

REGIONE DEL VENETO

**IL MERCATO
DEL LAVORO
NEL VENETO**

Tendenze e politiche

Rapporto 2003

a cura di Veneto Lavoro

Sommario

<i>Premessa</i> , di Raffaele Grazia	pag. 7
<i>Presentazione</i> , di Sergio Rosato	» 9

Parte prima: Tendenze

<i>Le tendenze generali del mercato del lavoro</i> , di Bruno Anastasia	» 13
<i>Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile</i> . <i>Due percorsi intrecciati</i> , di Anna de Angelini	» 71

Parte seconda: Politiche

<i>La legislazione del lavoro</i> , di Donata Gottardi	» 119
<i>L'evoluzione della formazione professionale nel 2002</i> , di Arduino Salatin	» 157
<i>Donne in (re)inserimento lavorativo</i> , di Marina Camonico	» 199
<i>L'applicazione della legge 68/99 in Veneto: elementi per una valutazione d'impatto sul collocamento mirato dei disabili</i> , di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio	» 219
<i>Il lavoro part time nel contesto occupazionale veneto</i> , di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	» 247

Premessa

L'anno scorso la decima edizione del *Rapporto* usciva in un periodo che definivamo di "grande effervescenza" per l'attesa riforma del mercato del lavoro. Ad un anno di distanza tale riforma è entrata nella fase attuativa, aprendo nuove prospettive per il mercato del lavoro nazionale e del nostro territorio.

Resa indispensabile dalla continua evoluzione del mercato del lavoro, come conferma il *Rapporto*, ed in linea con gli stimoli e le indicazioni che ci vengono dalla Comunità Europea, la riforma segna una decisa svolta rispetto alla normativa pregressa: l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, quali il lavoro a chiamata, i contratti a progetto, lo staff leasing, il job sharing, è strategica per il raggiungimento di quella flessibilità necessaria a favorire lo sviluppo economico, incrementare l'occupazione, combattere il lavoro sommerso.

I decreti attuativi della legge delega n. 30, nell'assegnare un ruolo centrale, da un lato alle parti sociali, dall'altro alle amministrazioni locali, lanciano una sfida al mondo economico ed istituzionale, coinvolgendoli direttamente nelle politiche attive del lavoro e nel miglioramento dell'occupabilità delle persone.

È un invito, questo, che la Regione Veneto accoglie con la consapevolezza, maturata in questi anni, di poter giocare un ruolo di primo piano in tale prospettiva.

Il Piano Triennale Regionale, i progetti a favore delle fasce deboli, l'impegno per la formazione permanente, sono alcuni tra gli strumenti che la Regione Veneto ha adottato per far fronte alle attuali esigenze del mercato del lavoro.

Un mercato del lavoro che, pur caratterizzato da una persistente piena occupazione, presenta criticità ben delineate anche nel *Rapporto 2003*: la qualità dell'inserimento femminile nel mercato del lavoro, l'insoddisfacente diffusione del part-time, i problemi di mismatch e di skill gap tra domanda e offerta di lavoro, i rischi di vulnerabilità delle fasce deboli, l'integrazione sociale degli immigrati.

Raffaele Grazia

*Assessore regionale alle politiche
dell'occupazione e della formazione*

Presentazione

In uno scenario internazionale di bassa crescita, che ha peggiorato le condizioni del mercato del lavoro di tutti i paesi industrializzati, in un contesto di crescita molto modesta dell'economia nazionale e veneta, il mercato del lavoro veneto presenta ancora tensioni da piena occupazione.

Cresce ancora la partecipazione secondo un trend consolidato nell'ultimo decennio, grazie alla componente femminile, in particolare delle fasce d'età over 44, ed agli immigrati.

Il tasso di disoccupazione, tra i più bassi del pianeta, scende ulteriormente toccando il 3,4% (2,2% per i maschi e 5,2% per le donne), con caratteri pressoché esclusivamente frizionali. Solo un terzo delle persone in cerca di lavoro, stimabile in circa 25.000 unità, risulta disoccupata da più di un anno. Come conseguenza di questa situazione, la domanda di lavoro deve ricorrere anche alle cosiddette “non forze di lavoro”, vale a dire a quelle componenti che stanno sul mercato con una blanda disponibilità, essendo interessate ad un lavoro solo a determinate condizioni. L'azione che i Centri per l'impiego hanno avviato per accertare l'effettiva disponibilità dei lavoratori iscritti al collocamento sta producendo i primi risultati concreti, riducendo a circa un terzo del precedente aggregato (250.000 iscritti) il numero dei disponibili effettivi.

La domanda conserva una dinamica positiva, con un vero e proprio boom nell'edilizia, mentre è in flessione il sistema moda; interessanti segnali di crescita si registrano per gli over 50. Il traguardo dei 2 milioni di occupati è ormai vicino, anche se la crescita, pari a circa 17.000 unità, è stata nel 2002 inferiore a quella dell'anno precedente. Gli extracomunitari stabilmente presenti come lavoratori dipendenti sono circa 80.000, cui vanno aggiunti coloro che transitano per periodi brevi e i lavoratori indipendenti, fino ad un totale di oltre 100.000 unità.

Ancora, in definitiva, un anno di buona salute per il mercato del lavoro veneto, soprattutto se si considerano i progressivi miglioramenti nei “fondamentali”. Il Veneto si distingue per livelli di occupazione assai simili alla media europea e per condizioni decisamente

migliori in relazione al tasso di disoccupazione. Il lento processo di avvicinamento agli standard europei porta a bilanciare la crescita dei tassi di occupazione con la riduzione della produttività per addetto. Il lavoro non è più appannaggio di una componente maschile adulta altamente produttiva, ma tende a dilatarsi nella società, interessando nuovi segmenti sociali ed intrecciandosi con il tempo libero in forme sempre più complesse e, talvolta, confuse.

Il *Rapporto 2003* mette in luce questi aspetti, stimolando la riflessione con interessanti approfondimenti tematici sull'evoluzione del lavoro femminile intrecciato ai mutamenti delle famiglie, sulla formazione professionale, sull'applicazione della legge 68/99 per il lavoro dei disabili, sullo strumento del part time.

Sergio Rosato

Direttore di Veneto Lavoro

Parte prima

Tendenze

Le tendenze generali del mercato del lavoro

di Bruno Anastasia

-
- *Nel 2002 in tutti i maggiori Paesi industrializzati la disoccupazione è aumentata. Fa eccezione l'Italia, che va convergendo con la media europea innalzando il tasso di occupazione da un lato e abbassando il livello di produttività dall'altro*
 - *Al Sud i miglioramenti più consistenti nell'ultimo biennio: ma le distanze dal Nord rimangono enormi*
 - *Economia veneta: 2002, anno da dimenticare*
 - *40.000 imprese in più (al netto dell'agricoltura) tra il 1994 e il 2002: 25.000 sono legate ai comparti delle costruzioni e delle attività immobiliari*
 - *Popolazione straniera verso il 4% dei residenti. Blocco dei nuovi ingressi (non stagionali): ma il ricorso a manodopera extracomunitaria rimane assai elevato*
 - *Offerta di lavoro: la partecipazione cresce ancora, nelle classi di età over 44, e il tasso di disoccupazione veneto è tra i più bassi del pianeta*
 - *Domanda di lavoro: boom per l'edilizia, riduzioni nel sistema moda, crescita continua nel terziario*
 - *Il lavoro indipendente recupera*
 - *Flessibilità: il lavoro con contratti a tempo determinato mantiene i livelli degli anni precedenti mentre cresce fortemente il part time*
 - *Una società al lavoro: il 40% degli occupati veneti lavora anche nel tempo libero*
-

1. Scenario internazionale: nel 2002 la bassa crescita ha peggiorato le condizioni dei mercati del lavoro dei Paesi industrializzati. E così si continuerà anche nel 2003

Il 2002 sembrava all'inizio un buon anno, con netti segnali di ripresa dopo un 2001 difficile e molto zavorrato, nei mesi conclusivi, dagli effetti dell'11 settembre. Ma l'effervescenza dei primi mesi 2002 si è via via stemperata, soprattutto nelle economie dei Paesi industrializzati, dando luogo alla fine a consuntivi complessivamente modesti, anche se differenziati per aree (tab. 1).

In media Ocse la crescita è stata pari all'1,8%, in netto miglioramento comunque rispetto al 2001 (0,8%) per merito sostanzialmente dei Paesi non europei. Gli Stati Uniti, in particolare, recuperando dopo la stagnazione del 2001 (0,3%), hanno fatto registrare un'apprezzabile dinamica di sviluppo (2,4%), in decelerazione peraltro nel corso dell'anno.

Per il Giappone si continua ad osservare un profilo piatto (0,3%), condizionato dagli irrisolti problemi strutturali del sistema finanziario e creditizio.

Per l'Unione europea – e lo stesso vale per l'area Euro – nel 2002 si è registrata una crescita ancora più bassa di quella dell'anno precedente: 0,9% contro 1,5%. Tra i grandi Paesi hanno fatto un po' meglio Spagna e Regno Unito; anche la Francia ha beneficiato di una crescita un po' superiore all'1%, mentre per Italia, Olanda e Germania il risultato è stato assai deludente, prossimo alla stagnazione.

Il contesto di bassa crescita si è riflesso in un netto peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro. Nell'insieme dei Paesi Ocse l'occupazione è rimasta pressoché stabile (+0,1%), diminuendo peraltro nelle economie maggiori (Usa, Giappone, Germania). Il tasso di disoccupazione è aumentato per il secondo anno consecutivo, arrivando al 7,2% nell'insieme Ocse; nell'area Euro è salito all'8,2% coinvolgendo in questa dinamica quasi tutti i Paesi membri. Oltre a Grecia e Finlandia, fa eccezione l'Italia che ha registrato un'ulteriore crescita degli occupati (+1,5%, in decelerazione comunque rispetto al biennio precedente) e un abbassamento del tasso di disoccupazione (9%), ormai non distante da quello medio dell'area Euro (8,2%): ciò segnala una "normalizzazione" della situazione italiana che va convergendo con la media europea, innalzando il tasso di occupazione da un lato e abbassando il livello relativo di produttività dall'altro.

Tab. 1 – Dinamica del pil e dell'occupazione e tassi di disoccupazione: confronti internazionali

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<i>Stati Uniti</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	4,4	4,3	4,1	3,8	0,3	2,4	2,5
Tasso di disoccupazione	4,9	4,5	4,2	4,0	4,8	5,8	6,0
Occupazione totale (var. %)	2,3	1,5	1,5	2,5	0,0	-0,3	0,9
<i>Giappone</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	1,8	-1,1	0,1	2,8	0,4	0,3	1,0
Tasso di disoccupazione	3,4	4,1	4,7	4,7	5,0	5,4	5,7
Occupazione totale (var. %)	1,1	-0,7	-0,8	-0,2	-0,5	-1,3	-0,6
<i>Germania</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	1,4	2,0	2,0	2,9	0,6	0,2	0,3
Tasso di disoccupazione	9,4	8,7	8,0	7,3	7,3	7,8	8,3
Occupazione totale (var. %)	-0,2	1,1	1,2	1,8	0,4	-0,6	-1,0
<i>Francia</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	1,9	3,5	3,2	4,2	1,8	1,2	1,2
Tasso di disoccupazione	12,2	11,5	10,7	9,4	8,6	8,9	9,3
Occupazione totale (var. %)	0,6	1,7	2,1	2,5	1,6	0,4	-0,1
<i>Italia</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	2,0	1,8	1,7	3,1	1,8	0,4	1,0
Tasso di disoccupazione	11,8	11,9	11,5	10,7	9,6	9,1	9,2
Occupazione totale (var. %)	0,4	1,1	1,2	1,9	2,0	1,5	0,5
<i>Regno Unito</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	3,4	2,9	2,4	3,1	2,1	1,8	2,1
Tasso di disoccupazione	6,5	6,3	6,0	5,5	5,1	5,2	5,4
Occupazione totale (var. %)	2,0	1,0	1,3	1,1	0,8	0,7	0,2
<i>Olanda</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	3,8	4,3	4,0	3,3	1,3	0,3	0,7
Tasso di disoccupazione	5,5	4,2	3,2	2,6	2,0	2,5	4,1
Occupazione totale (var. %)	3,4	3,3	3,0	1,6	2,1	0,7	-0,6
<i>Spagna</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	4,0	4,3	4,2	4,2	2,7	2,0	2,1
Tasso di disoccupazione	17,2	15,0	12,8	11,0	10,5	11,4	12,0
Occupazione totale (var. %)	3,3	4,1	5,5	5,5	3,7	2,0	1,4
<i>Ocse</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	3,5	2,7	3,1	3,8	0,8	1,8	1,9
Tasso di disoccupazione	6,9	6,7	6,6	6,1	6,4	6,9	7,2
Occupazione totale (var. %)	1,5	1,0	1,2	1,5	0,5	0,1	0,4
<i>Unione Europea</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	2,6	2,9	2,8	3,5	1,6	1,0	1,2
Tasso di disoccupazione	10,0	9,4	8,7	7,8	7,3	7,6	8,0
Occupazione totale (var. %)	1,0	1,8	1,9	2,1	1,4	0,5	0,0
<i>Area Euro</i>							
Pil a prezzi costanti (var. %)	2,3	2,9	2,8	3,6	1,5	0,9	1,0
Tasso di disoccupazione	11,0	10,2	9,4	8,4	8,0	8,2	8,8
Occupazione totale (var. %)	0,8	2,0	2,1	2,3	1,5	0,4	-0,1

Fonte: Ocse, *Perspectives économiques*, n. 73, 2003, versione preliminare (aprile)

Le prospettive per il 2003 sono tuttora assai poco positive. Si attende una crescita del commercio mondiale modesta, tra il 2 e il 3%, “frenata” dall’inceppamento dei due motori – Stati Uniti (il cui deficit nei conti con l’estero è arrivato al record del 5% del pil) e Cina¹ (alle prese con la Sars) – che l’hanno di recente alimentata. Ciò si inquadra in un più generale rallentamento dei processi di integrazione commerciale internazionale², dovuti anche al ruolo crescente di grandi economie (Cina, Russia, India) a minor capacità di attivazione degli scambi mondiali rispetto ai tradizionali paesi leader.

Il pil di Stati Uniti e area Euro dovrebbe crescere con lo stesso mediocre ritmo del 2002. Dovrebbero migliorare soprattutto Italia e Giappone, mentre rimane assai insoddisfacente la situazione tedesca.

Le performance economiche attese non invertiranno il segno della dinamica dei fondamentali del mercato del lavoro: nell’area Euro l’occupazione totale dovrebbe diminuire (per effetto soprattutto delle contrazioni attese in Germania) e il tasso di disoccupazione salire ancora, arrivando vicino al 9%.

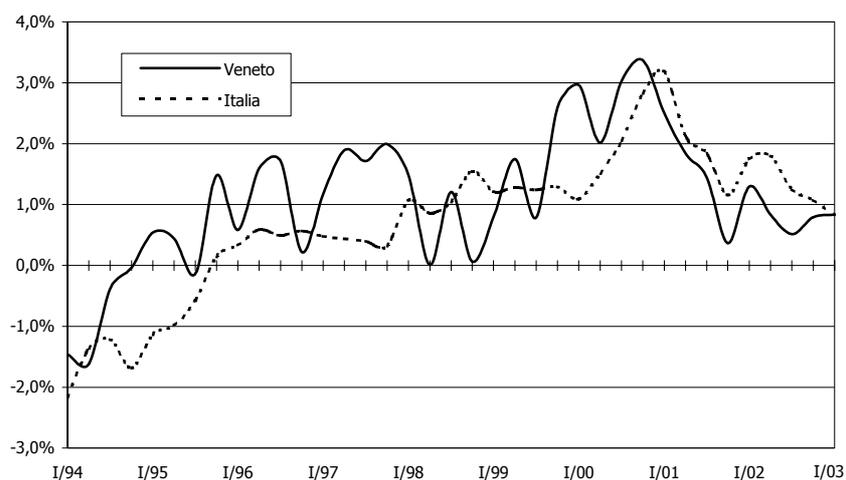
2. Scenario italiano: la crescita “labour intensive” nell’ultimo biennio consente al Sud di ridurre le distanze dal Nord per quanto riguarda occupazione e disoccupazione

Nel 2002 l’economia italiana ha messo in evidenza una crescita modestissima (+0,4%), sintesi di un debole contributo positivo della domanda interna (dei consumi finali privati e pubblici e soprattutto della variazione delle scorte) e di un contributo negativo dell’export netto (le esportazioni di beni e servizi hanno fatto registrare una diminuzione dell’1%).

1. Nel 2002 la Cina è divenuta il quinto maggior partner commerciale del mondo, superando la Gran Bretagna.

2. Nel 2002 il commercio mondiale è cresciuto all’incirca come il pil, mentre nel decennio precedente in media il rapporto tra i due indici di crescita è stato di 3 a 1.

Graf. 1 – Occupazione: var. % rispetto al medesimo trimestre dell'anno precedente



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Ciononostante, come già evidenziato, i “fondamentali” del mercato del lavoro hanno mostrato ancora qualche miglioramento – proseguendo un trend positivo avviato decisamente a partire dal 1998 – seppur via via più lento, come ben emerge dall’analisi per trimestre della dinamica degli occupati secondo la Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro realizzata dall’Istat (d’ora in poi: RtfI) (graf. 1).

Possiamo pertanto registrare i seguenti dati fondamentali:

- il tasso di attività (15-64 anni) ha raggiunto il 61%: rispetto al 1994³ la crescita risulta di 3,6 punti (tabb. 2 e 3);
- il tasso di occupazione (15-64 anni) è arrivato al 55,4%: è ancora ben lontano da quel 70% che è l’obiettivo europeo per il 2010; rispetto al 1994 la crescita è stata comunque di 4,4 punti;
- il tasso di disoccupazione è sceso ancora (9,0%): rispetto al livello massimo raggiunto nel 1998 (11,84%) la riduzione è quasi di tre punti e, ricordiamo, ogni punto equivale a più di 200.000 disoccupati.

3. Si adotta il 1994 come anno-base perché esso segna, per il Veneto, il punto più basso nella consistenza degli occupati (per l’Italia il punto di minimo è stato toccato nel 1995), ridottisi a seguito della crisi economica e istituzionale dei primi anni ’90.

Tab. 2 – Popolazione, occupati e persone in cerca di occupazione nelle regioni italiane, media 2002 (val. ass. in migliaia)

	<i>Pop.tot.</i>	<i>Pop.>15</i>	<i>Pop.15-64</i>	<i>Pop.fem.</i>	<i>Pop.fem. >15</i>	<i>Pop.fem. 15-64</i>	<i>Occ.tot.</i>	<i>Occ.fem.</i>	<i>In cerca di occ.tot.</i>	<i>In cerca di occ.fem.</i>
Piemonte	4.241	3.723	2.858	2.176	1.925	1.418	1.793	738	96	58
Val d'Aosta	119	104	82	61	53	40	55	23	2	1
Lombardia	9.082	7.877	6.281	4.654	4.071	3.109	4.023	1.624	159	97
Trentino-Alto Adige	935	784	631	476	402	311	425	172	11	7
Veneto	4.512	3.901	3.104	2.303	2.006	1.530	1.987	782	70	43
Friuli-Venezia Giulia	1.177	1.042	795	610	544	394	499	206	19	12
Liguria	1.600	1.430	1.033	840	758	520	610	246	41	23
Emilia-Romagna	3.994	3.530	2.652	2.055	1.830	1.318	1.822	785	62	38
Toscana	3.520	3.107	2.334	1.821	1.620	1.169	1.460	599	74	48
Umbria	836	733	547	429	380	273	327	132	20	13
Marche	1.464	1.274	961	751	659	478	613	255	28	17
Lazio	5.271	4.554	3.630	2.729	2.384	1.842	2.024	768	190	103
Abruzzo	1.276	1.095	840	654	566	419	472	174	31	19
Molise	325	278	210	166	144	104	110	39	16	9
Campania	5.759	4.668	3.872	2.951	2.419	1.951	1.644	476	441	210
Puglia	4.067	3.377	2.748	2.087	1.752	1.389	1.259	386	204	100
Basilicata	600	504	395	305	259	197	184	59	33	18
Calabria	2.025	1.682	1.341	1.032	865	671	572	179	186	100
Sicilia	5.038	4.138	3.310	2.594	2.155	1.679	1.407	414	354	164
Sardegna	1.633	1.402	1.146	830	718	572	543	181	123	65
Italia	57.474	49.203	38.768	29.524	25.510	19.383	21.829	8.236	2.163	1.147

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Tab. 3 – Tassi di attività, occupazione e disoccupazione nelle regioni italiane, 1994, 2001 e 2002

	Tasso di attività			Tasso di attività 15-64			Tasso di occup.			Tasso di occ. 15-64			Tasso di disocc.		
	1994	2001	2002	1994	2001	2002	1994	2001	2002	1994	2001	2002	1994	2001	2002
Piemonte	43,5	44,3	44,5	61,1	64,6	65,2	39,9	42,1	42,3	56,0	61,4	61,8	8,2	4,9	5,1
Val d'Aosta	46,5	47,8	47,7	64,7	68,6	68,6	43,8	45,8	46,0	60,9	65,7	66,1	5,8	4,2	3,6
Lombardia	44,5	45,5	46,0	61,3	64,6	65,6	41,6	43,8	44,3	57,4	62,2	63,1	6,4	3,7	3,8
Trentino-Alto Adige	45,2	46,5	46,6	64,5	67,5	68,0	43,3	45,3	45,4	61,8	65,7	66,2	4,1	2,6	2,6
Veneto	43,7	45,4	45,6	61,1	64,9	65,3	41,0	43,9	44,0	57,3	62,7	63,0	6,2	3,5	3,4
Friuli-Venezia Giulia	41,4	43,9	44,0	59,3	63,9	64,2	38,5	42,1	42,4	55,0	61,3	61,8	7,2	4,0	3,7
Liguria	38,7	40,8	40,7	56,5	61,8	62,1	34,7	38,2	38,1	50,5	57,7	58,1	10,4	6,5	6,4
Emilia-Romagna	45,8	46,9	47,2	65,2	69,0	69,7	43,0	45,1	45,6	61,3	66,4	67,4	6,0	3,8	3,3
Toscana	42,1	43,6	43,6	60,9	64,4	64,5	38,6	41,3	41,5	55,7	61,1	61,4	8,4	5,1	4,8
Umbria	40,1	41,8	41,5	58,9	62,8	62,4	36,7	39,5	39,1	53,7	59,4	58,8	8,6	5,3	5,7
Marche	41,8	43,3	43,8	61,0	64,5	65,5	39,0	41,3	41,8	57,0	61,5	62,5	6,6	4,6	4,4
Lazio	40,4	41,6	42,0	56,3	59,5	60,0	35,9	37,4	38,4	50,0	53,3	54,8	11,0	10,2	8,6
Abruzzo	38,0	39,1	39,4	56,2	58,3	59,1	34,6	36,9	37,0	51,2	54,9	55,4	8,9	5,7	6,2
Molise	38,7	39,2	38,9	58,2	59,7	59,2	32,4	33,9	34,0	48,6	51,4	51,7	16,2	13,7	12,6
Campania	35,1	35,7	36,2	52,1	52,5	53,2	27,8	27,7	28,5	41,1	40,5	41,9	20,9	22,5	21,1
Puglia	34,0	35,6	36,0	49,9	52,0	52,6	28,9	30,4	31,0	42,4	44,3	45,2	15,0	14,7	14,0
Basilicata	34,9	36,3	36,3	51,9	54,3	54,4	29,2	30,3	30,7	43,3	45,3	46,0	16,3	16,5	15,3
Calabria	34,8	37,0	37,4	52,0	55,2	55,6	27,9	27,5	28,2	41,7	40,9	41,8	19,7	25,7	24,6
Sicilia	33,0	35,2	35,0	49,5	52,7	52,4	25,9	27,6	27,9	38,6	41,3	41,8	21,7	21,5	20,1
Sardegna	37,4	40,4	40,8	53,2	56,7	57,3	30,0	32,8	33,3	42,6	46,0	46,6	19,7	18,7	18,5
Italia	40,0	41,5	41,7	57,4	60,4	61,0	35,6	37,5	38,0	51,0	54,6	55,4	11,1	9,5	9,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Se consideriamo i valori assoluti, possiamo apprezzare ancor meglio la dinamica positiva intervenuta negli ultimi anni:

- gli occupati, nella media 2002, hanno raggiunto i 21,829 ml. di unità: si tratta di un incremento che ormai sfiora i due milioni rispetto al punto minimo toccato nel 1995 (20,026 ml.) e che, rispetto al 2001, è pari a circa 315.000 unità;
- le persone in cerca di occupazione sono scese a 2,164 ml. di unità: centomila in meno rispetto all'anno precedente e quasi 600.000 in meno rispetto al valore massimo toccato nel 1998 (2,745 ml.).

Si è dunque rafforzata ancora nel 2002 la tendenza, già osservata negli anni precedenti, che vede l'associazione inedita tra una crescita rilevante dell'occupazione e modeste variazioni positive del pil. Su ciò fervono le riflessioni. Sono stati identificati diversi fattori di spiegazione:

- strutturali (dal lato della domanda): lo sviluppo occupazionale è sempre più concentrato nel terziario, settore dove per definizione (e in modo accentuato nel comparto dei servizi alla persona) gli incrementi di produttività sono assai modesti;
- strutturali (dal lato dell'offerta): essendo molte aree in pressoché piena occupazione – determinata dalla domanda di lavoro cresciuta in presenza di una popolazione in età lavorativa sostanzialmente costante –, è stato favorito/sollecitato l'inserimento nel mercato del lavoro di segmenti di forza lavoro a bassa qualificazione (per titolo di studio, esperienza lavorativa etc.) e quindi a ridotta produttività; è da ricordare, inoltre, che la crescita degli occupati è dovuta anche al forte incremento dell'impiego a part time: non a caso secondo la contabilità nazionale – che pur tiene conto, meglio della RtfI, anche del sommerso e dell'apporto degli immigrati – in termini di unità di lavoro (occupati *full time equivalent*) si è passati da 22,528 ml. nel 1995 a 24,099 ml. nel 2002 con un incremento (+1.571.000 unità) ben inferiore a quello conteggiato dalla RtfI per il medesimo periodo (+1.803.000 occupati);
- normativi: l'introduzione di vari aspetti di regolazione più flessibile (a partire soprattutto dal “pacchetto Treu”) ha agevolato la reattività positiva dell'occupazione anche a modesti incrementi di domanda (in altre parole ha accresciuto l'elasticità dell'occupazione rispetto al pil); e la stessa funzione è stata svolta dalla persistente moderazione salariale, conseguenza ancora degli accordi del 1993.

Tab. 4 – Occupazione, produttività e pil in Veneto e in Italia, 1996-2002

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Valori assoluti</i>							
<i>Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (in ml. di euro)</i>							
Veneto (Istat)	85.308	88.419	89.316	90.672	93.783	95.856	
Veneto (Prometeia)	85.308	88.419	89.316	90.735	94.097	96.207	96.482
Italia (Istat)	933.142	952.050	969.130	985.253	1.016.192	1.034.549	1.038.394
Italia (Prometeia)	933.142	952.050	969.130	985.253	1.016.192	1.034.549	1.038.394
<i>Unità di lavoro (Istat) (in 000)</i>							
Veneto (Istat)	2.063	2.088	2.098	2.113	2.164	2.186	
Veneto (Prometeia)	2.063	2.088	2.098	2.109	2.160	2.184	2.195
Italia (Istat)	22.600	22.692	22.916	23.049	23.452	23.844	24.099
<i>Produttività (pil per unità di lavoro)* (in 000 di euro)</i>							
Veneto (Istat)	41,3	42,3	42,6	42,9	43,3	43,9	
Veneto (Prometeia)	41,3	42,3	42,6	43,0	43,6	44,1	44,0
Italia (Istat)	41,3	42,0	42,3	42,7	43,3	43,4	43,1
<i>Variazioni sull'anno precedente</i>							
<i>Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (in ml. di euro)</i>							
Veneto (Istat)	1,6%	3,6%	1,0%	1,5%	3,4%	2,2%	
Veneto (Prometeia)	1,6%	3,6%	1,0%	1,6%	3,7%	2,2%	0,3%
Italia (Istat)	1,1%	2,0%	1,8%	1,7%	3,1%	1,8%	0,4%
Italia (Prometeia)	1,1%	2,0%	1,8%	1,7%	3,1%	1,8%	0,4%
<i>Unità di lavoro (Istat) (in 000)</i>							
Veneto (Istat)	1,1%	1,2%	0,5%	0,7%	2,4%	1,0%	
Veneto (Prometeia)	1,1%	1,2%	0,5%	0,5%	2,4%	1,1%	0,5%
Italia (Istat)	0,3%	0,4%	1,0%	0,6%	1,7%	1,7%	1,1%
<i>Produttività (pil per unità di lavoro)* (in 000 di euro)</i>							
Veneto (Istat)	0,5%	2,4%	0,5%	0,8%	1,0%	1,2%	
Veneto (Prometeia)	0,5%	2,4%	0,5%	1,1%	1,2%	1,1%	-0,2%
Italia (Istat)	0,8%	1,6%	0,8%	1,1%	1,4%	0,1%	-0,7%

Nota sulle fonti: i dati di contabilità nazionale Istat sono, per il Veneto, gli ultimi divulgati (gennaio 2003), per l'Italia quelli aggiornati al comunicato stampa del 1 marzo 2003.

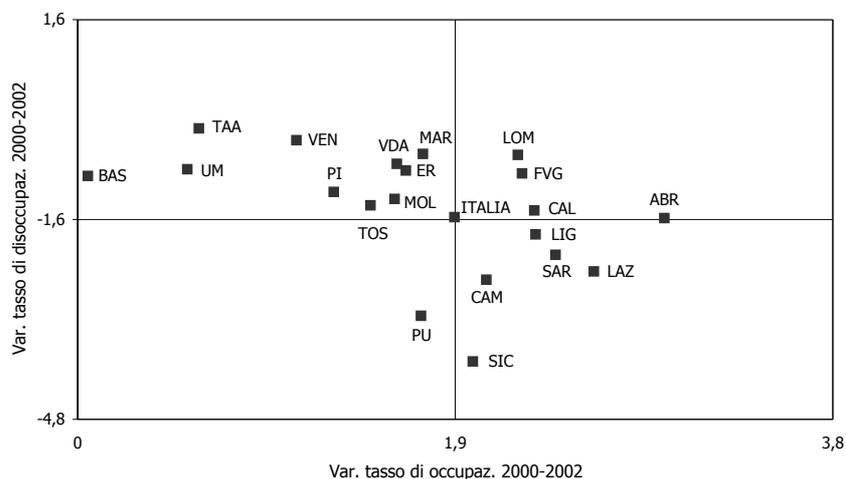
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat e Prometeia

Questo insieme di fattori sta alla base delle prestazioni via via più significative del mercato del lavoro italiano, nonostante un andamento della domanda non certo al massimo: centomila occupati in più nel 1996, altrettanti nel 1997; poi duecentomila in più nel '98 e altrettanti nel '99; ancora balzi da 400.000 unità nel 2000 e nel 2001, per concludere, infine, con un incremento di 315.000 occupati nell'ultimo anno.

Questi andamenti di pil e occupazione si riflettono ovviamente nella dinamica del prodotto per unità di lavoro: che è sempre più modesta, già vicina alla stagnazione nel 2001 e, infine, negativa nel 2002 (-0,7%) (tab. 4). Tutto ciò conferma che rimaniamo iscritti in un modello di sviluppo “labour intensive”: esso è positivo per le ricadute su occupazione e disoccupazione, ma non va scordato che alimenta necessariamente lavori a basso salario e a basso valore aggiunto (soprattutto di tipo terziario), spesso riservati a manodopera immigrata poco qualificata. L’occupazione si allarga ma stenta molto a riqualificarsi, a divenire più produttiva, meglio organizzata: è forse questo il prezzo della “normalizzazione” dell’Italia, con l’erosione del modello del mercato del lavoro “familista-mediterraneo” (alto tasso di “casalinghitudine”, famiglia come ammortizzatore sociale soprattutto per i giovani, privilegio sul lavoro nettamente accordato al maschio *bread winner* etc.) a favore di tratti più “continentali” se non proprio ancora anglosassoni (sviluppo dell’occupazione femminile, anziana, a part time etc.).

Ciò che si dice dell’Italia va peraltro sempre precisato sotto il profilo territoriale perché, come è universalmente noto, l’Italia presenta fortissime differenziazioni interne, tra le più rilevanti conosciute nel contesto europeo.

Graf. 2 – Confronto tra le regioni italiane: variazione del tasso di disoccupazione e del tasso di occupazione (15-64 anni) 2000-2002



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat

Pur senza sviluppare l'analisi approfondita che questo tema richiede, qui è utile annotare che nell'ultimo biennio (2000-2002) i maggiori progressi per il tasso di occupazione e le maggiori contrazioni del tasso di occupazione sono state ottenute dalle regioni meridionali, dal Lazio e dalla Liguria (graf. 2), mentre marginali, o comunque inferiori alla media nazionale, sono risultate le *performance* delle regioni già ad alto livello di occupazione e già con disoccupazione al di sotto del livello frizionale (Veneto, Trentino A. Adige, Emilia Romagna). Il positivo recupero del Meridione è, in un'ottica di medio periodo, ancora insufficiente a marcare un significativo processo di convergenza. Infatti, rispetto al 1994 il tasso di occupazione della Campania o della Calabria è cresciuto di meno di un punto e, nelle medesime regioni, il tasso di disoccupazione risulta ancora, nonostante i miglioramenti intervenuti di recente, ben più alto di quello registrato alla metà degli anni '90⁴. Perciò le distanze Nord-Sud rimangono tuttora assai marcate.

Veniamo ora a qualche osservazione più analitica.

Per quanto riguarda il tasso di occupazione, con riferimento alla popolazione 15-64 anni, si osserva che:

- la maggior parte delle regioni del Centro Nord si colloca su un livello ben oltre il 60%: il massimo è raggiunto dall'Emilia Romagna (67,4%), cui fanno seguito Trentino Alto Adige, Val d'Aosta, Lombardia e Veneto (63,0%); solo per questo gruppo di regioni il già citato target europeo fissato per il 2010 (70%) sembra un obiettivo raggiungibile;
- su livelli prossimi al 60% troviamo Umbria e Liguria;
- Lazio, Abruzzo e Molise si collocano tra il 51 e il 56%;
- le altre regioni del Sud e le Isole, infine, stanno tra il 41 e il 47%.

La distanza tra la regione "migliore" (Emilia Romagna) e quella "peggiore" (Calabria) è pari a 25,6 punti, mentre era di 22,7 punti nel 1994 (tra Emilia Romagna e Sicilia).

4. Non si può giudicare la dinamica del Mezzogiorno senza tener conto dei mutamenti che l'hanno riguardato, in particolare con la conclusione, nel 1992, dell'*Intervento straordinario nel Mezzogiorno*. Ciò ha concorso a determinare una fase (1993-1996, ma durata per certi aspetti fino al 1998) di risultati economici assai negativi, dovuti all'assenza di politiche di sviluppo regionali, all'interruzione degli investimenti pubblici, alla privatizzazione (con forti ridimensionamenti) delle attività delle Partecipazioni statali, al crollo del sistema bancario meridionale (per un'estesa analisi cfr. Cnel, 2002).

Quanto al tasso di disoccupazione si osserva che:

- Nord Est (inclusa Emilia Romagna), Val d’Aosta e Lombardia si collocano sotto il 4%;
- Piemonte, Umbria (due regioni che hanno evidenziato una crescita del tasso di disoccupazione rispetto al 2001), Marche e Toscana stanno tra il 4 e il 6%;
- Liguria, Abruzzo e Lazio sono le altre regioni con un livello di disoccupazione inferiore al 9%, vale a dire in condizioni ancora migliori della media italiana;
- Molise, Basilicata, Puglia (versante ionico-adriatico) si collocano tra il 12 e il 15%;
- infine Sardegna, Campania, Sicilia e Calabria (versante tirrenico) evidenziano tassi di disoccupazione tra il 18 e il 25%.

La distanza tra la regione “migliore” (Trentino Alto Adige) e quella “peggiore” (Calabria) è pari a 22 punti, mentre era di 15,6 punti nel 1994.

In definitiva, il miglioramento degli indicatori del mercato del lavoro italiano è stato trascinato fortemente – nel medio periodo – dai risultati conseguiti nel Nord e nel Centro del Paese, mentre solo negli ultimi anni il contributo maggiore è venuto dal Sud, dove comunque i margini di miglioramento sono ancora enormi.

3. Scenario veneto (I). 2002: per l’economia un anno da dimenticare

Pur scontando la consueta difficoltà a disporre di informazioni esaustive sulla dinamica congiunturale regionale più recente, ciò che sappiamo risulta sufficiente per giudicare il 2002 come un anno tra i meno brillanti dell’intera storia economica del Veneto a partire dall’ultimo dopoguerra. Solo nel 1975 e nel 1983 la dinamica del pil è risultata peggiore di quella pre-consuntivata per il 2002:⁵ come si evidenzia in tab. 5, tutti i centri di ricerca la stimano ad un livello inferiore all’1%, a malapena allineata, secondo Isae e Prometeia, al modestissimo tasso nazionale di sviluppo.

5. Per un’analisi della congiuntura in Veneto cfr. Unioncamere regionale (2003).

Tab. 5 – Pil (o valore aggiunto) del Veneto: variazioni a prezzi costanti a confronto (val.%)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Stati Uniti	4,3%	4,1%	3,8%	0,3%	2,4%	2,5%
Area Euro	2,9%	2,8%	3,6%	1,5%	0,9%	1,0%
Italia	1,8%	1,7%	3,1%	1,8%	0,4%	1,0%
Veneto:						
- Istat, pil (gennaio 2003)	1,0%	1,5%	3,4%	2,2%		
- Centro studi Unioncamere nazionale - Starnet, pil (aprile 2003)					0,8%	0,6%
- Prometeia, pil (aprile 2003)					0,3%	1,0%
- Isae (gennaio 2003)					0,4%	1,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro

In sostanza, per gli ultimi anni si delinea questo profilo:

- la dinamica del pil regionale, sempre positiva, ha raggiunto il suo picco nel 2000 con un buon trascinarsi ancora nel 2001, mentre nel 2002 si è rasentata la stagnazione;
- gli scostamenti regionali dal dato nazionale sono modesti: negativi nel biennio 1998-1999; positivi nel biennio successivo (2000-2001);
- per il 2002 il range dei preconsuntivi sta tra lo 0,8% ipotizzato dall'Unioncamere nazionale e lo 0,3% delle ultime previsioni di Prometeia;
- per il 2003 le previsioni più recenti (Prometeia, Unioncamere nazionale) stimano una crescita con il tetto massimo dell'1%.

Il quadro, in definitiva, è quello di una crescita continua – senza nessuna “caduta” in condizioni rappresentabili come “recessione” – ma particolarmente modesta nella fase più recente (2001-2003).

Nel 2002 è venuta a mancare, in modo particolare, la domanda estera: le esportazioni del Veneto sono infatti diminuite del 2% rispetto al 2001,⁶ complici certo le dinamiche monetarie (rivalutazione dell'euro rispetto al dollaro) e le difficoltà della domanda interna in alcuni importanti Paesi di sbocco (Germania *in primis*).⁷ Qualche mi-

6. In epoca di internazionalizzazione questo indicatore ha certamente un significato e un peso diversi dal passato. La dinamica delle esportazioni dev'essere interpretata anche alla luce degli Ide e delle varie forme di internazionalizzazione attivate dalle imprese locali, che possono bypassare largamente il territorio. La caduta dell'export è comunque un indicatore importante di riduzione di attivazione economica ed occupazionale diretta. Per una discussione su questo punto cfr. Anastasia, Corò (2003).

7. Nel corso degli anni '90 l'export veneto verso i Paesi Ue è, in termini relativi, continuamente declinato: rappresentava il 65% del totale nel 1991 mentre nel 2002 si è collocato al 50%.

glioramento è stato notato nel corso del secondo semestre, attestato anche dalle indagini sull'andamento della produzione manifatturiera (+0,8% è la crescita su base annua secondo l'Unioncamere regionale). Ma non sembra – visti gli andamenti nel primo trimestre 2003 e i segnali di incertezza tuttora dominanti – essere stato la premessa per un più ampio rasserenamento dell'orizzonte congiunturale.

Tab. 6 – Veneto. Imprese attive per settore 1994-2002

	1994	1997	2001	2002	var. 02/94	var. 02/01
Agricoltura e pesca	6.037	125.955	108.498	102.859	96.821	-5.640
Estrazione di minerali	287	301	301	312	24	10
Attività manifatturiere	69.842	69.085	69.224	68.977	-866	-248
- Alimentari e tabacco	5.327	5.388	6.056	6.276	948	219
- Sistema moda	15.119	13.781	12.244	11.908	-3.212	-337
- Carta-editoria	2.759	2.868	3.028	3.022	262	-7
- Chimica	2.192	2.198	2.283	2.276	83	-8
- Metallurgia e meccanica	27.235	27.935	28.880	28.907	1.671	26
- Mezzi di trasporto	809	817	917	931	121	13
- Legno-mobilia e altre manifatturiere	16.401	16.098	15.816	15.657	-745	-160
Prod. e distrib. energ. elettr., gas e acqua	84	124	127	134	49	6
Costruzioni	44.064	47.958	56.992	60.064	15.999	3.071
Attività immobiliari	11.609	12.785	18.556	20.798	9.188	2.241
Commercio all'ingrosso e dettaglio	105.345	104.323	104.226	104.910	-436	683
Servizi prevalenti alle imprese	37.420	41.296	47.982	49.034	11.613	1.051
- Trasporti, magazzinaggio e comunicaz.	16.342	16.723	17.101	17.183	840	81
- Intermediaz. monetaria e finanziaria	5.581	6.490	8.328	8.392	2.810	63
- Noleggio mac. e attrezz. senza operat.	1.070	1.177	1.405	1.463	392	57
- Informatica e attività connesse	3.943	4.773	6.334	6.556	2.612	221
- Ricerca e sviluppo	90	122	143	144	53	0
- Altre attività professionali e imprendit.	10.394	12.011	14.671	15.296	4.901	624
Servizi prevalenti alle persone	20.938	22.201	23.051	23.422	2.483	370
- Alberghi e ristoranti	19.553	20.614	21.064	21.307	1.753	242
- Istruzione	728	808	1.041	1.093	364	51
- Sanità e altri servizi sociali	657	779	946	1.022	364	75
Altri servizi pubblici, sociali e personali	14.805	15.393	16.187	16.411	1.605	223
- Smaltim. rifiuti solidi, acque di scarico e sim.	222	244	304	315	92	10
- Attività ricreative, culturali e sportive	2.188	2.444	2.926	3.048	859	121
- Altre attività dei servizi	12.395	12.705	12.957	13.048	652	90
Serv. domestici presso famiglie e conv.	10	27	20	15	4	-6
Imprese non classificate	1.712	2.338	2.462	2.288	575	-175
Totale	312.153	441.786	447.626	449.224	137.070	1.597
Totale esclusa l'agricoltura	306.116	315.831	339.128	346.365	40.248	7.236

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Infocamere

Pur in questo contesto senz'altro non espansivo, la platea degli imprenditori extra-agricoli⁸ continua a crescere: tra il 1994 e il 2002, le imprese venete sono aumentate di circa 40.000 unità (+13,1%), passando da 306.000 a 346.000 unità (tab. 6); nell'ultimo biennio la crescita è stata pari a circa 14.000 unità.

Abbastanza netti e significativi sono gli andamenti settoriali:

- a. la crescita è largamente concentrata nel settore delle costruzioni e delle connesse attività immobiliari, settori che, insieme, giustificano quasi i due terzi dell'incremento delle imprese osservato nel medio periodo (25.000 su 40.000) e quasi i tre quarti di quello registrato nell'ultimo anno (più di 5.000 su 7.200). Del resto un'autentica "esplosione" di attività collegate all'edilizia (sia a fini residenziali che produttivi) ha segnato il territorio in questi ultimi anni, dovuta a diverse cause di tipo "reale" (crescita del numero di famiglie, incentivi fiscali alle ristrutturazioni) ma anche finanziario (impieghi alternativi di liquidità dopo il crollo dei valori borsistici), per non dire poi delle motivazioni fiscali che possono aver "aiutato" lo sviluppo delle iniziative immobiliari;
- b. un netto e continuo saldo positivo (+10.000 tra il 1994 e il 2002) è evidenziato pure dai servizi (prevalenti) alle imprese, in particolare dalle nuove attività connesse all'informatica e ai servizi consulenziali; nel comparto Ict, la crescita dell'offerta in Veneto tra il 2000 e il 2002 è stata la maggiore tra tutte le regioni italiane: il Veneto, con 6.556 imprese attive a fine 2002, concentra il 9,2% dell'intera offerta nazionale ed è secondo solo alla Lombardia;⁹
- c. più modesto risulta l'incremento delle imprese di servizi alle persone (+4.000 unità nel periodo osservato, quasi 600 nell'ultimo anno), incremento che ha coinvolto soprattutto la ricettività-ristorazione e le attività di intrattenimento sportivo-culturale;
- d. infine, per quanto riguarda le imprese manifatturiere, il cui numero complessivo oscilla intorno alle 69.000 unità, le contrazioni del sistema moda (-3.000 unità tra il 1994 e il 2002) e del comparto delle "varie" in cui è incluso il legno-mobilio (riduzioni di poco meno di un migliaio di unità), sono state in buona parte bilanciate dagli incrementi della meccanica (+2.000) e dell'alimentare (+1.000).

8. In agricoltura le imprese attive, pari a circa 125.000 nel biennio 1997-1998, risultano ora circa 100.000.

9. Cfr. Assinform (2003).

4. Scenario veneto (II). Il mercato del lavoro: tensioni da piena occupazione

4.1 L'offerta di lavoro: la partecipazione cresce ancora

4.1.1 La dinamica della popolazione: a fine 2003 gli stranieri oltrepasseranno il 4% dei residenti

È possibile tracciare un bilancio dell'andamento demografico del Veneto limitandoci al 2001, non essendo tuttora disponibili informazioni per il 2002.

La realizzazione del Censimento della popolazione nel 2001, i cui dati sono stati resi noti da qualche settimana, ha comportato una verifica della popolazione residente risultante dai movimenti anagrafici, riducendone l'ammontare di poco più di 30.000 unità (si tratta di un aggiustamento modesto) (tab. 7).

Tab. 7 – Movimento demografico e popolazione totale in Veneto 1997-2001

	1997	1998	1999	2000	2001	Cens.	2001
					fino al 21.10	21.10. 2001	dal 21.10
Nati vivi	40.855	41.450	41.720	43.299	34.395		7.809
Morti	42.496	43.177	43.051	42.044	33.402		7.570
Saldo naturale	-1.641	-1.727	-1.331	1.255	993		239
Immigrati	114.394	123.745	136.477	143.366	116.817		9.986
di cui: dall'estero	14.409	15.523	21.208	25.005	20.851		2.489
Emigrati	96.390	103.614	110.992	115.482	98.197		4.339
di cui: per l'estero	3.516	3.793	4.210	4.655	7.874		222
Saldo migratorio	18.004	20.131	25.485	27.884	18.620		5.647
Pop. finale	4.469.156	4.487.560	4.511.714	4.540.853	4.560.466	4.527.694	4.533.580

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat

Nel 2001, per il secondo anno consecutivo, il Veneto ha evidenziato un piccolo saldo naturale positivo (+1.200 unità), esito dell'apporto dei nati con cittadinanza straniera. Il saldo migratorio si è attestato ad un livello di poco inferiore alle 25.000 unità, prossimo quindi ai valori osservati nel biennio 1999-2000 e largamente determinato dal saldo con l'estero.

Tab. 8 – Indicatori di presenza di cittadini stranieri in Veneto e in Italia

	Veneto		Italia		Veneto/Italia	
	Totale stranieri	Extracomunitari	Totale stranieri	Extracomunitari	Totale stranieri	Extracomunitari
<i>Permessi di soggiorno (Ministero dell'interno-Istat):</i>						
31.12.1991	43.053	37.917	648.935	548.531	6,6%	6,9%
31.12.1992	43.066	37.904	589.457	485.426	7,3%	7,8%
31.12.1993	48.972	43.636	649.102	540.993	7,5%	8,1%
31.12.1994	51.676	45.928	677.791	563.158	7,6%	8,2%
31.12.1995	56.988	50.721	729.159	606.974	7,8%	8,4%
31.12.1996	75.524	68.594	986.020	857.897	7,7%	8,0%
31.12.1997	83.415	75.685	1.022.896	887.689	8,2%	8,5%
31.12.1998	97.915	89.274	1.090.820	948.692	9,0%	9,4%
31.12.1999	125.920	116.661	1.340.655	1.194.792	9,4%	9,8%
31.12.2000	139.522	129.806	1.391.800	1.242.600	nc	nc
31.12.2001	127.588	nd	1.448.400	1.308.300	nc	nc
<i>Residenti (Istat/Anagrafi comunali)</i>						
cens. ott. 91	25.471	21.384	356.159	275.354	7,2%	7,8%
31.12.1992	39.287	n.d.	573.258	n.d.	6,9%	-
31.12.1993	44.700	38.217	629.165	508.836	7,1%	7,5%
31.12.1994	50.662	44.349	685.469	560.552	7,4%	7,9%
31.12.1995	57.575	51.013	737.793	609.310	7,8%	8,4%
31.12.1996	71.102	64.078	884.555	751.044	8,0%	8,5%
31.12.1997	83.172	75.662	991.678	853.756	8,4%	8,9%
31.12.1998	97.218	89.260	1.116.394	972.993	8,7%	9,2%
31.12.1999	117.045	108.708	1.270.553	1.122.047	9,2%	9,7%
31.12.2000	141.160	132.536	1.464.589	1.310.764	9,6%	10,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat; per i permessi di soggiorno 2000 e 2001 per l'Italia cfr. Relazione Generale sulla situazione Economica del Paese (Rgsep), 2002, vol. II, aprile 2003, pag. 163 e Rgsep, 2001, vol. II, aprile 2002, pag. 149; per il Veneto elab. Caritas su dati Ministero degli Interni

La popolazione straniera residente a fine 2000 era pari a 141.000 unità (tab. 8), corrispondente al 3% del totale dei residenti. La pubblicazione dei dati del Censimento comporterà senz'altro un aggiornamento al ribasso anche di questo valore, ma tenuto conto degli incrementi comunque intercorsi nel 2001 e nel 2002 e di quelli, più consistenti, prevedibili per il 2003 a seguito della regolarizzazione avviata nel 2002 in connessione con il varo della legge 189/2002 (cosiddetta legge Bossi-Fini), appare assai plausibile che si giunga a superare le 200.000 unità di stranieri residenti, con un'incidenza sul totale della popolazione regionale complessiva che dovrebbe decisamente superare il 4%. A quel punto anche i permessi di soggiorno in essere – sui quali negli ultimi due anni le informazioni disponibili

sono state molto incerte ed oscillanti¹⁰ – dovrebbero raggiungere una consistenza vicina alle 200.000 unità.

4.1.2 La dinamica della partecipazione: la crescita del tasso di attività nel 2002 è concentrata nelle classi over 44

Le forze di lavoro tra i 15 e i 64 anni in Veneto sono aumentate nel 2002, rispetto all'anno precedente, di circa 14mila unità (da 2,012 ml. a 2,026 ml.): ciò a seguito non tanto di crescita demografica (la popolazione corrispondente in età lavorativa è passata da 3,098 ml. a 3,104 ml.) quanto al proseguimento, secondo un trend ormai di lungo periodo, della crescita dei tassi di attività complessivi per la popolazione tra i 15 e i 64 anni (tab. 9), arrivati al 65,3% (64,9% nel 2001). Rispetto al 1994 la crescita è stata di 4,2 punti.

La crescita della partecipazione è un fatto sostanzialmente femminile: per le donne (sempre per il complesso 15-64 anni) il tasso di attività è passato dal 46,0% del 1994 al 53,5% del 2002, per i maschi la crescita è stata di qualche decimo di punto, dal 76,0% del 1994 al 76,7% del 2002.

Quanto ai trend per singole classi di età, nel 2002 si è registrato qualche segnale nuovo:

- a. il tasso di attività risulta calante per tutti i gruppi inferiori ai 44 anni (non solo quindi per i giovani in età scolare);
- b. d'altro canto esso cresce per tutti i segmenti di popolazione over 44.

Sembrirebbe quindi concluso o stabilizzato il “recupero” della partecipazione delle donne adulte (35-44 anni) giunte ad un tasso di partecipazione vicino al 70%, mentre si è avviata un'intensificazione della crescita della partecipazione degli over 44.

Inquadrando questi risultati nelle tendenze di medio periodo possiamo concludere così:

- il tasso di attività giovanile (under 25) in meno di dieci anni è vistosamente e continuamente diminuito: di dieci punti per gli under 19, di cinque punti per quelli in età 20-24;
- massiccio è stato il recupero della partecipazione femminile nelle classi centrali di età (25-54 anni), stimabile in circa 10 punti;
- più recenti e deboli sono i segnali di incremento dei tassi di partecipazione, sia maschili che femminili, della popolazione over 55.

10. Per le solite ragioni, vale a dire per le consuete difficoltà a trattare e soprattutto “pulire” gli archivi amministrativi (in questo caso quelli del Ministero dell'Interno) ricavando dati statistici congruenti e allineati in serie storiche comparabili.

Tab. 9 – Forze di lavoro e persone in cerca di occupazione per classe di età in Veneto, 1994 e 2002 (val. ass. in migliaia)

	Occupati		Persone in cerca di occ.		Forze lavoro		Popolazione		Tasso di att.		Tasso di dis.		Tasso di occ.	
	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T
<i>1994</i>														
fino a 14	-	-	-	-	-	-	293	602	-	-	-	-	-	-
15-19	31	62	9	16	40	78	141	288	28,4	27,2	23,3	20,6	21,8	21,6
20-24	96	203	19	34	115	237	170	346	67,8	68,5	16,8	14,2	56,4	58,8
25-34	225	558	22	36	247	594	360	735	68,6	80,8	8,8	6,1	62,6	75,9
35-44	156	451	11	18	167	469	302	613	55,3	76,5	6,4	3,7	51,8	73,6
45-54	99	353	5	10	104	363	294	588	35,4	61,8	5,1	2,7	33,6	60,1
55-64	30	136	1	4	31	140	264	508	11,6	27,5	2,9	2,9	11,2	26,7
65 e oltre	5	23	0	0	5	23	414	681	1,2	3,4	2,4	1,2	1,2	3,4
Totale	641	1.787	67	118	708	1.904	2.237	4.361	31,7	43,7	9,5	6,2	28,7	41,0
Totale 15-64	636	1.764	67	117	703	1.881	1.529	3.078	46,0	61,1	9,5	6,2	41,6	57,3
Totale 15 e oltre	641	1.787	67	118	708	1.904	1.944	3.759	36,4	50,7	9,5	6,2	33,0	47,5
<i>2002</i>														
fino a 14	-	-	-	-	-	-	297	611	-	-	-	-	-	-
15-19	11	31	4	6	15	37	102	209	14,6	17,7	28,7	16,6	10,4	14,8
20-24	71	152	5	9	76	161	127	256	59,9	63,1	6,3	5,6	56,1	59,6
25-34	269	609	16	26	285	635	361	741	78,9	85,7	5,6	4,1	74,4	82,2
35-44	234	595	11	16	245	611	357	735	68,6	83,1	4,4	2,6	65,5	81,0
45-54	147	425	5	8	151	433	304	615	49,7	70,4	3,2	1,8	48,1	69,1
55-64	44	143	2	5	47	148	279	548	16,7	27,0	4,5	3,2	15,9	26,1
65 e oltre	6	31	0	1	7	31	476	797	1,4	3,9	5,4	2,1	1,3	3,8
Totale	782	1.987	43	70	825	2.057	2.303	4.512	35,8	45,6	5,2	3,4	33,9	44,0
Totale 15-64	775	1.956	43	69	818	2.026	1.530	3.104	53,5	65,3	5,2	3,4	50,7	63,0
Totale 15 e oltre	782	1.987	43	70	825	2.057	2.006	3.901	41,1	52,7	5,2	3,4	39,0	50,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

4.1.3 Un tasso di disoccupazione tra i più bassi del pianeta

In Veneto, le persone in cerca di occupazione sono risultate nella media del 2002 pari a 70.000 unità, un valore praticamente identico a quello dell'anno precedente. Nel 1994 erano poco meno di 120.000: il calo quindi è stato assai rilevante (tab. 10). In maniera abbastanza stabile i disoccupati risultano composti per circa due terzi da donne (43.000: tab. 11) e per un terzo da maschi (27.000: tab. 12).

Tab. 10 – Forze di lavoro nel Veneto e in Italia, 1994, 2001 e 2002 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1994	2001	2002	1994	2001	2002
1. Popolazione presente	4.361	4.492	4.512	56.623	57.348	57.475
2. Forze di lavoro	1.904	2.041	2.057	22.662	23.781	23.993
2.1. Persone in cerca di occupazione:	118	71	70	2.508	2.267	2.164
- disoccupati veri e propri	55	31	32	958	826	814
- in cerca di prima occupazione	30	12	10	998	932	873
- altri in cerca	32	28	28	552	509	477
2.2. Occupati totali:	1.787	1.970	1.987	20.154	21.514	21.829
- agricoltura	103	83	80	1.411	1.126	1.096
- industria in senso stretto	624	656	646	5.238	5.133	5.184
- costruzioni	130	145	153	1.622	1.707	1.748
- totale industria	754	801	799	6.860	6.841	6.931
- altre attività	930	1.086	1.108	11.883	13.548	13.802
2.3. Occupati dipendenti:	1.243	1.410	1.413	14.356	15.517	15.850
- agricoltura	19	17	17	547	464	462
- industria	597	633	628	5.395	5.311	5.394
- altre attività	627	759	768	8.414	9.742	9.993
3. Non forze di lavoro:	2.456	2.451	2.455	33.961	33.567	33.482
- cercano lavoro non attivamente	38	33	30	1.288	1.175	1.126
- non cercano ma disp. a lavorare	106	94	57	1.523	1.631	1.095
- non disponibili	1.053	960	991	13.753	12.530	12.917
- non forze di lavoro < 15 anni	602	606	611	8.792	8.264	8.270
- non forze di lavoro > 64 anni	657	759	766	8.606	9.966	10.074
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	43,7%	45,4%	45,6%	40,0%	41,5%	41,7%
Tasso di attività 15-64	61,1%	64,9%	65,3%	57,4%	60,4%	61,0%
Tasso di occupazione totale	41,0%	43,9%	44,0%	35,6%	37,5%	38,0%
Tasso di occupazione 15-64 anni	57,3%	62,7%	63,0%	51,0%	54,6%	55,4%
Tasso di disoccupazione	6,2%	3,5%	3,4%	11,1%	9,5%	9,0%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	5,8%	4,2%	4,0%	7,0%	5,2%	5,0%
- industria	42,2%	40,6%	40,2%	34,0%	31,8%	31,8%
- altre attività	52,0%	55,1%	55,7%	59,0%	63,0%	63,2%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	69,6%	71,6%	71,1%	71,2%	72,1%	72,6%
- lavoratori indipendenti	30,4%	28,4%	28,9%	28,8%	27,9%	27,4%
Tasso di industrializ. (occ. ind./pop. tot.)	17,3%	17,8%	17,7%	12,1%	11,9%	12,1%
Tasso di terziariz. (occ. altre att./pop. tot.)	21,3%	24,2%	24,5%	21,0%	23,6%	24,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Tab. 11 – Forze di lavoro femminili nel Veneto e in Italia, 1994, 2001 e 2002
(val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1994	2001	2002	1994	2001	2002
1. Popolazione presente	2.237	2.294	2.303	29.107	29.465	29.524
2. Forze di lavoro	708	817	825	8.272	9.261	9.383
2.1. Persone in cerca di occupazione:	67	44	43	1.274	1.201	1.147
- disoccupati veri e propri	26	18	18	373	338	342
- in cerca di prima occupazione	18	7	6	465	451	428
- altri in cerca	24	20	19	436	412	377
2.2. Occupati totali:	641	773	782	6.998	8.060	8.236
- agricoltura	29	23	22	496	363	350
- industria in senso stretto	216	224	222	1.518	1.542	1.541
- costruzioni	5	11	13	88	104	113
- totale industria	221	235	235	1.607	1.646	1.655
- altre attività	392	515	524	4.896	6.051	6.232
2.3. Occupati dipendenti:	496	616	621	5.304	6.319	6.493
- agricoltura	4	4	4	203	154	161
- industria	195	208	207	1.361	1.397	1.403
- altre attività	297	405	409	3.740	4.768	4.928
3. Non forze di lavoro:	1.529	1.477	1.478	20.835	20.204	20.140
- cercano lavoro non attivamente	26	23	21	774	730	699
- non cercano ma disp. a lavorare	81	67	41	1.125	1.194	812
- non disponibili	719	628	650	9.444	8.300	8.584
- non forze di lavoro < 15 anni	293	294	297	4.276	4.011	4.013
- non forze di lavoro > 64 anni	409	464	470	5.215	5.970	6.032
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	31,7%	35,6%	35,8%	28,4%	31,4%	31,8%
Tasso di attività 15-64	46,0%	53,0%	53,5%	41,9%	47,3%	47,9%
Tasso di occupazione totale	28,7%	33,7%	33,9%	24,0%	27,4%	27,9%
Tasso di occupazione 15-64 anni	41,6%	50,1%	50,7%	35,4%	41,1%	42,0%
Tasso di disoccupazione	9,5%	5,4%	5,2%	15,4%	13,0%	12,2%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	4,5%	3,0%	2,8%	7,1%	4,5%	2,8%
- industria	34,4%	30,4%	30,1%	23,0%	20,4%	30,1%
- altre attività	61,1%	66,6%	67,1%	70,0%	75,1%	67,1%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	77,3%	79,8%	79,4%	75,8%	78,4%	78,8%
- lavoratori indipendenti	22,7%	20,2%	20,6%	24,2%	21,6%	21,2%
Tasso di femminilizz. (occ. femmine/occ. tot)	35,9%	39,2%	39,3%	34,7%	37,5%	37,7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Il tasso di disoccupazione veneto, da anni collocato ai più bassi livelli osservati non solo in Italia o in Europa ma nell'intero pianeta, nel 2002 si è ulteriormente abbassato, toccando il 3,4% (5,2% per le donne e 2,2% per i maschi). Si conferma che l'attuale livello di disoccupazione è pressoché interamente "frizionale": gran parte dei disoccupati sono occupati (più o meno precari)... in transito. Del resto l'incidenza della disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi), rimane attorno ad

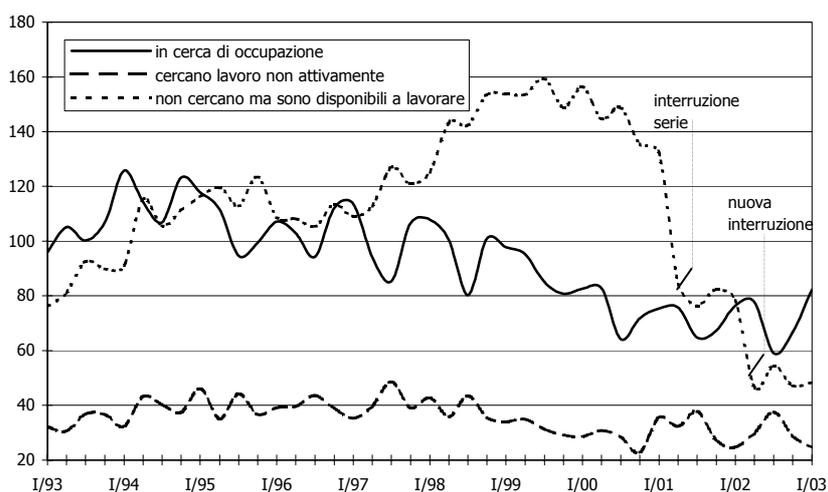
un terzo dell'aggregato totale dei disoccupati, rappresentando un insieme, stimabile intorno alle 25.000 unità, costituito in buona parte da situazioni soggettive con precisi problemi di occupabilità.

Tab. 12 – Forze di lavoro maschili nel Veneto e in Italia, 1994, 2001 e 2002 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1994	2001	2002	1994	2001	2002
1. Popolazione presente	2.124	2.198	2.209	27.516	27.884	27.951
2. Forze di lavoro	1.196	1.224	1.232	14.390	14.521	14.610
2.1. Persone in cerca di occupazione:	50	26	27	1.234	1.066	1.016
- disoccupati veri e propri	29	13	13	586	487	472
- in cerca di prima occupazione	13	5	4	532	481	444
- altri in cerca	8	8	10	116	97	100
2.2. Occupati totali:	1.146	1.197	1.205	13.156	13.455	13.593
- agricoltura	75	60	58	915	764	746
- industria in senso stretto	409	433	424	3.719	3.592	3.642
- costruzioni	124	134	140	1.534	1.603	1.634
- totale industria	533	566	564	5.253	5.194	5.277
- altre attività	538	571	583	6.987	7.497	7.570
2.3. Occupati dipendenti:	747	793	792	9.052	9.197	9.357
- agricoltura	15	14	13	344	309	301
- industria	402	426	421	4.034	3.915	3.991
- altre attività	331	354	359	4.673	4.973	5.065
3. Non forze di lavoro:	928	974	977	13.127	13.363	13.341
- cercano lavoro non attivamente	12	10	9	514	445	426
- non cercano ma disp. a lavorare	25	26	16	397	437	283
- non disponibili	334	332	342	4.309	4.230	4.332
- non forze di lavoro < 15 anni	309	312	315	4.516	4.254	4.257
- non forze di lavoro > 64 anni	248	294	296	3.391	3.996	4.042
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	56,3%	55,7%	55,8%	52,3%	52,1%	52,3%
Tasso di attività 15-64	76,0%	76,5%	76,7%	73,1%	73,6%	74,0%
Tasso di occupazione totale	54,0%	54,5%	54,6%	47,8%	48,3%	48,6%
Tasso di occupazione 15-64 anni	72,8%	74,9%	75,0%	66,7%	68,1%	68,8%
Tasso di disoccupazione	4,2%	2,1%	2,2%	8,6%	7,3%	7,0%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	6,5%	5,0%	4,8%	7,0%	5,7%	5,5%
- industria	46,5%	47,3%	46,8%	39,9%	38,6%	38,8%
- altre attività	47,0%	47,7%	48,4%	53,1%	55,7%	55,7%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	65,2%	66,3%	65,7%	68,8%	68,4%	68,8%
- lavoratori indipendenti	34,8%	33,7%	34,3%	31,2%	31,6%	31,2%
Tasso di maschiliz. (occ. maschi/occ. tot)	64,1%	60,8%	61,2%	65,3%	62,5%	62,3%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfli

Graf. 3 – Persone in cerca di lavoro, attivamente e non, e persone comunque disponibili a lavorare (val. ass. in migliaia)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Abbastanza stabili sono i pesi relativi delle componenti dell'aggregato complessivo delle persone in cerca di occupazione. Esso risulta costituito in parte marginale da persone in cerca di prima occupazione (circa il 15%), per quasi il 50% da persone che hanno perso (o concluso o abbandonato) un precedente lavoro e per la quota restante da soggetti in condizioni particolari (in attesa di cominciare un lavoro o di avviare un'attività autonoma già individuata etc.).

Date queste dimensioni e questa composizione della disoccupazione, vale a dire della "riserva" ufficiale di lavoro, ne discende che la domanda di lavoro è obbligata a rivolgersi abitualmente anche a quelle componenti di "non forze di lavoro" che sono comunque disponibili ad inserirsi nel mercato del lavoro, se adeguatamente sollecitate e compatibilmente con i vincoli loro derivanti da condizioni familiari o da preferenze individuali. Si tratta sia di persone definibili "in ricerca di lavoro" ma con blanda intensità (hanno sì svolto azioni di ricerca ma non nel periodo più recente) sia di persone che si dichiarano disponibili a lavorare a particolari condizioni senza attivare alcuna propria iniziativa per collocarsi (graf. 3). La somma di queste due componenti non ha raggiunto nel 2002 le 90.000 unità: si

tratta di un aggregato da qualche anno in riduzione¹¹ la cui consistenza complessiva, comunque, è ancora superiore a quella delle “persone in cerca di occupazione”. È certo, in ogni caso, che via via che l’occupazione cresce, i segmenti di offerta ulteriormente coinvolgibili divengono progressivamente più “difficili” o più “esigenti”.

Il quadro quantitativo delle “non forze di lavoro”, vale a dire del bacino di popolazione in età da lavoro ancora (potenzialmente) mobilitabile offerto dalla tab. 13, è sostanzialmente immutato rispetto a quello evidenziato nel *Rapporto* precedente: le “non forze di lavoro” in età centrale (25-49 anni) assommano a quasi 300.000 unità (mentre erano circa 380.000 nel 1994), costituite in larga misura da casalinghe, cui è imputabile l’intera riduzione (sono passate infatti da 280.000 unità nel 1994 a 200.000 nel 2002). I casalinghi maschi, inesistenti nel 1994, 6.000 nel 2001, sono divenuti 8.000 nel 2002: chissà...

Tab. 13 – Non forze di lavoro con oltre 15 anni per classe di età e condizione in Veneto, 1994 e 2002 (val. ass. in migliaia)

	Casalinghe		Studenti		Ritirati		Altri		Totale		T
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
<i>1994</i>											
15-24	0	10	135	137	0	0	28	8	163	155	318
25-29	0	31	16	17	0	0	6	6	23	55	77
30-39	0	107	1	2	0	3	8	7	10	120	129
40-49	0	141	0	0	7	17	7	5	14	162	176
50 e oltre	0	403	0	0	381	281	29	59	410	743	1.154
Totale	0	692	153	157	388	301	78	86	619	1.235	1.854
<i>2002</i>											
15-24	2	6	114	126	0	0	12	5	128	138	266
25-29	0	14	14	15	0	0	7	6	21	35	56
30-39	1	84	3	4	0	2	10	10	15	100	115
40-49	0	101	0	0	2	6	8	8	11	114	125
50 e oltre	4	418	0	0	461	330	23	48	488	795	1.282
Totale	8	622	130	145	464	337	61	77	663	1.181	1.844
<i>Var. 2002-1994</i>											
15-24	2	-4	-22	-11	0	0	-15	-3	-35	-17	-52
25-29	0	-17	-3	-2	0	0	1	-1	-1	-20	-21
30-39	1	-23	2	1	0	-1	2	3	5	-20	-14
40-49	0	-40	0	0	-4	-11	1	2	-3	-48	-51
50 e oltre	4	14	0	0	80	49	-6	-11	77	51	129
Totale	8	-70	-22	-12	76	37	-17	-9	44	-54	-10

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi

11. La riduzione osservata a partire dall’aprile 2001 dipende anche da variazioni definitive relative alla “disponibilità”. Pure l’ulteriore contrazione intervenuta all’inizio del 2002 è attribuibile ad un altro aggiustamento del questionario di indagine. Tutto ciò impedisce i confronti con i dati degli anni precedenti.

Questo quadro statistico sull'evoluzione e sulle caratteristiche delle persone in cerca di occupazione, dovrebbe essere utilmente integrato con informazioni di origine amministrativa relative a:

- a. la consistenza dei "disponibili" dichiaratisi ai Servizi per l'impiego;
- b. la consistenza dei beneficiari delle varie indennità di disoccupazione.

A seguito al recente processo di riforma del collocamento,¹² i Servizi per l'impiego sono tenuti a:

- raccogliere le dichiarazioni di disponibilità al lavoro da parte dei disoccupati;¹³
- concordare con ciascun lavoratore un Pai (Piano di azione individuale), comprensivo di colloqui, offerte di formazione, ricerca e offerta di opportunità occupazionali etc., come previsto dal *Masterplan* regionale veneto, varato nel 2002.

Essere disponibili al lavoro e non occupati sono dunque le due condizioni necessarie per essere riconosciuti nello *status amministrativo* di disoccupati¹⁴ e quindi aver diritto a beneficiare sia degli interventi di politica attiva sia, sulla base di ulteriori condizioni, delle varie indennità di disoccupazione.

È ancora troppo recente l'avvio delle nuove modalità operative dei servizi all'impiego per disporre al riguardo di informazioni quantitative sufficientemente attendibili e consolidate che rendano ragione della dimensione degli utenti effettivi delle politiche attive del lavoro.

Sulla scorta di primi dati e sulla base anche di valutazioni disponibili per realtà socio-economiche comparabili¹⁵ si può stimare che

12. Riforma dall'iter assai complesso e accidentato: avviata con i d.lsg. 181/2000 e 257/2000, applicata in Veneto con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 3721 del 21 dicembre 2001 ("Riordino collocamento introdotto dal Decreto legislativo 21/4/2000 n. 181 e dal Dpr 7/7/2000 n. 142: indirizzi applicativi"), nei mesi scorsi precisata e integrata dal dlgs 297/2002 e ulteriormente rilanciata dalla legge 30/2003 (art. 1: "delega al Governo per la revisione della disciplina dei servizi pubblici e privati per l'impiego, nonché in materia di intermediazione e interposizione privata nella somministrazione di lavoro").

13. Possono peraltro dichiararsi "disponibili" anche gli occupati: in tal caso si tratta di una disponibilità a cambiare lavoro.

14. Lo *status* di disoccupato si conserva anche nei casi di "svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione" (art. 4, dlgs 181/2000 come modificato dal dlgs 297/2002). In taluni casi di lavoro temporaneo si perde lo *status* di disoccupato ma si conserva l'anzianità di disoccupazione.

15. Cfr. ad es. Provincia di Milano (2003). In Veneto Lavoro (2002), pp. 40-41, a seguito di prime, locali, esplorazioni si era messo in luce che anche l'aggregato dei disponibili in realtà include ancora soggetti con disponibilità assai condizionata o limitata (al lavoro pubblico ad es.) o, alla prova dei fatti, inesistente. C'è evidente-

l'ammontare degli effettivamente "disponibili" possa avere una consistenza pari a circa un terzo del vecchio aggregato degli "iscritti al collocamento" che, ricordiamo, per tutto il Veneto si aggirava, a fine anni '90, attorno alle 250.000 unità (stock medio mensile, inclusivo di circa 35.000 occupati a part time per meno di 20 ore settimanali o a tempo determinato per meno di 4 mesi nel corso dell'anno). Se così fosse, la consistenza dei "disponibili" si concilierebbe opportunamente, secondo una prima valutazione di massima, con i dati Istat/Rtfl.

Per quanto riguarda i beneficiari di indennità di disoccupazione, disponiamo, con riferimento agli anni più recenti, del seguente quadro conoscitivo:¹⁶

- beneficiari di indennità agricola, nelle sue varie forme: circa 8.000;
- beneficiari di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola: circa 30.000;
- beneficiari di indennità di disoccupazione a requisiti ridotti: circa 20.000.

Tenendo conto anche delle possibili sovrapposizioni, si può stimare un ammontare complessivo di beneficiari delle diverse indennità di disoccupazione compreso tra le 50 e le 60.000 unità.

Anche una volta concluse le riforme del collocamento e degli ammortizzatori sociali (quest'ultima deve ancora iniziare il suo cammino...), rimarranno comunque delle differenze tra la definizione e la conseguente individuazione dei "disoccupati" rilevati a fini statistici, omogenea a livello europeo, e la definizione adottata (autonomamente in ciascun Paese europeo) per individuare gli effettivi destinatari delle politiche del lavoro attive e passive.¹⁷ Di certo, soprattutto per quanto riguarda l'Italia, l'ammontare dei due aggregati non potrà es-

mente un problema culturale rilevante nel passare dal vecchio sistema del collocamento alle nuove regole tese a valorizzare le politiche attive precisando e circoscrivendo il target dei beneficiari. Si tratta di un problema che non riguarda solo gli operatori ma anche i candidati lavoratori nonché altre istituzioni (es. Asl, Ater) use a selezionare i beneficiari dei loro interventi richiedendo anche la certificazione dell'eventuale stato di disoccupazione, finendo con l'incentivare in tal modo le dichiarazioni di disponibilità fittizia.

16. Cfr., per maggiori approfondimenti, il dossier sulle Politiche del lavoro di prossima pubblicazione in www.venetolavoro.it.

17. Quest'ultima definizione comprende occupati precari e a basso reddito che sono, invece, esclusi dal conteggio dei disoccupati nelle rilevazioni statistiche. Sulla differenza "pre-riforma" tra disoccupazione amministrativa e disoccupazione statistica cfr. Anastasia et al., 2000.

sere così sideralmente lontano come in passato, perché la stima della consistenza della popolazione target (i disoccupati) per gli interventi di politica sociale ed economica, passando dalle fonti statistiche alle fonti amministrative, ammette divergenze ma non di dimensioni così esorbitanti.

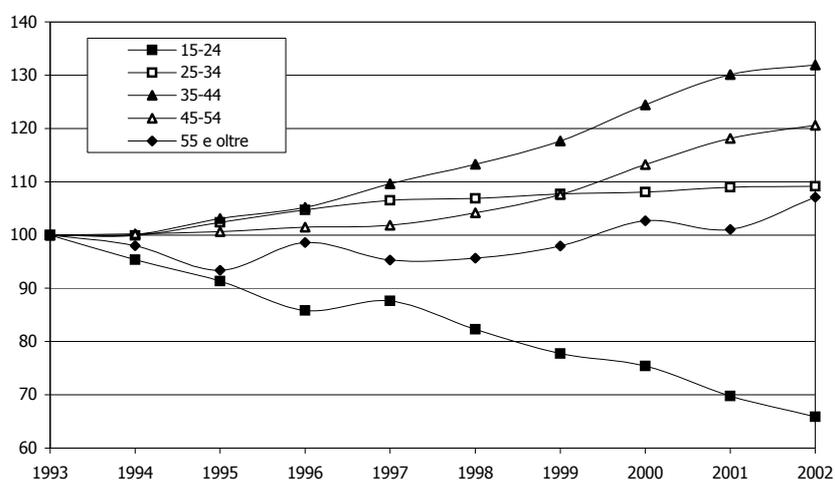
4.2 La domanda di lavoro cresce ancora

4.2.1 Dinamica e struttura dell'occupazione: primi segnali di incremento dell'occupazione over 50 e boom dell'edilizia mentre continua la flessione del sistema moda

In Veneto, secondo la RtfI, nel 2002 si è arrivati a 1,987 ml. di occupati: il traguardo dei due milioni in media annua è ormai vicino (ed è già stato raggiunto nella rilevazione di luglio 2002).

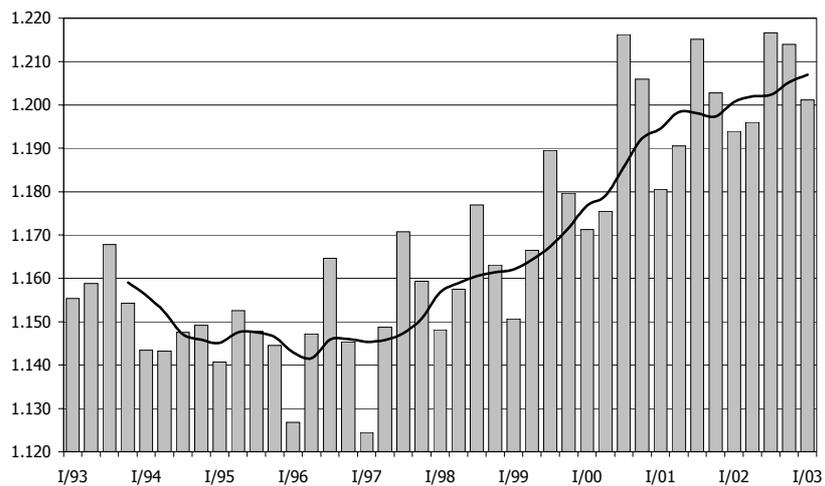
La crescita degli occupati è stata di circa 17.000 unità in valore assoluto, pari allo 0,9%, inferiore a quella osservata nell'anno precedente (+1,5%), ma ancora rilevante.

Graf. 4 – Veneto. Dinamica degli occupati per classe d'età (N. indice: 1993 = 100)



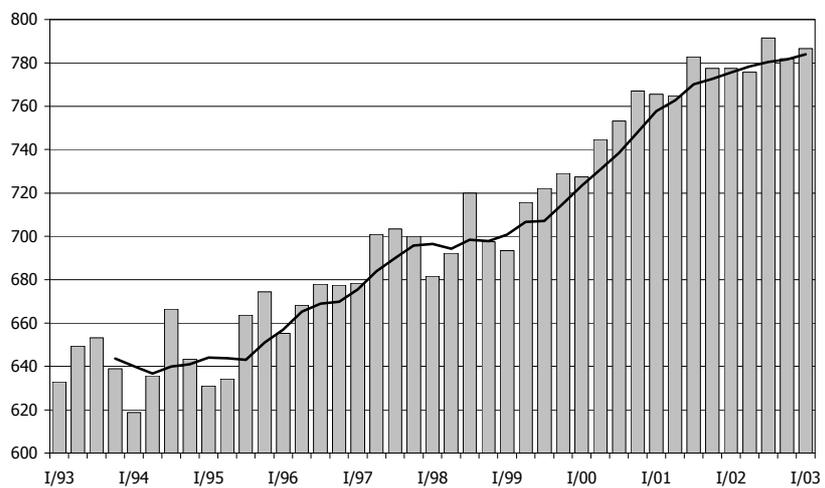
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Graf. 5 – Occupati maschi per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Graf. 6 – Occupati femmine per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

La caratterizzazione femminile di tale crescita è risultata meno spiccata di quanto osservato negli anni precedenti: +9.000 le donne, +8.000 gli uomini. Ciò è coerente con quanto abbiamo già osservato a proposito della dinamica delle forze di lavoro per classi d'età. Il graf. 4 mette in evidenza la crescita accentuata dell'occupazione delle classi d'età 35-54 anni (nelle quali si è realizzato un forte recupero del tasso di occupazione femminile) a fronte del netto ridimensionamento (vicino al 35%) degli under 24. Se ora però la crescita della partecipazione e dell'occupazione tende ad interessare soprattutto gli over 50, è logico attendersi che essa riguardi entrambi i generi, visti i bassi tassi di occupazione prevalenti per entrambi in queste classi di età.

Anche i primi dati relativi al 2003 (graff. 5-6) confermano qualche rallentamento nella crescita dell'occupazione femminile e segnali di recupero per quella maschile.

Sotto il profilo settoriale, merita particolare attenzione quanto sta accadendo all'interno del settore secondario. Da un lato l'occupazione manifatturiera nel 2002 (ed anche nel primo trimestre 2003) è parsa stabilizzarsi¹⁸ (graf. 7) ad un livello attorno alle 650.000 unità, inferiore quindi per oltre 30.000 unità¹⁹ al punto massimo raggiunto agli inizi del '99; dall'altra il settore delle costruzioni (graf. 8), che agli inizi del '99 aveva una consistenza attorno alle 130.000 unità, praticamente identica – salvo qualche oscillazione – a quella osservata nel 1993-1994, ha evidenziato negli ultimi anni una rilevante e progressiva espansione, con una crescita, al confronto tra primo trimestre 2003 e primo trimestre 1999, di ben 45.000 unità, pari al 36%.²⁰ Nel corso del 2002 l'incremento delle costruzioni ha quasi interamente bilanciato il calo occupazionale del manifatturiero, mantenendo quindi pressoché costante l'occupazione nel settore secondario.

In agricoltura, gli addetti risultano ancora in diminuzione: il comparto ha raggiunto nel 2002 le 80.000 unità.²¹

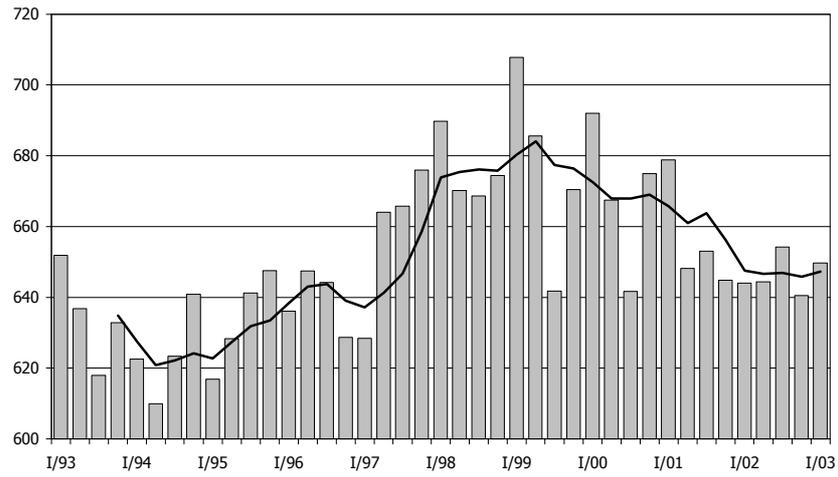
18. Forse transitoriamente dati i segnali di crisi aziendali che in questi mesi si stanno infittendo in diversi comparti del manifatturiero.

19. Questo dato peraltro va ridimensionato tenendo conto della rilevanza assunta in questi ultimi anni dall'occupazione extracomunitaria, solo parzialmente monitorata dalla Rtfi, proprio nei settori manifatturieri: in alcuni contesti territoriali essa risulta effettivamente sostitutiva della manodopera italiana.

20. Crescita che, per i medesimi motivi esposti nella nota precedente, può essere sottovalutata.

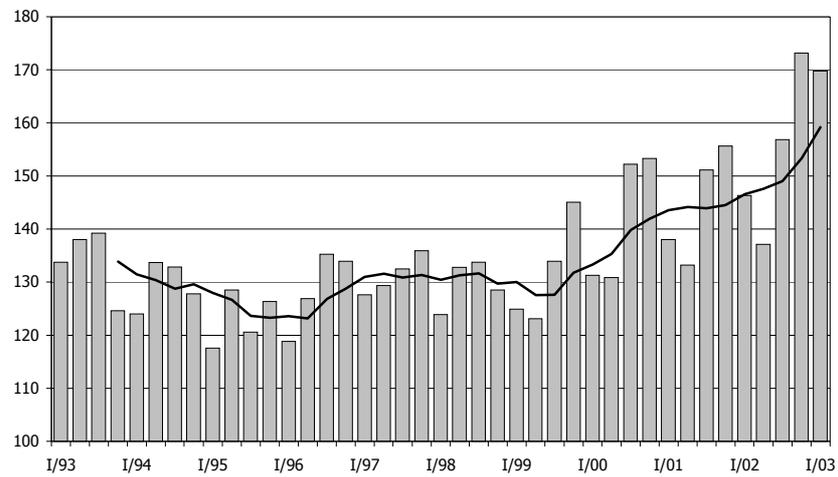
21. È da ricordare che pure l'agricoltura è un settore ampiamente utilizzatore di manodopera extracomunitaria e perciò le contrazioni qui osservate possono essere, sul piano effettivo, sovrastimate.

Graf. 7 – L'occupazione nel settore manifatturiero per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Graf. 8 – L'occupazione nel settore costruzioni per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Tab. 14 – Imprese artigiane aderenti all’Ebav e relativi dipendenti*

	2000		2001		2002		2002-2001	
	ditte	lav.	ditte	lav.	ditte	lav.	ditte	lav.
Metalmeccanici	15.559	66.709	15.522	66.246	15.662	66.601	0,9%	0,5%
Odontotecnici	405	831	405	829	399	848	-1,5%	2,3%
Orafi	760	4.854	734	4.624	720	4.592	-1,9%	-0,7%
Parrucchieri	3.757	6.462	3.900	6.711	4.006	7.072	2,7%	5,4%
Abbigliamento	4.924	36.670	4.770	35.212	4.554	33.889	-4,5%	-3,8%
Grafici	1.181	5.025	1.207	5.115	1.177	5.065	-2,5%	-1,0%
Ceramica	247	1.514	241	1.447	222	1.338	-7,9%	-7,5%
Legno	4.284	18.460	4.256	18.185	4.258	18.206	0,0%	0,1%
Vetro	321	1.675	324	1.684	316	1.697	-2,5%	0,8%
Alimentaristi	1.395	4.268	1.400	4.410	1.496	4.797	6,9%	8,8%
Panifici	795	2.151	785	2.118	805	2.214	2,5%	4,5%
Pulitintolavanderie	467	2.582	470	2.532	487	2.565	3,6%	1,3%
Autotrasporti	1.979	5.729	1.971	5.813	2.024	6.054	2,7%	4,1%
Chimico	498	2.989	493	2.992	501	2.940	1,6%	-1,7%
Occhiali	417	2.024	403	2.007	360	1.831	-10,7%	-8,8%
Concia	192	1.794	190	1.787	186	1.768	-2,1%	-1,1%
Imprese pulizia	302	1.606	311	1.677	297	1.734	-4,5%	3,4%
Marmi lapidei	306	1.481	299	1.474	301	1.472	0,7%	-0,1%
Altro	462	2.158	288	976	309	1.133	7,3%	16,0%
Totale	38.251	168.982	37.969	165.839	38.080	165.816	0,3%	0,0%

* Numero totale di imprese aderenti Ebav nel corso dell’anno e media annua del numero di dipendenti dichiarati ogni mese.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ebav

Il terziario, invece, è sempre in espansione, per quanto decelerata: +22.000 nel 2002, contro +44.000 nel 2001 e +51.000 nel 2000.

Per quanto riguarda, infine, le dinamiche del lavoro dipendente nelle piccole imprese, un interessante riscontro è fornito dai dati resi disponibili dall’Ebav (tab. 14). Essi documentano che:

1. vi è stata una sostanziale stabilità, tra 2002 e 2001, dei dipendenti complessivi nel comparto artigiano;²²

22. I dati citati si riferiscono all’insieme delle imprese artigiane aderenti all’Ebav; si stima che sia associato all’Ebav il 97% di tutte le imprese artigiane. È escluso il comparto edile, non “coperto” dall’Ebav, perché le imprese di questo settore fanno riferimento alle Casse edili. Un’elaborazione condotta da Unioncamere regionale (2003, pag. 18) su dati Confartigianato veneto - Bs Consulting conferma i medesimi andamenti: nel complesso l’occupazione dipendente delle imprese artigiane cresce solo per merito degli incrementi osservati nel settore delle costruzioni (+5,9%); anche il settore dei trasporti è in espansione mentre il sistema moda evidenzia una caduta del 3,4% che fa seguito ai dati sempre negativi del 2001 (-5,7%) e del 2000 (-2,7%).

2. i 165.000 dipendenti artigiani sono occupati in larghissima misura (circa 145.000) nel comparto manifatturiero; una quota modesta (20.000) fa riferimento ad attività di servizio;
3. nel 2002 per quasi tutti i settori manifatturieri si è registrata una contrazione occupazionale, accentuata nei casi di occhialeria (-8,8%), ceramica (-7,5%) e sistema moda (abbigliamento-calzature: -3,8%; concia -1,1%), e più modesta per chimica (-1,7%) e grafica-cartotecnica (-1,0%); in controtendenza sono risultati l'alimentare (+8,8%) e il comparto principale, vale a dire il metalmeccanico (+0,5%);
4. tutti i comparti artigiani afferenti al terziario risultano in crescita; spiccano in particolare i panificatori (+4,5%), gli acconciatori (+5,4%), gli autotrasportatori (+4,1%) e gli addetti alle pulitinto-lavanderie (+1,3%).

4.2.2 Nel 2002 gli indipendenti in Veneto guadagnano spazio: un segnale in controtendenza sia rispetto alle dinamiche nazionali sia rispetto a quanto osservato negli anni precedenti

Quanto alle posizioni professionali, la ripartizione tra dipendenti e indipendenti è storicamente oscillante attorno al rapporto 70 a 30. Nel 2002 in Veneto (ma non in Italia) si è registrata una miglior performance degli indipendenti (+14.000 contro +3.000 dei dipendenti). Ciò non modifica peraltro la dinamica di medio periodo: confrontando il 2002 con il 1994 (tab. 15) osserviamo che la quota degli indipendenti anziché svilupparsi – come suggerisce incessantemente la “vulgata” mediatica – si è ridotta.

In particolare emerge che la crescita occupazionale ha interessato i “colletti bianchi” dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti) presenti soprattutto nel settore terziario (+109.000 unità) ma anche nell'industria (+44.000), mentre le figure operaie sono cresciute (+32.000) esclusivamente nel terziario.

Tra gli indipendenti, all'aumento di imprenditori e liberi professionisti (66.000 unità), soprattutto nel terziario, ha fatto da contraltare il declino dell'aggregato di lavoratori autonomi, soci di cooperative, coadiuvanti (-37.000).

Tab. 15 – Occupati per posizione nella professione e settore di attività economica in Veneto, 1994 e 2002 (val. ass. in migliaia)

	Agricolt.	Industria	Terziario	Totale	Comp.%
<i>1994</i>					
<i>Occupati totali</i>	103	754	930	1.787	100,0
<i>Dipendenti:</i>					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	4	130	370	503	28,2
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	16	467	257	740	41,4
Totale	19	597	627	1.243	69,6
<i>Indipendenti:</i>					
Imprenditori, liberi prof.	3	27	51	81	4,5
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	81	131	252	463	25,9
Totale	84	157	302	544	30,4
<i>2002</i>					
<i>Occupati totali</i>	80	799	1.108	1.987	100,0
<i>Dipendenti:</i>					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	4	174	479	656	33,0
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	13	455	289	757	38,1
Totale	17	628	768	1.413	71,1
<i>Indipendenti:</i>					
Imprenditori, liberi prof.	6	37	104	147	7,4
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	57	134	235	426	21,5
Totale	63	171	340	574	28,9
<i>Var. 2002-1994</i>					
<i>Occupati totali</i>	-23	45	178	200	
<i>Dipendenti:</i>					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	0	44	109	153	4,9
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	-3	-12	32	17	-3,3
Totale	-2	31	141	170	1,6
<i>Indipendenti:</i>					
Imprenditori, liberi prof.	3	10	53	66	2,9
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	-24	4	-16	-37	-4,4
Totale	-21	14	37	30	-1,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

4.2.3 La dotazione di capitale umano cresce

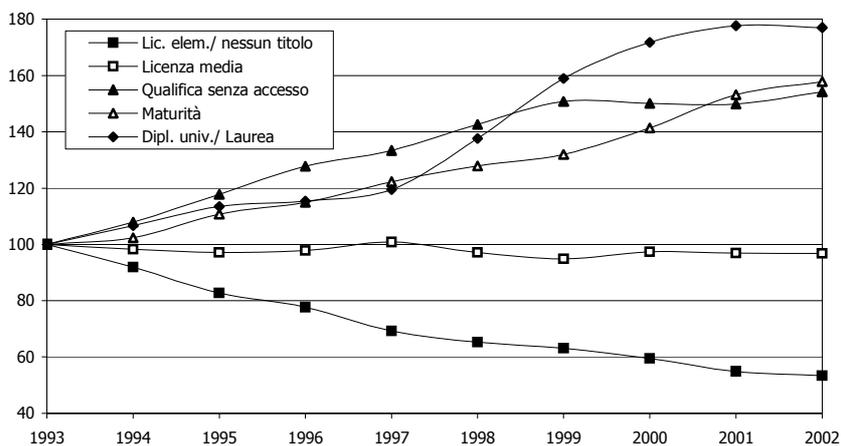
Nell'arco di dieci anni la composizione degli occupati secondo il livello di istruzione è fortemente cambiata (graf. 9):

1. i lavoratori senza titolo di studio o con solo la licenza elementare risultano dimezzati;
2. gli occupati con un livello di scolarità pari all'obbligo (licenza media) sono rimasti costanti (e quindi sono diminuiti in termini relativi);

3. i lavoratori con una scolarità leggermente maggiore e di tipo professionalizzante (qualifica senza possibilità di accesso all'Università) hanno fatto registrare un forte incremento fino al 1999 (sono aumentati del 50%) per stabilizzarsi successivamente;
4. i diplomati sono in crescita continua e accentuata dopo il 1999;
5. i laureati, infine, che pur rimangono una frazione modesta (10%) del totale degli occupati, hanno evidenziato a partire dal 1997 ritmi di incremento sostenuti, cosicché la loro consistenza rispetto al 1993 è cresciuta dell'80%; nel 2002 sono risultati stabili.

Ci limitiamo a registrare questa significativa modificazione nella composizione degli occupati per livello di istruzione, frutto della sostituzione progressiva di forza lavoro a bassa e bassissima scolarità con nuove leve decisamente più acculturate. Le implicazioni delle tendenze illustrate sono assai numerose: da un lato ci si può chiedere quanto queste siano frutto di un trend inerziale (la scuola come "destino" per i giovani, non scelta) che poco significa quanto ad effettiva crescita delle competenze (formali ed informali) e della produttività della forza lavoro; dall'altro ci si deve interrogare su come tale cambiamento influisca sugli atteggiamenti, sulle aspettative, sulle strategie della forza lavoro e quindi sulle modalità di incontro tra domanda e offerta.

Graf. 9 – Veneto. Dinamica degli occupati per titolo di studio (N. indice: 1993 = 100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RfI

Il tema rinvia alla questione assai controversa dell'adeguatezza della formazione, della sua efficacia e dell'impatto sul sistema produttivo.

4.2.4 Il lavoro a tempo determinato: flussi in crescita, stock stabile

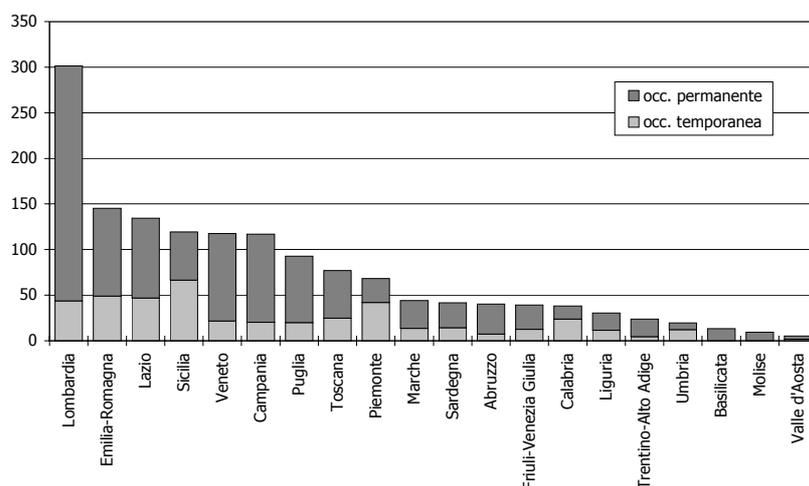
Da circa otto anni i livelli occupazionali in Veneto risultano in espansione (l'ultima variazione tendenziale negativa risale al secondo trimestre del 1995). L'interrogativo cruciale è sulla "qualità" della nuova occupazione creata, pari all'incirca a 200.000 occupati aggiuntivi. Tra le varie qualificazioni che si possono associare alla nozione di "qualità del lavoro", una cui si presta particolare attenzione è senz'altro la stabilità (almeno potenziale) del rapporto di lavoro. Stabilità che ha numerosi riverberi socio-economici, sia sull'offerta (formazione di aspettative, possibilità di costruirsi una famiglia, di accedere ai mutui etc.) sia sulla domanda (opportunità di investire in capitale umano, strategie di fidelizzazione etc.).

Tab. 16 – Occupati a tempo determinato. Veneto e Italia, 1997-2002 (val. ass. in migliaia)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Veneto</i>						
<i>Totale</i>						
Occupati dipendenti:	1.296	1.317	1.340	1.374	1.410	1.413
Con occupazione permanente	1.212	1.231	1.241	1.263	1.304	1.308
Con occupazione temporanea	83	86	99	112	105	105
Quota % occ. temporanea	6,4%	6,5%	7,4%	8,1%	7,5%	7,4%
<i>Femmine</i>						
Occupati dipendenti:	537	548	570	596	616	621
Con occupazione permanente	489	501	516	534	556	559
Con occupazione temporanea	49	47	55	62	61	62
Quota % occ. temporanea	9,1%	8,6%	9,6%	10,4%	9,9%	10,0%
<i>Italia</i>						
<i>Totale</i>						
Occupati dipendenti:	14.372	14.549	14.823	15.131	15.517	15.849
Con occupazione permanente	13.245	13.299	13.413	13.601	14.002	14.286
Con occupazione temporanea	1.127	1.249	1.410	1.530	1.514	1.563
Quota % occ. temporanea	7,8%	8,6%	9,5%	10,1%	9,8%	9,9%
<i>Femmine</i>						
Occupati dipendenti:	5.521	5.654	5.830	6.053	6.319	6.493
Con occupazione permanente	5.003	5.073	5.157	5.317	5.568	5.716
Con occupazione temporanea	519	581	673	736	751	777
Quota % occ. temporanea	9,4%	10,3%	11,5%	12,2%	11,9%	12,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rfl

Graf. 10 – Variazioni dell'occupazione dipendente 2002-1997 per regione



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

La “stabilità” nel lavoro è funzione di diverse variabili (professionalità, condizioni generali del mercato del lavoro etc.), tra le quali un ruolo particolare è senz’altro assicurato dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato (anche in funzione di indiretta evidenziazione).

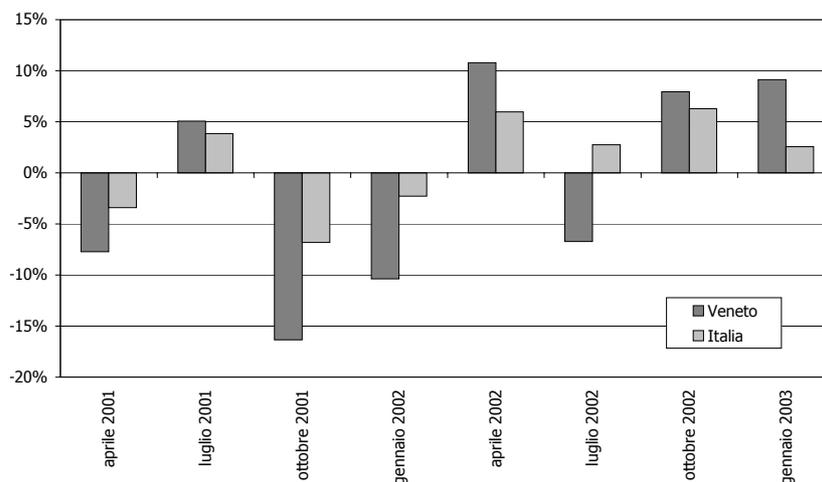
È opportuno perciò investigare se e quanto dell’incremento osservato dell’occupazione sia attribuibile allo sviluppo di rapporti di lavoro a vario titolo “flessibili”, di durata temporanea o di impegno giornaliero o settimanale (o, più raramente, secondo altre scansioni) comunque contingentato (part time).

Osserviamo innanzitutto la dinamica del lavoro temporaneo. Emerge che (tab. 16):

- a. nel 2002 lo stock di lavoratori temporanei è risultato stabile in Veneto rispetto all’anno precedente (105.000 unità), segnando una riduzione di quota (7,4% anziché 7,5%; in Italia si è registrato invece un leggerissimo incremento); occorre ricordare peraltro che tali stime sono in difetto, tanto che una puntuale ricognizione dei rapporti di lavoro e una loro catalogazione più precisa comporta che la quota di temporanei sul totale arrivi a circa il 13%, in linea quindi con la media europea;²³

23. Cfr. Anastasia, Maurizio (2002); Ministero del lavoro e delle politiche sociali(2003).

Graf. 11 – Dinamica dell'occupazione temporanea. Veneto e Italia.
Variazioni tendenziali da aprile 2001 a gennaio 2003



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

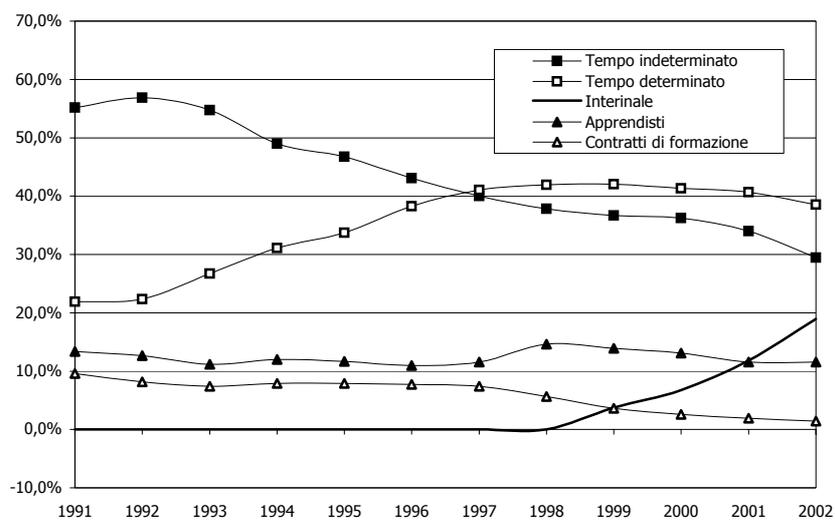
- b. nell'intero arco di tempo esaminato (1997-2002: a partire dunque dal varo del "pacchetto Treu" che, tra l'altro, ha permesso l'introduzione del lavoro interinale e l'allargamento dell'ambito di utilizzo del contratto di apprendistato), i "temporanei" sono aumentati in Veneto di "sole" 22.000 unità mentre si è osservata una crescita di 116.000 unità tra i "permanenti" (il graf. 10 evidenzia per ciascuna regione la ripartizione della crescita dell'occupazione dipendente tra permanenti e temporanei: si nota una rilevante incidenza di quest'ultima tipologia soprattutto nelle aree più lontane dalla piena occupazione, quali la Sicilia e la Calabria);
- c. rimane difficile definire l'impatto su queste tendenze del credito di imposta varato con la legge 382/2000 (Finanziaria 2001),²⁴ bloccato per esaurimento di fondi nell'estate del 2002 e attualmente riproposto in versione più restrittiva per quanto riguarda sia i meccanismi di accesso (non più automatici) sia l'entità del-

24. Esso prevedeva originariamente uno sgravio pari a 800.000 lire per ciascun lavoratore aggiuntivo (rispetto allo stock medio mensile di lavoratori permanenti calcolato sull'anno precedente il 1 ottobre 2000) assunto, a partire dal 1 ottobre 2000, a condizione che avesse più di 25 anni e non risultasse destinatario, nei due anni precedenti l'assunzione, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

- l'agevolazione: è indubbio, comunque, che anche gli *stop and go* della politica degli incentivi hanno qualche relazione con una dinamica degli aggregati che evidenzia, nel corso del 2002, una più sensibile crescita dell'occupazione temporanea a fronte di un diverso andamento osservato nei trimestri precedenti (graf. 11);
- d. nel limitare in Veneto lo sviluppo del lavoro temporaneo hanno continuato ad influire le cause strutturali che avevamo già individuato nel *Rapporto* precedente: effetto piena occupazione, saturazione della domanda di lavoro flessibile, effetto demografico (riduzione dei giovani in ingresso).

Se dalla considerazione degli stock ci si sposta ad analizzare la distribuzione per contratto di lavoro dei flussi di assunzioni nel settore dipendente privato, si osservano dinamiche di medio periodo facilmente identificabili e così sintetizzabili (graf. 12):²⁵

Graf. 12 – Veneto. Distribuzione % delle assunzioni per tipologie dei rapporti di lavoro



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni prov.li - Archivi Netlabor

25. I dati 2002 sono stati elaborati su informazioni ancora parziali.

- a. il contratto di formazione lavoro sembra ormai al tramonto;
- b. il contratto di apprendistato, rivitalizzato dall'ampliamento della platea dei lavoratori coinvolgibili (questo fatto giustifica la piccola "gobba" del 1998), mantiene un suo spazio di rilievo; esso è "minacciato", più che dalla concorrenza di altri contratti, dalle dinamiche demografiche, vale a dire dal restringimento della popolazione (e conseguentemente delle forze di lavoro) giovanile;
- c. il contratto a tempo determinato sembra aver raggiunto la sua massima espansione, limitato ora dalla concorrenza del lavoro interinale che ormai rappresenta ben oltre il 10% delle assunzioni totali (primi dati per il 2002 lo collocano addirittura non distante dal 20%);
- d. il contratto a tempo indeterminato pesa attorno al 30% sul complesso delle assunzioni (che, ricordiamo, in Veneto sono sempre negli ultimi anni ben superiori a mezzo milione, a fronte di uno stock di lavoro dipendente privato valutabile in 1,1-1,2 ml. di soggetti). Come mai questa incidenza declinante dei contratti a tempo indeterminato per quanto riguarda i flussi di assunzione (più veloce di quella osservata per le cessazioni) non si traduce in una parallela flessione dello stock di lavoratori con contratto stabile? La risposta sta nel rilievo delle trasformazioni da contratti a termine (sia in senso stretto sia di formazione lavoro sia di apprendistato): nel 2000-2001 le trasformazioni in complesso sono risultate mediamente circa 45.000 all'anno. Esse dunque incrementano in modo significativo (del 25% circa) gli ingressi nel lavoro a tempo indeterminato e spiegano il saldo positivo dello stock complessivo dei lavoratori con contratti stabili.²⁶

4.2.5 Il lavoro a part time: un tratto distintivo del Nord Est

Nel 2002 si è registrato un significativo incremento del lavoro a part time (tab. 17), giunto ad interessare oltre 200.000 occupati, pari al 10,5% del totale dell'occupazione veneta. L'incremento ha riguardato esclusivamente la componente femminile, per la quale l'incidenza del part time sul totale è arrivata al 22%.²⁷ Merita segnalare

26. Sul rilievo delle trasformazioni cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2003), pp. 96-98.

27. La dinamica del part time in Veneto emergente dai dati Rtfi (stagnazione nel 2001 e forte crescita nel 2002) risulta confermata anche dalle prime elaborazioni sui

che, tra le regioni italiane, solo il Trentino Alto Adige supera il Veneto per rilievo relativo del part time.

In Italia la crescita del part time è risultata più modesta ed anche i relativi livelli di incidenza sull'occupazione complessiva sono più contenuti: 8,6% per il totale e 16,9% per la componente femminile.

Tab. 17 – Occupati a part time. Veneto e Italia, 1994-2002 (val. ass. in migliaia)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Veneto</i>						
<i>Totale</i>						
Occupati totali:	1.846	1.859	1.887	1.940	1.970	1.987
Tempo pieno	1.696	1.697	1.718	1.747	1.776	1.778
Tempo parziale	151	162	169	193	194	209
Quota % occ. a t. parziale	8,2%	8,7%	9,0%	10,0%	9,8%	10,5%
<i>Femmine</i>						
Occupati totali:	696	698	715	748	773	782
Tempo pieno	575	570	580	593	615	610
Tempo parziale	121	127	135	155	157	172
Quota % occ. a t. parziale	17,4%	18,3%	18,9%	20,7%	20,4%	22,0%
<i>Italia</i>						
<i>Totale</i>						
Occupati totali:	20.207	20.435	20.692	21.080	21.514	21.829
Tempo pieno	18.831	18.940	19.056	19.301	19.698	19.959
Tempo parziale	1.376	1.496	1.636	1.779	1.816	1.870
Quota % occ. a t. parziale	6,8%	7,3%	7,9%	8,4%	8,4%	8,6%
<i>Femmine</i>						
Occupati totali:	7.192	7.345	7.533	7.764	8.060	8.236
Tempo pieno	6.225	6.298	6.358	6.482	6.720	6.840
Tempo parziale	967	1.047	1.176	1.282	1.340	1.396
Quota % occ. a t. parziale	13,4%	14,3%	15,6%	16,5%	16,6%	16,9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi

4.2.6 Il livello dell'occupazione secondo la contabilità nazionale

Tutte le analisi fin qui svolte si basano sui risultati della Rtfi, indagine Istat che stima l'ammontare e la composizione dell'occupazione della popolazione residente,²⁸ soprattutto regolare.²⁹

dati amministrativi di flusso: l'incidenza del part time sulle assunzioni in Veneto è risultata stabile attorno al 12% nel biennio 2000-2001 mentre risulterebbe avvicinarsi al 14% nel 2002.

28. Limitatamente alle famiglie: sono infatti esclusi i militari di leva e i membri permanenti delle convivenze (cfr. Casini Benevenuti, 2000, pag. 52).

Tab. 18 – Confronto tra occupati secondo Istat-Rtfl e occupati secondo Istat-contabilità nazionale (val. ass. in migliaia)

	Totale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Terziario	Dipendenti	Indipendenti
<i>1. Occupati residenti secondo Rtfl</i>							
<i>A. Veneto</i>							
1995	1.797	95	634	123	946	1.272	526
1996	1.816	91	639	129	957	1.284	531
1997	1.846	93	659	131	964	1.296	551
1998	1.859	86	676	130	967	1.317	543
1999	1.887	87	676	132	991	1.340	546
2000	1.940	88	669	142	1.042	1.374	566
2001	1.970	83	656	145	1.086	1.410	560
2002	1.987	80	646	153	1.108	1.413	574
<i>B. Italia</i>							
1995	20.026	1.333	5.187	1.573	11.933	14.205	5.821
1996	20.125	1.277	5.125	1.568	12.155	14.272	5.853
1997	20.207	1.245	5.096	1.564	12.302	14.372	5.835
1998	20.435	1.201	5.186	1.544	12.504	14.549	5.886
1999	20.692	1.134	5.175	1.575	12.807	14.823	5.869
2000	21.080	1.120	5.149	1.618	13.193	15.131	5.949
2001	21.514	1.126	5.133	1.707	13.548	15.517	5.998
2002	21.829	1.096	5.184	1.748	13.802	15.850	5.980
<i>2. Occupati interni secondo la contabilità nazionale</i>							
<i>A. Veneto</i>							
1995	1951	96	659	127	1.069	1419,4	531
1996	1974	90	664	128	1.091	1433,9	540
1997	1998	94	676	130	1.098	1448,1	550
1998	2011	87	687	126	1.110	1471,7	539
1999	2037	86	686	130	1.135	1493,3	544
2000	2084	85	687	139	1.174	1521,7	563
2001	2104	82	678	143	1.201	1548,2	556
2002							
<i>B. Italia</i>							
1995	21.993	1.328	5.350	1.458	13.857	16.072	5.921
1996	22.130	1.264	5.304	1.443	14.119	16.175	5.955
1997	22.215	1.243	5.295	1.455	14.222	16.277	5.937
1998	22.448	1.190	5.395	1.434	14.429	16.467	5.981
1999	22.697	1.130	5.363	1.466	14.738	16.744	5.953
2000	23.128	1.122	5.350	1.504	15.152	17.087	6.041
2001	23.566	1.145	5.329	1.579	15.513	17.496	6.070
2002	23.887	1.128	5.367	1.611	15.782	17.828	6.059

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat

29. In teoria, la Rtfl dovrebbe catturare anche l'occupazione irregolare: in realtà in questo compito la Rtfl riesce solo molto parzialmente. Per un esame analitico della problematica dell'occupazione irregolare e delle relative misure, si rinvia all'ampia disamina contenuta in Osservatorio veneto sul lavoro nero (2003).

Ma la domanda complessiva di lavoro espressa dalle imprese presenti nel territorio nazionale e regionale coinvolge anche forme di occupazione e segmenti di popolazione non considerati (adeguatamente) nella Rtfl, vale a dire i lavoratori irregolari da un lato e gli stranieri dall'altro.

Una rappresentazione più completa dell'input di lavoro richiesto e attivato dal sistema economico è perciò quella fornita dalle stime elaborate dall'Istat nel quadro della contabilità nazionale (tab. 18). Esse³⁰ confermano le dinamiche finora evidenziate sulla base dei dati Rtfl. Si discostano invece in maniera significativa nell'indicazione dell'ammontare complessivo dell'occupazione:³¹

- per il Veneto già nel 1998 gli occupati interni avevano superato i 2 milioni di unità; nel 2001 sono stati superati i 2,1 ml.;
- per quanto riguarda l'Italia nel 2002 gli occupati interni sono risultati non molto distanti dai 24 milioni.

In sostanza gli occupati interni superano gli occupati secondo le forze di lavoro di circa il 7% nel caso veneto e di oltre il 9% per l'Italia. In particolare la contabilità nazionale rivaluta il lavoro dipendente e l'occupazione nel settore terziario. Modesti sono invece gli scostamenti per i settori primario e secondario.

4.2.7 Un'occupazione più straniera?

Abbiamo già evidenziato, in un paragrafo precedente, che i dati sulla presenza di immigrati in Veneto non sono particolarmente aggiornati e precisi. Lo stesso si può dire per la loro presenza sul mercato del lavoro.

Siamo in effetti in una fase in cui il quadro statistico su alcune dimensioni essenziali del fenomeno migratorio è assai approssimato, sia per le difficoltà intrinseche a catture un fenomeno sociale estremamente mobile sia per i problemi specifici che stanno attraversando alcune primarie banche dati amministrative (Ministero degli Interni, Inps, Netlabor), sia infine per due altri ordini di ragioni:

30. Per quanto riguarda il livello regionale il dato Istat per il 2002 non è disponibile.

31. Ciò implica che i tassi di occupazione della popolazione presente siano significativamente più elevati di quelli della popolazione residente, misurati questi ultimi sulla base della Rtfl e correntemente utilizzati anche in sede europea sia per procedere ai confronti internazionali sia per definire gli obiettivi della Seo (Strategia europea occupazione).

- a. siamo tuttora in attesa dei dati del Censimento 2001, che verosimilmente porteranno ad una discreta riduzione della popolazione extracomunitaria residente;
- b. la regolarizzazione in corso avrà un impatto di assoluto rilievo sulle cifre della popolazione extracomunitaria sia presente in Italia e in Veneto sia attiva nel mercato del lavoro. Per il Veneto si tratta di più di 60.000 domande, il 60% presentate da imprese e il 40% presentate da famiglie per assistenti di anziani e collaboratori domestici³² (tab. 19). Poiché queste domande sono destinate ad essere quasi tutte accolte, avranno – con i ricongiungimenti familiari che successivamente attiveranno – un effetto di incremento attorno al 50% sui valori di presenze fin qui contabilizzati. Sarà in definitiva nel 2004 che si potrà disporre di un quadro attendibile del peso, del ruolo e delle caratteristiche degli immigrati presenti in regione e, in particolare, nel mercato del lavoro.

Tab. 19 – Richieste di regolarizzazione presentate nel 2002

	Lavoro in azienda	Lavoro in famiglia	Totale	Valori % sul totale		Comp. %	
				Lav. azienda	Lav. famiglia	Lav. azienda	Lav. famiglia
Belluno	443	861	1.304	34,0%	66,0%	1,2%	3,4%
Padova	7.471	5.893	13.364	55,9%	44,1%	20,5%	23,6%
Rovigo	969	939	1.908	50,8%	49,2%	2,7%	3,8%
Treviso	7.565	4.167	11.732	64,5%	35,5%	20,7%	16,7%
Venezia	4.480	4.945	9.425	47,5%	52,5%	12,3%	19,8%
Verona	8.757	4.094	12.851	68,1%	31,9%	24,0%	16,4%
Vicenza	6.774	4.060	10.834	62,5%	37,5%	18,6%	16,3%
Veneto	36.459	24.959	61.418	59,4%	40,6%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. su dati del Ministero dell'Interno (16.12.2002); www.stranieri.it

Le informazioni finora disponibili³³ consentono comunque di fissare lo stock di occupati extracomunitari in Veneto a fine 2000 attorno ai 60-65.000 dipendenti, cui vanno aggiunti circa 25.000 transitati nel corso dell'anno (e non occupati a fine anno). Difficile dire qualcosa su autonomi e collaboratori... ma non dovrebbero essere più del 15% dei dipendenti (dunque 10.000 circa). In totale, quindi,

32. Un'ampia ricerca sulle collaboratrici domestiche in Veneto è stata recentemente realizzata da Tolomeo Studi e Ricerche (2003).

33. Esposte e commentate in Veneto Lavoro - Osservatorio sul mercato del lavoro (2002); Anastasia (2003); Bragato, Occari, Valentini (2002).

si può indicare in circa 100.000 il numero di lavoratori extracomunitari che, più o meno continuativamente, hanno ruotato nel 2000 attorno al mercato del lavoro regionale regolare. Per il 2001 l'occupazione dipendente risulta incrementabile – sulla base dei dati Inps elaborati da Caritas e delle informazioni ricavabili dall'analisi degli Archivi Netlabor – di circa il 15%. Nel 2002 si può stimare un ulteriore incremento che dovrebbe aver portato l'occupazione dipendente attorno alle 80.000 unità (esclusi però transitati, autonomi e collaboratori coordinati e continuativi).

In termini di flusso, dai dati Inail si desume che la quota di assunzioni di extracomunitari sul totale è passata dal 14,4% nel 2001 al 15,9% nel 2002, stabilizzandosi quindi su questo livello nei primi quattro mesi del 2003.³⁴ In Veneto nel 2002 si è realizzato il 12,6% delle assunzioni di extracomunitari effettuate in Italia: poiché il Veneto ha pesato per il 9% sul totale delle assunzioni, è evidente che la regione risulta nettamente “specializzata” nelle assunzioni di immigrati (tab. 20).

Tab. 20 – Flussi di assunzioni e cessazioni. Dati 2001, 2002 e 2003 (aggiornamento al 4 maggio)

	Extracomunitari		Comunitari		Totale		Quota sulle assunz.	
	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Assun- zioni	Cessa- zioni	Extraco- munitari	Tot. stran.
<i>A. 2001</i>								
Veneto	69.925	56.083	6.493	5.925	485.909	438.312	14,4%	15,7%
Italia	491.208	387.270	66.692	57.815	4.946.565	4.334.589	9,9%	11,3%
quota Veneto/Italia	14,2%	14,5%	9,7%	10,2%	9,8%	10,1%		
<i>B. 2002 (fino al 2 maggio)</i>								
Veneto	81.450	68.529	6.790	6.258	511.018	462.024	15,9%	17,3%
Italia	648.638	502.968	77.873	68.605	5.692.504	5.000.763	11,4%	12,8%
quota Veneto/Italia	12,6%	13,6%	8,7%	9,1%	9,0%	9,2%		
<i>C. 2003 (fino al 4 maggio)</i>								
Veneto	24.352	17.696	2.014	1.507	154.175	118.447	15,8%	17,1%
Italia	230.196	134.411	24.844	17.513	1.810.936	1.233.209	12,7%	14,1%
quota Veneto/Italia	10,6%	13,2%	8,1%	8,6%	8,5%	9,6%		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inail

34. Secondo le prime stime sugli Archivi Netlabor l'incidenza delle assunzioni di extracomunitari sul totale risulta ancora crescente: 16,3% nel 2001, 18,6% nel 2002.

Tab. 21 – Quote assegnate e autorizzazioni rilasciate, 2002-2003

	Veneto	Italia
<i>2002</i>		
<i>A. Anticipazioni</i>		
Circ. 7, 5 febbraio 2002, Dm. 4 febbraio 2002	5.000	33.000
Circ. 15, 13 marzo 2002, Dm 12 marzo 2002	-	6.400
	- per lavoro stagionale	3.000
	- per lavoro autonomo*	3.000
Circ. 33, 17 luglio 2002, Dm. 22 maggio 2002	1.000	6.600
Circ. 41, 24 luglio 2002, Dm. 16 luglio 2002	3.000	10.000
	- per lavoro stagionale	
Totale quote ripartite per regione	9.000	49.600
Totale anticipazioni		59.000
<i>B. Decreti flussi e ripartizione delle quote</i>		
Dpcm 15.10.2002 (G.U. 269/15.11.2002)	1.691	20.500
- professionalità particolari lav. aut. (ricerc., artisti etc.)*		2.000
- dirigenti*		500
- lavoratori argentini di origine italiana*		4.000
- albanesi	345	3.000
- tunisini	318	2.000
- marocchini	318	2.000
- egiziani	143	1.000
- nigeriani	80	500
- moldavi	80	500
- srilankesi	157	1.000
- stagionali	250	4.000
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- anche per lavoro stagionale	
	- esclusivamente stagionali	
<i>C. Autorizzazioni rilasciate e incidenza sulle quote previste</i>		
Autorizzazioni rilasciate nel 2002 con riferimento alle quote 2002	8.013	n.d.
quota % autorizzazioni rilasciate/quote assegnate	75%	n.d.
<i>2003</i>		
Dpcm 20.12.2002 (G.U. 25/31.1.2003)**	7.690	60.000
	- esclusivamente stagionali	

* quote senza destinazione territoriale prestabilita.

** limitatamente a cittadini extracomunitari:

- provenienti da Paesi di cui è stata accettata l'adesione alla Ue
- provenienti da Serbia, Croazia, Montenegro, Bulgaria e Romania
- provenienti da Paesi con cui l'Italia ha accordi bilaterali in materia migratoria
- già titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale nel 2001 e nel 2002.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Ministero del lavoro

In attesa della legge Bossi-Fini, nel 2002 non sono stati autorizzati nuovi flussi di lavoratori a tempo indeterminato se non in modesta misura nell'ultimo trimestre (tab. 21), con il Dpcm 15.10.2002. In effetti, nel corso del 2002, sono state rilasciate 8.013 autorizzazioni (tab. 22), di cui 16 a tempo indeterminato: si è trattato quindi esclusivamente di flussi di lavoratori stagionali, impiegati in larga misura come operai generici e provenienti pressoché nella totalità dall'Europa Orientale. Due i settori utilizzatori: l'agricoltura con quasi 7.000 unità e i pubblici esercizi con il restante migliaio (tab. 23).

Tab. 22 – Autorizzazioni concesse a cittadini extracomunitari in Veneto.
Tempo indeterminato, determinato e stagionale, 2001-2002. Dati per sesso,
qualifiche, classi d'età e nazionalità

	Tempo ind.		Tempo det.		di cui stagionale		Totale	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
A. Totale	2.869	16	6.547	7.997	6.291	7.997	9.416	8.013
B. Sesso								
maschi	2.050	13	3.427	3.869	3.220	3.869	5.477	3.882
femmine	819	3	3.120	4.128	3.071	4.128	3.939	4.131
C. Qualifiche								
op. generico	1.264	14	5.442	6.902	5.309	6.902	6.706	6.916
op. non generico	1.536	2	1.081	1.068	966	1.068	2.617	1.070
impiegato	69	0	24	27	16	27	93	27
D. Classi d'età								
da 14 a 19	180	0	404	236	391	236	584	236
da 20 a 39	2.252	16	4.809	6.223	4.595	6.223	7.061	6.239
oltre 40	437	0	1.334	1.538	1.305	1.538	1.771	1.538
E. Nazioni								
Europa:	1.911	14	5.951	7.895	5.764	7.895	7.862	7.909
Albania	608	0	214	228	149	228	822	228
Rep. Ceca	14	0	182	306	180	306	196	306
Croazia	75	0	279	254	258	254	354	254
Macedonia	80	0	39	57	31	57	119	57
Polonia	107	0	1.792	3.478	1.787	3.478	1.899	3.478
Romania	428	0	1.266	2.130	1.228	2.130	1.694	2.130
Slovacchia	15	0	552	933	550	933	567	933
Ungheria	5	0	37	36	33	36	42	36
altri Europa	579	14	1.590	473	1.548	473	2.169	487
Asia-Oceania:	321	0	233	14	217	14	554	14
Bangladesh	29	0	53	5	46	5	82	5
Cina	194	0	118	2	112	2	312	2
Filippine	43	0	3	1	1	1	46	1
Giappone	0	0	1	1	1	1	1	1
India	10	0	34	2	33	2	44	2
Sri Lanka	18	0	12	0	12	0	30	0
altri Asia-Oceania	27	0	12	3	12	3	39	3
Africa:	558	1	289	73	247	73	847	74
Marocco	387	0	228	51	204	51	615	51
Senegal	5	0	9	0	8	0	14	0
Tunisia	123	0	19	19	10	19	142	19
altri Africa	43	1	33	3	25	3	76	4
America:	79	1	74	15	63	15	153	16
Brasile	13	0	21	9	19	9	34	9
Colombia	13	0	18	0	13	0	31	0
Cuba	4	0	6	1	6	1	10	1
Rep. Dominicana	10	0	12	0	12	0	22	0
Ecuador	20	1	2	1	2	1	22	2
Perù	4	0	5	3	3	3	9	3
Usa	0	0	1	0	1	0	1	0
altri America	15	0	9	1	7	1	24	1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Direzioni provinciali per l'impiego

Tab. 23 – Autorizzazioni concesse a cittadini extracomunitari in Veneto. Tempo indeterminato, determinato e stagionale, 2002. Dati per settori di impiego

	Valori assoluti			Quota sul totale delle autorizzazioni		
	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Totale	Tempo determ.	Tempo indetermin.	Totale
<i>Agricoltura</i>						
Totale	6.773	0	6.773	84,7%	0,0%	84,5%
di cui stagionale	6.773		6.773	84,7%	0,0%	84,5%
<i>Industria</i>						
- edile	5	13	18	0,1%	81,3%	0,2%
- mecc.	2	0	2	0,0%	0,0%	0,0%
- altri	63	0	63	0,8%	0,0%	0,8%
Totale	70	13	83	0,9%	81,3%	1,0%
di cui stagionale	70		70	0,9%	0,0%	0,9%
<i>Terziario</i>						
- lavoro domestico	0	3	3	0,0%	18,8%	0,0%
- p.eser.	980	0	980	12,3%	0,0%	12,2%
- altri	174	0	174	2,2%	0,0%	2,2%
Totale	1.154	3	1.157	14,4%	18,8%	14,4%
di cui stagionale	1.154		1.154	14,4%	0,0%	14,4%
Totale complessivo	7.997	16	8.013	100,0%	100,0%	100,0%
di cui stagionale	7.997		7.997	100,0%	0,0%	99,8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Direzioni provinciali per l'impiego

Non può stupire che, in questo contesto, siano aumentate le autorizzazioni per “casi particolari”, talvolta per cercare un varco per l'ingresso regolare. Nel complesso si è trattato di poco più di 1.200 autorizzazioni “per casi particolari” (erano risultate 900 nel 2001); in incremento sono risultati soprattutto i lavoratori dipendenti da imprese estere e da queste retribuiti pur operando in Italia (tab. 24).

Coerente con il blocco degli ingressi regolari, è pure la diminuzione osservata dei libretti di lavoro rilasciati: a fronte degli oltre 16.000 rilasciati nel 2001, nel 2002 ci si è fermati a quota 14.000. È peraltro cresciuta la quota di libretti di lavoro rilasciata a seguito di ricongiungimento familiare: dai 4.500 circa del 2001 si è saliti a 5.600. Non a caso i libretti di lavoro rilasciati a personale femminile sono risultati più numerosi di quelli rilasciati a personale maschile (7.577 contro 6.470) (tab. 25).

In conclusione, nel 2002 il blocco delle “normali” autorizzazioni all'ingresso ha lasciato spazio solo agli ingressi per ricongiungimento familiare e per “casi particolari”, oltre – ovviamente – ai movimenti interni di immigrati tra le regioni italiane, movimenti che usualmente vedono il Veneto beneficiare di ingressi altrove avvenuti.

Si può pertanto ritenere che il numero straordinario di domande di regolarizzazione comprenda (nasconda) anche una quota di ingressi che altrimenti si sarebbero realizzati per “vie normali”, qualora queste fossero state praticabili, e un’altra quota che ha anticipato le “vie normali” future, presumendo che le restrizioni introdotte nel 2002 sono destinate ad aver seguito.

Tab. 24 – Autorizzazioni al lavoro subordinato concesse a cittadini extracomunitari per casi particolari ex art. 27, comma 1, dlgs 286/98. Veneto, 2001-2002

	lett. (a)	lett. (b)	lett. (c)	lett. (d)	lett. (e)	lett. (f)	lett. (g)	lett. (i)	lett. (r)	Totale
<i>2001</i>										
1° trimestre	8	0	1	2	0	216	2	170	1	400
2° trimestre	10	1	2	1	0	109	0	120	0	243
3° trimestre	13	3	0	3	0	51	12	40	0	122
4° trimestre	12	2	0	0	0	43	1	81	0	139
Totale	43	6	3	6	0	419	15	411	1	904
<i>2002</i>										
1° trimestre	2	0	2	3	2	15	0	133	1	158
2° trimestre	17	0	1	3	0	103	14	106	1	245
3° trimestre	10	2	4	1	0	121	77	202	0	417
4° trimestre	69	1	3	2	0	12	35	237	37	396
Totale	98	3	10	9	2	251	126	678	39	1.216

a) dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia ovvero di uffici di rappresentanza di società estere che abbiano la sede principale di attività nel territorio di uno Stato membro dell’Organizzazione mondiale del commercio, ovvero dirigenti di sedi principali in Italia di società italiane o di società di altro Stato membro dell’Unione europea;

b) lettori universitari di scambio o di madre lingua;

c) professori universitari e ricercatori destinati a svolgere in Italia un incarico accademico o un’attività retribuita di ricerca presso università, istituti di istruzione e di ricerca operanti in Italia;

d) traduttori e interpreti;

e) collaboratori familiari aventi regolarmente in corso all’estero da almeno un anno, rapporti di lavoro domestico a tempo pieno con cittadini italiani o di uno degli Stati membri dell’Unione europea residenti all’estero che si trasferiscono in Italia, per la prosecuzione del rapporto di lavoro domestico

f) persone che, autorizzate a soggiornare per motivi di formazione professionale, svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani effettuando anche prestazioni che rientrano nell’ambito del lavoro subordinato;

g) lavoratori alle dipendenze di organizzazioni o imprese operanti nel territorio italiano, che siano stati ammessi temporaneamente a domanda del datore di lavoro, per adempiere funzioni o compiti specifici, per un periodo limitato o determinato, tenuti a lasciare l’Italia quando tali compiti o funzioni siano terminati;

i) lavoratori dipendenti regolarmente retribuiti da datori di lavoro, persone fisiche o giuridiche, residenti o aventi sede all’estero e da questi direttamente retribuiti, i quali siano temporaneamente trasferiti dall’estero presso persone fisiche o giuridiche, italiane o straniere, residenti in Italia, al fine di effettuare nel territorio italiano determinate prestazioni oggetto di contratto di appalto stipulato tra le predette persone fisiche o giuridiche residenti o aventi sede in Italia e quelle residenti o aventi sede all’estero, nel rispetto delle disposizioni dell’art. 1655 del codice civile e della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, e delle norme internazionali e comunitarie;

r) persone che, secondo le norme di accordi internazionali in vigore per l’Italia, svolgono in Italia attività di ricerca o un lavoro occasionale nell’ambito di programmi di scambi di giovani o di mobilità di giovani o sono persone collocate «alla pari».

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Direzioni provinciali per l’impiego, mod. aut/27

Tab. 25 – Rilascio di libretti di lavoro a cittadini extracomunitari.
Veneto, 2002

	Motivo del rilascio				M	Totale	
	Lavoro subordinato	Ricong. familiare	Scopi umanitari	altro		F	T
Albania	608	612	2	122	593	751	1.344
Bosnia Erzegovina	117	126	3	17	151	112	263
Bulgaria	35	19	0	4	24	34	58
Rep. Ceca	92	18	1	0	29	82	111
Croazia	100	86	0	28	96	118	214
C.S.I.	71	126	2	13	62	150	212
Polonia	1.200	60	0	8	501	767	1.268
Romania	1.346	846	11	144	905	1.442	2.347
Serbia	104	108	11	14	127	110	237
Slovacchia	519	17	0	4	208	332	540
Slovenia	25	2	0	2	10	19	29
Ungheria	27	10	0	2	9	30	39
Altri Stati europei	485	471	15	131	530	572	1.102
Totale Europa	4.729	2.501	45	489	3.245	4.519	7.764
Brasile	58	154	1	22	90	145	235
El Salvador	0	0	0	0	0	0	0
Perù	14	39	0	11	20	44	64
Rep. Dominicana	22	64	0	5	16	75	91
Usa	2	15	0	0	8	9	17
Altri Stati americani	143	372	3	73	265	326	591
Totale America	239	644	4	111	399	599	998
Algeria	16	18	1	5	23	17	40
Capo Verde	0	1	0	0	1	0	1
Costa d'Avorio	9	38	0	2	25	24	49
Egitto	15	20	0	1	29	7	36
Etiopia	1	3	0	4	2	6	8
Ghana	119	141	0	13	144	129	273
Marocco	587	867	1	270	923	802	1.725
Mauritius	4	2	0	0	3	3	6
Nigeria	114	142	16	93	104	261	365
Senegal	75	56	0	23	109	45	154
Somalia	0	1	0	0	1	0	1
Tunisia	97	76	0	25	126	72	198
Altri Stati africani	74	130	2	112	184	134	318
Totale Africa	1.111	1.495	20	548	1.674	1.500	3.174
Cina	331	313	0	88	296	436	732
Filippine	43	62	0	16	33	88	121
Giappone	3	7	0	10	9	11	20
India	119	133	0	18	169	101	270
Sri Lanka	82	234	5	17	199	139	338
Altri Asia e Oceania	279	217	10	124	446	184	630
Totale Asia e Oceania	857	966	15	273	1.152	959	2.111
Totale	6.936	5.606	84	1.421	6.470	7.577	14.047

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Direzione regionale del lavoro

A sua volta, la regolarizzazione in corso ha determinato, di fatto, il rinvio delle scelte a proposito dei nuovi flussi da autorizzare. E la congiuntura non brillante ha contribuito a mettere in sordina le richieste delle associazioni datoriali, le quali a fine 2002 avevano comunque prospettato una quantificazione del fabbisogno 2003 pari a 8-9.000 stagionali, 4-5.000 lavoratori a tempo determinato e circa 23.000 lavoratori a tempo indeterminato (richiesti questi ultimi soprattutto dalle associazioni industriali e artigiane).

A dicembre 2002 è stato predisposto il consueto Dpcm di autorizzazione dei flussi stagionali necessari soprattutto all'agricoltura: 7.690 unità è stata la quota assegnata al Veneto su un totale di 60.000 ingressi autorizzati in Italia.

4.3 *Domanda e offerta nelle province*

Le dinamiche che fin qui abbiamo descritto sono largamente omogenee per tutte le province venete (tab. 26 e tab. 27).

Gli indicatori chiave relativi al tasso di disoccupazione e al tasso di occupazione segnalano un processo di diffusa e continua riduzione della disoccupazione da un lato e di incremento dell'occupazione dall'altro.

Le modeste eccezioni al riguardo, dipendendo anche da problemi di rilevazione/proiezione dei dati,³⁵ sono interpretabili come segnali di assestamento più che di inversione *locale* di tendenza: ciò vale per la crescita – rispetto al 2001 – del tasso di disoccupazione a Vicenza e Verona (comunque su livelli al di sotto di quelli frizionali) e così pure per il decremento del tasso di occupazione a Padova e Venezia.

Piuttosto si può porre l'accento, in un'ottica di medio periodo, sugli evidentissimi segnali di convergenza tra i mercati locali del lavoro determinati dalla piena occupazione. Ne sono eloquente segnale la riduzione della forbice, tra le diverse province, per quanto riguarda sia i tassi di disoccupazione che quelli di occupazione.

Infatti, per il tasso di disoccupazione nel 1995 si registravano 6,6 punti di differenza tra la provincia "migliore" (Belluno: 3,0%) e quella "peggiore" (Rovigo: 9,6%) mentre nel 2002 tale distanza è scesa a 2,5 punti (Vicenza: 2,5%; Rovigo 5,0%).

35. In particolare essendo l'indagine Rtfi un'indagine campionaria, la precisione dei risultati ottenuti è decrescente man mano che si riduce la scala territoriale di analisi.

Tab. 26 – Forze di lavoro nelle province del Veneto, 2002

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>Totale</i>								
Forze di lavoro	106	351	111	377	359	374	378	2.057
Disoccupati	3	10	6	11	16	14	10	70
Occupati totali	103	341	106	365	343	361	368	1.987
- agricoltura	1	13	9	14	12	20	11	80
- industria in senso stretto	37	110	31	130	70	98	156	632
- costruzioni	10	27	8	33	24	28	23	153
- totale industria	47	140	40	165	98	128	181	799
- altre attività	55	188	56	186	233	213	176	1.108
Dipendenti totali	78	242	74	267	245	239	267	1.413
<i>Femmine</i>								
Forze di lavoro	46	134	46	151	143	146	159	825
Disoccupati	2	7	4	8	10	8	5	43
Occupati totali	45	127	42	143	133	138	154	782
- agricoltura	0	3	3	4	2	6	3	22
- industria in senso stretto	15	33	11	46	22	29	62	219
- costruzioni	1	2	0	4	2	2	3	13
- totale industria	16	36	12	50	25	31	65	235
- altre attività	28	88	28	89	106	100	86	524
Dipendenti totali	36	103	31	114	106	104	127	621
<i>Maschi</i>								
Forze di lavoro	60	217	66	226	220	229	219	1.232
Disoccupati	1	3	2	3	9	6	4	27
Occupati totali	59	214	64	222	209	223	215	1.205
- agricoltura	1	9	6	10	9	14	8	58
- industria in senso stretto	21	77	20	83	48	69	94	413
- costruzioni	9	25	8	29	22	26	21	140
- totale industria	31	104	29	115	73	97	116	564
- altre attività	27	100	29	97	127	112	90	583
Dipendenti totali	43	139	43	153	139	136	139	792

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati su dati Istat, RtfI

Per quanto riguarda il tasso di occupazione (15-64 anni) la distanza, di circa 12 punti nel 1995 (Belluno: 65,4%; Venezia 53,3%), si è ridotta a 7,4 punti nel 2002 (Belluno 67,4%; Padova 60,0%).

Le performance migliori hanno quindi interessato i territori tradizionalmente più deboli della regione: sia per ragioni endogene (effetti dello sviluppo locale in presenza di debole crescita demografica) sia per l'attivazione della loro manodopera generata dalla domanda di lavoro delle aree giunte per prime a condizioni di piena occupazione.

Tab. 27 – Tassi di disoccupazione e di occupazione per province, 1995-2002

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Belluno</i>								
Tasso di disoccupazione totale	3,0	3,1	3,5	3,5	4,4	3,2	3,7	3,0
Tasso di occupazione 15-64: totale	65,4	63,4	62,0	62,9	63,4	65,0	65,6	67,4
Tasso di occupazione 15-64: femmine	54,2	52,1	51,9	52,5	52,9	57,0	56,5	58,7
<i>Padova</i>								
Tasso di disoccupazione totale	6,5	6,0	4,8	5,1	3,7	4,0	3,1	3,0
Tasso di occupazione 15-64: totale	57,0	57,8	58,7	58,7	58,5	60,3	60,9	60,0
Tasso di occupazione 15-64: femmine	41,8	43,0	44,0	44,1	43,4	45,7	47,1	46,4
<i>Rovigo</i>								
Tasso di disoccupazione totale	9,6	9,6	10,8	9,3	8,8	6,6	6,4	5,0
Tasso di occupazione 15-64: totale	55,5	56,3	55,1	56,5	59,2	60,3	60,9	62,1
Tasso di occupazione 15-64: femmine	41,6	41,8	40,5	40,7	44,5	47,3	48,1	51,0
<i>Treviso</i>								
Tasso di disoccupazione totale	3,5	3,8	4,0	3,4	2,7	2,6	2,5	3,0
Tasso di occupazione 15-64: totale	59,9	59,4	60,7	61,5	62,1	63,5	65,1	65,6
Tasso di occupazione 15-64: femmine	45,2	45,2	48,0	49,3	48,9	50,6	53,8	52,9
<i>Venezia</i>								
Tasso di disoccupazione totale	8,1	7,1	7,3	7,6	7,0	5,1	5,3	4,6
Tasso di occupazione 15-64: totale	53,3	56,4	58,0	57,2	57,9	59,3	60,7	60,6
Tasso di occupazione 15-64: femmine	36,1	39,7	43,6	41,4	42,9	45,0	47,9	47,0
<i>Verona</i>								
Tasso di disoccupazione totale	5,4	6,1	4,8	4,5	5,1	4,0	3,3	3,6
Tasso di occupazione 15-64: totale	56,6	55,6	56,4	57,3	58,9	61,9	62,4	62,8
Tasso di occupazione 15-64: femmine	40,5	41,1	41,9	41,8	44,8	48,4	48,8	49,0
<i>Vicenza</i>								
Tasso di disoccupazione totale	3,8	3,2	3,5	3,3	2,9	2,3	2,2	2,5
Tasso di occupazione 15-64: totale	60,9	61,4	62,5	62,7	64,0	64,6	64,1	65,4
Tasso di occupazione 15-64: femmine	45,7	47,0	48,4	49,6	51,3	51,6	52,3	55,9
<i>Veneto</i>								
Tasso di disoccupazione totale	5,6	5,4	5,1	5,0	4,5	3,7	3,5	3,4
Tasso di occupazione 15-64: totale	57,7	58,2	59,1	59,4	60,3	61,9	62,7	63,0
Tasso di occupazione 15-64: femmine	42,3	43,5	45,2	45,2	46,4	48,6	50,1	50,7

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati su dati Istat, RtfI

5. Il Veneto nel contesto europeo

Per concludere, contestualizziamo, come ormai è opportuno e necessario fare, la descrizione del mercato del lavoro veneto nello scenario europeo.³⁶ In tab. 28 abbiamo riportato i principali indicatori utilizzati nell'ultimo "Rapporto congiunto sull'occupazione", messo a punto dalla Commissione delle Comunità Europee nel novembre 2002,³⁷ nonché i valori di benchmark proposti sempre dall'Unione europea.

Al confronto tra 1997 e 2001 emerge per l'Italia un quadro che documenta, in un contesto di miglioramento diffuso dei "fondamentali" del mercato del lavoro:

- a. la progressiva convergenza tra valori medi italiani ed europei per tasso di occupazione totale, anche se l'Italia rimane comunque "lontana" dall'Europa (per 9,1 punti: ma erano 9,3 nel 1997;³⁸ per quanto riguarda la componente femminile, la distanza è scesa da 14,2 a 13,8);
- b. non c'è convergenza invece per quanto riguarda i tassi di occupazione della classe d'età 55-64 anni: la differenza da 8,4 punti nel 1997 è salita a 10,5 nel 2001;
- c. quanto al tasso di disoccupazione, il miglioramento europeo è stato più veloce di quello italiano, cosicché le differenze si sono acuite per il totale complessivo (da 1,5 punti nel 1997 a 2 nel 2001) ed anche per il segmento di lunga durata (da 2,4 a 2,6 punti); si è ridotta invece la differenza per i tassi di disoccupazione giovanile (da 3,4 a 3,1).

Il Veneto si distingue per livelli di occupazione assai simili alla media europea (la differenza è ormai ridotta a poco più di un punto; ed è interamente attribuibile alla classe 55-64 anni dove è di 13,6 punti) e per condizioni assai migliori in relazione al tasso di disoccupazione (quello veneto è inferiore di quasi quattro punti a quello medio Ue), poco lontano dal benchmark (2,7%, media dei tre Paesi migliori: Lussemburgo, Olanda, Austria).

36. Occorre tener conto che non sono affatto risolti tutti i problemi sottostanti ad una corretta comparazione statistica (es. definizione di lavoro autonomo o indipendente, definizione di part time, etc.) tra realtà con istituzioni differenti.

37. I valori degli indicatori riportati nel "Rapporto congiunto" - che abbiamo scelto per ragioni di omogeneità al confronto con i valori italiani e veneti - differiscono, sia pur con scarti assai modesti, da quelli riportati nell'annesso statistico al Rapporto annuale presentato dalla Commissione al Consiglio europeo di primavera e mensilmente aggiornati nel sito Eurostat (www.europa.eu.int/comm/eurostat).

38. Queste distanze si riducono di molto se consideriamo i tassi di occupazione "full time equivalent": la distanza era di 6,2 punti nel 1997; nel 2001 si collocava a 5,8.

Tab. 28 – Un confronto tra Veneto, Italia ed Europa: indicatori-chiave per il 2001 e il 1997

	2001					1997					Benchmark
	Veneto	Italia	Ue 15	diff. Veneto/ Ue	diff. Italia/ Ue	Veneto	Italia	Ue 15	diff. Veneto/ Ue	diff. Italia/ Ue	
	<i>A. Indicatori dell'occupazione</i>										
Tasso occupaz. totale (15-64 anni)	62,7	54,8	63,9	-1,2	-9,1	59,1	51,2	60,5	-1,4	-9,3	70 (ob. 2010, vertice di Lisbona); 67% per il 2005
maschile	74,9	68,5	73,0	1,9	-4,5	72,8	66,2	70,3	2,5	-4,1	
femminile	50,1	41,1	54,9	-4,8	-13,8	45,2	36,4	50,6	-5,4	-14,2	60 (ob. 2010, vertice di Lisbona); 57% per il 2005
15-24 anni	41,0	26,3	40,7	0,3	-14,4	43,5	25,1	36,9	6,6	-11,8	
25-54 anni	77,5	69,2	77,1	0,4	-7,9	72,8	65,7	73,8	-1,0	-8,1	50 (ob. 2010, vertice di Stoccolma)
55-64 anni	24,9	28,0	38,5	-13,6	-10,5	24,3	27,9	36,3	-12,0	-8,4	
Tasso occ. tot. (full time equivalent)		52,7	58,5		-5,8		49,3	55,5		-6,2	
maschile		67,6	71,3		-3,7		64,7	68,7		-4,0	
femminile		38,1	46,0		-7,9		34,3	42,6		-8,3	
<i>B. Indicatori della disoccupazione</i>											
Tasso disoccupazione totale	3,5	9,4	7,4	-3,9	2,0	5,2	11,6	10,1	-4,9	1,5	2,7 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Austria)
maschile	2,2	7,3	6,4	-4,2	0,9	3,3	8,9	8,9	-5,6	0,0	
femminile	5,5	12,9	8,7	-3,2	4,2	8,1	16,1	11,7	-3,6	4,4	3,0 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Irlanda)
Tasso disocc. giovanile (15-24 anni)*	3,9	10,2	7,1	-3,2	3,1	6,2	12,6	9,2	-3,0	3,4	
maschile	3,0	10,1	7,2	-4,2	2,9	4,7	12,3	9,2	-4,5	3,1	3,1 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Austria, Irlanda)
femminile	4,9	10,4	7,0	-2,1	3,4	7,7	13,0	9,2	-1,5	3,8	
Tasso disoccupaz. di lunga durata		5,9	3,3		2,6		7,5	5,1		2,4	0,8 (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda; Danimarca)
maschile		4,5	2,8		1,7		5,7	4,4		1,3	
femminile		8,0	3,9		4,1		10,5	6,1		4,4	
<i>C. Indicatori economici legati all'occupazione</i>											
Dinamica dell'occupazione totale	1,5	1,6	1,2	0,3	0,4	1,7	0,4	1,0	0,7	-0,6	
Dinamica del pil in termini reali	2,2	1,8	1,6	0,6	0,2	3,6	2,0	2,5	1,1	-0,5	3 (scenario di riferimento, vertice di Lisbona)
<i>D. Altri indicatori</i>											
Quota di pop. attiva partecipante a istruz./formaz.	5,1	8,4			-3,3	4,9	5,8			-0,9	

* calcolato sulla popolazione totale, non sulla popolazione attiva.

Fonte: per i dati italiani ed europei: Commissione delle comunità europee, (2002a), Bruxelles, pp. 82, 114 e (2002b), pag. 248-249; per i dati veneti: elab. Veneto Lavoro

Osserviamo dunque un processo, anche se lento, di avvicinamento agli standard europei, dove si bilanciano crescita del tasso di occupazione da un lato e riduzione del differenziale in termini di prodotto per addetto dall'altro.³⁹ Si restituisce così del mercato del lavoro italiano un'immagine più realistica e "più normale", alla fine meno dipendente dal peso di un nucleo di lavoratori maschi in età centrale altamente produttivi.

Il lavoro (retribuito) tende dunque a dilatarsi nella società: interessando non solo nuovi segmenti di popolazione ma estendendosi, per gli occupati, anche oltre il normale lavoro di lavoro ed invadendo in definitiva quello che dovrebbe essere il tempo libero, spesso confuso (o intrecciato) con il tempo di lavoro.⁴⁰ Secondo l'ultima indagine quinquennale Istat su "I cittadini e il tempo libero" realizzata nel dicembre 2000 nell'ambito delle Indagini multiscopo sulle famiglie,⁴¹ solo il 60% degli occupati non lavora mai nel tempo libero (la quota italiana è pari al 64%), mentre per il 15% è praticamente un fatto abituale e per un altro 10% è comunque un fatto abbastanza frequente (tab. 29).

Tab. 29 – Occupati per frequenza di lavoro nel tempo libero o fuori dell'orario normale di lavoro

	No	Lavoro nel tempo libero		
		Si, tutte le settimane	Si, qualche volta al mese	Si, raramente
Italia nord-occidentale	61,5	12,5	10,6	9,9
Italia nord-orientale	60,8	14,1	10,5	9,7
Veneto	59,7	15,1	10,5	9,6
Italia centrale	64,3	10,7	8,8	8,2
Italia meridionale	69,1	9,8	8,6	6,7
Italia insulare	66,8	8,5	10,4	7,3
Italia	63,9	11,6	9,8	8,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati su dati Istat

39. Per alcune considerazioni su questi confronti europei cfr. Anastasia, Corò (2002).

40. Sulla con-fusione che il post fordismo genera tra diverse dimensioni di vita e di lavoro (formazione, tempo, spazio etc.) cfr. Anastasia (1998).

41. Sulla base di un campione a due stadi; sono state raggiunte circa 20.000 famiglie e quindi quasi 55.000 individui.

Riferimenti bibliografici

- Anastasia B. (1998), "Attorno a un'incognita: l'occupazione futura", in Rullani E., Romano L., *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Etaslibri, Milano.
- Anastasia B., Corò G. (2002), "L'economia del Nordest: intensità di lavoro e rendimenti decrescenti del benessere", in Marini D. (a cura di), *Nord Est 2002. Rapporto sulla società e sull'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.
- Anastasia B., Corò G. (2003), "Un lungo periodo di bassa crescita: cattiva congiuntura o fase di riaggiustamento strutturale?" in Marini D., *Nord Est 2003. Rapporto sulla società e sull'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.
- Anastasia B., Maurizio D. (2002), "Misure dell'occupazione temporanea: consistenza, dinamica e caratteristiche di uno stock eterogeneo", *I Tartufi*, 11, dicembre.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2000), "La disoccupazione amministrativa: un'approssimazione (o una finzione) irrinunciabile", *I Tartufi*, 2, novembre.
- Anastasia (2003), "Slalom tra i numeri. Il caso degli extracomunitari occupati: una stima in dieci mosse", in *Economia e società regionale*, 1.
- Assinform (2003), *I° rapporto sul mercato dell'IT nelle regioni italiane*, marzo.
- Cnel (2002), *Rapporto sul mercato del lavoro 1997-2001*, Roma, documenti, 22.
- Bragato S., Occari F., Valentini M. (2002), "Problemi di contabilità statistica dei lavoratori extra-comunitari", in *Economia e società regionale*, 4.
- Casini Benvenuti S. (a cura di) (2000), *Il nuovo sistema dei conti economici nazionali e regionali Sec 1995*, Franco Angeli, Milano.
- Commissione delle Comunità europee (2002), *Rapporto congiunto sull'occupazione. 2002*, Bruxelles.
- Commissione delle Comunità europee (2003), *Opter pour la croissance: connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion*, Bruxelles, gennaio.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma, febbraio.

- Ministero dell'Economia e delle Finanze (2003), *Relazione generale sulla situazione economica del Paese. 2002*, Roma.
- Ocse (2003), *Perspectives économiques*, versione preliminare, aprile, Parigi, 73.
- Osservatorio veneto sul lavoro nero, elusione ed evasione contributiva (2003), *Attorno al lavoro sommerso in Veneto. Una ricognizione*, Venezia, marzo.
- Provincia di Milano (2003), *Nota informativa mercato del lavoro*, n. 0, 28 marzo.
- Tolomeo Studi e Ricerche (2003), *"Badanti" in Veneto. Emersione e governo del fenomeno, rapporto di ricerca*, Venezia, gennaio.
- Unioncamere regionale del Veneto (2003), *L'economia del Veneto nel 2002 e previsioni 2003*, 10 aprile, Padova.
- Veneto Lavoro (2002), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano.
- Veneto Lavoro - Osservatorio del mercato del lavoro (2002), *Lavoratori extracomunitari in Veneto. Un quadro aggiornato. Ottobre 2002*, dossier in www.venetolavoro.it.

Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile. Due percorsi intrecciati

di Anna de Angelini

-
- *Negli ultimi 10 anni (1993-2002), è continuato in Veneto il processo di trasformazione delle famiglie dal modello tradizionale verso il modello nord-europeo. Coppie con figli: da 47,4% a 41,1%; famiglie con più di due componenti che lavorano: da 54,4% a 60,9%*
 - *Lunga permanenza dei figli nella famiglia di origine, anche se già occupati (peculiarità italiana)*
 - *In ulteriore evoluzione il modello di partecipazione femminile al mercato del lavoro: da limitata agli anni giovanili a duratura. Oggi lavorano anche le madri quarantenni (sono 1/3 della nuova occupazione; tasso di occupazione dal 54% al 66%), nei prossimi anni anche le nonne cinquantenni*
 - *140.000 posti femminili in più dal 1993 ad oggi; 58% dei posti a part-time, 95% dei quali a carattere volontario*
 - *Ma l'evoluzione del mercato del lavoro verso tipologie che consentono la conciliazione del doppio ruolo femminile è più lenta di quella del cambiamento dei modelli familiari. Gli orari di lavoro femminili sono notevolmente superiori a quelli europei: mediamente 35 ore settimanali, 32 se madre con figli minori di 8 anni, con punte fino a 50 per imprenditrici*
 - *La partecipazione al lavoro delle donne ha ormai superato il livello medio europeo, in termini di ore lavorate, ma in termini di tasso totale di occupazione ci sono ancora 10 punti di distanza dal target fissato per il 2010 (recuperabili)*
 - *Insufficienti i servizi per la famiglia. Non si riducono i disagi per le donne con doppio ruolo e per le famiglie non tradizionali*
 - *Si indebolisce la funzione che ha sempre avuto la famiglia nel Veneto come economia esterna per lo sviluppo economico e ammortizzatore dei rischi connessi all'aumento di flessibilità del mercato del lavoro*
-

1. Introduzione

Dopo essere stata relegata per anni in fondo alla scala delle priorità delle politiche sociali, negli ultimi anni la famiglia è tornata a emergere come soggetto primario delle politiche per il *welfare* attraverso alcuni interventi legislativi (l. 328/2000, l. 53/2000) e le proposte del *Libro bianco sul welfare (2003)*.

La famiglia è un momento non irrilevante di organizzazione delle attività lavorative dei suoi membri, definendo le *chances* a disposizione di ciascuno. La posizione dell'individuo nella famiglia (capofamiglia, coniuge o partner, figlio, altro), il ciclo di vita in cui si trova la famiglia, la sua composizione, il reddito complessivo, le relazioni con il mercato del lavoro degli altri componenti, il loro livello di istruzione e la posizione professionale, sono variabili che condizionano fortemente il momento di ingresso e di uscita nel/dal mercato del lavoro del singolo, il tipo di lavoro, il livello di salario atteso. Questa relazione è ben nota nella letteratura.

La struttura e l'organizzazione dei nuclei familiari sul territorio veneto sono fortemente determinati dalla matrice sociale rurale del passato e, in particolare, dalle forme di conduzione dei fondi agricoli.¹

La famiglia ha avuto un ruolo determinante fra le economie esterne che hanno contribuito al decollo e al successo del modello veneto, concorrendo in modo rilevante a sostenere i costi riproduttivi delle forze di lavoro (e quindi a contenere i salari, almeno nella fase di decollo) e svolgendo, anche di recente, un'importante funzione di ammortizzatore sociale, soprattutto per i giovani.

Famiglie di dimensioni superiori a quelle delle altre regioni settentrionali, spesso allargate, con più di un membro in grado di contribuire con il proprio lavoro al reddito familiare, grazie anche al part-time agricolo, fitte reti di solidarietà intra e interfamiliari, bassi

1. A partire dal XIV secolo i modelli di formazione delle famiglie erano fortemente differenziati fra aree urbane e aree rurali. In ambiente urbano si seguiva la regola di residenza 'neolocale'. Nelle campagne, particolarmente dove la mezzadria era diffusa, prevaleva la regola della 'residenza patrilocale'. Non a caso le famiglie di dimensioni maggiori si riscontrano in Veneto nella pianura centrale, dove era diffusa la piccola proprietà contadina e, ancor più, nella Sinistra Piave, là dove la mezzadria era più radicata. Questa influenza è cessata solo a metà degli anni '60, quando furono aboliti la mezzadria e altri rapporti di lavoro agricolo, che contribuivano a mantenere la struttura di autorità familiare lungo linee di genere e di generazione. Circa l'influenza dei caratteri ereditati dal passato sulle forme di organizzazione insediative ed economiche attuali nel Veneto si veda A. de Angelini, 1977.

costi di abitazione, grazie all'abitazione in proprietà (anche per le famiglie operaie), spesso costruita sul fondo agricolo ereditato, bassi costi di trasporto,² accumulo di risparmio familiare da reinvestire nelle imprese, grazie all'autoconsumo³ e alla solidarietà parentale,⁴ sono gli ingredienti e i fattori originari che hanno favorito nel dopoguerra il passaggio da una società agricola, basata sulla proprietà individuale e la polverizzazione aziendale, a una società industriale basata su un sistema di piccole imprese diffuse sul territorio.

Tuttavia i caratteri della precedente matrice rurale hanno per molti anni continuato a condizionare in senso negativo la struttura dell'offerta di lavoro, che a metà degli anni '70 presentava ancora tassi di partecipazione al lavoro fra i più bassi delle regioni settentrionali e livelli di istruzione degli occupati inferiori persino a quelli di molte regioni meridionali. I valori di performance peggiori di tutti gli indicatori erano dovuti alla componente femminile, il cui modello di partecipazione al mercato del lavoro, del tutto peculiare della nostra regione, era caratterizzato in quegli anni da una presenza sul mercato del lavoro solo in età giovanile, con basse qualifiche e rapporti di lavoro di tipo precario, e rapida caduta del tasso di occupazione dopo i 25-30 anni, in corrispondenza del matrimonio o della nascita del primo figlio.

Nell'arco di una generazione la situazione è totalmente cambiata. Il successo economico del modello veneto ha consentito il raggiungimento di livelli eccezionali di tutti i principali indicatori economici e del mercato del lavoro, per merito soprattutto dell'occupazione femminile, cui sono da attribuire oltre tre quarti dei nuovi posti di lavoro creati nell'ultimo trentennio,⁵ quasi tutti riguardanti donne oltre l'età matrimoniale.

2. La quota di persone che si reca al lavoro in motoretta e in bicicletta al 1971 era pari al 37%, un valore quasi doppio di quello italiano. Al 1981 era scesa al 26,5%; al 1991 al 16%.

3. A metà degli anni '80 il 74% delle famiglie operaie coltivava direttamente un orto e il 68% aveva in casa un surgelatore.

4. Nel Veneto gli imprenditori sembrano provenire da famiglie più grandi di quelle da cui provengono gli operai. Dalla ricerca di Bagnasco-Trigilia su Bassano (1984) emergeva che il 51% delle imprese artigiane aveva, a tale data, una composizione interamente familiare e che nell'industria il 36% delle aziende comprendeva solo parenti nella direzione. Inoltre il 60% degli imprenditori intervistati aveva almeno un fratello che svolgeva la stessa attività.

5. Nel Veneto il tasso di femminilizzazione dell'occupazione è passato dal 26% del 1971 (comprese le donne in cerca di nuova occupazione, indistinguibili nel censimento di allora) al 35,9% del 1991 ed è aumentato di altri quattro punti percentuali nell'ultimo decennio, salendo al 39,1%.

L'aumento del tasso di occupazione femminile, determinato anche dal veloce innalzamento del livello di istruzione, è stato contestuale allo slittamento in avanti di tutte le fasi che conducono alla costituzione di un nuovo nucleo familiare. In assenza di misure concrete volte a sostenere la conciliazione fra responsabilità familiari e lavoro pagato, i costi di questo cambiamento si sono riversati sulle famiglie, accelerando il processo di trasformazione delle stesse, con erosione dei caratteri originari.

In questi 30 anni la fecondità del Veneto si è dimezzata, portandosi al di sotto del livello medio nazionale, che a sua volta è al di sotto del livello di tutti i Paesi europei.⁶

La famiglia tipo del 2000 non è più la famiglia 'allargata' degli anni '70, ma la famiglia nucleare, formata da una coppia e (al massimo) un figlio.

Se prima ciascun membro poteva contare sulla solidarietà di altri individui legati da legami parentali, oggi ci si avvia verso un modello in cui anche avere un fratello o un cugino è un evento raro. Ciò determina un indebolimento di tutte le reti di solidarietà familiare e interparentali, che erano state in passato una risorsa fondamentale per l'equilibrio sociale e per il mercato del lavoro del Veneto.

Ciò che è peculiare del Veneto non è tanto la direzione delle trasformazioni, quanto la velocità con cui sono avvenute: in pochi anni si è passati da un modello familiare tipico delle regioni mediterranee ad un modello simile e, per alcuni caratteri, più avanti di quello dei Paesi nord-europei.

Negli anni '90 la famiglia veneta, malgrado queste trasformazioni, ha continuato a svolgere un importante ruolo nei confronti dell'evoluzione del mercato del lavoro verso forme flessibili, consentendo un'elevata mobilità, soprattutto in età giovanile, con periodi di occupazione alternati a brevi intervalli spesi alla ricerca di un nuovo lavoro.

Inoltre la presenza o vicinanza di madri casalinghe e parenti anziani, ha costituito una risorsa informale potenziale per l'assistenza dei bambini, consentendo alle madri di conciliare il doppio ruolo in casa e al lavoro, resistendo alle condizioni difficili del mercato del lavoro.

6. In Italia il tasso di fecondità totale è sceso dai 2,42 figli per madre del 1970 all'1,25 del 2001 (il minimo è stato toccato nel 1995 con 1,19), contro l'1,47 dell'Unione Europea. Si tratta del livello più basso di tutti i 15 paesi che ne facevano parte a quella data. Nel Veneto il tasso di fecondità è ancora inferiore: 1,22.

Ma le tendenze in atto tendono a logorare questi equilibri.

Fino a che punto un ulteriore innalzamento del tasso di occupazione femminile e la modificazione delle strutture familiari è compatibile con il modello di sviluppo economico e di partecipazione al mercato del lavoro che ha caratterizzato il Veneto negli anni '90?

Per rispondere bisognerebbe prendere in considerazione anche variabili economiche e variabili sociali. In questo rapporto ci limiteremo ad esaminare alcuni aspetti quantificabili delle relazioni fra famiglia e lavoro e ne analizzeremo le trasformazioni recenti nel Veneto, utilizzando come fonte quasi esclusiva l'indagine trimestrale dell'Istat sulle forze di lavoro (d'ora in poi: Rtlf), a livello di microdati.

2. Famiglia e lavoro

2.1 Struttura e dinamica della famiglia veneta negli anni recenti

Al 1951 la famiglia veneta era più ampia di quella delle altre regioni, comprese quelle meridionali, con un numero medio di 4,7 componenti, contro i 3,97 della media nazionale. Quasi un terzo delle famiglie (31%) era di tipo 'allargato', cioè formato da una coppia con figli e altri parenti (classificate dall'Istat di tipo 'D'). In Italia la quota corrispondente era del 22% (21% in Lombardia).

Negli ultimi 50 anni, per effetto del calo della natalità e della scissione dei nuclei familiari le differenze fra regioni sono andate attenuandosi. Oggi il numero medio di componenti è sceso a 2,6 (dati provvisori del censimento della popolazione), pari al numero medio che si riscontra a livello nazionale.

Tuttavia, malgrado i cambiamenti avvenuti, il Veneto continua a mantenere alcuni caratteri peculiari, che derivano dal passato. In particolare la quota di famiglie estese, cioè famiglie costituite da due o più nuclei (coppie o monogenitori), è notevolmente superiore a quella di quasi tutte le altre regioni: 7,1%, contro il 3,2% dell'Italia Nord-Occidentale e il 5,1% della media nazionale.⁷

7. La quota di famiglie allargate del Veneto è ancora superiore perfino a quella delle regioni meridionali (5,4%) e insulari (3,7%), dove invece sono numerose le famiglie con un elevato numero di figli (Istat, 2003c). Il Veneto è anche la regione che ha la più alta quota di coniugati che vivono con la madre nella stessa abitazione (5,4%, contro il 3,6% della media italiana). Invece, malgrado l'aumento degli ultimi

Attraverso i dati rilevati dall'Istat con la RtfI possiamo vedere in dettaglio le modifiche avvenute negli ultimi dieci anni. Le famiglie con altre persone aggregate al nucleo principale (d'ora in poi denominate 'famiglie allargate'),⁸ sono oggi ridotte a una quota inferiore al 10%, che sembra stabilizzata negli anni '90. Le famiglie costituite da single, che al 1993 rappresentavano ancora il 18,6%, hanno continuato ad aumentare di numero, fino a pesare quasi un quarto del totale. Sono anche aumentate di due punti percentuali le coppie senza figli. Tutto il calo è avvenuto a spese delle coppie con figli, che dal 47,4% sono passate al 41,1% (oltre 6 punti in meno).

Nel Veneto oltre il 70% delle famiglie ha almeno un componente che lavora. Questa quota è di quattro punti superiore a quella italiana.

Tab. 1 – Numero di famiglie residenti nel Veneto secondo la tipologia 1993-2002 (valori percentuali sul totale di colonna)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Single	18,5	19,0	20,0	21,5	21,8	21,1	21,4	22,1	22,0	22,9
Monogenitore	8,0	7,8	7,5	7,7	7,5	7,8	7,9	8,0	7,8	8,1
Coppia senza figli	16,8	16,7	16,7	16,6	17,0	18,0	18,1	18,2	18,7	18,5
Coppia con figli	47,4	46,7	45,9	44,5	43,8	43,3	43,3	42,3	41,7	41,1
Altro tipo	9,3	9,8	9,9	9,8	9,9	9,8	9,2	9,4	9,8	9,4
Totale (migliaia)	1.534	1.548	1.570	1.609	1.627	1.628	1.642	1.674	1.693	1716

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-RtfI

Dopo una fase che va dal 1993 al 1997, in cui erano aumentate le famiglie senza occupati (*jobless*), a partire dal 1998 questo sottoinsieme ha cominciato a diminuire ed è iniziata nel Veneto, come nel resto del Paese, la tendenza all'aumento di famiglie con due o più occupati.

anni, le famiglie single continuano ad avere una incidenza poco accentuata, inferiore a quella che hanno in tutte le regioni settentrionali e centrali (escluse le Marche) e alla stessa incidenza media a livello nazionale (23%). Solo i single con oltre 60 anni, nella maggior parte dei casi donne, pesano più che altrove.

8. In questa elaborazione e nelle successive, da noi effettuate sui microdati delle forze di lavoro, per famiglia si intende quella costituita da un nucleo principale (costituito da 'single', 'monogenitori', 'coppia', o 'coppia con figli') senza altri componenti o nuclei aggregati. Se sono presenti altri componenti, l'intera famiglia viene classificata nel gruppo 'altre famiglie'. Le 'altre famiglie' sono perciò un po' più numerose di quelle classificate dall'Istat come famiglie di tipo 'D' (estese). Per semplicità nelle pagine che seguono ci riferiremo alle 'altre famiglie' con il termine 'famiglie allargate'.

Tab. 2 – Incidenza delle famiglie jobless e delle famiglie con due o più occupati sulle famiglie con almeno due componenti in età da lavoro .
Confronto Veneto-Italia 1993-2002

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Veneto</i>										
Senza occupati	6,9	7,6	7,7	7,6	7,8	7,8	7,4	7,0	6,8	6,8
Con due o più occupati	54,4	53,8	54,0	54,4	56,5	56,0	57,1	59,1	60,7	60,9
<i>Italia</i>										
Senza occupati	11,1	12,1	12,6	12,7	12,8	12,6	12,3	11,7	11,1	10,7
Con due o più occupati	36,8	36,2	36,3	37,0	37,3	38,2	39,4	40,9	42,5	43,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl e Istat (2003b)

Tab. 3 – Partecipazione delle famiglie al mercato del lavoro secondo la tipologia. Confronto Veneto-Italia 1993-2002

		Composizione % famiglie per tipologia nel Veneto				% famiglie presenti sul mercato del lavoro/ f. residenti				
		Famiglie residenti		Famiglie presenti mdl		Veneto		Italia		
		1993	2002	1993	2002	1993	2001	2002	1993	2001
Single	M	5,5	8,5	4,1	7,1	54,2	60,3	59,0	50,6	54,1
	F	13,1	14,6	1,9	3,8	10,7	17,9	18,5	13	17,5
	totale	18,6	23,1	6,0	10,9	23,5	33,3	33,4	24,9	30,4
Monogenitore	M	1,4	1,4	1,6	1,8	86,9	88,5	91,0	86	86,3
	F	6,7	6,7	7,8	8,3	84,5	85,2	87,5	79,4	81,3
	totale	8,1	8,1	9,4	10,1	84,9	85,8	88,1	80,7	82,2
Coppia senza figli		17,0	18,7	10,3	11,6	43,9	44,7	43,9	36,2	35,8
Coppia con figli		47,8	41,5	64,2	57,1	97,5	97,3	97,4	95,6	95,4
Altre tipologie		8,6	8,7	10,0	10,3	84,6	82,6	83,9	76,5	78,7
Totale famiglie		100,0	100,0	100,0	100,0	72,5	70,9	70,7	67,2	66,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl e Istat (2003a)

Malgrado questa inversione, dal 1993 ad oggi il tasso di partecipazione familiare al mercato del lavoro ha avuto un calo di quasi due punti, con una tendenza opposta a quella dell'andamento del tasso di attività individuale.

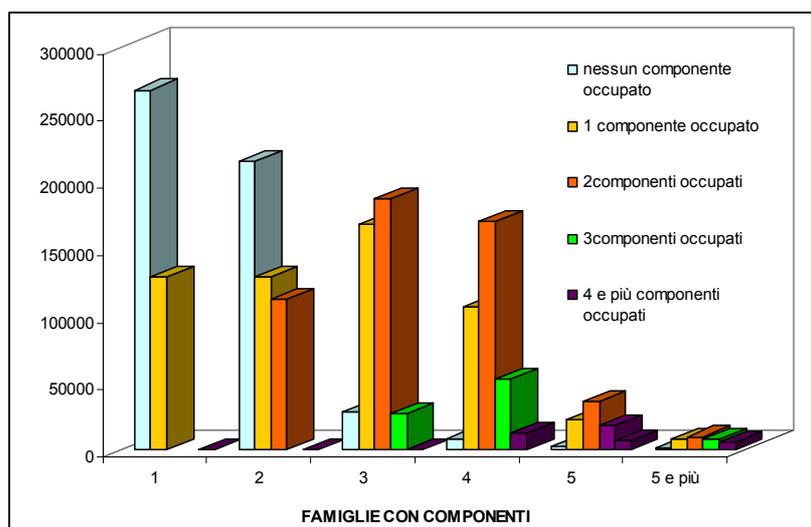
Questo fenomeno nel Veneto non è segno di indebolimento rispetto al mercato del lavoro, ma è dovuto totalmente alla modificazione della composizione delle famiglie, cioè al peso crescente dei single (salito dal 54,2 al 59%), che hanno un tasso di attività più basso rispetto alle altre tipologie, e al notevole calo delle coppie con figli (da 47,8% a 41,5%).⁹ Quelle che non hanno nessun membro presente sul

9. Infatti nello stesso intervallo temporale nel Veneto il tasso di partecipazione è aumentato sia per le famiglie single maschili (da 54% a 60%), che per quelle femminili (da 10,7

mercato del lavoro sono per lo più coppie anziane, con redditi derivanti da pensione: le famiglie con tutti i componenti oltre i 65 anni sono aumentate dal 65% al 67% nell'arco di tempo considerato.

Ancor più che rispetto alla presenza o meno della famiglia sul mercato del lavoro, il Veneto si distingue per il numero di componenti occupati all'interno di ciascuna famiglia. Mediamente in Italia il 54,9% delle famiglie (con almeno un occupato) ha un solo componente occupato. Nel Veneto solo il 46,7% delle famiglie sono in queste condizioni. Oltre la metà ha più di un componente occupato: nel 42,8% dei casi si tratta di due componenti e nel 10,6% di tre o più componenti.

Graf. 1 – Famiglie residenti per ampiezza e numero di componenti occupati (in ordinata: numero individui)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

a 18,5%) e per le famiglie monogenitore (con un aumento di tre punti sia per quelle maschili che per quelle femminili), ed è rimasto costante per le coppie (con figli e senza figli). La partecipazione al mercato del lavoro delle coppie si differenzia notevolmente a seconda che abbiano o non abbiano figli. Nel primo caso la quasi totalità delle famiglie ha almeno un componente che lavora (con tasso di presenza pari a 97,4% nel Veneto, 95,4% in Italia). Per le coppie senza figli il tasso di partecipazione è notevolmente inferiore (43,9% nel Veneto, 35,8% in Italia). Le famiglie monogenitore, quasi tutte al femminile, hanno tassi di partecipazione intermedi (88,1%).

La presenza di almeno due lavoratori regolari è cruciale per la protezione del nucleo familiare dai rischi di recessione economica e disoccupazione. Questo fenomeno è radicato nella famiglia tradizionale veneta e ha costituito in passato un importante ammortizzatore sociale, facendo sì che i problemi e la conflittualità delle fasi di crisi economica venissero sentiti di meno e contribuendo negli ultimi cinquanta anni a quell'“industrializzazione senza fratture”, che fa del Veneto un caso esemplare nello sviluppo economico europeo.

Nell'arco del decennio questo carattere distintivo è diventato ancora più evidente: malgrado l'aumento dei single e dei monogenitori, le famiglie con un solo reddito da lavoro sono diminuite di due punti percentuali.

L'aumento del numero di occupati nella famiglia è frutto sia di scelte legate al ruolo della donna nell'ambito dell'organizzazione familiare, sia della permanenza di figli occupati nella famiglia di origine.

2.2 *I giovani che vivono in famiglia*

La più lunga permanenza dei giovani in famiglia anche dopo il primo ingresso nel mercato del lavoro costituisce un fenomeno tipico della realtà italiana nei confronti degli altri paesi europei.¹⁰

Questa permanenza si traduce in un rinvio di tutte le fasi che caratterizzano il processo di transizione allo stato adulto: i ragazzi studiano più a lungo, restano di più nella famiglia di origine, entrano più tardi nel mondo del lavoro, procrastinano l'età del matrimonio, e ancora di più, quella per avere il primo figlio. La famiglia è diventata un'area parcheggio che consente di accettare per più lungo tempo il rischio di un'occupazione instabile o di un lavoro atipico (l'occupazione irregolare o l'assenza totale di occupazione sono invece fenomeni che caratterizzano soprattutto le regioni meridionali; da noi

10. Abbiamo già fatto notare, in precedenti rapporti annuali (si veda in particolare il contributo de Angelini, Positello (1999) in Agenzia per l'Impiego) che nel Veneto, come in Italia, all'inizio degli anni '90 la maggior quota di disoccupati non era costituita, come nel modello europeo, da capofamiglia disoccupati, ma da figli (60% al 1993), i quali, nei primi anni di ingresso nel mercato del lavoro, passano da un lavoro all'altro, a volte alternando studio e lavoro, con bassa quota di disoccupati di lungo periodo. Questa caratteristica è oggi meno evidente. Al 2002 solo il 46% dei disoccupati è costituito da figli (57,8% fra gli uomini; 39% fra le donne). Tutto il calo dei disoccupati avvenuto nel decennio ha riguardato i figli, che sono scesi da 66.000 a 32.000, mentre il numero di capofamiglia+coniugi disoccupati è rimasto lo stesso in 10 anni (circa 34.000), avendo toccato il limite frizionale. Invece i figli occupati sono aumentati in valore assoluto.

presentano una probabilità bassissima di evenienza) prolungando il tempo di attesa dell'occupazione soddisfacente.

Nel Veneto la quota di giovani da 25 a 34 anni che vivono in famiglia è superiore a quella di quasi tutte le regioni settentrionali e centrali: 60,4%¹¹. A differenza di ciò che avviene in Meridione, dove pure i giovani escono tardi dalla famiglia, nel Veneto nella maggior parte dei casi si tratta di giovani che hanno un lavoro: questa quota al 2001 è pari al 64,3%, contro il 47,1% della media italiana e il 32% del Sud. I disoccupati sono appena 6% (contro il 9,9% del Piemonte, il 17,9% della Liguria, il 18,6% dell'Italia in complesso). Gli altri sono tutti studenti (25,9%), essendo pressoché nulla la quota delle ragazze che si dichiara casalinga.

Da un'elaborazione da noi effettuata sui dati RtfI, prendendo in considerazione la relazione di ciascun individuo con l'intestatario del foglio di famiglia,¹² si può vedere che nel Veneto la tendenza a restare nella famiglia di origine è aumentata di otto punti percentuali dal 1993 al 2002, sia per i giovani di 25-29 anni che per quelli ultra trentenni, con un aumento ancora superiore per le donne. Ma considerando solo i celibi e nubili la tendenza è opposta.

La permanenza in famiglia oltre i 25 anni non è spiegabile solo con il desiderio di avere un lavoro stabile prima di sposarsi. Da elaborazioni specifiche effettuate su dati Netlabor risulta che la quota di giovani avviati annualmente con un lavoro a tempo indeterminato è appena pari al 30% fra i 20-25enni, ma sale al 44% fra i 25-30enni ed è massima (48%) per i 30-35enni, contro il 42,6% dell'insieme di lavoratori di età superiore. Anche sotto il profilo della durata, la quota di rapporti avviati che durano di fatto più di due anni è inferiore alla media solo fino ai 20-24 anni. I lavoratori 25-30enni e quelli 30-35enni hanno la massima probabilità di lavorare con lo stesso datore per più di due anni e la minima probabilità di avere un rapporto di lavoro di durata inferiore a tre mesi.

11. Fonte: Istat (2003c)

12. I risultati dell'elaborazione effettuata su RtfI non sono direttamente confrontabili con quelli dell'indagine multiscopo dell'Istat, in quanto in RtfI è stata presa in considerazione solo la relazione con l'intestatario del foglio di famiglia e non la posizione effettiva all'interno di ciascuno degli eventuali nuclei che costituiscono la famiglia intervistata.

Tab. 4 – Percentuali di giovani che dichiarano di essere figlio dell'intestatario del foglio di famiglia per classe di età

	Maschi		Femmine		Totale	
	1993	2002	1993	2002	1993	2002
<i>Pop. in complesso</i>						
18-24 anni	94,1	92,4	85,5	86,6	89,9	89,6
25-29 anni	68,4	74,8	43,6	54,4	56,2	64,8
30-34 anni	32,5	40,7	13,8	23,0	23,4	32,1
<i>Solo celibi/nubili</i>						
18-24 anni	95,9	93,5	95,2	92,4	95,6	93,0
25-29 anni	92,3	86,5	88,1	84,1	90,7	85,5
30-34 anni	81,9	74,7	73,6	68,6	79,3	72,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Le ragioni della permanenza in famiglia anche oltre questa età, soprattutto nel Nord-est, vanno ricercate anche nel desiderio di non rischiare un abbassamento del tenore di vita e nel sostegno organizzativo e affettivo che trovano nella casa dei genitori.¹³

2.3 Le reti interparentali

La funzione della famiglia nelle relazioni con il mercato del lavoro non si esaurisce all'interno della co-residenza. Essa mette a disposizione dell'individuo anche risorse provenienti da persone appartenenti a strutture residenziali diverse, legate da relazioni di parentela. Queste possono all'occorrenza aiutare a trovare un lavoro, affrontare un'emergenza occupazionale, contribuire all'acquisto di un'abitazione, mettere a disposizione lavoro di cura non pagato, per consentire alle donne di conciliare l'attività in casa con quella sul lavoro.¹⁴ Nel Nord Est oltre

13. Secondo l'indagine multiscopo sulle famiglie dell'Istat fra le motivazioni addotte dai giovani 18-34enni che vivono con i genitori per la permanenza nella famiglia di origine, quella più importante in assoluto è che 'sta bene così con la sua autonomia'. Nel Nord Est questa motivazione è addotta da oltre la metà dei giovani e dal 60,9% dei maschi, seguita da quelle di essere ancora studente (26,2%) e di non trovare casa (16,8%). I giovani che restano in famiglia perché non trovano lavoro, sono appena il 6,4% (contro il 29% di quelli del Sud) (cfr. Sabbadini, 1999).

14. Dal 1983 ad oggi la quota di famiglie che ha ricevuto aiuti gratuiti da persone non coabitanti è scesa in Italia dal 30,7% al 16%. Al 1998 il 22% (22,7% nel Veneto) degli adulti dichiara di prestare aiuti di vario tipo (economico, assistenziale, di cura) a persone non coabitanti. Particolarmente elevata è la collaborazione degli anziani per la cura dei bambini: il 35% delle donne cinquantenni e il 38% delle sessantenni (rispettivamente 19,8 e 35,7% per gli uomini) dichiarano di aver dato almeno un aiuto di questo tipo nel mese precedente l'intervista. Il 21% degli ultrasessantacinquenni ha prestato almeno un aiuto economico. Fino ai 54 anni prevale invece l'aiuto per assistenza adulti. Il Veneto è la regione che destina la maggior quota di ore di aiuto all'assistenza di bambini (33,4%, contro il 25% dell'Italia) e la minima

un terzo delle famiglie (36%) riceve aiuti di questo tipo, con prevalenza degli aiuti domestici e di cura dei figli su quelli economici.

Tuttavia, anche queste reti di parentela si stanno indebolendo per cause naturali.¹⁵ Una conseguenza ben nota è la difficoltà nel passaggio della gestione di un'impresa alle generazioni più giovani.

Sul piano del mercato del lavoro, il ricorso a parenti ed amici per trovare un lavoro, che in passato era la via primaria di incontro tra domanda e offerta, si va indebolendo. Nel Veneto la percentuale di disoccupati che dichiara di aver cercato lavoro attraverso la segnalazione a possibili datori di lavoro da amici, parenti o conoscenti, scende dal 30,4% del 1993 al 20,6% del 2001, attestandosi molto al di sotto della corrispondente quota media nazionale, che è pari al 34,7%.¹⁶

3. Le donne tra famiglia e lavoro

3.1 L'evoluzione del modello di partecipazione al lavoro delle donne nel Veneto

Protagoniste dei mutamenti strutturali della famiglia e del mercato del lavoro continuano ad essere le donne.

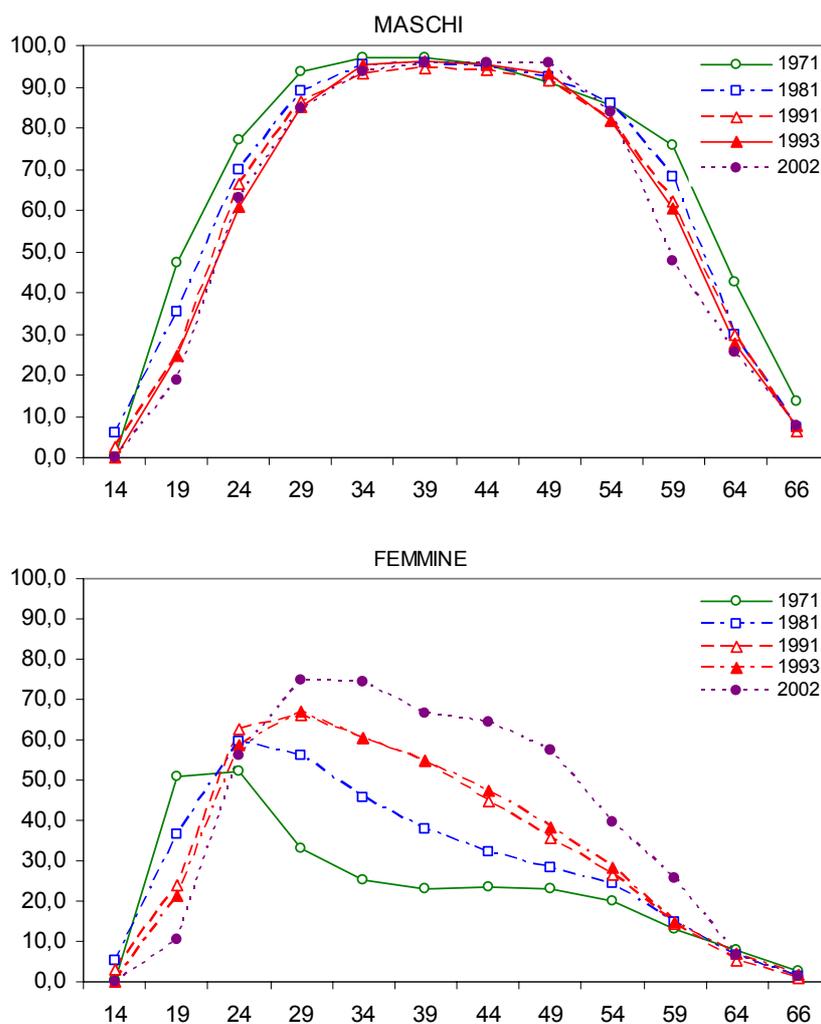
Il mercato del lavoro delle donne è vischioso da analizzare, in quanto è segnato dall'intreccio di lavoro pagato e lavoro non pagato di riproduzione sociale. Differenze persistenti di genere nella distribuzione del lavoro non pagato tra uomini e donne si ripercuotono su orari di lavoro, possibilità di carriera, scelta di professioni, scelta di tipologie di rapporti contrattuali. Fino all'inizio degli anni '70 il lavoro pagato femminile veniva considerato quale "investimento del tutto provvisorio e strumentale nella esperienza di vita e di lavoro della donna veneta" (Pristinger, 1983).

quota ad assistenza di anziani (17,9%, contro il 25,6% dell'Italia). Solo il 4,9% delle famiglie con figli minori di 15 anni ricorre a una baby sitter per la cura dei figli, contro il 29,9% delle famiglie in complesso (40% nel Veneto) che ricorre a aiuti extrafamiliari gratuiti. Per l'assistenza ad anziani e disabili le quote corrispondenti sulle famiglie in complesso sono 2% e 14,2%; per i lavori domestici 8% e 32%. (fonte: Istat, Indagine multiscopo sulle famiglie 1998).

15. In base alle stime di Castiglioni-Dalla Zuanna (2000) nel giro di 60 coorti di donne coniugate del Nord-est, nate fra il 1900 e il 1960, i parenti di una cinquantenne sono passati mediamente da 30 a 13, i collaterali (marito, fratelli e cognati) da 10 a 6.

16. Invece la quota che dichiara di aver fatto visite personali a possibili datori di lavoro – senza ricorrere ad aiuti parentali – è pari al 32,9% contro il 25,4% della media nazionale. Anche la quota che si è rivolta ad un'agenzia privata di collocamento è molto più elevata nel Veneto di quella media italiana: 14,8%, contro 8,2% (fonte: elab. su microdati RtfI).

Graf. 2 – Tasso di occupazione secondo il sesso per classi quinquennali di età dal 1971 al 2002 (è indicato il limite superiore di ciascuna classe)

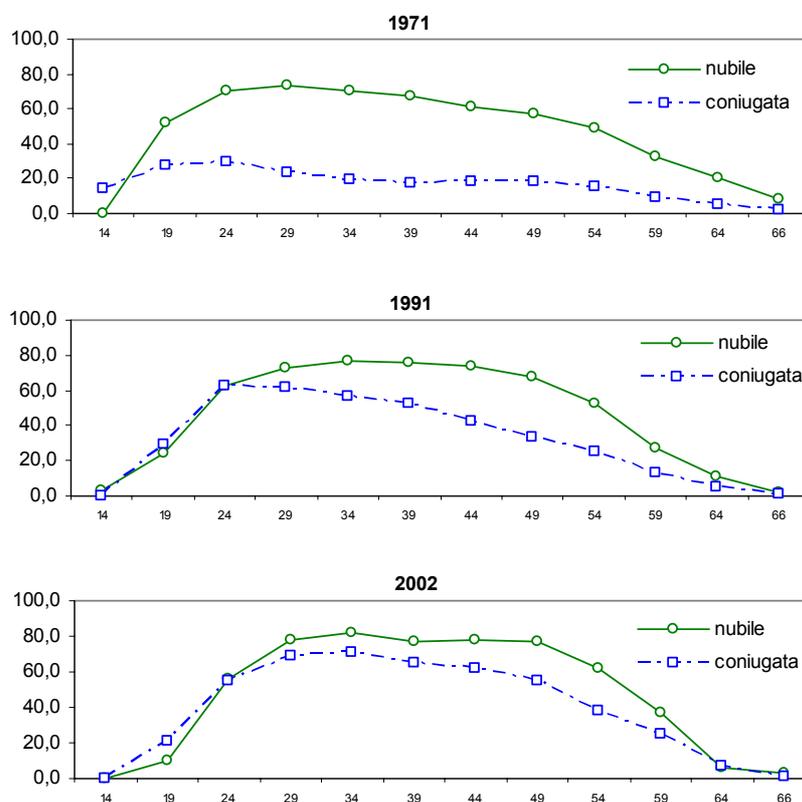


Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati censimenti 1971, 1981, 1991 e microdati Istat-Rtfl

Peculiarità del Veneto era perciò la rapida caduta del tasso di attività femminile dopo i 25 anni. Nel graf. 2, la curva a tratto continuo, relativa al 1971, mostra chiaramente tale peculiarità.

Carattere distintivo del cambiamento avvenuto negli anni successivi non è tanto l'aumento del numero di donne che entrano nel mercato del lavoro, quanto il prolungamento della partecipazione al lavoro anche oltre l'età del matrimonio e della nascita dei figli, come conseguenza di una scelta determinata fatta fin dall'inizio.

Graf. 3 – Tassi di occupazione delle donne secondo lo stato civile, per classi quinquennali di età al 1971, al 1991 e al 2001



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati censimenti 1971, 1981, 1991 e microdati Istat-Rtfl

Per le donne non sposate (graf. 3) la cuspide era sparita già al 1991 e l'andamento della curva era simile a quello maschile. Per le sposate una prima fase, che va dal 1971 al 1991, è stata caratterizzata soprattutto da un innalzamento dei tassi di occupazione delle donne giovani. La permanenza generalizzata fra i 40 e i 55 anni (leggibile nella concavità verso l'alto della curva relativa a queste due classi di età) è un fenomeno tipico di quest'ultimo decennio.

Dal 1993 ad oggi quasi tutto il saldo occupazionale femminile che si è verificato è dovuto alle donne al di sopra dei trenta anni: per le donne capofamiglia e coniugi, rispetto a 10 anni prima, ci sono nel 2002 51.000 trentenni occupate in più, 56.000 quarantenni e 37.000 cinquantenni. Nello stesso arco di tempo le occupate al di sotto dei 30 anni sono diminuite di oltre 15.000 unità, sia per l'effetto demografico, sia per i più elevati tassi di scolarità.

Il tasso di attività e l'età di abbandono definitivo dell'occupazione da parte delle donne sono fortemente influenzati dal livello di formazione e di collocazione nella gerarchia professionale. Nel 2002 quasi il 60% delle donne di età compresa fra 35-49 anni che hanno solo la licenza elementare e il 40% di quelle che hanno solo la licenza media ha già lasciato l'impiego, mentre oltre l'80% delle diplomate e delle laureate continua a lavorare.

L'eccezionale innalzamento dei livelli di istruzione femminile verificatosi in questi trenta anni¹⁷ spiega quindi in gran parte il comportamento lavorativo negli anni successivi all'uscita dal sistema scolastico. Tuttavia, anche a parità del livello di istruzione, la partecipazione al lavoro delle donne è cresciuta notevolmente negli ultimi anni.¹⁸

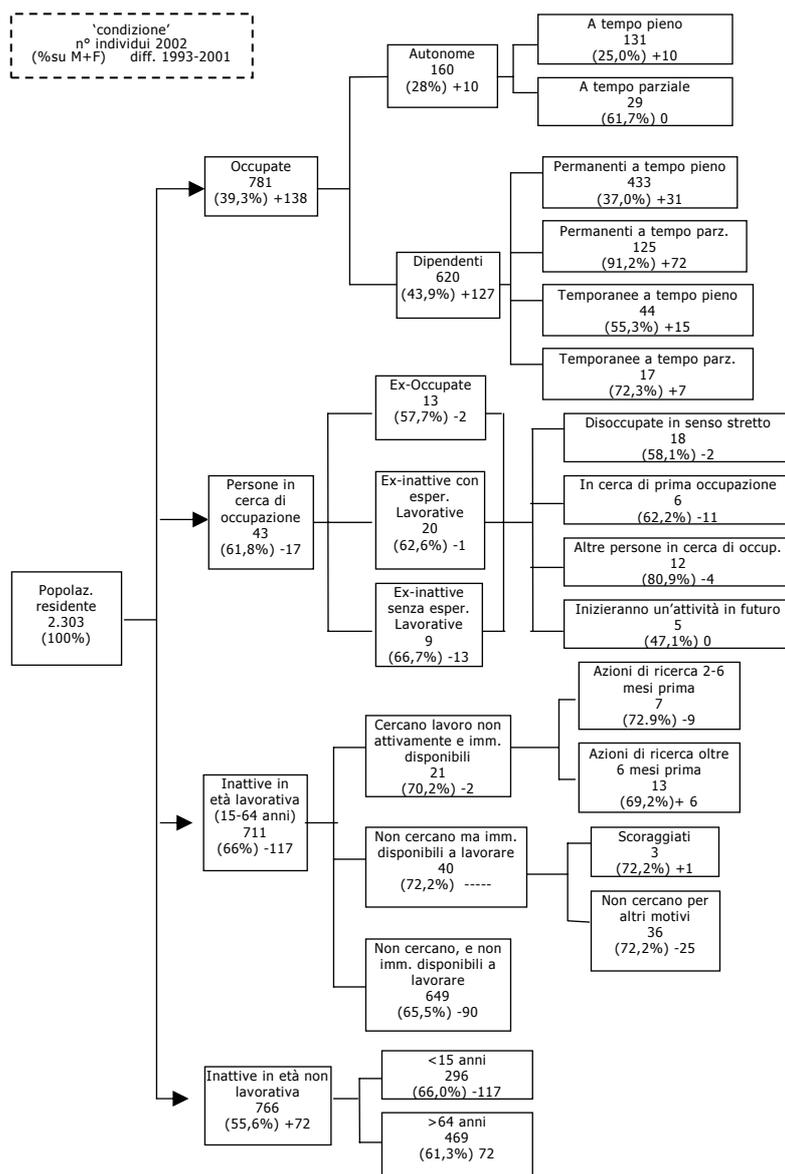
La spinta per le donne a lavorare non dipende solo da motivazioni culturali. All'origine ci sono i nuovi spazi aperti nel mercato del lavoro per effetto della crescita dei servizi terziari, le iniziative legislative a favore della maternità, l'aumento di flessibilità dei rapporti di lavoro.¹⁹

17. Considerando solo l'intervallo che va dal 1993 al 2002, cioè in soli 10 anni, la quota di donne con un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo è salita dal 23,3% al 34,3%. Per le donne occupate il balzo è di 17 punti (dal 41% al 57,5%), più di un punto e mezzo all'anno!

18. Per una quantificazione di questi aspetti si rimanda Veneto Lavoro (2002), pag. 111.

19. Anche per questi aspetti si rimanda a Veneto Lavoro (2001) e Veneto Lavoro (2002).

Graf. 4 – Partecipazione al mercato del lavoro delle donne: valori assoluti al 2002, % su maschi e femmine, variazione % 1993-2002



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Il diagramma che precede (graf. 4), costruito con gli stessi criteri di quello elaborato dall'Istat a livello nazionale,²⁰ consente di analizzare in dettaglio come è cambiato nell'ultimo decennio il modello di partecipazione al lavoro delle donne nel Veneto e qual è il peso delle diverse componenti rispetto alle corrispondenti maschili.

Dei 138.000 nuovi posti di lavoro femminili sorti nell'ultimo decennio (contro i 46.000 maschili) solo 31.000 riguardano lavori alle dipendenze tradizionali (permanententi e a tempo pieno); 80.000, cioè il 58%, sono a part-time e per il 60% riguardano donne dai 35 ai 49 anni. Nel 95% dei casi per la donna si tratta di part-time volontario.

Di particolare rilievo nel Veneto è il sottoinsieme delle donne non attive, ma disponibili a lavorare immediatamente a particolari condizioni (part-time, vicinanza all'abitazione, ecc).²¹ Esse costituiscono una riserva di lavoro pronta a entrare in gioco (forse già in parte entrata in forma irregolare o saltuaria), non appena si modificassero alcuni caratteri del mercato del lavoro, realizzando le condizioni per consentire la conciliazione delle responsabilità familiari con quelle occupazionali.

3.2 Evoluzione della famiglia e lavoro femminile

Il prolungamento della permanenza nel mercato del lavoro della donna è associato a una profonda modificazione delle scelte relative alla costituzione delle nuove famiglie e alla riproduzione. La separazione dalla famiglia di origine per costituire un nuovo nucleo familiare viene rimandata nel tempo. Dal 1993 al 2002 (tab. 5) le donne di 15-29 anni viventi in coppia con figli calano di 23.000 unità. Aumentano invece le donne giovani che escono dalla famiglia di origine per vivere sole (+2.400).

20. Il diagramma dell'Istat, scaricabile dal sito dell'Istituto, è relativo ai dati Rtfi del quarto trimestre 2002.

21. Per questo gruppo non è possibile fare un confronto diretto con il passato, perché sono cambiati i criteri di rilevazione. Fino al 2000 l'Istat rilevava genericamente la disponibilità a lavorare, senza verificare se c'era disponibilità immediata. È comunque possibile verificare che dal 1993 al 1999 questo gruppo ha avuto una crescita continua passando da 65.000 a 112.000, cioè ad un valore doppio di quello delle donne disoccupate (56.000). L'elevato peso di questo gruppo è, in questi ultimi anni, un carattere tipico del Veneto. Al 2002 nel Veneto ci sono 94 donne non occupate disponibili a lavorare immediatamente se si verificassero determinate condizioni per ogni 100 disoccupate. Il corrispondente valore medio nazionale è pari a 71. Insieme al Trentino e al Friuli, il Veneto è in testa a tutte le altre regioni.

Le donne che vivono in coppia sempre più spesso scelgono di non avere figli: il numero di coppie senza figli aumenta complessivamente di 59.000 unità, mentre quello delle donne in coppia con figli diminuisce di 21.000. Questo fenomeno è notevolmente pronunciato soprattutto per le coppie giovani, di età compresa fra i 30 e 39 anni (+27.200 senza figli, - 13.000 con figli). Solo oltre i 50 anni aumentano anche le donne in coppia con figli ancora conviventi, contrariamente a quanto ci si attenderebbe, a causa della fuoriuscita dei figli dalla famiglia di origine.

Tab. 5 – Saldo della popolazione femminile capofamiglia o coniuge dal 1993 a 2002 per classe d'età, tipo famiglia, condizione (migliaia)

		Single	Mono- geni tore	Coppia senza figli	Coppia con figli	Altro tipo	Totale
15-29	Occupati	1	0	-5	-12	0	-16
	Disoccupati-inoccupati	0	0	0	-1	0	-1
	Fdl potenziali	0	0	0	0	0	-1
	Nfdl disponibili	-	-	0	-2	0	-2
	Nfdl non disponibili	0	-	-1	-11	1	-11
	Totale	2	0	-6	-29	0	-33
30-39	Occupati	9	0	23	18	-1	50
	Disoccupati-inoccupati	0	0	0	-1	0	-1
	Fdl potenziali	0	0	0	-1	0	-2
	Nfdl disponibili	0	0	0	-9	0	-9
	Nfdl non disponibili	0	0	3	-19	-3	-17
	Totale	10	0	27	-13	-4	20
40-49	Occupati	9	3	6	36	1	56
	Disoccupati-inoccupati	0	0	0	1	0	1
	Fdl potenziali	0	0	0	0	0	1
	Nfdl disponibili	0	0	0	-6	-1	-8
	Nfdl non disponibili	0	-2	-2	-37	-2	-44
	Totale	9	1	4	-5	-2	7
50-64	Occupati	3	3	5	23	1	37
	Disoccupati-inoccupati	0	0	0	0	0	0
	Fdl potenziali	0	0	0	0	0	1
	Nfdl disponibili	0	0	0	0	0	1
	Nfdl non disponibili	-1	-2	2	-7	-1	-10
	Totale	3	0	8	17	0	29
65 e oltre	Occupati	-1	0	0	1	0	0
	Disoccupati-inoccupati	0	0	0	0	0	0
	Nfdl età non lavorativa	23	9	24	8	15	81
	Totale	21	10	24	9	14	81
Totale 15-65 anni		48	12	59	-21	7	106

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Le donne che vivono in famiglie allargate, con uno o più parenti conviventi (che costituiscono la grande maggioranza delle 'famiglie di altro tipo'), sono in forte calo in tutte le classi di età. La variazione positiva complessiva (+7.000) è dovuta tutta alla crescita nella classe di età oltre i 65 anni, nella quale gli anziani si prestano reciprocamente compagnia o ricevono assistenza. Un leggero aumento si evidenzia anche nella classe di età dei giovanissimi; in realtà, più che in termini di famiglia allargata quest'ultimo fenomeno è leggibile in termini di giovani sostituitisi nel ruolo di capofamiglia al genitore anziano.

Sotto il profilo delle relazioni con il mercato del lavoro, di interesse notevole è il confronto con la situazione esistente all'epoca del censimento 1981, cioè a quasi una generazione di distanza.²²

Il modello delle 'famiglie a doppia carriera', che prima riguardava un numero marginale di casi, sta diventando il modello prevalente: dal 30% del 1981 è passato a rappresentare oggi il 46% delle famiglie costituite da coppia con figli.

Al 1981 le donne avevano un tasso di attività di poco inferiore a quello maschile (in ogni caso superiore al 70%) solo se vivevano da sole (con o senza figli) o se erano sposate ma non avevano ancora figli. Per quelle sposate con figli, il tasso di attività crollava al 36% dopo i 30 anni e al 25% dopo i 40.

A poco più di 20 anni di distanza, equivalente a meno di un intervallo generazionale, il tasso delle madri trentenni è salito al 64%, con un aumento di 27 punti percentuali; per le quarantenni il tasso addirittura raddoppia, passando al 57% con un aumento di 32 punti percentuali rispetto a quello di venti anni prima.

Per le cinquantenni l'aumento, misurato su tutto il ventennio, è meno accentuato. Quasi 80% delle donne, qualsiasi sia la condizione familiare, risultano non occupate e il tasso di attività complessivo sale solo dal 16% al 22%.

L'unico che non cambia sensibilmente è il tasso di attività delle giovani 15-29enni, a causa dell'allungamento degli anni di frequenza

22. L'elaborazione è stata effettuata direttamente sui dati individuali del censimento 1981, su un campione relativo al 20% delle famiglie, assumendo come definizione concettuale di famiglia quella che fa riferimento all'insieme di persone che abitano in una stessa abitazione, indipendentemente dall'attribuzione o meno allo stesso nucleo familiare. Rispetto alla definizione di famiglia dell'Istat, questa definizione concettuale comporta una sottostima delle famiglie nucleari e un aumento di dimensione delle famiglie allargate, cioè formate da più nuclei aggregati viventi sotto lo stesso tetto.

scolastica; c'è un aumento sensibile rispetto al passato solo per quelle che hanno già figli.²³

Il cambiamento riguarda, dunque, soprattutto le coorti di donne entrate nel mercato del lavoro a partire dalla seconda metà degli anni '70, dopo l'approvazione della legge sulla maternità del 1971 e la 'legge di parità' del 1977, che ha armonizzato l'ordinamento italiano alle direttive comunitarie in materia di parità salariale e di trattamento fra lavoratori e lavoratrici.

Ritornando ad utilizzare come unica fonte RtfI, possiamo esaminare con un maggior grado di dettaglio le relazioni fra trasformazione della struttura familiare e tasso di attività della donna nell'ultimo decennio.

Il cambiamento più evidente di questi ultimi anni è il prolungamento della carriera lavorativa delle madri di famiglia anche oltre i 40 anni: dal 1993 ad oggi ci sono 37.000 quarantenni con figli in più passate dalle non forze di lavoro all'occupazione, a fronte delle 19.000 trentenni (tab.5).

Tab. 6 – Tasso di attività delle donne capofamiglia o coniugi per tipologia familiare e classe d'età. Confronto Censimento 1981-RtfI media 2002

	<i>Single</i>	<i>Mono- genitore</i>	<i>Coppia senza figli</i>	<i>Coppia con figli</i>	<i>Altro tipo</i>	<i>Totale</i>
<i>Censimento 1981</i>						
15-29 anni	79,2	73,0	76,8	46,7	58,9	56,1
30-39 anni	86,7	74,2	68,9	36,3	48,6	40,8
40-49 anni	72,3	53,3	37,5	25,3	37,1	29,5
50-64 anni	22,5	22,0	11,3	14,6	19,3	16,0
Tot. 15-64	39,5	39,8	39,3	30,0	34,7	32,7
<i>RtfI media 2002</i>						
15-29 anni	76,9	56,6	77,7	59,9	49,0	67,6
30-39 anni	90,9	75,4	80,5	64,5	64,2	69,3
40-49 anni	84,2	78,9	72,7	56,8	53,1	60,7
50-64 anni	26,4	31,2	16,3	26,0	24,1	24,3
Tot. 15-64	57,3	52,1	50,5	49,2	39,6	49,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-RtfI

23. In effetti per le donne in coppia senza figli il tasso di attività era salito negli anni '90 al di sopra dell'80%, per poi scendere improvvisamente di 3 punti nel 2002. Potrebbe anche trattarsi di un errore statistico.

Tab. 7 – Forze di lavoro (migliaia), tasso di occupazione e tasso di disoccupazione delle donne capofamiglia o coniugi del capofamiglia per tipologia familiare e classe d'età. Confronto fra quinquennio 1993-1998 e quinquennio 1998-2002

	Quinquennio 1993-1997					Quinquennio 1998-2002				
	Single	Mono- geni- tore	Coppia senza figli	Coppia con figli	Altro tipo	Single	Mono- geni- tore	Coppia senza figli	Coppia con figli	altro tipo
<i>15-29</i>										
Forze di lavoro	5	1	30	34	3	5	1	30	25	4
T. di occup.	71,6	73,2	82,1	53,2	66,4	68,6	69,6	81,3	56,9	54,8
T. di disocc.	10,1	10,1	4,7	10,0	7,8	11,5		6,0	7,9	13,7
<i>30-39</i>										
Forze di lavoro	9	7	27	123	10	16	9	40	131	8
T. di occup.	86,3	74,0	78,0	53,8	60,6	88,9	78,9	79,1	59,8	64,1
T. di disocc.	5,8	9,2	5,6	6,5	6,0	3,7	6,5	4,8	5,1	6,5
<i>40-49</i>										
Forze di lavoro	7	10	10	95	10	10	14	13	117	10
T. di occup.	77,0	65,7	53,8	40,7	42,7	80,5	76,0	66,5	52,0	53,5
T. di disocc.	3,3	7,0	4,8	5,5	4,5	5,5	5,6	3,7	4,1	3,6
<i>50-64</i>										
Forze di lavoro	8	8	10	37	8	9	10	13	49	9
T. di occup.	21,2	21,2	11,6	17,6	21,2	23,4	27,9	14,0	22,6	23,7
T. di disocc.	3,5	8,1	4,5	4,1	4,0	6,9	4,2	4,1	3,2	1,9
<i>Totale 15-64</i>										
Forze di lavoro	31	28	78	290	31	42	35	98	323	32
T. di occup.	48,4	41,2	44,8	39,2	38,0	55,7	51,8	48,6	45,7	41,0
T. di disocc.	5,4	8,0	5,1	6,3	5,3	5,9	5,4	4,9	4,7	5,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Per avere risultati ‘robusti’, anche per tassi di occupazione e disoccupazione riferiti a gruppi di individui di modeste dimensioni, in tab. 7 l’analisi dei cambiamenti è effettuata confrontando fra loro valori medi quinquennali (i due quinquenni di riferimento sono quello che va dal 1993 al 1997, a cavallo della recessione economica, e quello più recente, dal 1998 al 2002). Le variazioni sono leggibili in termini di tendenza e non come differenze decennali.

Malgrado i cambiamenti di questi ultimi anni, nell’ultimo quinquennio le donne in coppia senza figli continuano ad avere un tasso di occupazione notevolmente superiore rispetto a quelle con figli (tab. 7): nella classe di età più giovane lo scarto è di quasi 25 punti; si riduce a 20 punti fra i 30 e i 40 anni e scende a 19 punti fra i 40 e 50.

Le donne con figli sono invece quelle che hanno i più elevati tassi di disoccupazione, in quanto sono spinte più spesso a lavorare da necessità economiche.

Oltre i 50 anni il tasso di attività crolla per tutte, ma il rapporto fra le due categorie in esame si inverte: sono le donne con figli che hanno tassi di occupazione più elevati (22,6%, contro il 14% di quelle in coppia senza figli). La decisione di non lasciare il lavoro per chi deve continuare a mantenere un figlio ha minor margine di volontarietà, essendo determinata dall'esigenza di non diminuire il livello di benessere raggiunto; le donne sposate che non hanno più figli in casa abbandonano più facilmente il lavoro.

Per le famiglie di altro tipo, con uno o più membri aggiunti al nucleo principale, i comportamenti rispetto al lavoro sono analoghi a quelli delle coppie con figli. Fra i 30 e i 40 anni la presenza della madre o di altra persona in casa, per accudire i figli piccoli, consente alle donne di avere un tasso di occupazione più elevato (64,1%).

Infine le donne *single* monogenitrici hanno all'inizio tassi di occupazione più bassi di quelli delle donne in coppia senza figli. Ma dai trenta anni in poi sono le single quelle che raggiungono i più alti tassi di occupazione (88,9% fra i 30 e i 40 anni), di poco inferiori a quelli maschili.

3.3 *Famiglia e lavori femminili flessibili*

A causa degli impedimenti oggettivi (interruzioni per maternità e altre esigenze familiari) e soggettivi (pregiudizi della domanda) il lavoro femminile è sempre stato caratterizzato da una maggior grado di precarietà rispetto a quello maschile.

Negli anni recenti l'esigenza di conciliazione fra famiglia e lavoro ha sempre più orientato le donne verso lavori più flessibili di quelli maschili. In Italia le *policies* di questi ultimi anni in favore di una maggior flessibilità del mercato sono venute incontro in modo indiretto a tale esigenza. Solo recentemente sono state approvate i misure (l. 53 /2000) per venirvi incontro in modo specifico.

A parte le ultracinquantenni, per le quali la diffusione di lavori atipici continua ad avere molto spesso i caratteri della precarietà e dell'involontarietà,²⁴ sono le donne sposate con figli, di età compresa fra i 30

24. Cfr. Veneto Lavoro (2002).

e i 40 anni, quelle più interessate da lavori non tradizionali. Per questo gruppo la quota che ha un'occupazione alle dipendenze permanente e a tempo pieno è ormai scesa al di sotto del 50%, con un calo di ben 7 punti fra il primo e il secondo quinquennio preso in considerazione, controbilanciato dal forte aumento dei lavori permanenti a part-time.

Tab. 8 – Donne capofamiglia o coniugi del capofamiglia (totale occupate in età lavorativa) per tipo lavoro, classe d'età e tipologia famiglia

	Quinquennio 1993-1997						Quinquennio 1998-2002					
	Single	Mono- geni- tore	Copia senza figli	Coppia con figli	Altro	Totale 15-64	Single	Mono- geni- tore	Copia senza figli	Coppia con figli	Mono- geni- tore	Totale 15-64
<i>15-29 anni</i>												
Indip t. pieno	9,5	12,7	10,4	12,2	20,1	11,7	11,8	9,4	11,3	11,5	16,6	11,7
Indip a t. parziale	1,7		2,0	4,7	1,6	3,1	1,1		2,7	3,9	2,0	2,9
Dip. indet. t. pieno	77,2	61,3	77,0	59,9	63,5	68,5	71,9	57,7	69,7	57,3	61,2	64,5
Dip. indet. t. parz.	3,0	14,9	5,9	16,2	9,6	10,6	5,9	15,7	9,1	22,9	9,9	14,2
Dip. det. t. pieno	7,8	7,0	3,6	5,0	3,1	4,6	7,8	10,9	4,9	2,7	5,3	4,4
Dip. det. t. parz.	0,8	4,1	1,1	2,0	2,2	1,6	1,5	6,3	2,4	1,6	5,0	2,2
Totale 000	5	1	29	30	4	69	5	1	28	30	4	60
<i>30-39 anni</i>												
Indip t. pieno	16,6	16,9	16,2	15,6	18,6	16,0	16,3	11,3	11,7	13,5	21,9	13,7
Indip a t. parziale	1,3	3,9	2,3	5,0	5,7	4,4	2,4	2,7	1,9	4,7	2,5	3,8
Dip. indet. t. pieno	73,8	63,5	71,6	56,8	59,5	60,4	68,5	61,6	69,5	49,6	55,8	55,8
Dip. indet. t. parz.	2,3	11,5	6,3	17,5	12,2	14,4	5,1	16,5	9,5	27,4	12,7	21,1
Dip. det. t. pieno	3,1	2,7	2,7	3,2	2,8	3,0	5,8	5,0	5,5	3,0	3,4	3,8
Dip. det. t. parz.	2,8	1,6	1,0	2,0	1,2	1,8	1,8	2,9	1,8	1,9	3,7	2,0
Totale 000	9	9	25	114	11	16	15	8	38	124	9	19
<i>40-49 anni</i>												
Indip t. pieno	13,6	19,7	18,2	24,6	25,5	23,3	16,5	13,6	15,0	18,6	24,0	18,1
Indip a t. parziale	0,4	3,8	2,0	7,1	5,6	6,0	2,1	3,1	3,2	5,7	4,4	5,0
Dip. indet. t. pieno	80,1	66,3	69,5	52,7	51,8	56,3	73,0	69,6	69,1	52,0	52,1	56,1
Dip. indet. t. parz.	3,1	7,5	7,8	12,3	13,3	11,2	2,9	9,2	8,2	19,7	14,4	16,5
Dip. det. t. pieno	1,3	0,8	1,2	1,9	2,4	1,7	4,4	3,4	2,9	2,5	2,7	2,7
Dip. det. t. parz.	1,5	1,8	1,3	1,4	1,4	1,5	1,1	1,1	1,6	1,6	2,4	1,6
Totale 000	6	10	9	89	10	124	10	13	13	111	11	157
<i>50-64 anni</i>												
Indip t. pieno	24,5	24,4	38,0	39,8	47,8	37,1	20,0	25,9	34,4	33,3	38,5	32,0
Indip a t. parziale	4,8	3,3	10,6	11,6	8,6	9,4	4,1	5,6	9,4	7,8	8,5	7,5
Dip. indet. t. pieno	60,7	59,2	37,4	34,6	34,4	40,7	61,6	52,8	41,5	42,9	39,6	45,2
Dip. indet. t. parz.	7,4	9,4	10,4	10,8	6,5	9,7	9,4	13,1	10,7	13,1	11,1	12,2
Dip. det. t. pieno	1,9	1,4	1,7	1,3	1,6	1,5	2,0	1,4	1,9	1,3	0,9	1,4
Dip. det. t. parz.	0,7	2,3	1,8	1,9	1,2	1,7	3,0	1,2	2,1	1,6	1,5	1,7
Totale 000	7	8	9	35	8	67	8	10	12	47	10	87
<i>Totale 15-64 anni</i>												
Indip t. pieno	16,8	20,2	16,9	21,3	28,2	20,8	16,6	16,6	15,2	18,2	26,8	18,0
Indip a t. parziale	2,1	3,5	3,2	6,5	5,9	5,4	2,5	3,7	3,3	5,5	4,8	4,7
Dip. indet. t. pieno	72,3	63,1	69,1	52,9	51,3	57,4	68,6	62,1	65,7	50,0	50,4	55,1
Dip. indet. t. parz.	4,0	9,4	6,9	14,8	10,8	12,1	5,6	12,4	9,4	22,1	12,5	17,2
Dip. det. t. pieno	3,2	1,8	2,7	2,7	2,4	2,7	4,9	3,5	4,5	2,5	2,6	3,1
Dip. det. t. parz.	1,6	2,0	1,2	1,8	1,4	1,6	1,9	1,8	2,0	1,7	2,8	1,9
Totale 000	27	25	72	268	33	426	37	32	91	304	34	499

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Invece le donne single continuano ad avere un'elevata probabilità di avere un lavoro alle dipendenze di tipo tradizionale, soprattutto se giovani (71,9%). Tuttavia dal primo al secondo quinquennio la probabilità è calata di 5 punti. Anche per le donne sposate che non hanno figli la probabilità è elevata fino ai 50 anni (69% in tutte e tre le classi di età), ma scende per entrambi i gruppi a poco più del 40% oltre tale soglia.

I lavori a tempo determinato sono accettati prevalentemente da donne giovani non ancora sposate, nella fase iniziale della carriera lavorativa; quelle non sposate con figlio accettano anche lavori temporanei a tempo parziale. Con il passare degli anni è maggiore, anche se in calo nel tempo, la quota di lavoratrici autonome. Per le single ciò avviene a partire dai 30 anni. Per le donne con figli solo dopo i 40 (18,6% a tempo pieno e 5,7% a tempo parziale).

È soprattutto dopo i 50 anni che per le donne, soprattutto se sposate, e, ancor più, se viventi in una famiglia allargata, è massima la probabilità di avere un lavoro indipendente. Questo fenomeno si verifica sia per il passaggio da un precedente lavoro dipendente, sia, soprattutto, per il fatto che per i lavoratori indipendenti l'abbandono dell'attività lavorativa avviene ad età più avanzata.²⁵

Delle donne con più di 50 anni che ancora lavorano, il 39% ha un lavoro autonomo (di cui 7,5% a part-time); se appartengono ad una famiglia allargata, la quota sale a 47% (di cui 8,5% a part-time); è superiore al 40% per le sposate, mentre scende al 24% per le single.

3.4 *Durata dei rapporti di lavoro e impegni familiari*

La classificazione in rapporti a tempo indeterminato e rapporti a tempo determinato adottata in tab. 8 permette di rilevare solo parzialmente il grado di stabilità del rapporto di lavoro, in quanto non basata su precisi riscontri contrattuali ma sulla percezione dell'individuo.²⁶

25. Il maggior coinvolgimento di donne in età elevata come titolari di imprese viene osservato anche da Occari (2003), in un'indagine sui microdati Ebav. Tale comportamento viene attribuito al fatto che per effetto dell'età media più elevata molte donne entrino come titolari dell'impresa in caso del decesso del marito.

26. In de Angelini, Giraldo (2002) si è dimostrato che il numero di rapporti a tempo determinato rilevati attraverso l'indagine Rtl è notevolmente sottostimato rispetto a quello reale.²⁷ L'aumento di peso riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendenti con una tenure fino a 5 anni: mentre nel triennio 1992-1995 questi rappresentavano il 23,3% del totale, nel triennio 2000-2002 arrivano a pesare il 26%. Invece i rapporti da 5 a 6 anni sono calati da 13,6% a 11,8%; quelli oltre sette anni dal 56% al 54%.

Per avere un riscontro più oggettivo, prenderemo in considerazione la durata del rapporto, misurando non quella prevista dal contratto, ma la ‘*tenure*’ effettiva, misurata dall’inizio del rapporto alla data dell’intervista.

Nei lavori dipendenti la diffusione di contratti atipici ha determinato un aumento dei rapporti di lavoro di breve durata.²⁷ L’aumento di peso dei rapporti di breve durata riguarda tutti i settori. Anche nella Pubblica amministrazione la quota di rapporti di tenute superiore a 5 anni è scesa di due punti. La quota con *tenure* superiore ai cinque anni per le donne è di cinque punti inferiore a quella degli uomini. Ma in termini dinamici quelli che sono stati più interessati dal fenomeno della riduzione delle durate sono stati gli uomini. L’aumento, per entrambi i generi, non ha riguardato i contratti di durata stagionale (fino a tre mesi), la cui quota è rimasta uguale a quella di 10 anni fa.

Tab. 9 – Rapporti di lavoro dipendenti secondo il sesso (15 anni e oltre). Ripartizione percentuale media della ‘*tenure*’. Veneto, valori medi triennali

	1993-1995	1997-1999	2000-2002
<i>Maschi</i>			
Fino a 3 mesi	4,8	5,3	4,9
Da 4 mesi a 5 anni	20,0	24,2	24,4
Oltre 5 anni	75,2	70,5	70,7
Totale (migliaia)	755	765	788
<i>Femmine</i>			
Fino a 3 mesi	6,2	6,9	6,2
Da 4 mesi a 5 anni	26,2	26,3	28,2
Oltre 5 anni	67,6	66,8	65,5
Totale (migliaia)	499	552	611

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

La durata dei rapporti di lavoro varia soprattutto in funzione dell’età. La probabilità di avere un rapporto di lavoro dipendente con anzianità superiore a cinque anni per le donne è pari al 25,7% fra i 15 e i 24 anni; sale al 61,7% fra 25 e 34 anni, al 77,3% fra 35 e 50 e all’85% oltre i 50 anni (per gli uomini le durate sono maggiori, soprattutto nelle classi centrali).

Sono, perciò, soprattutto i figli che hanno rapporti di breve durata: la probabilità di avere lo stesso rapporto di lavoro da più di cinque anni è pari solo al 52% per i maschi e al 46% per le femmine.

Per le donne capofamiglia o coniugi la probabilità aumenta notevolmente, salendo al 66% (5 punti più bassa di quella del partner), e non si differenzia molto al variare del tipo di famiglia. È massima per le donne con figli (70% per quelle in coppia), scende al 61% per le single e al 58% per quelle in coppia senza figli (più giovani o più anziane del gruppo precedente).

Tab. 10 – ‘Tenure’ del rapporto di lavoro dipendente del capofamiglia o coniuge e dei figli secondo il sesso e il tipo di famiglia (tutte le età). Valori percentuali di riga. Quinquennio 1998-2002 (valori medi)

	<i>Fino a tre mesi</i>	<i>Da 4 mesi a 5 anni</i>	<i>Oltre 5 anni</i>	<i>Ignota</i>	<i>Totale (migliaia)</i>
<i>Maschi</i>					
Single	4,7	34,9	60,4	2,6	47
Monogenitore	3,2	18,3	78,5	5,3	5
Coppia senza figli	3,2	32,2	64,6	3,6	76
Coppia con figli	2,3	23,3	74,4	4,0	327
Altro tipo	2,9	31,7	65,4	4,0	32
Tot. capofamiglia o coniuge	2,7	26,3	71,0	3,8	490
Figlio	9,3	37,9	52,8	4,1	268
<i>Femmine</i>					
Single	4,6	34,6	60,8	3,2	30
Monogenitore	4,0	29,1	66,9	2,5	25
Coppia senza figli	5,1	37,4	57,5	3,8	75
Coppia con figli	4,1	26,4	69,5	3,6	234
Altro tipo	4,6	30,6	64,8	5,3	20
Tot. capofamiglia o coniuge	4,3	29,6	66,1	3,6	386
Figlia	10,9	43,0	46,1	3,6	180

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

3.5 Orario di lavoro e famiglia

Mediamente le donne lavorano un numero di ore inferiore a quello dei maschi: nell'ultimo quinquennio 35 ore settimanali, contro le 45 maschili (tab. 11). Le donne che conducono un'attività autonoma hanno tuttavia orari pesanti quanto e più di quelli medi maschili; ciò in particolare si verifica per le imprenditrici (43 ore) e per le lavoratrici in proprio (41 ore).²⁸

28. Questi risultati vengono confermati dall'indagine diretta condotta dalla Fondazione Corazzin (2003) per conto dell'Ente Bilaterale Artigianato del Veneto presso un campione di aziende artigiane della regione (si veda, in particolare, il saggio di

Tab. 11 – Ore settimanali lavorate abituali secondo il sesso. Confronto fra quinquennio 1993-1997 e quinquennio 1998-2000

	Maschi		Femmine	
	1993-1997	1998-2002	1993-1997	1998-2002
Dirigente	44	43	38	37
Direttivo quadro	38	39	28	31
Impiegato o intermedio	39	39	35	34
Operaio, subalterno e assimilati	40	41	36	35
Apprendista	40	39	39	37
Lavorante a dom. per conto imprese	42	31	30	34
Imprenditore	48	49	41	43
Libero profess.	44	45	36	35
Lavoratore in proprio	46	46	41	41
Socio di coop.	43	43	36	35
Coadiuvante	44	44	39	39
Totale	42	42	36	35

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Le donne che conducono un'impresa nel settore alberghiero e della ristorazione lavorano in media 50 ore settimanali se imprenditrici, 49 se lavoratrici in proprio, socie o coadiuvanti; anche dirigenti, quadri e impiegate lavorano dalle 39 alle 41 ore. Quasi altrettanto lavorano le donne dirigenti e quadri di quasi tutti i settori industriali, sfiorando le 50 ore nel settore delle costruzioni, dell'abbigliamento, della gioielleria. Fra le dipendenti dichiarano di lavorare oltre 40 ore settimanali le apprendiste nel settore agroalimentare, in quello dell'abbigliamento e del commercio all'ingrosso. Hanno mediamente orari inferiori a 37 ore settimanali solo le donne nel settore dell'istruzione, dove la media è di 27 ore settimanali.

Nell'arco di tempo considerato in tabella 11 l'orario abituale delle donne si è ridotto di circa 40 minuti; ma per le donne in posizione di quadro, di lavorante a domicilio e di imprenditore ci sono stati aumenti fino a 3 ore.

Un tempo lavorativo così esteso rischia di assorbire la quasi totalità del tempo quotidiano, lasciando poco spazio per le cure domestiche e le attività del tempo libero.

Marina Camonico, "Maternità e lavoro nell'impresa artigiana: la difficile conciliazione"). Su 10 imprenditrici artigiane sette affermano di lavorare fra le 40 e le 50 ore la settimana, con una media di 47 ore e 57 minuti, contro le 51,38 ore degli imprenditori artigiani maschi. Dall'indagine risulta che l'elevato numero di ore non è una 'libera scelta', ma è imposto dalle esigenze dell'azienda.

A differenza degli uomini, le donne con il passare degli anni (tab. 12) riducono il loro impegno in termini di ore lavorate, a causa della sopravvenienza di impegni familiari. Ciò avviene soprattutto per le lavoratrici dipendenti che non hanno posizioni dirigenziali. Impiegate, quadri e operaie lavorano tutte 38 ore settimanali nei primi anni; ma nelle classi di età successiva si riduce l'impegno lavorativo. Invece le donne imprenditrici lavorano di più con il passare degli anni. Per le altre categorie di lavoratrici indipendenti la riduzione è appena percettibile.

Una conseguenza di tale fenomeno di correlazione con l'età è che le figlie viventi in famiglia (tab. 14) lavorano mediamente un maggior numero di ore delle madri, se dipendenti (37 contro 32). Per i maschi questa differenza non appare: tutti i dipendenti lavorano mediamente 40 ore settimanali, indipendentemente dalla posizione in famiglia.

Nel lavoro indipendente chi lavora più di tutti è sempre il capofamiglia maschio (46 ore). Se ha figli (tab. n.14) l'impegno lavorativo sale a 47 ore; se non ha moglie e deve dedicare una maggior quantità di tempo ai figli, scende a 44. Le donne con un lavoro autonomo, invece, se vivono sole con figli lavorano due ore di più.

Tab. 12 – Ore settimanali abituali lavorate mediamente nel quinquennio 1998-2002 per sesso ed età

	<i>Maschi</i>				<i>Femmine</i>			
	<i>15-24</i>	<i>25-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65 e oltre</i>	<i>15-24</i>	<i>25-54</i>	<i>55-64</i>	<i>65 e oltre</i>
Dirigente	40	44	41	42	37	38	34	35
Direttivo quadro	41	39	37	34	38	30	29	23
Impiegato o intermedio	39	39	37	37	38	34	31	32
Operaio, subalterno e assimilati	41	41	39	36	38	35	32	32
Apprendista	40	39	-	-	38	35	-	-
Lav. a dom. per conto imprese	42	40	29	18	35	32	29	25
Imprenditore	44	49	48	45	39	43	42	35
Libero profess.	42	45	42	35	35	35	36	37
Lavoratore in proprio	45	47	45	39	42	41	41	40
Socio di coop.	40	44	41	39	39	35	38	35
Coadiuvante	44	45	41	35	41	39	39	37
Totale	41	42	42	39	38	35	36	36

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 13 – Ore settimanali abituali lavorate mediamente da tutti i componenti nel quinquennio 1998-2002 per sesso, posizione nella famiglia e tipo di lavoro

	Dipendente	Indipendente	Totale
<i>Maschi</i>			
Capo famiglia	40	46	42
Coniuge del c. fam.	41	46	42
Figlio del c. fam.	40	45	41
Ascendente c. fam.	39	40	39
Altro parente	40	45	42
Altro	41	45	42
Totale	40	46	42
<i>Femmine</i>			
Capo famiglia	35	41	36
Coniuge del c. fam.	32	39	34
Figlio del c. fam.	37	41	38
Ascendente c. fam.	31	38	34
Altro parente	35	41	37
Altro	36	41	38
Totale	34	40	35

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 14 – Ore settimanali abituali lavorate dal capofamiglia o dal coniuge di capofamiglia secondo il sesso, il tipo di famiglia e il tipo di lavoro (dipendente, indipendente). Quinquennio 1998-2002

	<i>Femmine</i>			<i>Maschi</i>		
	Dipendente	Indipendente	Totale	Dipendente	Indipendente	Totale
Single	36	40	37	39	45	41
Monogenitore	34	40	35	38	44	41
Coppia senza figli	36	39	36	40	45	42
Coppia con figli	31	39	33	40	47	43
Altro tipo	34	42	37	40	46	43
Totale	33	39	34	40	46	42

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Le coniugate con figli lavorano mediamente 3 ore in meno di quelle senza figli (tab. 15) e 4 ore in meno delle single. Ma se sono titolari di un'impresa arrivano fino a 43 ore; se sono lavoratrici in proprio lavorano più delle single (41 ore).

Tab. 15 – Ore settimanali abituali lavorate dalle donne capofamiglia o coniugi secondo il sesso, il tipo di famiglia e la posizione nella professione. Quinquennio 1998-2002

	Single	Mono- genitore	Coppia senza figli	Coppia con figli	Altro tipo	Totale
Dirigente	42	31	38	35	40	37
Direttivo quadro	33	28	33	28	30	30
Impiegato o intermedio	36	33	36	31	34	33
Operaio, subalterno e assimilati	37	35	36	32	35	33
Apprendista	40	-	38	32	26	33
Lav. a dom. per conto imprese	43	35	27	34	23	33
Imprenditore	48	47	43	41	45	43
Libero profess.	39	34	33	34	40	35
Lavoratore in proprio	40	40	41	40	41	41
Socio di coop.	40	39	34	32	38	34
Coadiuvante	39	44	40	37	42	38
Totale	37	35	36	33	37	34

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Un indicatore utilizzato dai demografi come *proxy* del ciclo di vita di una famiglia è l'età del primo figlio. Il graf. 5²⁹ mostra che il numero medio di ore abituali lavorate cala nei primi anni successivi alla nascita fino a raggiungere il valore minimo quando il primogenito (o, sempre più spesso, l'unico figlio) ha tre anni, cioè al momento dell'inserimento nella scuola materna, per poi risalire lentamente, fino a raggiungere le 36 ore quando il primo figlio raggiunge la maggiore età.

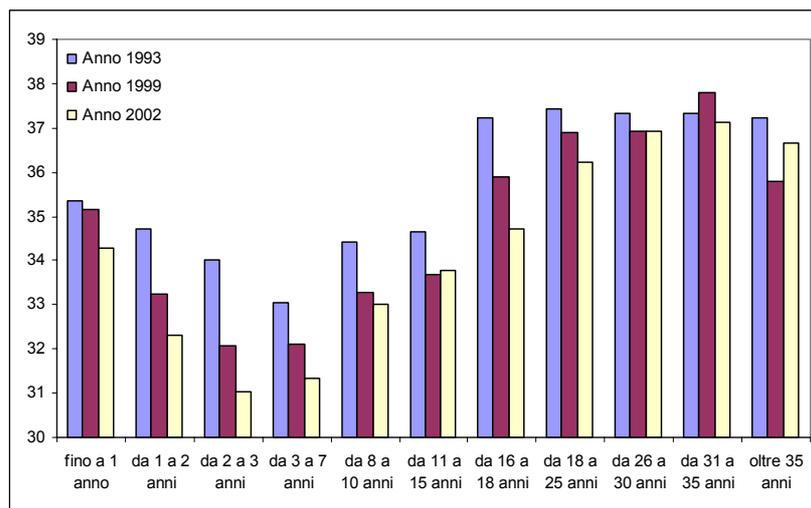
Dal 1993 ad oggi c'è stata una riduzione dell'impegno lavorativo delle madri con figli in età scolare.

Il confronto fra i valori dichiarati al 1999 e quelli al 2002 consente di verificare anche qual è stato l'impatto della legge 53/2000: per le madri con figli nelle classi di età interessate (fino a 8 anni) la riduzione è stata mediamente dell'ordine di un'ora.³⁰

29. Nel grafico è indicato il numero di ore settimanali abituali dichiarato dall'intervistato e non quelle lavorate nella settimana precedente, che, ovviamente, risultano molto inferiori nel primo anno di vita del bambino. Fino al 1998 la quota di donne occupate che dichiarava di aver lavorato nella settimana precedente un numero ridotto di ore per maternità era pari al 2,3-2,8% delle occupate. A partire dal 1999 sale al di sopra del 3% e si mantiene tale negli anni successivi.

30. Dall'indagine di Marina Camonico in Fondazione Corazzin(2003), risulta che solo il 5% delle imprese artigiane (che sono le più coinvolte) hanno in qualche modo utilizzato la legge 53. La maggioranza degli imprenditori non la conosce (39%) o ne ha sentito solo parlare (37%).

Graf. 5 – Ore settimanali abituali lavorate dalle donne per età del figlio maggiore. Anni 1993, 1999, 2002



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 16 – Ore settimanali abituali e ore lavorate nella settimana precedente da uomini e donne capofamiglia o coniuge (esclusi single), che hanno almeno un figlio di età inferiore a 1 anno, 3 anni e 8 anni. Anni 1993, 1999, 2002

	Ore settimanali abituali			Ore nella settimana precedente		
	1993	1999	2002	1993	1999	2002
<i>Maschi</i>						
Con figli < 1 anno	42	44	43	40	44	40
Con figli < 3 anni	42	44	43	40	43	40
Con figli < 8 anni	42	43	43	40	42	40
Totale maschi	42	43	42	40	41	39
<i>Femmine</i>						
Con figli < 1 anno	35	35	34	12	9	8
Con figli < 3 anni	35	33	32	24	23	21
Con figli < 8 anni	34	33	32	28	26	24
Totale femmine	35	34	34	31	30	29

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Quelle della Rtfi sono le ore di lavoro dichiarate dagli intervistati, al netto dell'economia informale e del lavoro irregolare. Se si potessero valutare anche queste componenti, le ore complessivamente lavorate risulterebbero superiori. Da un'altra indagine, avente per oggetto il tempo libero (cfr. Istat 2003c), risulta che in Italia l'11% della popolazione lavora almeno una volta alla settimana fuori dell'orario di lavoro (in ugual misura uomini e donne; in misura doppia le donne dirigenti e titolari di impresa), nel 45% dei casi a causa dei carichi di lavoro eccessivi. Sotto questo profilo il Veneto è in prima posizione fra tutte le regioni, con una quota pari al 15%; un'altra quota, pari al 20,1%, lo fa saltuariamente (18% in Italia). Dall'indagine Istat multiscopo sulle famiglie del 1989 emergeva anche che le donne non ufficialmente occupate nel 5% dei casi dichiarano di prestare qualche ora di lavoro professionale. Peraltro nel tempo libero dei veneti una quota superiore a quella di tutte le altre regioni è impegnata da attività che potrebbero essere fatte rientrare nell'economia informale quali: i lavori di manutenzione per la casa (31,8%), la cura dell'automobile (29,3%), la cura dell'orto (33,1%).

4. La domanda di figure professionali rivolta alle donne

Nella edizione 2003 per la prima volta l'indagine Excelsior sulla domanda di figure professionali espressa dagli imprenditori rileva le preferenze di genere. La preferenza esplicitamente espressa per figure maschili è ancora doppia rispetto a quella per figure femminili (44,5% contro 21,2%) e solo nel 34% dei casi c'è indifferenza.

Le professioni di vendita e relative ai servizi per le famiglie continuano ad essere, come lo sono state negli ultimi 20 anni, il volano dell'occupazione femminile (tab. 17). Per le professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione e per quelle dirigenziali le preferenze invece continuano ad andare agli uomini, benché ormai vi siano più donne laureate e diplomate che uomini nella composizione dell'offerta.

Anziché avviarsi ad un superamento delle differenze di genere, la composizione della domanda accentua gli squilibri esistenti nell'attuale struttura dell'occupazione e nella stessa struttura delle assunzioni di fatto avvenute nell'ultimo anno (tab. 18). Per quanto riguarda le professioni manuali quasi tutte le preferenze espresse vanno a figure maschili; per le donne invece la quota più rilevante (38,6%) riguarda professioni relative alla vendita e ai servizi alle famiglie.

Tab. 17 – Domanda di lavoro (di durata superiore a 3 mesi) espressa dalle imprese per il 2003, secondo il genere della figura professionale richiesta

	Totale val. ass.	Figura femminile %	Figura maschile %	Indiffe- rente %
Dirigenti e direttori	162	1,2	62,3	36,4
Prof. intellettuali e scientifiche	1729	4,6	27,4	68,0
Professioni tecniche	8289	20,5	27,7	51,8
Prof. esec. relative all'amministraz.	6935	29,2	31,4	39,4
Prof. vendita ed ai serv. famiglie	16814	35,1	13,7	51,2
Operai specializzati	19018	11,2	74,5	14,3
Conduttori impianti	11042	12,3	60,1	27,6
Personale non qualificato	8140	25,6	48,5	26,0
Totale	72199	21,2	44,5	34,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Unioncamere-Excelsior 2003

Tab.18 – Distribuzione per genere delle professioni, secondo le preferenze espresse per il 2003 dagli imprenditori (fonte Excelsior) e confronto con l'occupazione esistente e le entrate nell'ultimo anno (occupati in complesso e occupati dipendenti stesso campo di rilevazione)

	Previsioni Excelsior 2003		Rtfl assunti ultimo anno		Rtfl occupati	
	v. ass.	%	solo confron- tabili %	tutti %	solo confron- tabili %	tutti %
<i>Femmine</i>						
Dirigenti e direttori	2	0,0	0,4	0,7	0,6	1,9
Prof. intellettuali scientifiche.	80	0,5	2,0	5,8	1,7	6,3
Professioni tecniche	1.703	11,1	17,6	23,2	18,4	24,9
Prof. esec. relative all'amministraz.	2.023	13,2	17,7	15,1	19,8	15,6
Prof. vendita ed ai serv. famiglie	5.900	38,6	28,7	25,8	20,4	21,7
Operai specializzati	2.127	13,9	13,4	10,4	19,1	14,3
Conduttori impianti	1.363	8,9	10,0	6,8	12,3	6,9
Personale non qualificato	2.082	13,6	10,1	12,1	7,7	8,4
Totale	15.280	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Maschi</i>						
Dirigenti e direttori	101	0,3	1,6	2,5	2,6	4,9
Prof. intellettuali scientifiche.	473	1,5	2,1	5,1	2,3	6,0
Professioni tecniche	2.293	7,1	16,2	17,0	17,6	18,3
Prof. esec. relative all'amministraz.	2.177	6,8	10,6	8,7	10,8	7,5
Prof. vendita ed ai serv. famiglie	2.306	7,2	13,9	14,3	8,9	12,0
Operai specializzati	14.165	44,0	31,7	28,7	35,2	32,2
Conduttori impianti	6.634	20,6	16,5	15,5	17,8	13,1
Personale non qualificato	3.945	12,3	7,5	7,9	4,8	4,9
Forze armate				0,2	0,0	0,9
Totale	32.160	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat-Rtfl e Unioncamere- Excelsior 2003

Anche per quanto riguarda la flessibilità, solo il 24% dei posti di lavoro previsti per il 2003, per i quali è richiesta una presenza femminile, sono a part-time (tab. 20).

Non stupisce che la tensione sul mercato del lavoro sia molto più forte per le figure maschili che per quelle femminili. La percentuale di figure per le quali gli imprenditori dichiarano difficoltà di reperimento sul mercato è in continua ascesa negli ultimi anni, con il Veneto in primissima posizione. Per gli uomini la percentuale è arrivata al 62,9%. Per le donne è venti punti inferiore: 40,9% (tab. 20). Peraltro è elevata quasi quanto quella degli uomini (oltre un terzo della domanda) la quota di assunzioni per le quali gli imprenditori dichiarano che sarebbero disposti ad assumere lavoratori extracomunitari, per far fronte alle carenze di offerta locale.

Tab. 19 – Domanda di lavoro (di durata superiore a 3 mesi) espressa dalle imprese per il 2003, secondo il genere della figura professionale richiesta e il titolo di studio

	<i>Figura femminile</i>	<i>Figura maschile</i>	<i>Indifferente</i>	<i>Totale</i>
Licenza scuola media	47,3	55,5	34,6	33.668
Formazione professionale (2 anni)	6,4	12,5	10,4	7.587
Istruzione professionale (3 anni)	15,7	12,3	13,2	9.633
Diploma superiore	28,1	17,7	32,5	18.029
Laurea	2,4	1,9	9,3	3.282
Totale	100,0	100,0	100,0	72.199
Composizione %	21,2	44,5	34,3	100

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Unioncamere- Excelsior 2003

Tab. 20 – Assunzioni preferenzialmente femminili previste per il 2003 secondo alcune caratteristiche

	<i>F</i>	<i>M</i>
Numero assunzioni con preferenza di genere	15.280	32.160
% di difficile reperimento	40,9	62,9
- di cui: per forte concorrenza tra imprese		33,2
- di cui: per mancanza necessaria qualific.	10,6	20,3
% in sostituzione di analoga figura	44,2	33,1
% con esperienza specifica o di settore	47,6	54,6
% a tempo indeterminato	57,4	60,3
% a part-time	24,1	1,8
% extracomunitari (n. max)	31,4	35,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Unioncamere-Excelsior 2003

5. Il grado di insoddisfazione delle donne nel mercato del lavoro

A conclusione di questo excursus sul modello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel Veneto, riproponiamo, articolandola per genere, una stima del livello di insoddisfazione delle forze di lavoro attuali e potenziali, secondo lo schema che avevamo già presentato in Veneto Lavoro (2002), pag. 166. Si tratta di un insieme di indicatori, costruiti utilizzando solo dati RtfI, ordinati per livello decrescente di insoddisfazione, secondo la graduatoria suggerita in una ricerca effettuata in Emilia Romagna (2002), con alcune integrazioni circa la coerenza fra titolo di studio e qualifica. A fianco della tabella sono riportati i corrispondenti valori calcolati dall'Irpet per la Toscana, nell'ambito di una ricerca in corso.

I valori percentuali sono stati calcolati ponendo uguale a 100 il numero di occupati, che, sulla base dei parametri considerati, risultano soddisfatti.

L'indicatore sintetico complessivo di insoddisfazione così costruito nell'ultimo triennio (2000-2002) risulta uguale a 18,9 per i maschi e a 37 per le donne, con una differenza di genere di quasi 20 punti percentuali. I parametri che contribuiscono maggiormente a innalzare il valore dell'indicatore riferito alle donne rispetto a quello maschile sono quelli relativi ai 'disoccupati di breve durata' (6% contro 1,8%) e alle 'non forze di lavoro che si dichiarano immediatamente disponibili a lavorare a particolari condizioni' (10,6% contro 2,7%).³¹ Si tratta in entrambi i casi di donne che non lavorano, ma

31. I valori del primo e dell'ultimo triennio non sarebbero confrontabili, a causa della diversa formulazione della domanda sulla disponibilità al lavoro posta a chi non è occupato attraverso l'indagine Istat-RtfI. Fino a gennaio 2001 si chiedeva solo se c'era disponibilità a lavorare a particolari condizioni; a partire da aprile dello stesso anno viene rilevata solo l'immediata disponibilità. Per poter effettuare i confronti abbiamo stimato il totale delle non forze di lavoro disponibili applicando al triennio la quota rilevata nel 2000. A partire da aprile 2002 c'è un ulteriore cambiamento: vengono poste due domande separate sulla volontà o meno di lavorare e sulla disponibilità immediata. Nelle intenzioni dell'Istat questa modifica doveva servire a rendere confrontabili i dati sulla disponibilità con quelli rilevati prima del 2001. Nel Veneto il cambiamento nella formulazione non ha, però, nessun effetto sulla risposta: non c'è nessuno che risponda di volere lavorare anche se non cerca e, alla successiva domanda, dichiara di non essere immediatamente disponibile. Ciò avviene probabilmente anche a causa della consapevolezza del proprio stato rispetto alla nuova normativa sul collocamento da parte degli interessati. La serie costruita sui dati del 2001 e 2002 continua, perciò, a non essere raccordabile con quella degli anni precedenti.

vorrebbero lavorare: nel primo gruppo c'è stato un impedimento che ha determinato l'interruzione del precedente rapporto meno di un anno prima (forse una gravidanza o la nascita di un figlio). Nel secondo caso c'è un'immediata disponibilità a lavorare, ma solo a particolari condizioni (di part-time, vicinanza a casa, o altro), imposte dall'esigenza di conciliare gli impegni domestici con quelli occupazionali. Seguono, con uno scarto di 2,4 punti percentuali fra valori femminili e maschili, le 'non forze di lavoro potenziali' (cioè disoccupate che non hanno fatto ricerca attiva nell'ultimo mese) e le 'occupate a tempo parziale che non hanno trovato lavoro a tempo pieno'.³² Di un certo peso, sia per maschi che per femmine è anche il numero di occupati che dichiarano di essere alla ricerca di un lavoro diverso, senza che ne venga indicata la motivazione (rispettivamente 3,7% e 4,2%).

La coerenza della qualifica con il titolo di studio è l'unico indicatore in cui lo scarto è a favore delle donne: è più probabile che un diplomato maschio sia costretto ad accettare un lavoro manuale che non una femmina.

Rispetto alla situazione fotografata all'inizio del decennio il livello di insoddisfazione è leggermente aumentato per gli uomini, e leggermente diminuito per le donne.

L'unico parametro che aumenta considerevolmente per entrambi è quello relativo alla non coerenza con il titolo di studio. Il mancato allineamento tra le competenze legate ai titoli di studio di livello superiore e la pratica del lavoro qualificato e professionale continua ad essere un problema centrale nell'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Sono diminuiti quasi tutti gli altri parametri, in particolare quello riguardante i disoccupati di lunga durata fra le donne e di breve durata per entrambi i sessi.

L'area di insoddisfazione del mercato del lavoro veneto così stimata è della stessa ampiezza complessiva di quella emiliana (al 2001). In Toscana l'incidenza è decisamente superiore, soprattutto per le donne: 62,9% nel triennio 1999-2001, contro il 42,7% del Ve-

32. In RtfI non viene rilevata l'informazione inversa sulle donne che lavorano a tempo pieno perché non hanno trovato lavoro a tempo parziale, che consentirebbe di indagare un aspetto fondamentale del disagio occupazionale femminile. Analizzando i dati ottenuti attraverso un'indagine diretta effettuata nella provincia di Trento, Borzaga e Contini (1999) evidenziano situazioni di sovra-occupazione femminile nel 16,1% dei casi.

neto nello stesso triennio.³³ La differenza per le donne è dovuta soprattutto al maggior numero di quelle che cercano un lavoro diverso (10% contro 4%), che hanno un lavoro a tempo parziale perché non l'hanno trovato a tempo pieno (7,1% contro 3,2%) e delle disoccupate di lunga durata (6,4% contro 2,3%). Per gli uomini i valori delle due regioni sono più vicini: 20% nel Veneto, 24,1% per la Toscana.

Tab. 21 – Indicatori di insoddisfazione del mercato del lavoro. Maschi e femmine, Veneto e Toscana, trienni vari

	Veneto				Toscana	
	n. persone soddisf. e insoddisf. (migl.)		% su occ. soddisf.		n. persone (migl.)	% su occ. soddisf.
	93-95	00-02	93-95	00-02	99-01	%
<i>Maschi</i>						
Occupati dichiarati e soddisfatti	1.051	1.062	100,0	100,0	784	100,0
Occupati che cercano un lavoro diverso	36	39	3,4	3,7	39	5,0
Occ. t. parz. che non hanno trovato lav. a t. pieno	5	6	0,5	0,6	9	1,2
Lav. a termine che vorrebbero lavorare a t. indet.	8	8	0,8	0,8	6	0,8
Disoccupati di breve durata	30	18	2,9	1,8	19	2,5
Hanno svolto ore di lav. ma non si dichiarano occ.	11	15	1,1	1,4	8	1,1
Nfdl che non cercano attivamente	11	8	1,1	0,8	14	1,9
Nfdl che non cercano ma sono disponibili*	25	43	2,5	4,1	27	3,5
Disoccupati di lunga durata	14	7	1,3	0,7	13	1,8
Scoraggiati	1	1	0,2	0,1	0	0,1
Titolo di studio non coerente	37	65	3,6	6,2	48	6,2
Totale insoddisfatti	182	215	17,3	20,3	189	24,1
<i>Femmine</i>						
Occupati dichiarati e soddisfatti	566	666	100,0	100,0	473	100,0
Occupati che cercano un lavoro diverso	25	28	4,5	4,2	47	10,0
Occ. a t. parziale che non ha trovato lav. a t. pieno	15	20	2,8	3,0	33	7,1
Lav. a termine che vorrebbero lavorare a t. indet.	11	11	2,0	1,7	11	2,5
Disoccupati di breve durata	39	33	7,0	5,0	29	6,2
Hanno svolto ore di lav ma non si dichiarano occ.	11	9	2,0	1,5	7	1,6
Nfdl che non cercano attivamente	26	21	4,7	3,2	33	7,1
Nfdl che non cercano ma sono disponibili*	76	106	13,6	16,0	66	14,0
Disoccupati di lunga durata	24	12	4,3	1,9	30	6,4
Scoraggiati	6	7	1,2	1,1	9	2,1
Titolo di studio non coerente	14	31	2,6	4,8	27	5,7
Totale insoddisfatti	252	282	44,5	42,4	297	62,9

* per il triennio 2000-2001 valori stimati.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

33. Il confronto con la Toscana si riferisce al triennio 1999-2001. A differenza dei dati presentati nella tabella precedente, qui non è stata fatta la correzione sulle non forze di lavoro disponibili a lavorare. I dati relativi al Veneto citati nel testo per il confronto sono tratti da una elaborazione specifica effettuata per lo stesso triennio e con gli stessi criteri della Toscana.

L'indicatore che abbiamo costruito può essere considerato solo una *proxy* della soddisfazione degli individui per la qualità del lavoro, in quanto prescinde da tutti gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e salariali. Inoltre si limita a considerare il lavoro per il mercato.

L'interesse verso la valutazione delle attività svolte all'interno della famiglia che non passano attraverso transazioni monetarie è aumentato notevolmente in questi anni ed esistono interessanti contributi anche nell'ambito della letteratura del nostro paese.³⁴

In Italia l'unica indagine che dà visibilità statistica al lavoro non pagato è l'indagine multiscopo sulle famiglie condotta dall'Istat. I dati più recenti su questa tematica specifica risalgono, però, al 1989 e non sono articolati a livello regionale.

Studi svolti in ambito europeo concordano nell'affermare che la dimensione totale del lavoro non pagato tende ad essere persistente nel tempo, anche di fronte a cambiamenti sostanziali nell'organizzazione della vita. Se le donne acquisiscono nuove quote di lavoro pagato, queste per una quota notevole non vanno a sostituirsi, ma ad aggiungersi alle precedenti, ridistribuendosi, ma solo in parte, nella coppia.³⁵ La sostituzione tra lavoro domestico e lavoro per il mercato è stata fino ad oggi solo parziale e ha determinato una crescita del tempo lavorativo totale, sia della donna, sia della famiglia nel suo complesso.

I dati dell'Istat confermano che anche in Italia vi è solo una parziale sostituzione fra lavoro non pagato e lavoro pagato,³⁶ effettuato da altri soggetti esterni alla famiglia.

34. Cfr. in particolare Cappellari, 2000; Università di Modena (1999).

35. La redistribuzione con il partner, come pure quella con il lavoro di mercato, riguarda solo una parte delle donne, quelle più istruite, che appartengono alle coorti più giovani. Le elaborazioni effettuate in Italia dicono che nelle famiglie tradizionali, in cui la donna non lavora all'esterno, la quota di tempo di lavoro femminile varia dal 56 al 58%; in quelle 'a doppia carriera' raggiunge punte del 60% (Cappellari, 2000).

36. Ammettendo che per il Veneto il numero di ore di lavoro non pagato del padre e della madre siano uguali a quelle rilevate per l'Italia in complesso attraverso l'Indagine multiscopo dell'Istat del 1989, e sommandole al numero di ore pagate rilevate attraverso Rtfi al 2002 (cfr. tab. 14), si otterrebbero i seguenti risultati:

	<i>Padre</i>		<i>Madre</i>		<i>Famiglia ore totali</i>
	<i>ore pagate</i>	<i>ore non pagate</i>	<i>ore pagate</i>	<i>ore non pagate</i>	
Madre casalinga	40	5,9	0	47,3	93,2
Madre occupata	40	6,9	33	28,5	108,4

Il lavoro complessivo della famiglia con 'doppia presenza' risulta superiore di 15 ore settimanali a quello della famiglia tradizionale, con moglie casalinga.

Non sorprende che fra il 1995 e il 2000 sia diminuita di cinque punti in Italia la soddisfazione per la quantità di tempo libero (intendendo come tale l'arco temporale sganciato dalle specificità delle altre attività quotidiane, di lavoro, domestiche, ecc.).³⁷ Il Veneto si colloca due punti al di sotto della media nazionale ed ha la più alta percentuale di persone del tutto insoddisfatte di tutte le regioni: 13,4%. Le meno soddisfatte sono le donne occupate: in Italia quelle che dichiarano di essere molto o abbastanza soddisfatte sono solo il 38,9%, mentre gli uomini occupati arrivano al 44%; fra le impiegate la quota scende al 34%. Fra i 34 e i 44 anni si raggiungono le punte più basse.

6. La donna e la famiglia veneta nel quadro della Strategia europea per l'occupazione (Seo)

In che misura i valori degli indicatori utilizzati ufficialmente per la misura dello stato del mercato del lavoro riflettono questi cambiamenti e come si colloca il Veneto rispetto ai traguardi fissati dal Consiglio Europeo nelle *guidelines* per l'occupazione?

Oggi la distanza dai livelli-obiettivo fissati per il 2010 (cfr. tab. 22) è di 7 punti per il tasso di occupazione complessivo e di quasi 10 punti per quello femminile. Apparentemente quello più lontano sembra essere il tasso di occupazione delle donne, che è anche al di sotto di quasi 5 punti del tasso medio europeo al 2001.

La struttura del mercato del lavoro femminile del Veneto è, però, fortemente differenziata al suo interno. Sui valori medi dei tassi di occupazione oggi pesano i valori delle generazioni entrate nel mercato del lavoro quando il Veneto era ancora 'in ritardo storico' rispetto alle altre regioni settentrionali: in particolare la generazione che oggi

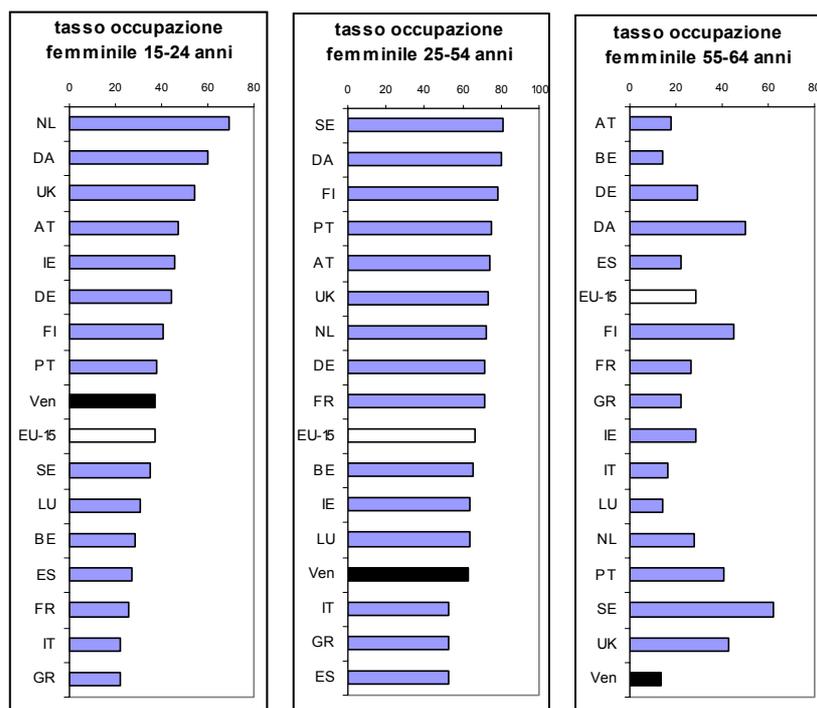
Da indagini effettuate a livello nazionale risulta che il lavoro non pagato della donna aumenta più nel passaggio dalla vita come single alla vita di coppia, che non nel passaggio alla vita con figli. Sposarsi significa aumentare il proprio impegno di tempo all'interno delle mura domestiche di 11 ore settimanali. Questo spiega i divari precedentemente riscontrati nei tassi di occupazione delle donne appartenenti ai tipi di famiglia in questione riscontrati nel Veneto. Il tasso di occupazione della donna sposata senza figli è mediamente di 5 punti inferiore a quello della single e di soli 2 punti superiore a quello della donna in coppia con figli. Questa differenza permane in tutti gli anni '90 (cfr. Chiappari Martinetti E., 1999).

37. La quota di abbastanza o molto soddisfatti è scesa dal 61% al 57% (cfr. Istat, 2003c).

ha 55-65 anni ha il più basso tasso di occupazione di tutti i paesi d'Europa (cfr. graf. 6) e si colloca al penultimo posto fra le regioni italiane. I tassi delle donne fra 25 e 54 anni si collocano invece al di sopra dei valori medi italiani. Quelli delle giovanissime sono superiori a quelli di tutte le altre regioni italiane e al di sopra del valore medio europeo.

Inoltre, se anziché misurare il tasso reale, effettuiamo il confronto in termini di tasso equivalente full-time, cioè tenendo conto delle ore effettivamente lavorate (calcolato nelle ultime tre colonne della tab. 22), la distanza rispetto ai livelli medi europei per le donne si azzerava (e per gli uomini diventa positiva).

Graf. 6 – Tassi di occupazione femminile nel Veneto e nei Paesi dell'Europa a 15 per classi di età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Non è dunque vero che le donne venete lavorano di meno delle loro colleghe europee: vi è però una diversa distribuzione dei carichi. La maggior diffusione del part-time in altre regioni europee consente la partecipazione al mercato del lavoro di una popolazione femminile più estesa, con orari di lavoro che consentono meglio di conciliare le esigenze della famiglia con quelle professionali, e quindi, probabilmente, con più elevati livelli di soddisfazione familiare.

Bisogna inoltre tener conto i dati di Rtfl riescono a cogliere solo una parte modestissima dell'occupazione irregolare, che nel Veneto viene quantificata dall'Istat dell'ordine dell'11% in termini di unità di lavoro equivalenti. Nel solo settore del lavoro domestico, che costituisce un tradizionale settore femminile, la Contabilità nazionale stima nel Veneto 77.000 occupati, contro i 12.600 che vengono rilevati da Istat-Rtfl

Tab. 22 – Tasso di occupazione reale e tasso di occupazione equivalente per sesso e classi di età nel Veneto dal 1993 al 2002 a confronto con i tassi medi europei e con i livelli-obiettivo fissati dalle Guidelines Europee

	Tasso di occupazione			Tasso occup. equivalente full-time		
	M+F 15-64	F 15-64	M+F 55-64	M+F 15-64	F 15-64	M 15-64
1993	57,8	41,7	27,2	56,2	39,2	73,2
1994	57,3	41,6	26,7	55,6	38,9	72,2
1995	57,7	42,3	25,2	55,9	39,4	72,4
1996	58,2	43,5	25,8	56,3	40,4	72,2
1997	59,1	45,2	24,3	57,0	41,8	72,3
1998	59,4	45,2	23,9	57,3	41,7	72,7
1999	60,3	46,4	24,2	58,0	42,7	73,2
2000	61,9	48,6	25,7	59,2	44,3	74,1
2001	62,7	50,1	24,9	59,9	45,8	74,0
2002	63,0	50,7	26,1	60,1	46,0	74,2
EU-15 2001	63,9	54,9	38,5	58,5	46,0	71,3
Ob. Guidelines Eu	70,0	60,0	50,0			

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Rtfl e dati Istat-Rtfl

7. Conclusioni

Il Veneto, dunque, non è lontano dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Seo per quanto riguarda il livello quantitativo dell'occupazione femminile.

In modo interrelato con la crescita del tasso di occupazione delle donne la struttura delle famiglie è mutata profondamente, assumendo caratteri sempre più simili a quelli dei paesi nord-europei.

Ma i cambiamenti avvenuti nel modello di partecipazione al lavoro delle donne sono stati assai più veloci dei cambiamenti avvenuti nella struttura del mercato del lavoro, in particolare sotto il profilo delle tipologie dei rapporti flessibili, e degli orari di lavoro. Contemporaneamente è anche meno sviluppato che altrove tutto il sistema dei *communal services* (pubblica amministrazione, scuola, sanità, servizi sociali, associazioni, servizi alla persona, servizi ricreativi, servizi domestici), che sono in tutti i paesi l'impalcatura di sostegno dello Stato alle famiglie.

Gli effetti di questo sfasamento si aggiungono a quelli dei cambiamenti riguardanti la composizione delle strutture e delle reti familiari, con ricadute in termini di:

- costi crescenti delle donne per conciliare il doppio ruolo di mogli-madri e lavoratrici;
- costi crescenti per la famiglia in complesso, sotto il profilo della qualità della vita;
- erosione di quel sistema di economie informali prodotte nell'ambito della famiglia, che hanno sempre costituito una delle più importanti risorse implicite del modello di *welfare* e dello stesso sviluppo economico del Veneto.

Nei prossimi anni, a causa dell'invecchiamento della popolazione, la domanda di cura tenderà sempre più a non essere limitata solo alla fase di presenza di figli piccoli e a prospettarsi anche in momenti successivi. È perciò destinata ad aumentare la quota di lavoratori e lavoratrici che per un periodo della loro vita dovranno prendersi cura di un parente anziano non autosufficiente o dovranno sostituire la loro presenza con domanda di lavoro pagato a servizi esterni.

Anche a parità di altri aspetti (ulteriore terziarizzazione dell'economia, sviluppo di nuovi consumi³⁸) questo fenomeno verrà ad avere un effetto moltiplicativo sulla domanda di lavoro femminile, in quanto gli addetti ai servizi di cura sono per lo più donne, che a loro volta, passando dal lavoro informale non pagato al lavoro per il mercato ingenerano una domanda aggiuntiva di servizi sostitutivi del proprio

38. Su questi temi si veda il recente saggio di Gasparrone (2000).

lavoro domestico, accelerando la tendenza all'aumento del tasso di crescita dell'occupazione femminile.

Ma un ulteriore incremento dei tassi di partecipazione femminile al lavoro deve fare i conti con il nuovo contesto che si è venuto determinando. Per la generazione di donne entrata massicciamente nel mercato del lavoro negli ultimi venti anni la scelta del 'doppio lavoro' era agevolata dalla possibilità di disporre di un aiuto nella cura dei figli saltuario o continuativo da parte della madre casalinga. Quando però questa generazione arriverà oltre i 50 anni, se continuerà a lavorare, come imposto dall'attuale sistema previdenziale, non sarà più in grado di fornire alla generazione successiva la stessa quantità di lavoro non pagato. Per poter mantenere gli attuali tassi di occupazione delle donne sposate con figli è quindi inevitabile una crescente sostituzione di lavoro di cura pagato (attraverso servizi o in forme di più difficile visibilità, come quelle di *babysitter* e *colf*) a lavoro di cura non pagato.

Dobbiamo quindi attenderci inevitabilmente, almeno nei prossimi anni un ulteriore innalzamento della domanda di lavoro femminile, che non troverà risposta sufficiente nell'offerta locale.

Diversi potranno essere gli esiti, anche sulla famiglia, a seconda che l'allargamento dell'area del lavoro pagato femminile avvenga con le modalità attuali, di concentrazione su un numero limitato di soggetti, o se vi saranno modificazioni anche qualitative della domanda tali da consentire di ridistribuire le ore di lavoro su un maggior numero di teste (attraverso forme di part-time, lavoro di coppia e altre modalità già in atto in altri paesi), dando attuazione concreta a una serie di misure che per il momento sono ancora solo oggetto di proposta o di normativa recente.

Riferimenti bibliografici

Agenzia Emilia Romagna-Lavoro (2002), *Mercato del lavoro ed esclusione sociale*, bozza di stampa, Bologna.

Agenzia per l'impiego del Veneto (1993....1999), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.

Bagnasco A., Trigilia C. (a cura di) (1984), *Società e politica nelle aree di piccola impresa. Il caso di Bassano*, Arsenale, Venezia.

- Borzaga C., Contrini E. (1999), "L'offerta di lavoro femminile tra partecipazione e squilibri. Un'analisi su un campione di donne residenti nel comune di Trento", in *Economia & Lavoro*, 3-4, luglio-dicembre.
- Camonico M., Marini D. (1997), *Il lavoro ad incastro. Condizioni, attese e vincoli nella partecipazione al lavoro delle donne nel Veneto*, Fondazione Corazzin, Analisi n. 25, ottobre.
- Capellari S. (2000), "Lavoro per il mercato, lavoro domestico e tempo libero. Le scelte di uomini e donne all'interno della famiglia", in *Economia & lavoro*, settembre-dicembre.
- Casini Benvenuti S., Sciclone N. (2003), *Benessere e condizioni di vita in Toscana*, Franco Angeli, Milano.
- Castiglioni M, Dalla Zuanna G. (2000), "Popolazione e sviluppo", in Diamanti I., Marini D. (a cura di), *Nord Est 2000. Rapporto sulla società e l'economia*, Fondazione Nord-Est, Venezia.
- Chiappari Martinetti E. (1999), "Lavoro non pagato e benessere della famiglia: una valutazione non monetaria", in Università di Modena.
- Christopherson S. (1997), *Childcare and elderly care: what occupational opportunities for women?*, Ocde, Labour Market and social policy occasional papers, 27, Parigi.
- de Angelini A. (2001), "I giovani tra scuola e lavoro", in Veneto lavoro, 2001.
- de Angelini A., Positello L. (1999), "La transizione fra attività e inoccupazione nel Veneto", in Agenzia per l'Impiego, 1999.
- de Angelini A., Giraldo A. (2002), "I cambiamenti del mercato del lavoro, visti dal lato dell'offerta", in Veneto Lavoro, 2002.
- Fondazione Corazzin (2003), *Donne, lavoro, maternità nell'impresa artigiana veneta*, Ebav ricerche n. 1, Venezia.
- Eurostat, Commission Européenne (2001), *Regions: Annuaire statistique 2001*, Bruxelles.
- Eurostat-Cedefop (2001), *Transition entre le système éducatif et la vie active*, Luxembourg.
- Fuà G (a cura di) (1983), *Industrializzazione senza fratture*, Il Mulino, Bologna.
- Gasparrone M. (2000), "Sviluppo del terziario e crescita del lavoro femminile", in *Economia & lavoro*, anno, settembre-dicembre.

- Istat (2003a), *Le famiglie italiane tra occupazione e disoccupazione. Anni 1993-2001*, Roma.
- Istat (2003b), *Rapporto annuale 2002*, Roma.
- Istat (2003c), *Cultura socialità e tempo libero. Indagine multiscopo sulle famiglie. Anno 2000*, Roma.
- Istat, (2003d), *Famiglie, abitazioni e sicurezza dei cittadini*, Roma.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2002), *Rapporto di monitoraggio*, 2/2001, Roma.
- Occari F. (2003), *Alcune note sulla femminilizzazione del comparto artigiano del mercato del lavoro nel Veneto*, Osservatorio sul mercato del lavoro artigiano nel Veneto, Quaderni statistici, 1.
- Osservatorio Veneto su lavoro nero, elusione ed evasione contributiva (2003), *Attorno al lavoro sommerso in Veneto. Una ricognizione*, Venezia.
- Pristinger F. (1983), "Il lavoro femminile in un'area ad economia periferica", in *Schema* 11-12.
- Sabbadini L. (1999), "Modelli di formazione e organizzazione della famiglia", relazione al Convegno su *Le famiglie interrogano le politiche sociali*, Bologna, 29-31 marzo.
- Saraceno C. (2002), *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, in www.lavoce.info.it.
- Saraceno C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Steedman H. (1997), *Trends in secretarial occupations in selected Oecd countries, 1980-95*, Ocd, Labour Market and social policy occasional papers, 24, Parigi.
- Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (1999), *Lavoro non pagato e condizioni di vita*, ricerca predisposta per il Cnel.
- Veneto lavoro (a cura di) (2000...2002), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.

Parte seconda

Politiche

La legislazione del lavoro

di Donata Gottardi

La rassegna è incentrata sui tre principali interventi legislativi statuali intervenuti nel corso dell'anno:

- *La riforma del testo unico sull'immigrazione rappresenta la più recente evoluzione legislativa della materia. Rispetto alle precedenti normative, la cui ratio sottesa poteva essere sintetizzata dall'espressione "integrazione ragionevole", tende a segnare un punto di rottura, con l'assunzione di un approccio più strettamente "utilitarista", assegnando prevalenza alle esigenze dell'impresa e del mercato.*

Le modalità di accesso al lavoro costituiscono un punto nevralgico dell'intera regolamentazione: chiude quantitativamente e qualitativamente gli ingressi per motivi di lavoro; cancella la figura dello sponsor; ripristina l'accertamento preventivo di indisponibilità di manodopera interna-europea.

Il collocamento degli stranieri non solo resta competenza esclusiva statale, a differenza del collocamento di tutti gli altri lavoratori, ma resta altresì ancorato a quella richiesta nominativa e numerica ormai superate nel sistema

- *La legge delega di riforma del mercato del lavoro si colloca in stretta linea di continuità con il Libro bianco sul lavoro, discostandosi sensibilmente solo laddove si affronta il tema dei rapporti con le nuove competenze legislative regionali.*

La riforma della mediazione e dell'interposizione di manodopera si muove partendo dalla riforma del collocamento con la novità rilevante dell'eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le società di fornitura di lavoro interinale.

La riforma dell'interposizione definisce l'ammissibilità anche nel nostro ordinamento giuridico del cosiddetto staff leasing.

Accanto ad interventi modificativi relativi a strumenti contrattuali già esistenti, si registra la novità del lavoro a chiamata, occasionale e accessorio

- *Il recepimento della direttiva comunitaria sull'orario di lavoro è avvenuto con una riproduzione tendenzialmente letterale dei contenuti della direttiva medesima. A rendere difficoltosa la lettura vi è la contemporanea operazione di riscrittura della disciplina previgente, anche nel dettaglio delle specifiche attività soggette a deroga, e il mantenimento in vigore di alcune disposizioni preesistenti.*

La modifica forse più rilevante è quella che riguarda l'assenza di determinazione della durata massima giornaliera di lavoro: da un sistema che ruotava attorno alla determinazione della durata massima giornaliera, composta dalle 8 ore più le 2 di lavoro straordinario, si passa ora al riconoscimento del diritto a un minimo di 11 ore di riposo, a differenza delle precedenti 14, sia pure indirettamente determinate

1. Delimitazione della rassegna

La rassegna è incentrata quest'anno sui tre principali interventi legislativi statuali intervenuti nel corso dell'anno preso in considerazione.

Si tratta, seguendo l'ordine cronologico di approvazione, dei seguenti: la riforma della disciplina dell'immigrazione del luglio del 2002, che verrà analizzata con riferimento ai soli aspetti relativi al lavoro; la delega al Governo a interventi di riforma del mercato del lavoro; il recepimento della direttiva comunitaria sull'orario di lavoro.

Sono tre interventi per certi aspetti doverosi da parte del Governo: il primo in quanto tema cardine del programma di governo; il secondo quale prima traduzione di alcuni dei contenuti del Libro bianco presentato dal Ministro del *Welfare* nell'autunno del 2001; il terzo a seguito della sentenza di condanna della Corte di giustizia europea per il ritardo nella trasposizione della direttiva del 1993.

Si può rilevare da subito, ma su questi aspetti si tornerà nell'analisi dei singoli provvedimenti, come tutti e tre tendano a mantenere al livello nazionale le materie disciplinate: nel primo caso per rispettare la esplicita riserva di competenza dello Stato contenuta nella ri-

forma del titolo V della Costituzione; nel secondo caso perché l'esigenza di modificare la disciplina previgente, ritenuta eccessivamente rigida, rende quasi formali i richiami al rispetto delle competenze regionali; nel terzo caso per aderire al processo di armonizzazione europea, trattandosi di recepimento (tardivo) di direttiva comunitaria.

2. La riforma del testo unico immigrazione

2.1 Profili introduttivi

Con la legge 189 del 30 luglio 2002, l'evoluzione legislativa in materia di immigrazione è arrivata alla sua quarta fase. Le prime tre, culminate nella emanazione del testo unico del 1998, avevano come obiettivo quello di realizzare onorevoli compromessi tra la salvaguardia della differenza e la rispettosa integrazione nella comunità locale e, nel contempo, tra le pretese di entrata e il dovere di accoglienza, tra il fatto che le società civili non possono chiudere le porte e, d'altra parte, non possono aprirle incondizionatamente in considerazione della stabilità e della preservazione delle loro risorse.

In particolare, si può affermare che la *ratio* sottesa alla disciplina legislativa del 1998, che costituiva il culmine di tale evoluzione, fosse quella della "integrazione ragionevole", all'interno della quale adottare una strategia che tenesse anche conto della integrità dei nazionali.

Il giudizio non può che essere diverso per quanto riguarda la quarta e ultima fase della evoluzione legislativa, consistente nella riforma apportata nel 2002 al testo unico. Si tratta di un provvedimento espressamente rivolto a seguire un approccio utilitaristico. Precise indicazioni sui principi giuridici posti alla base e sulla volontà di inversione di tendenza si rinvengono già dalla lettura della relazione di accompagnamento, in cui si individua, tra le linee guida, quella "di giustificare l'ingresso e la permanenza sul territorio nazionale dello straniero per soggiorni duraturi solo in relazione all'effettivo svolgimento di un'attività lavorativa sicura e lecita", mediante la stipulazione di un apposito "contratto di soggiorno". È innegabile la prevalenza assegnata alle esigenze dell'impresa e del mercato. Si veda anche il preciso giudizio di una delle prime sentenze del 2003 della Cassazione sulla *ratio* complessiva del provvedimento di riforma,

che ha “accentuato il carattere di tutela dell’ordine e della sicurezza pubblica di alcune disposizioni, in parte capovolgendo la visione solidaristica in una esclusivamente repressiva”.

Come contraltare sembrano essere state inserite le disposizioni che promuovono la cooperazione internazionale, mediante, da un lato, la deducibilità fiscale di iniziative umanitarie, dall’altro, la subordinazione dei programmi bilaterali di cooperazione e di aiuto non umanitari, in sede di revisione, e delle restrizioni numeriche all’ingresso alle modalità di collaborazione dei paesi interessati.

Si osservi che l’Unione europea che, come vedremo, è finora intervenuta solo marginalmente sul tema, continua a ricordare che per sviluppare l’occupazione e mantenere un livello previdenziale accettabile occorre sviluppare l’occupazione degli stranieri, oltre che delle donne e degli anziani, ed evitare regole troppo rigide per i primi, per evitare che rifluiscono nell’economia sommersa.

Nei documenti europei emerge anche come sia il lavoro a costituire l’aspetto principale della regolamentazione, se non altro perché è la principale motivazione che sta alla base dell’emigrazione. Esempio, in questo senso, è la affermazione di apertura del parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla proposta di direttiva del Consiglio relativa alle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendono svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo: “la proposta di direttiva risponde alla necessità di regolamentare un aspetto importantissimo della politica comunitaria in materia di immigrazione, vale a dire le condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi che intendano svolgere un’attività, subordinata o autonoma, in uno Stato membro”.

2.2 *L’ingresso per motivi di lavoro*

Per quanto riguarda il lavoro, con la riforma si registrano numerose novità, che riguardano, innanzitutto, il permesso di soggiorno, per il cui rilascio è prevista la sottoposizione dello straniero “a rilievi fotodattiloscopici” (art. 5, comma 1),¹ con una disposizione che ha sollevato nutrito dibattito, anche sui *mass-media*, per i profili di possibile violazione della dignità delle persone.

1. Si consideri che la legge ha provveduto a modificare, articolo per articolo, il testo unico, che rimane la fonte normativa.

La disciplina è distinta a seconda che il soggiorno sia richiesto oppure no per motivi di lavoro. Nel primo caso, che è quello che qui interessa, il permesso “è rilasciato a seguito della stipula del contratto di soggiorno per lavoro”, che costituisce una delle novità principali della riforma e che sembra voler introdurre, nella relazione di lavoro, un profilo di natura pubblicistica, di obbligazioni del datore di lavoro nei confronti dello Stato.

Prima di entrare nel dettaglio di alcune disposizioni, si deve ricordare come non sia stato ancora emanato il regolamento di esecuzione del testo unico riformato, con conseguente mantenimento di efficacia di quello precedente, che però faceva riferimento a disposizioni nel frattempo anche profondamente cambiate, con conseguente incremento di difficoltà non solo nell’interpretazione, ma anche nell’applicazione della disciplina.

La durata del permesso resta di durata massima variabile: dai 9 mesi, per uno o più lavori stagionali, ai 2 anni, per lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 5, comma 3 *bis*). Separatamente è confermata la durata massima per lavoro autonomo e per ricongiungimento familiare:² 2 anni (comma 3, rispettivamente *quater* e *sexies*) ed è previsto un permesso pluriennale fino a 3 annualità dopo 2 anni di lavoro stagionale in “impieghi ripetitivi” (comma 3 *ter*). Resta che il permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale ha la durata di 6 mesi e consente l’accesso ai servizi assistenziali e allo

2. La disciplina di base sul diritto all’unità familiare non è stata toccata dalla riforma del 2002. Variazioni si sono, invece, registrate in punto di identificazione dei familiari nei cui confronti si ha diritto al ricongiungimento, mediante: l’aggiunta dei figli maggiorenni disabili a carico, limitazioni nei confronti dei genitori e la soppressione dei parenti entro il terzo grado, a carico, inabili al lavoro. Altri interventi riguardano la procedura amministrativa, che è ora di nuovo accorpata davanti agli uffici di pubblica sicurezza italiani e l’introduzione di una ipotesi di revoca del permesso di soggiorno in caso di simulazione del matrimonio. Attualmente, il ricongiungimento familiare riguarda: il coniuge, non legalmente separato; i figli minori a carico, anche del coniuge o nati fuori dal matrimonio, da genitori non coniugati o legalmente separati, con il consenso dell’altro genitore; i figli maggiorenni a carico in situazione di invalidità totale; i genitori a carico, privi di altri figli nei paesi di origine oppure ultrasessantacinquenni e, in questo secondo caso, con gli altri figli impossibilitati al loro sostentamento per documentati motivi di salute (art. 29, co. 1). Riguarda anche il genitore naturale di minore straniero regolarmente soggiornante nel nostro territorio. Ne consegue che la famiglia individuata è, tranne nell’ultima ipotesi richiamata, quella minima nucleare legittima, limitata al coniuge, con esclusione del convivente, e ai figli minorenni. Un secondo insieme più ampio consente di risalire ai genitori e ai figli maggiorenni, ma con condizioni particolarmente severe. Non esistono altri insiemi di familiari ammessi.

studio, nonché l'iscrizione nelle liste di collocamento e lo svolgimento di lavoro subordinato, fatti salvi i requisiti minimi di età (art. 18, comma 4 e 5).

Il rinnovo è sottoposto alla verifica delle condizioni previste per il rilascio (art. 5, comma 4), ed è concesso, forse tuttora, anche nel caso in cui l'immigrato sia semplicemente iscritto nelle liste di collocamento (art. 37, comma 3, reg.).

La normativa, anche nella versione attuale, conferma la garanzia che la perdita del posto di lavoro, anche per dimissioni, "non costituisce motivo per privare il lavoratore extracomunitario ed i suoi familiari legalmente residenti del permesso di soggiorno". Ne deriva l'iscrizione "nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno, e comunque, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per un periodo non inferiore ad sei mesi" (in precedenza: un anno) (art. 22, comma 11). Quanto al profilo sanzionatorio, è previsto l'arresto da 3 mesi a 1 anno o l'ammenda di 5.000 Euro per il "datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno" o il cui permesso sia scaduto, non rinnovato, revocato o annullato (art. 22, comma 12).

Del tutto innovativa è la disposizione inserita di seguito e che riguarda il "contratto di soggiorno per lavoro subordinato" (art. 5 *bis*). Il contratto ha contenuti predeterminati sotto il profilo delle garanzie necessarie che devono essere fornite dal datore di lavoro e che sono del tutto estranee dal profilo lavorativo, riguardando: la garanzia di un alloggio sufficiente e l'impegno al pagamento delle spese di viaggio nel paese di provenienza del lavoratore.

Si ricordi che la prestazione di garanzie, le cui tracce risalgono alla legge 39 del 1990, era presente anche nella disciplina previgente. Ma con la riforma si è avuto un netto aggravio degli oneri a carico del datore di lavoro, in particolare di quelli relativi al rientro, che erano in precedenza posti a carico di un apposito Fondo. Probabile sarà la scelta di orientarsi verso lavoratori provenienti da paesi più vicini al nostro paese.

2.3 Le modalità di accesso al lavoro

Le modalità di accesso al lavoro costituiscono un punto nevralgico dell'intera regolamentazione ed hanno subito i contraccolpi di

tutti gli interventi che si sono via via succeduti, con le revisioni e i ritorni al punto di partenza importanti da sottolineare.

La disciplina datata 1999 si fondava sui due pilastri, costituiti, nell'ambito della determinazione annuale delle quote di ingresso, dal doppio canale di accesso al lavoro: uno più tradizionale e l'altro basato sulla fornitura di garanzie da parte di uno *sponsor*, al fine di mantenere la corrispondenza tra permesso di soggiorno e permesso di lavoro, spezzando il circuito vizioso che aveva impedito di superare la fase dell'emergenza.

La nuova regolamentazione inverte nettamente l'orientamento:

- chiude quantitativamente e qualitativamente gli ingressi per motivi di lavoro;
- cancella la figura dello *sponsor* e quindi elimina la possibilità di un accesso al lavoro che si realizzi direttamente sul territorio nazionale (salvo per chi ha perso un precedente lavoro, nel rimanente periodo di tempo a disposizione per cercarne un successivo);
- modifica la procedura più tradizionale, con nuovi organismi e vincoli, primo fra tutti il ripristino di quello, precedentemente soppresso, dell'accertamento preventivo di indisponibilità di manodopera interna-europea.

È istituito presso le prefetture “uno sportello unico per l'immigrazione, responsabile dell'intero procedimento relativo all'assunzione di lavoratori subordinati stranieri a tempo determinato e indeterminato”, non ancora entrati nel nostro territorio (art. 22, comma 1). Il datore di lavoro presenta richiesta nominativa di nulla osta al lavoro (e non più di autorizzazione al lavoro), corredata da idonea documentazione che, quasi ossessivamente, ripete che deve riguardare le modalità di sistemazione alloggiativa e la proposta di contratto di soggiorno, richiamandone il contenuto.

Qualora il datore di lavoro “non abbia una conoscenza diretta dello straniero” – e non si comprende come possa averne conoscenza diretta, dato che l'aspirante lavoratore non dovrebbe essere presente sul territorio nazionale, a meno che non si tratti di straniero già precedentemente assunto – può richiedere “il nulla osta al lavoro di una o più persone iscritte” in apposite liste (art. 22, comma 3) e l'assunzione avviene rispettando “l'ordine di priorità di iscrizione nella lista, a parità di requisiti professionali” (art. 32 reg.). Si tratta delle liste derivanti dalle intese e dagli accordi bilaterali, liste in cui gli aspiranti lavoratori stranieri sono iscritti con la specificazione delle

qualifiche o mansioni e con indicazione del tipo di lavoro preferito e delle capacità professionali (art. 32 reg.). Le liste vanno inoltrate agli uffici del Ministero del lavoro (art. 21, comma 5), il che è stato tradotto in via applicativa nella immissione dei relativi dati nel generale sistema informativo lavoro (Sil) per essere “posti a disposizione dei datori di lavoro e delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro” (art. 33 reg.).

Come si vede, il collocamento degli stranieri non solo resta competenza esclusiva statale, a differenza del collocamento di tutti gli altri lavoratori, ma resta altresì ancorato a quella richiesta nominativa e numerica ormai superate nel sistema. Inoltre, per quanto riguarda la richiesta numerica, poiché le liste sono subordinate alla stipulazione di specifiche intese o di accordi, se ne deduce che il datore di lavoro, nel presentare richiesta numerica, sceglierà la nazionalità dello straniero. Ma manca chiarezza sul punto.

La procedura burocratica è particolarmente lenta, se si considera che è stato ripristinato l’obbligo della verifica di indisponibilità di lavoratori nazionali o comunitari – inizialmente introdotto dalla legge del 1986 e soppresso per le disfunzioni prodotte –, mediante invio preventivo della richiesta da parte dello sportello unico immigrazione al centro per l’impiego territorialmente competente, il quale diffonde l’offerta, anche per via telematica, e trasmette la certificazione negativa o le domande acquisite nell’arco di venti giorni (art. 22, comma 4). In caso di certificazione negativa e comunque fatta salva la verifica di coerenza con i limiti quantitativi e qualitativi stabiliti dalla programmazione dei flussi di ingresso, il nulla osta è rilasciato dallo sportello unico “nel complessivo termine massimo di quaranta giorni dalla presentazione della richiesta”, con trasmissione agli uffici consolari (tempi più ridotti sono previsti per il lavoro stagionale). Sono questi ultimi uffici a rilasciare il visto di ingresso. Il lavoratore, entro otto giorni dall’ingresso, si reca presso lo sportello unico per la firma del contratto di soggiorno.

È curioso osservare come, in riferimento alla disciplina originaria del testo unico e del suo regolamento, dettava disposizioni applicative la circolare 55 del 28 luglio 2000 del Ministero del lavoro, tornata in vigore ad opera della circolare 62 del 20 dicembre 2002, che ha sospeso l’efficacia di quella nel frattempo emanata (circolare 59 del 2002), in attesa del previsto regolamento di attuazione della riforma e, soprattutto, della effettiva costituzione di organismi, quale lo sportello

unico per l'immigrazione. Le disposizioni e la modulistica precedente sono, per via amministrativa, transitoriamente fatte rimanere in vigore.

Il testo unico regola espressamente solo la richiesta nominativa. L'area delle comunicazioni è contemporaneamente diminuita e incrementata: diminuita perché mancano elementi necessari della comunicazione del datore di lavoro in caso di assunzione ordinaria, quale la tipologia contrattuale e la qualifica (art. 9 *bis*, legge 608/1996), rimanendo solo il rispetto delle "prescrizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile alla fattispecie"; aumentata perché occorre la documentazione in materia di garanzia di alloggio e di spese di rientro e perché è previsto uno specifico obbligo di comunicazione scritta, entro quarantotto ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza, in caso di assunzione – oltre che di ospitalità, alloggio, cessione in proprietà o godimento di beni immobili – di uno straniero o apolide, anche se parente o affine del datore di lavoro (art. 7, comma 1).

Si tratta di un insieme di disposizioni che sembra risultare ostile soprattutto ai datori di lavoro di piccole dimensioni, come segnalato dal parere del Cnel nella fase di approvazione della riforma.

2.4 La programmazione dei flussi di ingresso

La riforma del 2002 ha inciso sulla parte relativa alla programmazione dei flussi di ingresso, con interventi che riguardano procedura, organismi e termini.

Quanto alla procedura di emanazione, mentre nella versione originaria, la consultazione riguardava quasi esclusivamente le competenti Commissioni parlamentari, a seguito della riforma, devono essere sentiti anche il neo-istituito Comitato per il coordinamento e il monitoraggio, inserito dall'art. 2-*bis* del testo unico che ne definisce la composizione, e la Conferenza unificata Stato-autonomie locali (art. 3, comma 4).

Inoltre: il termine per la definizione con decreto delle quote massime di stranieri da ammettere nel territorio è ora fissato ed è stabilito nel 30 novembre dell'anno precedente a quello di riferimento; il richiamo al documento programmatico triennale riguarda solo i criteri generali e non più anche eventuali "altre indicazioni"; l'emanazione di decreti infra-annuali o in corso d'anno è riconosciuta espressamente; il limite delle quote massime riguarda sia i visti di ingresso sia i permessi di soggiorno; in caso di mancata pubblicazione del de-

creto di programmazione annuale, anziché rendere in qualche modo ultrattive le determinazioni precedenti, è previsto l'intervento sostitutivo, in via transitoria, del Presidente del Consiglio dei Ministri, con discrezionalità vincolata al solo mancato superamento del limite delle quote stabilite per l'anno precedente (art. 3, comma 4).

Per quanto riguarda quest'ultima disposizione, si tratta di una discrezionalità forse eccessiva, riguardando il "se" e il "quanto". Di fatto si viene ad attribuire al Governo un potere che potrebbe arrivare a inibire l'afflusso di nuovi lavoratori stranieri. Nel sistema precedente era possibile desumere l'esistenza di una sorta di automatismo a fronte della mancata pubblicazione del decreto flussi all'inizio dell'anno, in quanto era previsto che la determinazione delle quote avrebbe dovuto comunque avere luogo ed essere resa operativa in base agli ultimi decreti pubblicati nell'anno precedente; anche se è da rilevare come questa disposizione non sia mai stata considerata applicabile in via amministrativa.

L'accesso per scopo di lavoro – subordinato, stagionale, autonomo – viene legato al rispetto di dettagliate quote massime annuali, determinate tenuto anche conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea, dovute a rilevanti esigenze umanitarie, sulla base dei criteri e delle indicazioni del documento programmatico triennale (art. 21 t. u.).

Per stabilire le quote si deve, attualmente, considerare una serie di elementi, primo fra tutti la collaborazione da parte dei Paesi di provenienza (art. 21, comma 1, t. u.). La politica degli ingressi viene così ancorata alla valutazione della collaborazione fra Stati, e questo sia in positivo, sia in negativo, consentendo restrizioni numeriche all'ingresso di lavoratori di Stati che non collaborano adeguatamente nel contrastare i fenomeni dell'immigrazione clandestina o nella riammissione di propri cittadini destinatari dei provvedimenti di rimpatrio. L'intenzione è buona, ma sarà da verificare la sua efficacia; inoltre questo impianto enfatizza il ruolo degli Stati, senza tener conto delle ricadute dei comportamenti dei Governi sui cittadini.

Gli altri elementi della programmazione dei flussi riguardano: le richieste di lavoratori di origine italiana, risalendo fino al terzo grado in linea retta di ascendenza di almeno uno dei genitori, che vengono inseriti in un apposito elenco tenuto presso le rappresentanze diplomatiche o consolari, con le relative qualifiche professionali (art. 21, comma 1); "le indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o

mansioni, dal Ministero del lavoro ... sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale" e, ora provinciale, "nonché sul numero dei cittadini stranieri ... iscritti nelle liste di collocamento" (art. 21, comma 4 e 4 *bis*). Possiamo considerare, già questa, una forma indiretta e più generica di subordinazione dell'accesso al lavoro degli stranieri al superamento, almeno tendenziale, della disoccupazione interna. Non sono peraltro indicati parametri di conversione.

È valorizzato il ruolo di intese o di accordi, all'interno dei quali possono essere: assegnate quote riservate in via preferenziale, previsti specifici flussi di lavoro stagionale e ammessi, in vista della "utilizzazione in Italia, con contratto di lavoro subordinato, ... gruppi di lavoratori per l'esercizio di determinate opere o servizi limitati nel tempo". Le intese o accordi bilaterali possono prevedere specifiche procedure e modalità per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro (comma 3), con iscrizione in apposite liste (comma 5) e con possibilità di "predisporre progetti integrati per il reinserimento di lavoratori extracomunitari nei Paesi di origine" (comma 6).

Quanto ai gruppi di lavoratori utilizzati per specifiche opere o servizi di durata limitata, "al termine del rapporto di lavoro i lavoratori devono rientrare nel paese di provenienza" (art. 21, comma 2). Si rischia di configurare "una situazione molto simile a quella che ha contraddistinto la condizione della maggior parte degli emigranti italiani in Germania negli anni Sessanta e Settanta".

Per quanto riguarda il lavoro stagionale, è mantenuta la previsione della stipula di convenzioni a livello regionale con le organizzazioni sindacali. Queste convenzioni possono dettare il trattamento economico e normativo, che non può "comunque essere inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani, e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza" (art. 24, comma 5).

Prima di concludere sul punto, è da ricordare la possibilità riconosciuta, già nella versione d'origine del testo unico immigrazione, agli stranieri ammessi ai corsi delle Università, con permesso di soggiorno per motivi di studio, di svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo (art. 39, comma 3, lett. b), superando la precedente limitazione (art. 6, legge 943/1986) al lavoro a tempo determinato per un tempo non superiore alle 500 ore annue. Il Ministero del lavoro

ha finora stabilito che queste autorizzazioni al lavoro non rientrino nelle quote previste per i flussi di ingresso (circolare 85 del 1998).

La riforma del 2002 ha lasciato praticamente invariata anche la disposizione più generale relativa all'ingresso per lavoro in casi particolari" (art. 27), limitandosi ad inserire tra le innumerevoli categorie quella degli "infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private" e, d'altro canto, a richiamare anche la categoria "degli sportivi stranieri che svolgono attività sportiva a titolo professionistico o comunque retribuita", prevedendo però per questi ultimi la determinazione di uno specifico ed apposito "limite massimo annuale d'ingresso" (comma 5 *bis*). Tale limite va stabilito con decreto interministeriale predisposto dal ministro per i Beni e le attività culturali, su proposta del Coni, che provvede alla ripartizione tra le federazioni sportive nazionali.

Per quanto riguarda l'andamento effettivo della programmazione, per il 2002, il decreto di programmazione transitoria dei flussi (Dpc 15 ottobre 2002) ha fatto scendere la quota complessiva e selezionato gli ingressi. Come si vede, immediatamente dopo l'approvazione della legge di riforma del 2002, si è utilizzata la strada della decretazione provvisoria, destinata a sanare la mancata programmazione preventiva delle quote per l'anno e a convalidare i cinque decreti di fonte ministeriale nel frattempo emanati e che avevano autorizzato un totale di 79.500 ingressi, di cui 60.000 per lavoro stagionale.

Il sistema continua a funzionare sul canale derogatorio. Tempestivamente, ma con decreto provvisorio, si è attuata la programmazione dei flussi per il 2003, come anticipazione delle quote massime e, contemporaneamente, come proroga del precedente termine. Sono datati 20 dicembre 2002 sia il decreto di "programmazione provvisoria" per il 2003, sia la proroga del termine per l'inserimento di nuove richieste all'interno delle quote previste dal decreto-flussi per il 2002.³

Inoltre, per il 2003, la quota massima finora stabilita si limita a riguardare esclusivamente il lavoro subordinato stagionale. È una quota massima stabilita temporaneamente, in attesa del regolamento di attuazione della riforma legislativa e, forse ancora di più, in attesa dei

3. Il termine inizialmente stabilito era ovviamente il 31 dicembre 2002, prorogato al 31 marzo 2003. La proroga riguarda sia la presentazione delle richieste da parte dei datori di lavoro sia le domande di visto di ingresso presentate dagli interessati ai consolati per intraprendere una attività di lavoro autonomo. Sui due Dpc si veda la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 12 febbraio 2003.

dati definitivi sull'esito dell'imponente regolarizzazione/sanatoria che ha affiancato, come del resto di consuetudine, la riforma del 2002.

La quota massima è di duplice livello: nazionale di 60.000 persone e regionale (comprese le province autonome), con un minimo di 15 persone per la Valle d'Aosta e un massimo di 15.700 persone per Bolzano. Se si sommano le due province autonome, si arriva a 27.700 persone, ben al di sopra della quota massima attribuita al Veneto (7.690 persone) e all'Emilia Romagna (7.400 persone). La quota, coerentemente alle indicazioni della riforma, riguarda solo paesi dell'allargamento europeo,⁴ Serbia, Croazia, Montenegro, Bulgaria e Romania, nonché Paesi sottoscrittori di accordi bilaterali sul lavoro stagionale e di accordi di cooperazione in materia migratoria. Nella quota vanno compresi, inoltre, gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale negli anni 2001 e 2002.

È netta, quindi, negli ultimissimi anni l'inversione di tendenza e la sostanziale "chiusura delle frontiere", tranne per il lavoro di elevata qualificazione e per il lavoro limitato nel tempo, che entrano in conflitto anche con le sollecitazioni provenienti dalle imprese e dalle loro associazioni, paradossalmente proprio da quella zona geografica del nostro Paese (il Nord-Est) più esposta a fenomeni di intolleranza razziale.

Si può pertanto affermare che la disciplina vigente in materia di lavoro degli stranieri in Italia e gli atti governativi successivi propendano sempre più nettamente per l'assegnazione di lavori a tempo: lavoro stagionale, sia pure con diritto di precedenza al rientro e con possibilità di stabilizzazione, ma anche assegnazione di opere e servizi limitati nel tempo con obbligo di rientro nel paese di origine.

Era già stato segnalato nel Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia del 1999 il rischio che una eccessiva precarizzazione inneschi un circolo vizioso: non tanto o non più il rientro nel paese d'origine, quanto il "ritorno a una presenza illegale".⁵

2.5 *Regolarizzazione e dintorni*

Finora, il sistema si è fortemente incentrato su una scarsa efficacia dell'azione preventiva volta a evitare l'immigrazione irregolare o

4. Slovenia, Polonia, Ungheria, Estonia, Lettonia, Lituania, Repubblica Ceca, Slovacchia.

5. G. Zincone (a cura di), 2000, *Primo rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia*, Bologna, p.172.

clandestina. La situazione non dovrebbe essere destinata a cambiare. Non è cambiata durante la fase normativa della fine degli anni '90, di maggiore liberalizzazione delle procedure di accesso al lavoro. Non cambierà probabilmente ora, a seguito della riforma del 2002, che ha nuovamente reso complessa la procedura e limitato le occasioni di lavoro non stagionale.

Un aspetto peculiare è costituito dal fatto che, benché ogni fase di regolarizzazione comporti la fuoriuscita dal meccanismo della programmazione degli ingressi, tutti gli interventi sono sempre stati corredati o seguiti da discipline transitorie di regolarizzazione (cosiddette sanatorie). Non si sottrae a questo meccanismo nemmeno la legge del 2002, in un primo momento mediante l'inserimento, nel Capo II dedicato alle "disposizioni in materia di asilo", della possibilità di "emersione", nell'arco di due mesi dall'entrata in vigore della legge, dal lavoro irregolare esclusivamente per le persone che erano state adibite "ad attività di assistenza a componenti della famiglia affetti da patologie o *handicap* che ne limitano l'autosufficienza ovvero al lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare" (art. 33, comma 1). L'emersione, in altri termini, avrebbe dovuto riguardare solo le (più tradizionali) domestiche e le (nuove) badanti, orribile neologismo inventato dai *mass media*. Queste seconde sono una figura del tutto sconosciuta all'ordinamento, pertanto priva di autonomia e che probabilmente, sotto il profilo del trattamento economico e normativo, è destinata a seguire le – scarse e molto risalenti – regole del lavoro domestico, che, come è noto, fa da antesignano al lavoro a scarsa protezione.

La resistenza nei confronti della emersione dell'insieme dei lavoratori subordinati è stata velocemente superata ad opera del decreto legge 9 settembre 2002, n. 195, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2002, n. 222. In questo testo, anziché fare riferimento ai fenomeni dell'emersione (come per il lavoro domestico e di cura) o della regolarizzazione (come nella disciplina precedente), si utilizza il termine di "legalizzazione del lavoro irregolare di extracomunitari", entro l'11 novembre 2002.

Le modalità dell'emersione del lavoro domestico e di cura e quelle della legalizzazione del lavoro subordinato irregolare destinato al mercato sono sostanzialmente le medesime, per quanto riguarda sia la titolarità della presentazione della domanda (il datore di lavoro), sia il luogo della presentazione (uffici postali), sia i contenuti

della dichiarazione (dati identificativi delle parti, “della tipologia e delle modalità di impiego”, “della retribuzione convenuta, in misura non inferiore a quella prevista dal vigente contratto collettivo nazionale di riferimento”). Cambiamenti riguardano gli allegati indispensabili, che comunque comprendono un contributo a forfait, che nel caso del lavoro per il mercato è direttamente quantificato in 700 Euro, così come l’impegno a sottoscrivere un contratto di soggiorno, che sempre nel caso del lavoro per il mercato non può avere durata inferiore ad un anno.

Anche se questa fase di emersione dalla clandestinità non riguarda più, come nelle scelte iniziali, solo il lavoro domestico e di cura, è da segnalare come questa parte del provvedimento denoti una saldatura tra questa fase del governo del fenomeno immigratorio e i primissimi tempi della sua comparsa nel nostro paese, a dimostrazione di quanto, al di sotto del lavoro per il mercato e alle sue oscillazioni, resti una base costituita dalle necessità, addirittura crescenti, del lavoro svolto all’interno delle famiglie.

2.6 La suddivisione delle competenze tra Stato e Regioni

Come ricordato in apertura di queste note, è interessante analizzare la disciplina alla luce del riparto di competenze tra Stato e Regioni.

È noto che la disciplina in materia di immigrazione rimane ancorata alla competenza legislativa nazionale. La prima conferma del ruolo dello Stato in materia di immigrazione si è avuta in applicazione delle scelte di decentramento amministrativo degli anni ‘90, nel dlgs 469 del 23 dicembre 1997 (*Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell’art. 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59*), in cui si fa salva dal decentramento proprio la “vigilanza in materia di lavoro dei flussi di entrata dei lavoratori non appartenenti all’Unione europea” (art. 1, comma 3, lett. a).

La riserva è ora ribadita nella più imponente fase del decentramento anche legislativo alle Regioni mediante la modifica del titolo V della Costituzione ad opera della legge costituzionale 3 del 2001, in cui si individua l’immigrazione tra le materie a competenza esclusiva statale (art. 117, comma 2, lett. b, cui si conforma la legge 30 del 14 febbraio 2003 che delega il governo alla riforma del mercato del lavoro, all’art. 1, comma 2, lett. d e h).

Pur tuttavia, segnali di apertura nei confronti delle autonomie locali sono contenuti nell'art. 118, comma 3, Cost., che rinvia alla legge statale la disciplina di forme di coordinamento in materia tra Stato e Regioni.

La disciplina legislativa si muove in questa direzione. Si ricordi la sollecitazione esercitata nei confronti delle autonomie locali affinché, “nell’ambito delle rispettive attribuzioni e dotazioni di bilancio” adottino provvedimenti concorrenti, allo scopo di raggiungere l’obiettivo della parità in senso sostanziale, declinata come la rimozione degli “ostacoli che di fatto impediscono il pieno riconoscimento dei diritti e degli interessi riconosciuti agli stranieri nel territorio dello Stato, con particolare riguardo a quelli inerenti all’alloggio, alla lingua, all’integrazione sociale, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona umana” (art. 3, comma 5, t. u.). Si tratta di una disposizione allocata in maniera anomala, subito dopo il principio fondamentale della parità di trattamento rispetto ai lavoratori italiani, garantita “a tutti i lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti” nel nostro territorio e alle loro famiglie (art. 2, comma 3, che riprende il principio così come era contenuto in apertura della legge 943 del 1986), e molto prima della declinazione del divieto di discriminazione per motivi razziali etnici, nazionali o religiosi (artt. 43 e 44, t. u.).

Ulteriori aperture nei confronti delle autonomie locali sono state operate dalla riforma del 2002, sia in sede di predisposizione dei decreti di programmazione dei flussi di ingresso, sia in sede di indicazioni quantitative, anche per tener conto della riforma costituzionale nel frattempo intervenuta, che, pur nel mantenimento della competenza statale in materia, prevede il coinvolgimento delle regioni per tener conto delle differenze territoriali presenti nel nostro sistema produttivo e nel mercato del lavoro.

Dati quantitativi e qualitativi incrociati sull’occupazione degli stranieri dovrebbero venire dalla “anagrafe annuale informatizzata delle offerte e delle richieste di lavoro subordinato dei lavoratori stranieri”, con collegamento all’archivio dell’Inps e con le questure (art. 21, comma 7). La riforma integra questa disposizione, ma senza coordinamento interno, con l’aggiunta di un comma (comma 4-ter) che prevede la predisposizione annuale da parte delle Regioni di “un rapporto sulla presenza e sulla condizione degli immigrati extracomunitari” da trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei ministri anche ai fini della definizione dei flussi di ingresso.

3. La legge delega di riforma del mercato del lavoro

3.1 *Profili introduttivi*

Si cercherà, nelle note che seguono, di fornire una visione di insieme dell'attuale impianto della legge delega per la riforma del mercato del lavoro, approvata il 14 febbraio scorso con il numero 30. La legge si colloca in stretta linea di continuità con il Libro bianco sul lavoro presentato dal Governo nell'autunno del 2001, che aveva portato alla presentazione del disegno di legge 848, successivamente scorporato, grazie alle modifiche richieste dai sindacati che hanno sottoscritto il Patto per l'Italia del luglio 2002, in due disegni di legge: l'848B e l'848 *bis*. Il secondo è ancora in discussione in Parlamento; il primo è diventato la legge che qui brevemente si commenta, pur dovendosi ricordare che, trattandosi di legge delega, l'analisi puntuale non potrà che essere rivolta ai (probabilmente numerosi) decreti legislativi delegati in corso di emanazione.

Rispetto alla disciplina finora vigente e alla sua evoluzione nel tempo è da segnalare che l'intervento sembra avere le caratteristiche più che di una semplice correzione di rotta, di una virata. Finora "vecchio" e "nuovo" hanno sempre convissuto, creando il fenomeno in parte criticabile della stratificazione alluvionale di regole legislative sovrapposte, con innegabili ricadute negative anche solo sotto il profilo della conoscibilità della disciplina positiva vigente, ma seguendo un flusso di adattamento vicendevole. La nuova disciplina sembra invece destinata a produrre modifiche anche radicali.

Sotto il profilo della tecnica normativa, sono state utilizzate modalità eterogenee di intervento:

- in alcuni casi si dichiara espressamente la volontà di mantenere i principi fondamentali e di operare mediante limitate modificazioni interne. Emblematico, in questo senso, è il caso della nuova disciplina del collocamento, in cui si ribadiscono indicazioni già presenti nell'ordinamento (trasparenza, tempestività, ...) e si interviene su singoli tasselli, come la rimozione dell'oggetto esclusivo nella ragione sociale delle società di fornitura di manodopera e la promozione delle società private che svolgono attività di selezione, di intermediazione e di interposizione di manodopera. Analoga scelta è esercitata anche con riferimento alla disciplina del trasfe-

- rimento di azienda o di suo ramo, che può essere riconosciuto come dotato di autonomia funzionale anche solo al momento della scelta di effettuare il passaggio da un datore di lavoro all'altro;
- in altri si sceglie di intervenire con abrogazioni dirette, come nel caso della legge 1369 del 1960, anche se con un difficile coordinamento con la contestuale riforma della sua deroga principale, costituita dal lavoro temporaneo o interinale, contenuta nella legge 196 del 1997;
 - in altri si interviene con modifiche sul piano dei rapporti individuali e di quelli collettivi di lavoro. Quanto alla relazione individuale-collettivo, è sicuramente ampliato il ruolo dei soggetti individuali nella regolazione del rapporto di lavoro, aumentando la complessità dei nodi irrisolti dell'ordinamento giuridico, soprattutto sul versante della rappresentanza e della rappresentatività sindacale, oltre che della efficacia soggettiva del contratto collettivo. Quanto al sistema di relazioni sindacali è significativa l'importanza attribuita agli enti bilaterali, cui verranno riconosciuti compiti e funzioni pubbliche o para-pubbliche, tra cui la certificazione della tipologia del rapporto di lavoro voluto dalle parti individuali stipulanti. La certificazione forse non avrà ricadute consistenti in termini di risparmio di vertenzialità, ma, coinvolgendo il sindacato, potrà far assumere all'organizzazione un ruolo se non improprio certo spinoso;
 - in altri ancora, in particolare nella parte aggiunta in chiusura in occasione di uno dei passaggi da un ramo all'altro del Parlamento, legiferando direttamente. Si pensi alle modifiche apportate alla legge 142 del 2001 sulla disciplina applicabile ai rapporti di lavoro dei soci di cooperative, dove si sceglie di intervenire sui tasselli – e sulle deroghe – al fine di spostare l'asse dell'intervento: dalla prevalenza del rapporto di lavoro alla prevalenza del rapporto associativo.

Se inquadrriamo questa riforma nei rapporti sopra e sotto-ordinati, dobbiamo interrogarci sulla coerenza rispetto alle indicazioni europee e alla riforma costituzionale.

Per quanto riguarda le fonti dell'Unione europea, la riforma viene strettamente messa in rapporto con le rigidità ritenute eccessive del nostro mercato del lavoro, con un costante riferimento ai richiami comunitari. Questo avviene anche a valle di questa linea, che parte dal Libro bianco, si traduce nella legge delega e si richiama nel Piano

nazionale per l'occupazione (Nap), seguendo i quattro pilastri europei: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità.

È da ricordare come il linguaggio europeo chieda la rimozione di eccessive rigidità ma contemporaneamente chieda di garantire stabilità ai lavoratori. Il linguaggio europeo parla di flessibilità e sicurezza, di piena e buona occupazione.

Per quanto riguarda la difesa del lavoratore nel mercato del lavoro, questa è in parte contenuta, con riferimento alla riforma degli ammortizzatori sociali, nel ddl 848 *bis*, che come sopra ricordato, è ancora in discussione nelle aule parlamentari.

Quanto ai rapporti con le nuove competenze legislative regionali, a seguito della riforma del titolo V della Costituzione, è da segnalare che la legge sembra discostarsi dal Libro bianco. Se in quello il diritto del lavoro sembrava dover diventare tutto "regionale", nella delega l'orientamento sembra essere opposto e in ogni caso all'insegna di una equilibrata ripartizione di competenze.

Di seguito si cercherà di analizzare i contenuti principali di alcuni degli istituti oggetto della riforma, ovviamente con l'avvertenza doverosa che per il momento si tratta solo di principi di delega e non sempre particolarmente stringenti.

3.2 *La riforma della mediazione e dell'interposizione di manodopera*

3.2.1 La riforma del collocamento

La prima parte dell'art. 1 della legge 30 del 2003 si occupa del collocamento per ribadire alcuni principi già entrati nell'ordinamento, tra cui:

- snellimento e semplificazione delle procedure di incontro da domanda e offerta di lavoro;
- modernizzazione e razionalizzazione del collocamento pubblico;
- mantenimento delle competenze da parte dello Stato nella conduzione del sistema informativo lavoro, nelle funzioni amministrative relative alla conciliazione delle controversie di lavoro individuali e plurime e nella risoluzione delle controversie collettive di rilevanza pluriregionale, nella vigilanza in materia di lavoro e nella gestione dei flussi migratori.

In effetti già a dicembre del 2002 è stato emanato il dlgs 297 che detta ulteriori norme per agevolare l'incontro da domanda e offerta di lavoro, sulla base delle deleghe alla riforma ricevute nella passata legislatura.

Le autonomie locali, del resto, nel rendere il parere sul disegno di legge delega, avevano ricordato come ormai il sistema del collocamento, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, sia diventato di loro competenza.

Interessante è l'inserimento di garanzie per quanto riguarda il divieto di indagini o di trattamento di dati sensibili, anche durante la preselezione dei lavoratori e anche con il loro consenso. Si tratta di un doveroso richiamo a principi già presenti nell'ordinamento, dovuto alle pressioni esercitate dalle organizzazioni sindacali anche in concomitanza con il dibattito parlamentare. Si dovrà ora cercare di rendere effettiva la loro applicazione.

La modificazione più rilevante riguarda l'eliminazione del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo per le società di fornitura di lavoro interinale e la scelta di accedere a un unico regime di autorizzazione o accreditamento per gli intermediari pubblici e privati, in cui rientrano gli enti bilaterali, ma anche i consulenti del lavoro e ... le Università.

Tra breve avremo quindi soggetti che potranno svolgere tutte le funzioni: dall'orientamento alla formazione, alla selezione, dalla mediazione all'assunzione di lavoratori temporanei (o interinali).

3.2.2 La riforma dell'interposizione: lo staff leasing

Come già accennato, la legge prevede la totale abrogazione della legge 1369 del 1960 e la sua contestuale sostituzione con una nuova disciplina, di cui sono indicati i principi di delega.

Una delle modifiche su cui si è concentrato maggiormente il dibattito riguarda l'ammissibilità anche nel nostro ordinamento giuridico del cosiddetto *staff leasing*, cioè della "somministrazione di manodopera anche a tempo indeterminato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative". Nella relazione illustrativa al disegno di legge delega lo *staff leasing* era definito come "una tecnica innovativa di gestione del personale imperniata su rapporti con agenzie specializzate nella for-

nitura a carattere continuativo e a tempo indeterminato (e non a termine come nel lavoro interinale) di parte della forza-lavoro di cui l'azienda ha bisogno per alimentare il processo produttivo”.

In questo modo l'impresa può mantenere bassa l'occupazione alle sue dipendenze e adeguare la sua forza lavoro all'andamento del mercato anche mediante l'impiego di gruppi di lavoratori per i quali non è individuato il termine del rapporto di lavoro, ma il cui datore di lavoro resta una società specializzata in mediazione e interposizione. Probabilmente non si tratta comunque, per questi lavoratori, di essere assunti con un contratto di lavoro temporaneo, poiché, secondo la definizione che sta per essere introdotta a livello comunitario (nella proposta di direttiva sul lavoro interinale), un lavoratore temporaneo può essere solo impiegato a termine, per il compimento della missione, presso l'impresa utilizzatrice da parte di una società di fornitura che, al contrario, può averlo assunto anche a tempo indeterminato (ma questo è quanto già adesso prevede la disciplina, anche se è l'ipotesi meno ricorrente).

3.3 *Il trasferimento d'azienda*

La legge prevede una modifica significativa del dlgs 2 febbraio 2001, n. 18, ultimo atto di una considerevole evoluzione della disciplina del trasferimento d'azienda, condotto, almeno a partire dal 1990, sotto l'influsso dominante del processo di armonizzazione europeo.

I criteri direttivi della riforma sono due:

- “la previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda nel momento del suo trasferimento”;
- “la previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante ed appaltatore, nei limiti di cui all'art. 1676 del codice civile, per le ipotesi in cui il contratto di appalto sia connesso ad una cessione del ramo di azienda”.

La parte che ha sollevato maggiore dibattito e di cui sarà da verificare la tenuta a livello di confronto con le direttive comunitarie in materia è sicuramente la prima. Il testo è diverso da questo previsto nella originaria formulazione del disegno di legge che prevedeva la vera e propria abolizione del requisito dell'autonomia funzionale, con la conseguenza di considerare trasferimento d'azienda anche la più semplice operazione di scorporo di gruppi di lavoratori presso società controllate neo-costituite. La modifica incorpora il risultato

di quanto concordato in sede di Patto per l'Italia del luglio 2002 con Cisl e Uil.

In ogni caso dubbi permangono, risultando evidente che tale previsione autorizza la costituzione di un ramo d'azienda al momento stesso del suo trasferimento. Il problema principale riguarda la difficoltà di stabilire ipotesi di cessioni fraudolente, in cui il soggetto economico che acquisisce il ramo d'azienda non è distinto e indipendente dal precedente.

E questo difficile confine sembra agevolato dalla seconda disposizione in materia di trasferimento, dato che l'articolo 1676 del codice civile prevede solo che i dipendenti dell'appaltatore, non soddisfatti nei loro crediti retributivi, possano rivolgersi anche al committente nella misura in cui quest'ultimo non abbia saldato all'appaltatore il prezzo dell'appalto. Riferire questa disposizione al trasferimento d'azienda rischia di facilitare le operazioni fraudolente, abbassando il livello dell'attuale protezione.

3.4 Le tipologie lavorative

La legge di delega prosegue nel solco del ventaglio ampio di tipologie contrattuali, in parte intervenendo a riformarne alcune, in parte introducendo nuove figure, con una attenzione rivolta soprattutto al lavoro subordinato.

La flessibilità è ottenuta con una ulteriore articolazione dei tipi contrattuali, con nuove figure di lavoro subordinato occasionale o a chiamata, e rimuovendo le garanzie che affiancano la sottoscrizione di clausole (cosiddette clausole elastiche) che riducono le possibilità di modificazione da parte del datore di lavoro della distribuzione dell'orario di lavoro ridotto dei lavoratori a tempo parziale.

La riforma non sembra, invece, voler ampliare l'area coperta dalle collaborazioni coordinate e continuative, limitandole al lavoro a progetto.

Dato che l'intervento sulle tipologie contrattuali appare uno dei più corposi, può essere utile, di seguito, riepilogare gli istituti riformati e quelli di neo-introduzione, indicando i contenuti principali.

3.4.1 I contratti a contenuto formativo e i tirocini (art. 2)

La legge 30 del 2003 attribuisce la delega alla tanto attesa riforma dei contratti a contenuto formativo e dei tirocini.

A differenza dei precedenti tentativi di riforma è confermata la convivenza degli attuali due contratti: apprendistato e contratto di formazione e lavoro, anziché la confluenza in una unica tipologia contrattuale. La concorrenza interna tra i due istituti è sempre stata intensa, con una tendenziale recente prevalenza dell'apprendistato, dovuta ai maggiori sgravi contributivi, alla maggiore durata, alla minore retribuzione. Sul contratto di formazione e lavoro, più adatto alla tradizione del settore del credito, ha pesato la sentenza di condanna della Corte di giustizia europea sugli illegittimi aiuti di Stato, costituiti dagli sgravi contributivi automatici per i lavoratori con età compresa tra i 25 e i 32 anni, non più qualificabili, secondo gli *standard* europei, come giovani.

Con la delega alla riforma, l'apprendistato è destinato a costituire il contratto che raccorda il sistema dell'istruzione a quello della formazione, mentre il contratto di formazione e lavoro a realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato in azienda.

Per quanto riguarda il tirocinio, si prevede una durata variabile da un mese a un anno (arrivando sino a due nel caso dei disabili), e la corresponsione di un sussidio.

È interessante la previsione dell'apprendistato e del tirocinio di impresa, per il subentro nelle relative attività.

Attenzione è dedicata al problema del reinserimento al lavoro delle donne uscite dal mercato del lavoro per svolgere compiti familiari, sia pure in una prospettiva che tende a confermare la segregazione dei ruoli più che ad agevolare la loro redistribuzione tra uomini e donne.

Per quanto riguarda i contenuti formativi, si prevede la sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento, preferibilmente concordati tra le parti sociali, anche all'interno degli enti bilaterali, e il rinvio alle determinazioni da parte dei contratti collettivi per quanto riguarda le modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda.

Dai principi di delega non sembra possibile desumere se la riforma risponderà ai problemi di queste tipologie contrattuali, tra cui la tutela piena previdenziale (l'apprendista non riceve attualmente nemmeno l'indennità di malattia). Importante sarà prestare attenzione in sede di consultazione sindacale sulla bozza di decreti delegati.

3.4.2 Il lavoro a tempo parziale (art. 3)

La riforma è all'insegna del tentativo di sviluppare la diffusione del lavoro a tempo parziale, rimuovendo ogni possibile ostacolo e rigidità.

Ne consegue che l'intervento è previsto avvenga su almeno due piani. Su quello più generale, con una indiretta abrogazione della disciplina vigente (dlgs 61 del 2000 e 100 del 2001), se e in quanto considerata eccessivamente limitatrice dello sviluppo dell'istituto; su quello più specifico, con interventi che aprano la possibilità di modificare più agevolmente l'articolazione dell'orario di lavoro e della sua riduzione, in particolare nei confronti delle clausole elastiche, e con interventi nei confronti del computo dei lavoratori a tempo parziale nell'organico dell'impresa. Attualmente è prevista una dettagliata disciplina delle cosiddette "clausole elastiche", mediante la quale si cerca di realizzare un equilibrio tra esigenze dell'impresa a mutare la collocazione oraria della prestazione lavorativa ed esigenze del lavoratore – quasi sempre: lavoratrice – a occuparsi delle altre attività (di cura, di studio, ...) durante il tempo non assorbito dal rapporto di lavoro a tempo parziale e che, spesso, risultano difficilmente modificabili. Quanto al computo, questo già avviene secondo il metodo del *pro rata temporis*, salvo per l'esercizio dei diritti sindacali.

3.4.3 Il lavoro a chiamata, occasionale e accessorio (art. 4, comma 1, lettera a) e d)

Il lavoro a chiamata prevede che il lavoratore sia a disposizione delle necessità del datore di lavoro per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, senza predeterminazione della loro durata, rinviata alla contrattazione collettiva o, in via provvisoriamente sostitutiva, a decreto ministeriale. Se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata percepisce, durante i periodi di non lavoro, una congrua indennità; in caso contrario, ha solo titolo alla retribuzione in proporzione al lavoro effettivamente svolto.

Questa tipologia di lavoro dovrebbe essere sperimentata, anche (ma non solo) per soggetti disoccupati con meno di 25 anni o con più di 45 anni.

Si tratta indubbiamente di un ampliamento delle occasioni di lavoro, potendo convogliare verso nuova occupazione anche segmenti

molto limitati di domanda di lavoro da parte delle imprese. È uno strumento che probabilmente si rivolgerà a determinate qualificazioni professionali e la cui efficacia dipenderà dal tasso di disoccupazione territoriale. Certo è difficile pensare che, erogato in modo così casuale e intermittente, potrà essere “lavoro di qualità” e, quindi, forse sarà utilizzabile solo in alcuni settori produttivi. Dal lato dei lavoratori, è l'esempio più emblematico di lavoro che non consente né stabilità (di posto e di reddito), né progetti di vita. Meno allarmante risulta la situazione nel caso in cui si scelga di stipulare questo contratto con una pluralità di datori di lavoro, senza vincolo di rispondere alla chiamata e, però anche, senza indennità economica durante i periodi non lavorati.

Un ruolo importante dovrà essere assunto dalla contrattazione collettiva, chiamata a precisare le regole per questa nuova tipologia contrattuale.

È ammesso inoltre il lavoro occasionale e accessorio, soprattutto se svolto in ambito di assistenza sociale in favore di famiglie ed enti senza fini di lucro, da parte di soggetti a rischio di esclusione sociale, come i disoccupati di lunga durata, o gli inoccupati o gli occupati a rischio di disoccupazione.

Il compenso è previsto avvenga sotto forma di buoni o *voucher*, anche se non è chiaro, almeno nel principio di delega, come questo potrà avvenire, né il soggetto erogatore.

L'impressione è che il lavoro di assistenza sociale sia considerato come il lavoro che può essere svolto da chiunque, senza necessità di specifica qualificazione professionale, bastando solo la disponibilità di tempo legata alla situazione di inoccupazione o di disoccupazione.

3.4.4 Le collaborazioni coordinate e continuative e quelle occasionali (art. 4, comma 1, lettera c)

Una parte dell'intervento di riforma riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, che vengono ricondotte nell'ambito del lavoro a progetto, escludendo il loro svolgimento per attività di carattere continuativo.

È noto che attualmente non esiste disciplina di diritto del lavoro per le collaborazioni coordinate e continuative, considerate lavoro para-subordinato (o para-autonomo). Le uniche disposizioni legislative riguardano la tutela processuale, il trattamento previdenziale

(tanto scarso da far temere la creazione di una futura area di povertà) e il trattamento fiscale.

Con la riforma, il contratto di collaborazione dovrà risultare per iscritto e contenere alcuni elementi come la durata, che deve essere determinata o determinabile, e la riconducibilità a progetti o programmi di lavoro o loro fasi.

Il compenso deve rispettare il principio costituzionale della proporzionalità alla qualità e quantità di lavoro.

Rimarrà il vincolo già esistente che il lavoro debba essere prevalentemente personale e svolto senza vincolo di subordinazione.

È prevista anche la collaborazione occasionale, cioè quella che viene svolta per una durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e per un compenso complessivo inferiore a 5.000 euro. Non è previsto vincolo di esclusività e pertanto possono essere svolte contemporaneamente più collaborazioni occasionali.

Tra i principi di delega è prevista l'estensione delle tutele fondamentali, con riferimento a maternità, malattia e infortunio, salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche se manca ancora la specificazione del valore aggiunto rispetto alla base minimale di protezione attualmente accordata proprio con riferimento ai primi di questi istituti, che attualmente consiste in erogazioni economiche e non in sospensione dell'attività con mantenimento della committenza.

Del resto, se la collaborazione sarà solo a progetto, il rischio è che si chiuderà quasi sempre di fronte a esigenze prolungate di sospensione della prestazione di lavoro.

3.4.5 Il socio lavoratore (art. 9)

La legge 30 del 2003, nella parte finale, abbandona il sistema delle deleghe al governo per dettare direttamente la riforma di alcuni punti della legge 142 del 2001 sulla disciplina del socio lavoratore. È curioso osservare come la legge 142 del 2001 sia stata l'ultima disciplina in materia di lavoro della tredicesima legislatura e la sua riforma, sia pure parziale, sia uno dei primi interventi del nuovo governo. Ed è un intervento di modifica che non stravolge l'intera legge, ma si limita ad alcuni punti, peraltro di notevole importanza.

Una prima questione riguarda la condizione del socio lavoratore: il socio lavoratore ha un rapporto associativo e un ulteriore e distinto

rapporto di lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma. La riforma si limita a sopprimere l'aggettivo "distinto".

Le conseguenze non dovrebbero essere gravi, anche se la modifica è un segnale dell'affievolimento dell'importanza del fondamento del rapporto di lavoro che lega il socio lavoratore alla cooperativa a beneficio di una maggiore rilevanza del rapporto associativo.

Una seconda modifica riguarda una delle questioni più calde: la costituzionalità della disciplina di riforma del 2001 per quanto riguarda la retribuzione, nella parte in cui è rinvenibile l'obbligo del rispetto del trattamento economico minimo della contrattazione collettiva.

La riforma progettata non interviene direttamente su questo vincolo, ma indirettamente sulla ampiezza delle deroghe che possono essere inserite in sede di regolamento, che è la base della disciplina effettiva del rapporto di lavoro. Finora il regolamento non poteva introdurre deroghe ai trattamenti retributivi e alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali. Ora il limite è costituito dai minimi tabellari.

Anche in materia di diritti sindacali non si assiste ad una manovra di diretta sottrazione. La legge 142 del 2001 aveva introdotto il principio in base al quale i diritti sindacali vengono disciplinati, o facendo riferimento ai diritti sindacali vigenti quando il socio lavoratore è lavoratore dipendente subordinato o prevedendo forme specifiche di esercizio di diritti sindacali nella contrattazione collettiva in relazione alle peculiarità del sistema cooperativo. Si tratta pertanto di un invito, di una delega a intervenire da parte della contrattazione collettiva per disciplinare forme specifiche di diritti sindacali.

Con l'attuale riforma si deve invece verificare la compatibilità dell'esercizio dei diritti sindacali rispetto allo stato del socio lavoratore.

Un altro punto che segnala il ripristino della prevalenza del rapporto associativo sul rapporto di lavoro sta nel trasferimento delle controversie sulla posizione del socio lavoratore dalla competenza del giudice del lavoro a quella del giudice ordinario.

Si ha una conferma della direzione del cambiamento, che avviene su alcuni punti di snodo e che sposta l'asse verso la prevalenza del rapporto associativo.

3.5 La certificazione

Lo scopo dichiarato della certificazione dei rapporti di lavoro, istituito che verrà introdotto una volta approvato il relativo decreto

delegato, è quello “di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro”. Si tratta di un obiettivo su cui non si può che concordare, anche se la strada individuata sta sollevando numerose perplessità.

La procedura di certificazione, che non si applica ai rapporti di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni, avrà “carattere volontario e sperimentale” e sarà affidata agli enti bilaterali, a strutture pubbliche competenti, oltre che alle università.

Il cambiamento che si profila è di portata estremamente rilevante. Finora non è mai stata riconosciuta, soprattutto in giurisprudenza, la possibilità che le parti di un contratto di lavoro si vincolino alla qualificazione giuridica concordata in sede di sua stipulazione. Si tratterà di attendere la formulazione del decreto delegato, anche al fine di fugare i dubbi di incostituzionalità già ventilati nei confronti della delega, ad esempio per quanto riguarda il carattere realmente volontario della certificazione concordata in sede di assunzione e per quanto riguarda le modalità di impugnazione dell'accertamento e, soprattutto, l'efficacia, retroattiva o meno, della eventuale revisione per erronea qualificazione del programma negoziale o per difformità tra quanto concordato e quanto attuato.

4. La nuova disciplina dell'orario di lavoro

4.1 La delega a riformare l'orario di lavoro

Come è noto, la disciplina legislativa in materia di orario di lavoro è rimasta a lungo ferma agli anni '20, con l'eccezione costituita dalla modifica della soglia settimanale (art. 13 della legge 196 del 1997), del lavoro notturno (art. 17 della legge 25 del 1999, legge comunitaria 1998, e ora anche art. 53 del dlgs 151 del 2001 – testo unico maternità-paternità; nonché dlgs 532 del 1999) e del lavoro straordinario (legge 409 del 1998).

La legge comunitaria per il 2001 contiene la delega per la trasposizione nel nostro ordinamento della disciplina comunitaria in materia di orario di lavoro. Al nostro Paese, infatti, è già stata inflitta la condanna da parte della Corte di giustizia (sentenza 9 marzo 2000, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica Italiana*, causa C-386/98) per non aver completato il processo di adeguamento.

Perché è corretto parlare di completamento, come del resto fa la stessa Corte di giustizia (la condanna è perché non è stata “la direttiva trasposta completamente nel termine da essa prescritto”)?

Innanzitutto perché le parti hanno sottoscritto un Avviso comune, in data 12 novembre 1997, avviso comune sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sul recepimento della direttiva 93/104/Ce in materia di orario di lavoro e che ha costituito la principale base della difesa del nostro Paese nei confronti della Commissione europea. La scadenza per gli Stati membri per mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva del 1993 era il 23 novembre del lontano 1996. La Commissione prima, e la Corte di giustizia poi, hanno però ritenuto insufficiente l’avviso comune, in quanto “trova applicazione generalizzata” solo nel settore industriale, con la conseguenza, si deve aggiungere, che è impensabile, nel nostro ordinamento, una riforma attuata per mera via contrattuale a disposizioni legislative. Se questo è vero, è però innegabile che l’avviso comune costituisca la base concordata tra le parti della attuale riforma. In effetti, l’iniziale orientamento era quello della trasformazione in disciplina legislativa dei contenuti dell’avviso stesso.

Inoltre perché nel frattempo due istituti, come richiamato più sopra, sono già stati disciplinati: il lavoro notturno e il lavoro straordinario. Proprio alla loro possibile revisione, con modifiche ed integrazioni, per “garantire un corretto ed integrale recepimento delle predette direttive”, era dedicata la seconda parte della delega. La riforma del lavoro notturno e del lavoro straordinario si spiega se si pone mente al fatto che l’operazione di trasposizione non si ferma più alla direttiva 93/104/Ce, sia perché questa stessa è stata modificata dalla direttiva 2000/34/Ce, sia perché si sono aggiunte anche le direttive 1999/63/Ce relativa all’accordo sull’organizzazione dell’orario di lavoro della gente di mare e 2000/79/Ce relativa all’attuazione dell’accordo sull’organizzazione dell’orario di lavoro del personale di volo nell’aviazione civile. Come si desume già dal titolo, si tratta, per queste ultime, di direttive che costituiscono attuazione di accordi raggiunti direttamente tra le parti sociali europee (nel primo caso Ecsa e Fst e nel secondo caso Aea, Etf, Eca, Era e Iaca), così come è avvenuto in precedenza per le più famose direttive sui congedi parentali (direttiva 96/34/Ce), sul lavoro a tempo parziale (direttiva 97/81/Ce) e sul lavoro a tempo determinato (direttiva 99/70/Ce). Co-

me si vede, l'intreccio tra accordo contrattuale e disciplina primaria è particolarmente forte in questa materia.

Il medesimo testo di delega contenuto nella legge comunitaria sopra citata era stato inserito, ed è stato opportunamente ritirato, nell'articolo 6 del disegno di legge 848, diventato ora la legge 30 del 2003, sopra commentata.

I contenuti della delega (art. 22) sono presto riassunti: la delega ha la durata di un anno, competente alla proposta è il Ministro per le politiche comunitarie e il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più sono i decreti legislativi che possono essere emanati.

I principi e i criteri direttivi non sono espressamente indicati, facendosi esclusivo riferimento ai contenuti dell'Avviso comune: "recezione dei criteri di attuazione di cui all'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 12 novembre 1997", con l'aggiunta della garanzia del "riconoscimento degli effetti dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva". Questa seconda condizione, molto simile a quella di recente introdotta nella riforma del contratto di lavoro a tempo determinato, appare destinata a fungere da precisazione nei confronti della ultrattività dell'efficacia delle disposizioni contrattuali basate su discipline legislative modificate, ultrattività che viene disposta solo fino alla scadenza del contratto e non fino al suo rinnovo (ma su questa parte, come vedremo, il decreto legislativo di attuazione si discosterà, sulla spinta delle proteste delle organizzazioni sindacali dei lavoratori).

Resta, quindi, sotto il profilo dei contenuti, il solo riferimento a quelli dell'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali alla fine del 1997. Si tratta di una scelta rispettosa delle modalità di trasposizione nell'ordinamento di direttive, soprattutto se originate da accordo sindacale, che riproduce il medesimo meccanismo: accordo tra le parti, generalizzazione dei suoi contenuti mediante intervento legislativo.

Ci si chiedeva se non sarebbe stata opportuna una seconda fase di verifica dei contenuti dell'avviso comune prima di passare a considerarli unica base di riferimento per il legislatore delegato, alla luce della considerevole distanza temporale rispetto al momento della sottoscrizione e di provvedimenti nel frattempo emanati, ad esempio in materia di conciliazione tra vita professionale e vita familiare o personale, per arrivare fino al coordinamento dei tempi delle città.

Ci si chiedeva se non sarebbe stato opportuno un attento coordinamento della disciplina in materia di lavoro notturno e di lavoro

straordinario. Ad esempio, nell'Avviso comune, la più lunga disposizione riguarda il lavoro notturno, con clausole su cui si è successivamente registrato l'intervento del legislatore.

In effetti, è stato effettuato un tentativo di ripresa della trattativa tra le parti nell'autunno-inverno del 2002. Il mancato raggiungimento di un accordo ha spinto il Governo ad attuare la delega sul filo di lana della sua scadenza.

4.2 Profili generali della riforma

Il decreto legislativo 8 aprile 2003, 66, attua le direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce (testo consolidato) concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Il decreto legislativo, come sempre più spesso avviene, tende a riprodurre anche letteralmente i contenuti della direttiva da trasporre, con esiti non sempre felici, sia sotto il profilo formale, in quanto si utilizzano gli stessi termini della traduzione, spesso non rigorosa sul piano tecnico, del testo ufficiale in inglese; sia sotto il profilo sostanziale, in quanto occorrerebbe un migliore coordinamento con le specificità della nostra legislazione e con la tradizione giuridica che si rischia di perdere. Su un piano teorico ancora più complesso si colloca la questione della applicazione della clausola di "non regresso", che prevede che, l'occasione del recepimento non può essere causa di una diminuzione dei livelli in vigore di tutela dei lavoratori.

Tra gli esempi più significativi possiamo portare la parte dedicata alle definizioni, secondo la tecnica ormai importata anche nel nostro Paese. Le definizioni sono le medesime della direttiva, anche quando si individua il lavoro a turni, come quello che si svolge "secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo". Dubbi possono sorgere con riferimento alle pur limitate aggiunte, come quella che inserisce tra i lavoratori mobili quelli impegnati in "impianto fisso non ferroviario", con una formulazione del tutto incomprensibile anche solo nel suo tenore letterale.

Sembra meno problematica l'aggiunta, tra le definizioni, di quella di contratto collettivo, finora mai apparsa in un testo legislativo, nemmeno in recepimento di direttiva. Secondo il decreto, quando si parla di contratti collettivi, ci si riferisce a quelli "stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative" (art. 1, lett. m). Aver collocato nella sede iniziale questa spe-

cificazione può costituire una utile semplificazione del linguaggio, che evita la sua ripetizione nel testo ogni volta che viene richiamata la competenza della negoziazione collettiva. Perplessità però solleva il richiamo ad un solo agente contrattuale: quello rappresentativo dei lavoratori. Questa impostazione viene del resto confermata negli altri punti del decreto in cui si fa riferimento alla consultazione sindacale, che è rivolta alle “organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché (al)le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro” (così, ad esempio, all’art. 9, comma 5 e l’art. 17, comma 1) o, con una formula ancora diversa, alle “organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché (al)le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro” (così l’art. 16, comma 2). Al di là dell’oscillazione nell’utilizzo della nozione di sindacato maggiormente rappresentativo o di sindacato comparativamente più rappresentativo, è da sottolineare la scissione linguistica che viene esercitata in questo testo tra le due grandi aree della rappresentanza associativa: da un lato quella dei lavoratori, dall’altro quella dei datori di lavoro.

È, inoltre, da segnalare un difficile coordinamento sistematico all’interno del campo di applicazione, tra inclusioni ed esclusioni. L’articolo 2 si occupa del campo di applicazione e contiene al suo interno sia inclusioni, sia esclusioni. Tra le prime, ha sollevato perplessità quella destinata agli apprendisti maggiorenni, senza peraltro un preciso rinvio alla risalente legge del 1955 che detta la disciplina dell’apprendistato. Tra le seconde, quella del personale della scuola. Nella parte conclusiva del decreto sono, invece, dettate le deroghe – cioè le esclusioni – sia pure a parti di disciplina: l’articolo 16 alla disciplina della durata settimanale dell’orario e l’articolo 17 alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale. A ben vedere poi, all’interno dell’articolo 17, per alcuni lavoratori le deroghe sono ancora maggiori, riguardando anche, ad esempio, il lavoro straordinario. Quest’ultimo gruppo di lavoratori comprende i dirigenti e il personale direttivo, la manodopera familiare, i lavoratori nelle comunità religiose, i lavoratori a domicilio e i telelavoratori. Anche la composizione di questo gruppo solleva dubbi. Il richiamo alla “manodopera familiare” deriva dall’importazione della medesima formula utilizzata nella direttiva, ma che non è sufficiente nel nostro ordinamento. Si tratta dei lavoratori domestici, dei lavoratori familiari o di chi altri? E l’esclusione

consistente dei telelavoratori dalla disciplina del decreto può comportare incertezze, dato che non è determinata la tipologia di riferimento dei lavoratori a distanza (*on line* o *off line*, a tempo pieno o a tempo parziale, ...).

A rendere difficoltosa la lettura vi è anche la contemporanea operazione di riscrittura della disciplina previgente, anche nel dettaglio delle specifiche attività soggette a deroga, e il mantenimento in vigore di alcune disposizioni risalenti, tra cui quelle degli anni '20. Nella disposizione finale inoltre vi è l'abrogazione di "tutte le disposizioni legislative e regolamentari" previgenti, salvo quelle espressamente richiamate (art. 19, comma 2).

Il decreto legislativo rinvia ampiamente alla contrattazione collettiva. Del resto l'orario di lavoro è una delle più tipiche materie contrattuali, caratterizzate da una complessa articolazione e da un elevato grado di dettaglio. In sede di stesura definitiva del decreto, accogliendo le indicazioni contenute nei pareri delle commissioni parlamentari, è stata modificata la disposizione finale che avrebbe comportato la cessazione di efficacia delle clausole dei contratti collettivi una volta arrivati a scadenza, con ultrattività garantita solo a quelli già scaduti o in caso di accordo specifico tra le parti, ma solo fino al 31 dicembre 2004. La disposizione emanata imposta più correttamente il rapporto tra la fonte eteronoma e quella autonoma, prevedendo una verifica entro un anno delle parti sociali sullo "stato di attuazione" del decreto stesso nella contrattazione collettiva (comma 1). Ne consegue che le clausole contrattuali mantengono la loro efficacia fino a quando non interverrà una diversa regolamentazione pattizia.

Per quanto riguarda il riparto di competenze legislative, il decreto legislativo accoglie l'orientamento che attribuisce la disciplina del lavoro al legislatore statale. In effetti, nell'articolo 1, si qualifica l'intervento come la regolamentazione "*uniforme* su tutto il territorio nazionale" dell'orario di lavoro. La questione è complessa e va inquadrata nella divaricazione delle scelte: la fonte comunitaria tenuta a intervenire solo sugli aspetti che comportano ricadute sui profili della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (e si vedrà, *infra*, come sia legata a questo la soppressione dell'indicazione della domenica come giorno di riposo); la fonte nazionale orientata a regolare gli aspetti del rapporto di lavoro a pena di dubbi di costituzionalità, dato che la materia relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori è sicuramente diventata di competenza della legislazione concorrente regionale.

4.3 *Orario settimanale e lavoro straordinario*

Il decreto legislativo si occupa prevalentemente dell'orario settimanale, riprendendo la disposizione della legge 196 del 1997.

Si noti che l'articolo 3 indica come oggetto la determinazione dell'orario normale, mentre la durata massima dell'orario è stabilita nell'articolo successivo. Ma in entrambi i casi il riferimento riguarda l'orario settimanale e non quello giornaliero, definitivamente chiudendo il dibattito della dottrina, vigente la precedente disciplina, sulla permanenza del vincolo anche della durata massima dell'orario giornaliero, basata sulla ritenuta sopravvivenza, per questa parte, della disciplina degli anni '20. Questo non significa, però, che non possano essere avanzati dubbi di costituzionalità, per mancato rispetto del principio costituzionale della determinazione massima da parte della legge dell'orario giornaliero.

È questo uno degli ambiti in cui si verifica con maggiore evidenza la sovrapposizione dei due ordinamenti: quello interno e quello comunitario. Il primo ha inserito nella carta costituzionale il tetto massimo dell'orario giornaliero di lavoro e nella legislazione ordinaria, che fin dal lontano 1923 si apre con le 8 ore giornaliere, affiancate dalle 48 dell'orario massimo settimanale; il secondo preferisce individuare una sola soglia massima, quella settimanale, anche per consentire alle imprese una più flessibile gestione degli orari.

Se 40 ore o meno sono l'orario normale settimanale previsto dalla legge e dal contratto collettivo, la durata massima e media possono essere molto più elevate. Seguendo i dettami della direttiva europea – e non, per questa parte dell'Avviso comune del 1997, realizzando uno degli scostamenti più significativi – la durata media non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore comprese quelle di lavoro straordinario; ma la base di calcolo della media non è la singola settimana quanto un periodo non superiore a 4 mesi, estensibile fino a un anno, che scende a 6 mesi terminata la fase transitoria.

Nel decreto legislativo di recepimento si utilizza totalmente tale possibilità di estendere il periodo di riferimento: è, infatti, attribuita alla contrattazione collettiva la facoltà di prolungare tale base di calcolo fino a 12 mesi, in caso di ragioni “obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi” (art. 4, comma 4). Nel computo della media è previsto non entrino i periodi di ferie annue e i periodi di assenza per ma-

lattia (art. 6, comma 1); nulla, invece, è stabilito per le altre tipologie di assenza con diritto alla conservazione del posto (congedi di maternità, congedi parentali, ma anche infortunio).

Quanto alla durata massima, nella singola settimana è ammesso il superamento delle 48 ore settimanali mediante lavoro straordinario (art. 4, comma 5), che va dichiarato ai servizi ispettivi solo da parte delle imprese con più di dieci dipendenti, e non più entro 24 ore, ma entro 4 mesi dall'inizio della prestazione di lavoro straordinario. Si noti la soglia dei dieci dipendenti, presente, e non a caso, solo nella disciplina sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (dlgs 626 del 1994 e successive modificazioni), che sembra anticipare l'affermazione anche nel nostro ordinamento della nozione di micro-impresa.⁶

Il risultato complessivo non è di facile lettura, soprattutto nella interrelazione tra orario multiperiodale e orario straordinario. In altri termini, l'assorbimento del lavoro straordinario nella media del periodo con compensazione interna con periodi di riduzione di orario deve essere coordinato con la disposizione sul lavoro straordinario (art. 5), per la cui determinazione massima si fa rinvio alla contrattazione collettiva, in difetto della quale la contrattazione individuale non può portare al superamento di 250 ore all'anno, unico limite richiamato, risultando soppresso quello correlato delle 80 ore nel trimestre, forse a motivo della base di calcolo quadrimestrale della media di lavoro.

Nella disposizione sul lavoro straordinario ci si pone correttamente il problema e ci si preoccupa di elevare a rango legislativo l'istituto dei riposi compensativi, "in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive", e, quindi, anche dell'istituto della 'banca delle ore', di relativamente recente introduzione nella contrattazione collettiva. In caso di previsione di riposi compensativi, le ore di lavoro straordinario non si computano ai fini della media di calcolo della durata massima del lavoro (art. 6, comma 2). Anche questa disposizione non è, però, di agevole lettura, non risultando chiarito se basti la presenza dell'istituto del riposo compensativo ad escludere dal calcolo della media tutte le ore di lavoro straordinario prestato.

6. Nelle fonti europee si distinguono microimprese, piccole e medie imprese a seconda che siano al di sotto, rispettivamente, dei 10, 50 e 250 dipendenti. Ma la dimensione occupazionale è integrata con la potenzialità economica.

Nelle regolamentazioni contrattuali, infatti, spesso coesistono riposi compensativi e maggiorazioni retributive, variamente combinati tra di loro. Inoltre, l'esclusione dalla media del lavoro straordinario, porta a un prolungamento davvero molto elevato dell'orario di lavoro, probabilmente ben oltre i limiti previsti dalla direttiva europea che si intende recepire e che non dedica una apposita disposizione al lavoro straordinario.

4.4 Dall'orario giornaliero al riposo giornaliero; pause e ferie

La modifica forse più rilevante rispetto alla disciplina previgente, come già in precedenza rilevato, è quella che riguarda l'assenza di determinazione della durata massima giornaliera di lavoro, utilizzando la formula prevista nella direttiva della determinazione della durata minima di riposo consecutivo, che deve essere di undici ore ogni ventiquattro. Il vincolo che il riposo debba essere consecutivo non si applica alle "attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata" (art. 7). Più in generale, questa disposizione può essere derogata dai contratti collettivi (art. 17, comma 1).

Questo significa che, da un sistema che ruotava attorno alla determinazione della durata massima giornaliera, composta dalle 8 ore più le 2 di lavoro straordinario (sistema risalente alla disciplina degli anni '20), si passa ora al riconoscimento del diritto a un minimo di 11 ore di riposo, a differenza delle precedenti 14, sia pure indirettamente determinate.

Come sopra ricordato, si è in presenza di una modifica generalizzata, che potrebbe portare a una pronuncia di incostituzionalità, ma che potrebbe consentire alla contrattazione collettiva margini ampi di modulazione. E questo anche tenendo conto della disciplina, praticamente neo-introdotta, delle pause.

Contemporaneamente è, infatti, previsto che per ogni sei ore di lavoro sia effettuata una pausa, secondo quanto stabilito nella contrattazione collettiva, ma con un minimo di 10 minuti e una collocazione che tanga "conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo" (art. 8). Finora tali pause riguardano solo il lavoro minorile e un tempo riguardavano il lavoro femminile, fino alla loro abrogazione indiretta da parte della legislazione sulla parità di trattamento tra donne e uomini sul lavoro.

Vengono altresì mantenute in vigore le disposizioni dei regi decreti del 1923 (n. 1955 e n. 1956) in materia di riposi e soste, per le

quali rimane confermata la non retribuità e la non computabilità come lavoro, in contrasto, forse, con la definizione introduttiva di orario di lavoro, che include anche i periodi in cui il lavoratore è al lavoro o è a disposizione del datore di lavoro. Anche questa disciplina è derogabile da parte della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda i riposi settimanali, il decreto legislativo conferma il diritto a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni, “di regola in coincidenza con la domenica” (art. 9).

Come si ricorderà, la fissazione della domenica come giorno normale di riposo era stata inizialmente revocata in dubbio, dato anche che nella direttiva europea, nella sua versione consolidata, era stata soppressa questa indicazione a seguito della sentenza della Corte di giustizia europea del 12 novembre 1996. Ma la soppressione del riferimento da parte della Corte di giustizia era stata determinata solo da vincoli formali, dato che la disposizione del Trattato a base della direttiva non consentiva di intervenire se non limitatamente agli aspetti dell’orario di lavoro strettamente collegati con le esigenze di tutela della salute dei lavoratori. La direttiva comunitaria, pertanto, non poteva fissare altro che il principio generale del riposo settimanale, come del resto fa anche la nostra Carta costituzionale.

Si ricordi che il pluralismo religioso è già entrato nel nostro ordinamento, mediante disposizioni specifiche per alcune minoranze religiose, come quella ebraica. La legge 101 del 1989 prevede per gli ebrei “il diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz’ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un’ora dopo il tramonto del sabato”.

Tornando alla disposizione del decreto legislativo è però da rilevare come numerose siano le eccezioni alle disposizioni sul riposo settimanale consecutivo coincidente con la domenica, sia con riferimento all’intera disposizione (ad esempio, nelle “attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata”, comma 2), sia con riferimento al solo requisito della coincidenza con la domenica (con numerose indicazioni puntuali di attività escluse, con rinvio alle disposizioni speciali pre-esistenti, con rinvio a disposizioni future).

Per quanto riguarda, infine, le ferie, viene confermata la disciplina risalente al codice civile: “diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane”, come durata minima, migliorabile in sede di contrattazione collettiva (art. 10, comma 1).

Del resto questo è anche il contenuto della direttiva, che aggiunge una disposizione recepita dal decreto legislativo: il “periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro” (comma 2). L’irrinunciabilità delle ferie annuali retribuite è principio costituzionalizzato.

È poi aggiunto che, nel caso di orario definito su base media, spetta ai contratti collettivi stabilire “criteri e modalità di regolazione” (comma 3).

4.5 *Il lavoro notturno*

Il decreto legislativo riscrive anche la disciplina del lavoro notturno, pur riformata recentemente, soprattutto per tener conto della sentenza di condanna della Corte di giustizia europea in materia di limiti al lavoro notturno femminile (art. 17 della legge 25 del 1999, la cui prima parte è entrata a far parte della legislazione sulla parità di trattamento tra donne e uomini ed è stata in parte trasposta nel testo unico maternità – paternità e la cui seconda parte è stata attuata con il dlgs 532 del 1999).

Non sono molte le modifiche apportate e soprattutto si assiste a una riscrittura della disciplina, che però appare separata in due sedi: la nozione di lavoro notturno e di lavoratore notturno si rinviene nelle definizioni, la disciplina nel Capo IV, che si apre, curiosamente, con le limitazioni: la limitazione generale che fa capo all’idoneità accertata dalle strutture sanitarie pubbliche (art. 11, comma 1); la conferma del divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri, dall’accertamento dello stato di gravidanza fino a un anno di vita del bambino e del non obbligo a prestare lavoro notturno per i genitori impegnati in lavoro di cura (comma 2).

Tra le modifiche si segnala che l’assegnazione al lavoro diurno, “qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l’idoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche”, avviene solo se “mansioni equivalenti” esistano e siano disponibili, condizioni queste non presenti nella disciplina finora vigente.

Deroghe alla disciplina in materia di lavoro notturno (art. 17) sono possibili da parte della contrattazione collettiva solo con riferimento alle modalità organizzative e agli obblighi di comunicazione (art. 12), nonché alla sua durata (art. 13).

L'evoluzione della formazione professionale nel 2002

di Arduino Salatin

-
- *Il 2002: per la formazione professionale veneta un anno di consolidamento sul piano istituzionale, in attesa delle riforme in atto a livello nazionale*
 - *Numerose comunque le azioni innovative avviate, in particolare nella formazione di base dei giovani (con i corsi sperimentali che hanno anticipato la Riforma Moratti), nella formazione individuale continua (con l'introduzione dei voucher di formazione), nell'orientamento (con lo sviluppo dei progetti territoriali integrati)*
 - *Rispetto al 2001, trend di partecipazione alle attività formative in crescita: oltre 30.000 ragazzi nei corsi della "formazione giovani", 8.500 nella formazione dell'apprendistato*
 - *Buon andamento della formazione adulti occupati, con oltre 45.000 utenti coinvolti*
 - *Tenuta della formazione dei disoccupati con quasi 5.000 persone interessate, incremento della fascia di utenza "a rischio di esclusione sociale" che ha raggiunto oltre 1.400 persone*
 - *La spesa globale impegnata dalla Regione risulta in linea con l'anno precedente e con le previsioni del Programma Triennale.*
 - *Prospettive: evoluzione "in salita" per il sistema di formazione professionale regionale che condivide il ritardo della situazione italiana rispetto agli standard europei, soprattutto nell'integrazione scuola-formazione-lavoro e nella diffusione della formazione continua degli adulti*
 - *Sfide nuove in arrivo (riforma della scuola, formazione immigrati, nuove alfabetizzazioni degli adulti, reperimento di nuove fonti di finanziamento) potranno essere stimolo al cambiamento se si svilupperà la cooperazione tra pubblico e privato e la concertazione*
-

Il 2002 è stato sicuramente per la formazione professionale veneta un anno di consolidamento in attesa delle riforme in discussione a livello nazionale.

Sul piano istituzionale le azioni previste dalla programmazione regionale avviata nel 2001¹ sono state in gran parte avviate, con numerose innovazioni. La transizione sul versante della riforma scolastica e del mercato del lavoro ha fatto tuttavia permanere parecchi elementi di incertezza in termini di sistema.² Proprio per questo l'analisi e l'interpretazione dei principali dati e dei fenomeni verificatisi nel corso dell'anno deve scontare una certa parzialità, non essendo possibile ancora una lettura veramente "integrata" dei processi di istruzione e formazione nella prospettiva del *lifelong learning*, così come da tempo auspicato dall'Unione Europea.³

In questo contributo si cercherà pertanto di:

- sintetizzare i dati salienti delle attività di formazione professionale (Fp) realizzate nel corso del 2002,⁴
- analizzare gli interventi a carattere innovativo e i trend più significativi emersi,
- segnalare le acquisizioni e le questioni aperte per lo sviluppo del sistema e dei servizi di Fp in Veneto.

1. L'andamento dell'offerta formativa "istituzionale"

L'offerta formativa definibile come istituzionale comprende l'insieme delle azioni regolate o riconosciute dalla Regione Veneto e finanziate con fondi pubblici (di fonte regionale, nazionale o comunitaria). Semplificando molto, queste azioni hanno come destinatari

1. Cfr. in Veneto Lavoro (2002) il saggio dedicato a *L'evoluzione della formazione professionale nel 2001*, pp. 345-400.

2. La delega relativa al mercato del lavoro (la c.d. "Riforma Biagi") è stata infatti approvata con la l. 30 del 14 febbraio 2003, mentre la legge di riforma della scuola (la c.d. "Riforma Moratti") è stata approvata in via definitiva come l. 53 il 28 marzo 2003.

3. La prospettiva del *lifelong learning* è stata particolarmente sollecitata dal Consiglio Europeo di Lisbona (2000) e dal *Memorandum sulla formazione lungo tutto l'arco della vita* (ottobre 2000).

4. Va ricordato inoltre che i dati riportati fanno riferimento quasi esclusivo alle fonti amministrative pubbliche, in particolare della Regione Veneto, dato il prevalere in Italia del finanziamento pubblico come risorsa centrale per i servizi formativi.

prevalentemente popolazione in età giovanile (formazione iniziale), ma interessano anche una platea crescente di popolazione adulta, soprattutto a livello aziendale (formazione continua).

Le tipologie di intervento formativo possono essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- formazione dei giovani, che comprende la formazione di primo livello (per l'obbligo formativo e la qualifica), di secondo livello (post-diploma) e di terzo livello (formazione superiore e post-laurea);
- formazione dei soggetti a rischio di esclusione sociale;
- formazione di adulti disoccupati;
- formazione di adulti occupati.

Per quanto riguarda le fonti dei dati ufficiali relativi all'anno 2002, è importante segnalare che il *Piano regionale annuale* di riferimento⁵ comprendeva il periodo settembre 2001-dicembre 2002, per cui sono state necessarie alcune elaborazioni che talora non consentono comparazioni puntuali o possono comportare stime e arrotondamenti derivanti dallo scorporo delle fonti amministrative disponibili.⁶

1.1 La formazione professionale per i giovani

Nell'anno 2002, l'attività regionale della formazione professionale per i giovani,⁷ con riferimento all'anno formativo 2001/2002 e all'anno solare 2002, ha interessato complessivamente circa 28.000 allievi (tab. 1).

5. Cfr. Regione Veneto (2001).

6. Questo lavoro è stato possibile solo grazie alla collaborazione con i dirigenti e funzionari della Direzione formazione, della Direzione lavoro e della Segreteria al lavoro e alla formazione della Regione Veneto, che ringraziamo vivamente.

7. I corsi di base hanno una durata biennale e sono destinati ai giovani soggetti all'assolvimento dell'obbligo formativo; le attività post obbligo formativo riguardano invece i giovani interessati ad acquisire un'ulteriore qualifica o una specializzazione dopo aver completato un percorso di studi, e possono avere durata annuale o biennale. Nell'anno formativo 2001/2002 la Regione ha finanziato anche una linea di interventi propedeutici e preparatori alla formazione professionale, di durata compresa tra le 350 e le 700 ore, specificatamente destinati agli allievi iscritti al primo anno delle scuole superiori per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, da attuare in convenzione tra i Cfp e le scuole titolari della certificazione dell'obbligo scolastico. Tradizionalmente tutti questi percorsi vengono compresi nella "formazione di base".

Tab. 1 – Attività formative per i giovani. Anno 2002

Tipologia dell'attività	Organismi formativi interessati ⁸	Corsi	Allievi
A. Obbligo scolastico/Obbligo formativo/Post obbligo	24	366	5.920
B. Formazione dei Cfp pubblici	14	103	1.520
C. Fse Misure A2, C2 e C3	132	325	8.006
D. Integrazione scuola/Formazione professionale III Area – IPS (bienni sperimentali)	81	684	12.079
E. Ifts – formazione integrata superiore	12	12	290
Totale	263	1.590	27.815

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

A queste attività vanno aggiunte le attività in alternanza, come gli stage e l'apprendistato (vedi successivo punto F), nonché le attività a cofinanziamento per il settore estetica e acconciatura che hanno interessato 12 organismi formativi per 28 corsi e 555 allievi.

Esaminiamo ora più in dettaglio i dati relativi alle singole attività.

a) *Formazione di base dei giovani in obbligo formativo*⁹

Per l'anno formativo 2001/2002 la formazione di base si è strutturata sulle seguenti linee di intervento:

- percorsi integrati in obbligo scolastico: rivolti a giovani chiamati ad assolvere l'obbligo scolastico (e in quanto tali iscritti al primo anno di scuola superiore), si sono concretizzati in percorsi propedeutici alla formazione professionale di durata compresa tra le 350 e le 700 ore, attivati in collaborazione tra le scuole superiori e i Cfp (Centri di formazione professionale);
- corsi per l'assolvimento dell'obbligo formativo: finanziati alcuni con i fondi nazionali della 144/99 altri con fondi regionali, altri ancora con i fondi comunitari Fse (Fondo sociale europeo), si sono concretizzati in interventi di durata biennale attivati per chi ha assolto l'obbligo scolastico e articolati su una struttura didattica conforme alle previsioni della normativa nazionale;

8. Non si tiene conto del fatto che un organismo formativo può essere attivo in diversi segmenti della formazione: perciò le somme sovrastimano il numero effettivo di organismi formativi complessivamente interessati.

9. L'obbligo formativo interessa i giovani fino all'età di 18 anni.

- corsi a qualifica e specializzazione rivolti a giovani assolti o prosciolti dall'obbligo formativo e finalizzati ad una qualificazione di base o post diploma o ad una specializzazione post qualifica o post diploma.

L'attività formativa per l'obbligo scolastico e formativo realizzata presso i Cfp di Enti privati è sintetizzata in tabb. 2-4.

Rispetto ai dati del 2001, anche se non è possibile una comparazione esattamente corrispondente,¹⁰ si può osservare una sostanziale conferma e tenuta delle attività, con un calo evidente solo nel settore primario (3 corsi in meno e 25 allievi in meno).

Tab. 2 – Percorsi integrati in obbligo scolastico. Anno formativo 2001-2002

	Disabili		Primario (agricoltura)		Secondario (industria e artigianato)		Terziario (commercio e servizi)		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno					1	11	1	23	2	34
Padova	3	27			8	107	2	22	13	156
Rovigo										
Treviso					13	249	6	113	19	362
Venezia	1	9			10	201	6	107	17	317
Verona	4	40	2	35	23	461	8	136	37	672
Vicenza	1	11			12	202	3	65	16	278
Totale	9	87	2	35	67	1.231	26	466	104	1.819

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Tab. 3 – Corsi per l'assolvimento dell'obbligo formativo, finanziati con i fondi nazionali della l. 144/99. Anno formativo 2001-2002

	Disabili		Secondario (industria e artigianato)		Terziario (commercio e servizi)		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno								
Padova			13	221	1	23	14	244
Rovigo			2	31			2	31
Treviso		1	6	7	116	32	10	154
Venezia			8	144	5	100	13	244
Verona	2	20	15	278	1	20	18	318
Vicenza	1	8	11	200	2	33	14	241
Totale	4	34	56	990	11	208	71	1.232

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

10. In quanto le nuove attività integrate per l'obbligo scolastico e la diversa composizione dei finanziamenti di derivazione regionale, statale e comunitaria hanno comportato una certa dispersione dei percorsi e delle iniziative che le fonti amministrative non consentono di aggregare correttamente. Il numero complessivo di allievi frequentanti i corsi biennali o triennali di base è stimabile in poco più di 12.000 allievi, di età compresa mediamente tra i 14 e i 17 anni.

Tab. 4 – Corsi per l'assolvimento dell'obbligo formativo, finanziati con i fondi regionali e corsi a qualifica e specializzazione post obbligo formativo. Anno formativo 2001-2002

	Disabili		Primario (agricoltura)		Secondario (industria e artigianato)		Terziario (commercio e servizi)		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno	2	19			9	121	8	127	19	267
Padova	13	119			5	94	6	101	24	314
Rovigo	5	46			1	11			6	57
Treviso	6	62			22	325	16	307	44	694
Venezia	8	69			16	253	27	495	51	817
Verona	7	69	1	18	14	234	6	92	28	413
Vicenza	4	34			13	240	2	33	19	307
Totale	45	418	1	18	80	1.278	65	1.155	191	2.869

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

b) Attività formativa realizzata nei Cfp trasferiti alle Province

Alla realizzazione del piano 2001/2002 hanno contribuito anche i Cfp regionali pubblici trasferiti alle Province dall'1.9.2001 con gli interventi classificabili nella formazione di base come da tab. 5.

Tab. 5 – Attività realizzata dai Centri di formazione professionale trasferiti alle Province. Anno formativo 2001-2002

	Secondario (industria e artigianato)		Terziario (commercio, servizi e alberghiero)		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Padova	7	121	6	77	13	198
Rovigo			4	52	4	52
Treviso	12	175	8	142	20	317
Venezia	7	100	17	232	24	332
Verona	11	153	10	124	21	277
Vicenza	16	270	5	74	21	344
Totale	53	819	50	701	103	1.520

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Rispetto al 2001 il numero di corsi è rimasto costante, mentre è calato il numero degli allievi di 244 unità, soprattutto a Vicenza e Verona.

c) *Formazione con finanziamento comunitario, statale e regionale*

La formazione con finanziamento comunitario e statale, affidata ad Enti ed agenzie formative private, ha riguardato 602 corsi che hanno coinvolto 11.942 utenti, soprattutto nelle misure A2, C3 e E1 (tab. 6).

Tab. 6 – *Attività co-finanziate dal Fse nell'anno 2002*

Misure Fse	Descrizione	Organismi formativi interessati	Corsi avviati	Allievi interessati
A2	Inserimento nel mercato del lavoro di giovani	43	141	5.336
C2	Prevenzione dispersione scolastica	30	32	141
C3	Formazione post-secondaria	59	152	2.529
Totale		132	325	8.006

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

d) *Percorsi formativi biennali sperimentali*

Questa attività – che prevede la collaborazione tra Cfp e Istituti Professionali di Stato per il conseguimento di una qualifica professionale di 2° livello – ha registrato un'espansione rispetto all'anno precedente. Sono stati attivati infatti 684 corsi di primo e secondo anno (+ 62 rispetto al 2001), per 12.079 allievi (+ 1.741 rispetto al 2001) (tab. 7).

Tab. 7 – *Area percorsi integrati "Progetto Intesa". Anno formativo 2001-2002*

	Primario		Secondario		Terziario		Servizi sociali		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Corsi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno	8	149	12	191	23	361			43	701
Padova	6	105	41	743	37	688			84	1.536
Rovigo	2	34	21	344	28	530			51	908
Treviso	10	164	59	1.011	62	1.173	10	174	141	2.522
Venezia	6	85	58	920	39	711			103	1.716
Verona	20	320	31	613	57	1.093			108	2.026
Vicenza	5	84	88	1.472	50	903	11	211	154	2.670
Totale	57	941	310	5.294	296	5.459	21	385	684	12.079

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

e) *Formazione tecnica integrata superiore*

Le attività svolte nel 2002 sono state programmate e avviate nel 2000-2001 per un totale di 58 progetti con 1.280 allievi. La programmazione dei percorsi Ifts (Istruzione e formazione tecnica superiore)¹¹ a valere sul 2002-2003 è stata potenziata con l'aggiunta di ulteriori risorse. Complessivamente è previsto l'avvio entro il 15 settembre 2003 di 12 corsi per un numero totale di 290 allievi (tab. 8).

Tab. 8 – *Ifts, corsi programmati. Anno 2002-2003*

	<i>Corsi</i>	<i>Allievi previsti</i>
Belluno	-	-
Padova	1	25
Rovigo	1	25
Treviso	4	93
Venezia	2	50
Verona	2	50
Vicenza	2	47
Totale	12	290

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

f) *Formazione in alternanza*

In questo ambito possiamo ricomprendere un duplice tipo di attività:

- i vari “Progetti stage”, collegati alle attività di orientamento (tab. 9);
- i corsi di formazione esterna degli apprendisti,¹² di cui hanno beneficiato più di 8.500 giovani (tab. 10).

Si nota un progressivo incremento delle attività soprattutto per quanto riguarda l'ambito dell'apprendistato, progressivamente messo a regime in tutti i settori nel corso del 2002.

11. Il percorso formativo post-secondario di Ifts prevede la partecipazione di quattro soggetti presenti sul territorio (scuola, formazione professionale, università, mondo del lavoro) ed è destinato a creare particolari figure di qualificata professionalità, individuate a partire dalla domanda espressa dal territorio secondo i suoi bisogni socio-produttivi. Tale percorso si indirizza ai giovani diplomati ed agli adulti occupati ed ha durata da 2 a 4 semestri per un minimo di 1.200 ore fino ad un massimo di 2.400.

12. Si ricorda che la formazione esterna degli apprendisti è distinta tra quella rivolta ai soggetti “in obbligo formativo” e quella rivolta ai “non in obbligo formativo” (la stragrande maggioranza in Veneto). Per un approfondimento si veda al riguardo il saggio di A. De Angelini e A. Boldrin “Il nuovo apprendistato: concorrenza e esiti verso le altre tipologie contrattuali”, in Veneto Lavoro (2002).

Tab. 9 – Riepilogo degli stage attivati nell'ultimo triennio dalla Regione Veneto

	2000	2001	2002
Stage aziendali attivati nell'ambito del "Progetto stage"*	99	226	
Stage attivati nell'ambito dei progetti delle "Politiche per l'impiego"***	1.151	1.057	
Stage estivi ***			656
Totale	1.250	1.283	656

* Ai sensi della dgr 3529/2000.

** Ai sensi della dgr 2796/2001.

*** Stage estivi con 98 scuole coinvolte.

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Tab. 10 – Riepilogo dei corsi relativi alla formazione esterna degli apprendisti

	2000	2001	2002	Totale
Corsi previsti	110	878	1.387	2.375
Corsi attivati	89*	798	n.d.	887
Allievi previsti	2.027	13.000	21.800	36.827
Allievi formati	940**	8.602	n.d.	9.542
Tutor formati	n.d.	4.576	n.d.	4.576
Aziende coinvolte***	900	5.000	n.d.	5.900

* + 86 corsi di seconda annualità.

** + 744 di seconda annualità.

*** il dato è stimato.

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Tab. 11 – La formazione per l'apprendistato (2001-2002)

	Bl	Pd	Ro	Tv	Ve	Vr	Vi	Totale
Corsi finanziati	22	170	44	166	161	150	165	878
Corsi avviati e conclusi	21	148	44	166*	119	140	160	798
% corsi realizzati	95,5	87,1	100	100	73,9	93,3	97	90,9
Corsi non avviati o sospesi	1	22	0	3	42	10	5	83
Corsi ridotti a 40 ore	2	3	5	9	1	30	3	53
Apprendisti ad avvio corso	293	1.958	660	1.990	1.264	1.919	1.826	9.910
Apprendisti a fine corso	165	1781	506	1.559	1.052	1.444	2.070	8.594
% apprendisti a fine corso	56,3	91	76,6	78,3	83,2	75,2	95,6	86,8
Maschi	79	887	289	751	424	676	1.026	4.132
Femmine	86	924	217	808	628	764	1.044	4.471
Tutors che hanno frequentato attività forma-tiva**	185	740	527	988	547	570	1.019	4.576

* Il dato effettivo è di 169 corsi avviati, dei quali 166 conclusi.

** Il dato si riferisce ai tutors che hanno iniziato l'attività formativa (tabella attività corsali apprendisti dgr 113/2001).

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei corsi per gli apprendisti (tab. 11), al primo posto viene la provincia di Padova (con 170 corsi), mentre all'ultimo sta quella di Belluno (con 22 corsi).

Da sottolineare anche il dato relativo agli oltre 4500 tutors aziendali che hanno frequentato le attività formative a loro riservate; considerato infatti che gran parte delle imprese coinvolte sono piccole o medie aziende, ciò segnala un crescente coinvolgimento del sistema produttivo nella formazione professionale dei giovani.

1.2 La formazione rivolta all'area del disagio e della marginalità

Per quanto riguarda l'area della formazione destinata a persone svantaggiate o a soggetti a rischio di esclusione sociale si nota, rispetto all'anno precedente, una riconferma delle iniziative sia in termini di beneficiari che di azioni (tab. 12). In particolare per i disabili gli interventi hanno riguardato soprattutto l'area della formazione di base, mentre per i detenuti si è registrato più che un raddoppio dei progetti (rispetto al 2001), orientati prevalentemente all'acquisizione di competenze per l'inserimento lavorativo e realizzati in forte collaborazione con l'Amministrazione penitenziaria.¹³

Tab. 12 – Riepilogo attività destinate a persone a rischio di esclusione (anno 2002)

	<i>Organismi formativi interessati</i>	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>
Obbligo scolastico/Obbligo formativo/Post obbligo	31	60	539
Attività c/o Istituti Penitenziari	10	28	308
Fse Misura B1 – inserimento gruppi svantaggiati	31	56	573
Totale	72	144	1.420

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

13. La nuova disciplina della legge 193/2000 parte dal presupposto che il lavoro, insieme alle attività formative, rappresenta un efficace strumento rieducativo che oggi coinvolge tuttavia un esiguo numero di detenuti. È stato inoltre introdotto un nuovo comma che offre alle Amministrazioni penitenziarie periferiche la possibilità di stipulare apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati o cooperative sociali interessate a fornire ai detenuti opportunità di lavoro. Per rendere effettiva questa possibilità e per agevolare l'inserimento in lavori più qualificati, la Regione Veneto interviene da anni con proprie risorse finanziando iniziative di formazione che vari soggetti realizzano all'interno delle strutture carcerarie.

La legge 193 del 22 giugno 2000 ha profondamente modificato le disposizioni in materia di lavoro ai detenuti estendendo da una parte i vantaggi sia ai soggetti ammessi alle misure alternative sia a quelli che non lo sono e, dall'altra, riconoscendo sgravi contributivi alle aziende che impiegano detenuti. Ciò ha reso possibile le attività a favore dei detenuti: nel 2002 sono stati avviati 28 corsi per 308 partecipanti (tab. 13).

Tab. 13 – Azioni presso Istituti di prevenzione e pena (anno 2002)

	Primario		Secondario		Terziario		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Corsi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno	0	0	0	0	2	30	2	30
Padova	0	0	3	36	1	16	4	52
Treviso	0	0	2	20	6	60	8	80
Venezia	1	12	2	24	0	0	3	36
Verona	1	10	3	30	3	30	7	70
Vicenza	1	10	3	30	0	0	4	40
Totale	3	32	13	140	12	136	28	308

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

1.3 La formazione dei disoccupati e la formazione permanente

Si tratta di attività finanziate dal Fse nella prospettiva di sostenere i processi di inserimento lavorativo o di favorire le nuove alfabetizzazioni per gli adulti (tab. 14).

Tab. 14 – Azioni di formazione per adulti disoccupati e formazione permanente (anno 2002)

	Organismi formativi interessati	Corsi	Allievi
Fse mis. A3 – Inserimento mercato lavoro	7	8	24
Fse mis. C4 – Formazione permanente	4	20	240
Fse mis. E1 – Sostegno alla partic. delle donne al lavoro	64	193	3.099
Totale	75	221	3.363

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

1.4 La formazione continua

Si tratta di un ambito che ha registrato un'ulteriore crescita della domanda da parte delle imprese. Un riepilogo generale delle varie ti-

pologie di azioni (tab. 15) può dare un'idea dello sviluppo realizzato a livello regionale. Sul piano organizzativo va ricordato invece che la Regione ha avviato una razionalizzazione delle attività, con riferimento ai progetti a co-finanziamento, nella direzione di una maggiore richiesta di strutturazione e organicità delle iniziative proposte dai vari soggetti locali.

Tab. 15 – Riepilogo delle attività di formazione continua co-finanziate dalla Regione Veneto e/o dal Fse nel 2002

	<i>Organismi formativi interessati</i>	<i>Corsi avviati</i>	<i>Allievi interessati</i>
A. Settore primario (agricoltura)	7	456	5.825
B. Attività libera e Leggi speciali	75	331	5.295
C1. Attività a cofinanziamento settore spettacolo	11	52	348
C2. Attività a cofinanziamento	16	85	1.077
D1. L. 236/93 per la formazione continua	n.d	33	224
D2. Fse misura D1 – formazione continua	309	1.696	26.271
D3. Fse misura D2 – formazione per la Pubblica amm.	111	305	5.417
D4. Formazione continua individuale			611
Totale		2.958	45.068

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

a) Formazione nel settore primario

La formazione realizzata nel settore primario ha registrato 456 corsi, con il coinvolgimento di 5.825 utenti. Rispetto al 2001 il numero corsi è diminuito di 44 unità, gli utenti sono diminuiti di 1.058 unità, mentre è aumentato il monte ore (+ 1.934).

Tab. 16 – Riepilogo delle attività di formazione per il settore primario (anno 2002)

	<i>Corsi</i>	<i>Utenti</i>	<i>Numero ore programmate</i>
Belluno	37	451	1.481
Padova	54	713	2.698
Rovigo	52	594	2.131
Treviso	89	1.253	4.072
Venezia	44	532	2.336
Verona	104	1.339	5.267
Vicenza	76	943	3.276
Totale	456	5.825	21.261

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

I cali maggiori di attività sono riscontrabili per lo più in provincia di Padova e Verona, mentre solamente Treviso è cresciuta (tab. 16).

Sono state avviate delle iniziative innovative di sistema, per lo più affidate agli Enti formativi del settore, che verranno descritte successivamente.

b) Formazione prevista da leggi speciali o libera con riconoscimento regionale¹⁴

Per l'anno formativo 2001/2002 sono stati approvati 331 corsi che hanno interessato 5.295 utenti. Si tratta di attività formative che non hanno comportato oneri a carico della Regione e risultano finalizzate al rilascio di un attestato di qualifica o di specializzazione, all'abilitazione per l'esercizio di determinate attività, all'ammissione ad esami rivolti al conseguimento di patenti di mestiere o certificati di abilitazione regolati dalla normativa statale. Rispetto al 2001 questi corsi sono diminuiti da 409 a 331, mentre gli allievi sono passati da 143.546 a 118.625 (tab. 17).

Tab. 17 – Attività di formazione prevista da leggi speciali o libera con riconoscimento regionale

	<i>Settori secondario e terziario</i>		
	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Ore</i>
Belluno	9	161	2.652
Padova	76	1.425	28.640
Rovigo	40	369	993
Treviso	42	813	16.341
Venezia	47	145	13.050
Verona	46	768	12.846
Vicenza	97	1.614	44.103
Totale	331	5.295	118.625

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

14. Sono attività riconosciute dalla Regione, ai sensi dell'art. 19 della Lr 10/90, organizzate da enti, istituzioni, associazioni, imprese o privati operanti nell'ambito regionale, in regola con i requisiti richiesti.

c) *Formazione per progetti "a cofinanziamento"*

La formazione per questi progetti ha riguardato complessivamente 165 azioni formative, destinate a circa 1.980 utenti. Come si è detto, questo settore ha avuto – rispetto al 2001 – un drastico ridimensionamento delle attività. In particolare:

- nel settore spettacolo i corsi sono passati da 35 a 52, ma i partecipanti sono calati da 600 a 348 (tab. 18);
- nei corsi “a qualifica” si è passati da 185 a 23 corsi, da 20.305 allievi a 319 allievi (tab. 19);
- nei corsi “non a qualifica” si è passati da 165 a 62, da 3.014 a 758 allievi (tab. 20).

Tab. 18 – Azioni formative nel settore spettacolo (2002)

	<i>Secondario</i>		<i>Terziario</i>		<i>Disabili</i>		<i>Totale</i>	
	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>
Belluno	0	0	0	0	0	0	0	0
Padova	0	0	17	127	0	0	17	127
Rovigo	0	0	9	91	0	0	9	91
Treviso	0	0	0	0	0	0	0	0
Venezia	0	0	24	98	0	0	24	98
Verona	0	0	2	32	0	0	2	32
Vicenza	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	52	348	0	0	52	348

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Tab. 19 – Attività “a qualifica”(2002)

	<i>Secondario</i>		<i>Terziario</i>		<i>Disabili</i>		<i>Totale</i>	
	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>
Belluno	0	0	1	12	0	0	1	12
Padova	6	74	3	41	0	0	9	115
Rovigo	0	0	0	0	0	0	0	0
Treviso	1	12	2	39	0	0	3	52
Venezia	2	27	0	0	0	0	2	27
Verona	0	0	0	0	0	0	0	0
Vicenza	1	9	7	104	0	0	8	113
Totale	10	123	13	196	0	0	23	319

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Tab. 20 – Attività “non a qualifica”(2002)

	Secondario		Terziario		Disabili		Totale	
	Corsi	Allievi	Corsi	Corsi	Corsi	Allievi	Corsi	Allievi
Belluno	3	32	0	0	0	0	3	32
Padova	2	20	5	67	2	18	9	105
Rovigo	0	0	0	0	0	0	0	0
Treviso	0	0	4	49	0	0	4	49
Venezia	5	36	0	0	0	0	5	36
Verona	6	66	0	0	0	0	6	66
Vicenza	31	415	3	43	1	12	35	470
Totale	47	569	12	159	3	30	62	758

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

d) *Formazione per gli occupati nelle aziende*

Queste attività sono rivolte ai contesti aziendali e hanno visto una sostanziale tenuta rispetto al 2001,¹⁵ soprattutto se si considera una comparazione su base triennale e al di là delle discontinuità dovute ai tempi amministrativi di approvazione dei progetti. Da segnalare invece nel 2002 l'avviamento di nuove iniziative per lo sviluppo della formazione individuale rivolta non solo ai lavoratori dipendenti, ma anche ai lavoratori autonomi, tramite appositi *voucher* assegnati ai partecipanti (tab. 21).

Tab. 21 – Formazione per lavoratori occupati finanziata ai sensi della l. 236/1993

	2000	2001	2002*	Totale
Corsi previsti	268	768	43	1.079
Corsi attivati	251	683	33	967
Allievi previsti	n.d.	n.d.	224	n.d.
Aziende coinvolte**	250	700	40	990

* i corsi attivati nel 2002 sono finanziati con economie degli anni precedenti.

** il dato è stimato.

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

15. Una lettura dei dati amministrativi va fatta comunque con riferimento al triennio, in quanto molte attività sono state realizzate a scavalco tra le annualità o approvate dalla Regione Veneto con tempi di istruttoria variabili, talora piuttosto lunghi e/o su graduatorie “a scorrimento” sull'anno precedente.

Tab. 22 – Formazione per lavoratori occupati finanziata nel quadro della misura D1-Fse

	2000	2001	2002*	Totale
Corsi previsti	-	2.296	1.084	3.380
Allievi previsti	-	33.591	30.574	64.165
Aziende coinvolte**	-	2.000	2.500	4.500

* i progetti a valere sul 2002 sono ancora in corso di avvio.

** il dato è stimato.

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Tab. 23 – Formazione continua individuale¹⁶

Progetti di formazione individuale continua	N°	%
Presentati	981	100
- ammissibili	776	79,1
- finanziati	611	62,3
- non finanziati	165	16,8
- non ammissibili	205	20,9

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

1.5 L'andamento della spesa per la formazione

Analizzando i dati disponibili possiamo notare, rispetto al 2001, un incremento delle risorse impegnate, soprattutto di fonte comunitaria (Fse), anche grazie all'apertura di numerosi bandi registrata nel corso dell'anno. Se consideriamo infatti distintamente le risorse derivanti da fonti comunitarie (Fse), abbiamo la situazione riepilogata in tab. 24.

Tab. 24 – Riepilogo dei principali ambiti di spesa relativa alle attività formative co-finanziate dal Fse (anno 2002)

Misure	Descrizione	Risorse impegnate (euro)
A2	Inserimento nel mercato del lavoro di giovani	31.230.254,00
A3	Inserimento nel mercato del lavoro di disoccupati	4.278.782,00
B1	Inserimento gruppi svantaggiati	5.551.671,00
C1	Azioni di sistema per l'adeguamento del sistema di formazione prof.	2.812.716,00
C2	Prevenzione dispersione scolastica	1.054.769,00
C3	Formazione post-secondaria	29.533.510,00
C4	Formazione permanente	1.757.947,00
D1	Formazione continua	18.420.520,00
E1	Sostegno della partecipazione delle donne al lavoro	12.726.045,00
Totale		107.366.214,00

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

16. Per un approfondimento di queste attività si rinvia al paragrafo successivo.

Se si guarda ai dati di realizzazione, si conferma che il volume di attività sostenute dal Fse ha subito un forte balzo in avanti rispetto al 2001, sia per quanto riguarda il numero di progetti approvati (da 4346 a 6.696), che di partecipanti (da 65.739 a 86.293). Molto aumentato risulta sia il costo medio dei progetti, sia quello pro-capite (tab. 25).

Tab. 25 – Riepilogo indicatori di realizzazione¹⁷ per l'obiettivo 3 al 31.12.2002: monitoraggio fisico

Misure	Progetti approvati	Costo approvato	Destinatari approvati	Monte ore approvato	Costo medio progetti	Costo medio pro-capite	Durata media pro-capite
	(a)	(b)	(c)	(d)	(b)/(a)	(b)/(c)	(d)/(c)
A1	36	20.907.981,29	-	-	580.777,3	-	-
A2	814	138.439.247,40	18.200	45.293.315	170.072,8	7.606,6	2.488,6
A3	123	16.780.910,28	1.384	1.020.088	136.430,2	12.124,9	737,1
B1	160	17.614.253,02	1.670	1.040.650	110.089,1	10.547,5	623,1
C1	33	11.111.311,02	-	-	336.706,4	-	-
C2	-	-	-	-	-	-	-
C3	951	116.946.093,81	12.523	7.740.826	122.971,7	9.338,5	618,1
C4	172	6.903.808,70	2.009	361.390	40.138,4	3.436,4	179,9
D1	3.380	97.008.631,04	33.591	4.474.172	28.700,8	2.887,9	133,2
D2	480	8.649.544,39	9.116	1.328.053	18.019,9	948,8	145,7
D3	53	7.622.554,56	611	474.732	143.821,8	12.475,5	777,0
D4	42	1.440.863,10	49	-	34.306,3	29.405,4	-
E1	452	50.254.559,79	7.140	3.277.231	111.182,7	7.038,5	459,0
Totale	6.696	493.679.758,40	86.293	65.010.457	73.727,6	5.721,0	753,4

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Molto interessante è anche il dato sul monitoraggio procedurale, cioè sullo stato di avanzamento del programma rispetto a quanto previsto dal Piano operativo regionale (Por) 2000-2006. I punti critici riguardano la misura A1, relativa ai servizi per l'impiego (per cui si registra il 22,2% di realizzazione rispetto a quanto approvato) e la misura C4 (formazione permanente), mentre le altre misure appaiono più in linea con gli andamenti fisiologici dei vari comparti (tab. 26).¹⁸

17. I dati si riferiscono a tutta la spesa realizzata a partire dall'avvio del Por nel 2000.

18. Questi dati di impegno sono stati comunque ulteriormente migliorati nei primi mesi del 2003, con l'utilizzo di risorse a valere anche sul 2004, ponendo il Veneto in una posizione nettamente migliore di quella media nazionale emergente dai rilevamenti statistici relativi al 2000 e riportati nell'ultimo Rapporto dell'Isfol (vedi Isfol, 2003, pp. 214-215).

Tab. 26 - Riepilogo indicatori di realizzazione¹⁹ per l'obiettivo 3 al
31.12.2002: monitoraggio procedurale

Misure	Progetti presentati	Progetti ammissibili	Progetti approvati	Progetti avviati	Progetti conclusi	Progetti rinunciati	Progetti revocati	Progetti sospesi	Capacità progettuale	Efficienza attuativa
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(b)/(a)	(d)/(c)
A1	124	36	36	8	8	-	-	-	29,0%	22,2%
A2	1.372	1.160	814	664	552	-	-	23	84,5%	81,6%
A3	230	182	123	47	34	-	-	11	79,1%	38,2%
B1	538	478	160	90	84	-	-	3	88,8%	56,3%
C1	113	112	33	30	-	-	-	-	99,1%	90,9%
C2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C3	2.051	1.727	951	470	408	-	-	3	84,2%	49,4%
C4	738	734	172	20	13	-	-	-	99,5%	11,6%
D1	8.983	8.429	3.380	1.956	1.710	11	2	-	93,8%	57,9%
D2	973	905	480	452	415	1	-	-	93,0%	94,2%
D3	94	88	53	24	17	-	-	-	93,6%	45,3%
D4	82	77	42	42	-	-	-	-	93,9%	100,0%
E1	1.008	903	452	244	200	-	-	6	89,6%	54,0%
Totale	16.306	14.831	6.696	4.047	3.441	12	2	46	91,0%	60,4%

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Vediamo ora alcuni elementi più analitici per singolo ambito di attività.

a) *Area della formazione giovani*

Come si è ricordato in premessa, l'attività 2002 di questo comparto trova riscontro parte sul piano 2001-2002 (per il periodo gennaio/agosto), parte sul piano 2002/2003, per il periodo settembre/dicembre. In particolare si può osservare che:

- l'attività dei Cfp (area giovani) ha comportato un costo complessivo di circa 23.521.250 euro;
- a tale complesso di attività si aggiungono gli interventi finanziati con il concorso dei fondi provenienti dal Fse, per un totale di circa 88.945.700 euro;
- per la programmazione dei percorsi Ifts per l'anno formativo 2001-2002 la spesa prevista e impegnata è stata di circa 905.335 euro (ripartita tra fondi regionali e statali a valere su fondi Cipe e sulla l. 440/97) (tab. 27);

19. I dati si riferiscono a tutte le attività realizzate a partire dall'avvio del Por nel 2000.

- per l'apprendistato le risorse impegnate sono state di 14.666.974 euro (tab. 28);
- per il "Progetto stage" le risorse sono state pari a 268.557 euro.

Tab. 27 – Riepilogo principali ambiti di spesa relativa alle attività per la formazione dei giovani (anno 2002)

<i>Tipologia dell'attività</i>	<i>Spesa impegnata</i>
Obbligo Scolastico/Obbligo Formativo/Post Obbligo	18.797.739,98
Cfp Provinciali	371.848,97
Fse Misura A2 - Inserimento mercato del lavoro	31.230.254,00
Fse Misura C2 – Prevenzione dispersione scolastica	1.054.769,00
Fse Misura C3 – Formazione post-secondaria	29.533.510,00
III Area – Ips	1.394.432,00
Ifts (fondi regionali Cipe)	905.335,41
Attività a cofinanziamento Settore Estetica e Acconciatura	699.210,96
Totale	83.987.100,32

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

Tab. 28 – Riepilogo principali ambiti di spesa relativa alle attività di formazione esterna per l'apprendistato (anno 2002)

	<i>Corsi finanziati</i>	<i>Importo programmato</i>	<i>Corsi avviati e conclusi</i>	<i>Importo rendicontato</i>
Belluno	22	264.806,05	21	216.615,14
Padova	170	2.422.187,59	148	2.286.601,26
Rovigo	44	729.567,00	44	653.779,61
Treviso	166	2.804.777,23	166*	2.375.762,79
Venezia	161	1.923.888,70	119	1.819.642,74
Verona	150	1.994.789,25	140	1.913.896,77
Vicenza	165	2.622.770,09	160	2.525.788,40
Totale	878	14.666.974,13	798	11.792.086,71

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

b) Area disagio e marginalità (tab. 29)

Tab. 29 – Riepilogo ambiti di spesa relativa alle attività per la formazione delle persone a rischio di esclusione sociale (anno 2002)

<i>Tipologia dell'attività</i>	<i>Spesa impegnata</i>
Obb. Scol./Obb. Form./Post Obbligo	4.723.514,82
Attività c/o Ist. Penitenziari	361.460,00
Fse Misura B1	5.551.671,00
Totale	10.636.645,82

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

c) *Area formazione disoccupati e formazione permanente (tab. 30)*

Tab. 30 – Riepilogo ambiti di spesa relativi alla formazione per adulti disoccupati e alla formazione permanente (anno 2002)

<i>Tipologia dell'attività</i>	<i>Spesa impegnata</i>
Fse Misura A3 – Inserimento disoccupati	4.278.782,00
Fse Misura C4 – Formazione permanente	1.757.947,00
Fse Misura E1 – Inserimento lavorativo donne	12.726.045,00
Totale	18.762.774,00

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

d) *Area formazione degli occupati (tab. 31)*

Tab. 31 – Riepilogo ambiti di spesa relativa alle attività di formazione continua (anno 2002)

<i>Tipologia dell'attività</i>	<i>Spesa impegnata</i>
Settore Primario	2.357.483,72
Attività a cofinanziamento	926.840,83
Attività a cofinanziamento settore spettacolo	256.342,73
Fse Misura D1 – Formazione occupati	32.312.629,00
Fse Misura D2 – Formazione per la Pubblica amministrazione	6.014.863,00
L.236 – Formazione continua aziendale	8.589.060,00
Totale	50.457.219,28

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione e Direzione lavoro

Tab. 32 – Riepilogo ambiti di spesa relativa alle attività di formazione continua individuale

<i>Progetti di formazione individuale continua²⁰</i>	<i>euro</i>
Progetti ammissibili	408.417,42
Finanziati	309.267,76
ammissibili non finanziati	99.149,66

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoa

20. La somma di 309.267,76 euro, pari a circa il 60% delle risorse complessive disponibili, è stata così distribuita tra due categorie:

- *Categoria "A"* lavoratori dipendenti: 204.182,93 euro, sul totale di 303.332,59 euro richiesti (considerando i progetti ammissibili);
- *Categoria "B"* lavoratori autonomi: 105.084,83 euro, sul totale di 105.084,83 euro richiesti (considerando i progetti ammissibili).

A queste risorse vanno aggiunte quelle assegnate per coprire i *voucher* della formazione continua individuale per i lavoratori dipendenti e autonomi (tab. 32).

Il costo medio dei corsi finanziabili è stato di 656,56 euro, con una durata media di 31 ore e un costo medio orario di circa 21 euro.

2. Il cantiere del cambiamento: innovazioni dei servizi e azioni di sistema

Oltre ai dati delle attività istituzionali registrati dalle fonti amministrative, è necessario soffermarci ora su qualche dimensione più qualitativa relativa alla formazione professionale veneta. In particolare nel 2002 sono decollati o si sono diffusi alcuni nuovi progetti e servizi che meritano una speciale considerazione, sia in ordine ai fabbisogni emergenti dalla società locale, sia in ordine ai processi di modernizzazione e sviluppo del sistema regionale di Fp.

Alcuni di tali progetti e servizi, pur previsti dal Programma triennale della formazione 2001-2003, hanno potuto infatti essere avviati solo nel 2002. Tra essi vanno richiamati brevemente:

- le azioni a sostegno del rafforzamento del sistema di formazione professionale,
- l'accREDITamento delle sedi formative ed orientative,
- i percorsi triennali della formazione di base,
- la formazione individuale continua,
- i progetti territoriali di orientamento.

2.1 Le azioni di sistema

Si tratta di 32 progetti pilota approvati nell'ambito della misura C1 del Fse per un ammontare di quasi 2.813.000 euro. Le azioni non sono di tipo formativo, ma strutturale e riguardano diversi campi oggi fortemente dibattuti anche a livello nazionale e internazionale, tra cui:

- l'integrazione scuola-formazione professionale-mondo del lavoro,
- il sistema delle qualifiche e delle certificazioni,
- il monitoraggio del mercato del lavoro e dei fabbisogni formativi del territorio, a livello professionale e settoriale,
- le nuove metodologie di formazione continua,
- il supporto all'azione delle parti sociali come attori della formazione,

- lo sviluppo dei dispositivi di formazione nella Pubblica amministrazione,
- la formazione alla successione e continuità d'impresa.

Anche se questi progetti sono stati avviati solo alla fine del 2002 con conclusioni previste entro la fine del 2003, si può affermare già ora che il loro contributo risulterà decisivo per l'evoluzione del sistema di formazione professionale veneto nei prossimi anni.

A queste azioni si possono collegare anche una serie di progetti pilota specificamente rivolti al settore della formazione professionale in agricoltura, oggi fortemente sollecitata dall'evoluzione delle nuove filiere dell'agro-turismo, dell'agro-alimentare e del biologico-ambientale.

A tal fine la Regione ha promosso infatti, d'intesa con i principali enti del settore, diversi interventi (tab. 33).

*Tab. 33 – Azioni innovative nel settore primario. Anno formativo 2001/2002 e anno solare 2002**

<i>Ente proponente</i>	<i>Titolo intervento</i>	<i>Costo (in euro)</i>	<i>Ore progetto</i>	<i>Utenti</i>
Iripa Veneto	Formazione in rete per il sistema primario veneto	80.050,82	1.310	
Iripa Veneto	Formazione per un sistema di ecocertificazione territoriale	9.812,68	160	
Ial Veneto	Struttura professionale e organizzazione produttiva nel sistema agroalimentare veneto	89.915,15	2.948	10
Iripa Veneto	Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario	33.569,70	490	
Irecoop Veneto	Pianificazione e gestione di progetti innovativi in cooperative del settore primario	8.800,00	90	11
Totale		222.148,35		

* avvio progetti 15/12/02, dgr 3716 del 21/12/200; proroga al 30/11/2003

Fonte: Regione Veneto

2.2 L'accreditamento degli organismi di formazione

Il modello di accreditamento elaborato dalla Regione Veneto e regolato con la nuova legge regionale 19/2002 prevede la possibilità che soggetti pubblici o privati possano, in base a specifici requisiti economico-finanziari, di organizzazione, di gestione delle risorse uma-

ne e di risultati conseguiti, ottenere l'iscrizione all'albo regionale e l'accreditamento di una o più sedi formative. L'ente che richiede l'iscrizione all'albo regionale può scegliere di ottenere l'accreditamento per una delle seguenti attività: obbligo formativo, formazione superiore, formazione continua, orientamento.²¹

Il modello prevede l'attribuzione di un punteggio su cui si riflettono, in pari proporzioni, le variabili relative alla struttura e quelle relative ai risultati conseguiti dai vari organismi formativi (soprattutto in termini di occupazione coerente e di soddisfazione dell'utenza). Nel febbraio 2003, a seguito di una lunga istruttoria, sono state approvate le graduatorie relative al primo bando per l'iscrizione all'albo degli enti di formazione accreditati (uscito nel 2001 con Dgr 2140). Rispetto alle 467 domande presentate, sono stati iscritti 172 organismi, nei 4 ambiti previsti.²² Questo risultato piuttosto selettivo ha dimostrato comunque, al di là degli inevitabili e opportuni perfezionamenti tecnici del modello e della normativa, la possibilità di introdurre nel comparto della formazione professionale standard di qualità dell'offerta di servizi che siano di stimolo al sistema e in funzione di sempre maggiore orientamento alla domanda.

2.3 *I corsi triennali sperimentali per il nuovo obbligo formativo*

Nell'autunno del 2002 è stato sottoscritto un importante *Protocollo d'intesa* tra il Miur (Ministero dell'istruzione, università e ricerca), il Ministero del lavoro e la Regione Veneto, per la sperimentazione di nuovi modelli nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale. Si trattava in realtà di anticipare a livello territoriale alcuni passaggi della nuova proposta di "riforma Moratti" dei cicli scolastici, favorendo una collaborazione tra scuola e formazione professionale.²³ L'obiettivo è quello di poter meglio corrispondere

21. Si veda al riguardo il contributo *L'evoluzione della formazione professionale nel 2001*, in Veneto Lavoro (2002) pp. 350-352.

22. Anche a seguito di una così elevata richiesta da parte del territorio regionale, la Regione ha emanato nel 2003 un nuovo bando, da chiudere entro giugno 2003, come previsto dalle normative nazionali in materia (dm 166/2001).

23. I principali riferimenti normativi alla base e citati dal Protocollo riguardavano:
– a legge 15 marzo 1997, n. 59 *Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e agli Enti locali per la riforma della Pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa*;
– il dpr 8 marzo 1999, n. 275 recante Norme in materia di autonomia delle istitu-

alla nuova domanda sociale nell'ottica di un'efficace e mirata azione di prevenzione, contrasto e recupero dei fenomeni degli insuccessi, della dispersione e degli abbandoni, individuando modelli e percorsi di innovazione didattica, metodologica, organizzativa che coinvolgano i sistemi dell'istruzione e della formazione professionale, realizzino forme d'interazione e di integrazione tra i due citati sistemi, valorizzino la capacità di progettazione dei soggetti coinvolti.

A tale scopo è stato lanciato un progetto pilota per sperimentare un percorso triennale riconoscibile sia ai fini dell'obbligo scolastico che del conseguimento di una qualifica professionale di primo livello. In particolare il progetto ha individuato come destinatari degli interventi:

- adolescenti che optano dopo la scuola media per i corsi di formazione professionale iniziale e non hanno ancora assolto l'obbligo scolastico;
- adolescenti che hanno assolto l'obbligo scolastico, in quanto hanno raggiunto l'età di 15 anni al termine del percorso scolastico della scuola media, oppure decidono di lasciare la scuola per inserirsi nei percorsi di formazione professionale iniziale, o ancora provengono da prime esperienze di apprendistato.

Le azioni chiave previste sono state individuate nelle seguenti:

- una sperimentazione di percorsi triennali di qualifica e degli eventuali successivi percorsi, collocati in un organico processo di sviluppo nella formazione professionale superiore;
- la ridefinizione di aspetti teorici e pratici dell'orientamento,

zioni scolastiche;

- la legge 20 gennaio 1999, n. 9, recante Disposizioni urgenti per l'elevamento dell'obbligo d'istruzione;
- il decreto 9 agosto 1999, n. 323 recante Norme per l'attuazione dell'art. 1 della legge 20 gennaio 1999, n. 9, contenente disposizioni urgenti per l'obbligo d'istruzione;
- il d.lgvo 31 marzo 1998, n. 112 in materia di Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle Regioni e agli Enti locali;
- la legge 17 maggio 1999, n. 144 concernente misure in materia d'investimenti. Delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'Inail, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali, in particolare l'art. 68 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative;
- il dpr 12 luglio 2000, n. 257 Regolamento di attuazione dell'art. 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative;
- la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

In particolare si teneva conto dell'allora disegno di legge "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e sui livelli essenziali delle prestazioni in materia d'istruzione e formazione professionale", in particolare dell'art. 2, lettera h) concernente i percorsi del sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

- finalizzata alla valorizzazione dei processi di scelta dello studente in ingresso ed in uscita dei percorsi;
- la localizzazione delle sedi formative e la programmazione degli interventi che tengano conto delle strutture e delle offerte formative presenti a livello territoriale;
 - la reciproca messa a disposizione di sedi, attrezzature e servizi;
 - la programmazione congiunta di progetti in alternanza scuola-lavoro finalizzati ad un’offerta personalizzata;
 - la programmazione di interventi comuni di formazione dei formatori, per lo scambio di esperienze tra i vari sistemi e l’acquisizione di competenze utili ai fini dell’orientamento e dall’alternanza;
 - l’individuazione di modalità di accompagnamento, monitoraggio e valutazione di tale sperimentazione.

Il progetto è stato avviato per l’anno formativo 2002-2003 presso 18 centri di formazione professionale per il settore di qualifica metalmeccanico, su 20 corsi di 1.000 ore ciascuno (tab. 34). Parallelamente il *Protocollo* ha definito un coordinamento e un monitoraggio guidato da una commissione mista di 6 membri in rappresentanza degli organismi sottoscrittori, anche con compiti di raccordo con le altre sperimentazioni autorizzate a livello regionale.

Anche se questi percorsi appaiono ora in parte superati dall’approvazione della legge delega Moratti (marzo 2003) che ha ridisegnato in modo definitivo il nuovo sistema dei cicli scolastici e formativi, nondimeno l’esperienza di collaborazione interistituzionale e l’elaborazione curriculare finora realizzata nei Cfp e negli istituti scolastici dai gruppi di lavoro appositamente costituiti rappresentano un’importante risorsa per la futura messa a regime del processo di riforma.

Tab. 34 – Corsi sperimentali triennali settore secondario

	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>	<i>Ore</i>
Padova	2	43	2.000
Treviso	5	107	5.000
Venezia	4	88	4.000
Verona	6	129	6.000
Vicenza	3	65	3.000
Totale	20	432	20.000

Fonte: Regione Veneto, Direzione formazione

2.4 *La sperimentazione della formazione individuale continua*

Per questa sperimentazione è stato affidato il coordinamento tecnico alla Direzione lavoro con l'assistenza tecnica del Centro Polo per la formazione continua della Fondazione CuoA. Il Piano di attività, in conformità alle indicazioni del Piano Annuale Regionale, ha previsto quattro interventi specifici volti a istituire gli strumenti a disposizione della domanda individuale, e in particolare:

- lo sviluppo di un portale della formazione continua a domanda individuale;
- lo sviluppo della metodologia di identificazione delle competenze su uno spettro più ampio di professionalità;²⁴
- il completamento dei materiali didattici multimediali per la formazione nella piccola e media impresa veneta, aggiungendo ulteriori unità didattiche;²⁵
- il supporto alla Regione Veneto nell'eventuale implementazione di programmi finalizzati allo sviluppo della formazione continua individuale e in attività di assistenza tecnica per la realizzazione e gestione delle attività.²⁶

Per quanto riguarda il portale è stato predisposto un catalogo elettronico²⁷ contenente le informazioni relative agli enti ammissibili all'iniziativa e i corsi da essi offerti, per dare ai lavoratori uno strumento facilmente accessibile e di immediata consultazione.

24. Per quanto riguarda il repertorio delle competenze, sono state individuate complessivamente 360 capacità suddivise per cinque aree professionali.

25. Per quanto riguarda i materiali didattici sono state prodotte 50 nuove unità didattiche da erogare in modalità autoformativa sui temi di:

- Logistica & Supply Chain (5 unità)
- Marketing (10 unità)
- Gestione delle risorse umane (10 unità)
- E-commerce (8 unità)
- Produzione e gestione delle scorte (6 unità)
- Tematiche amministrative ed in particolar modo contabili e di bilancio (12 unità).

26. Per supportare gli operatori degli Urp (Uffici relazioni con il pubblico) nel fornire l'assistenza agli individui nella compilazione della domanda è stato organizzato un incontro informativo sulle modalità di utilizzo del catalogo elettronico e sulla compilazione del modulo personale di candidatura.

27. Il catalogo è pubblicato sul portale della formazione individuale continua accessibile dal sito della Regione del Veneto all'indirizzo: <http://www.regione.veneto.it/formazione/lavo/cuoA/index1.htm>.

Le principali aree tematiche inserite nel catalogo sono state le seguenti:

<i>Corsi inseriti nel catalogo elettronico (semestre 2002)</i>	<i>N°</i>
<i>Area attività formativa</i>	
I corsi collegati a fare acquisire competenze utili per operare:	
• nei processi amministrativi – area “amministrazione”	214
• nei processi commerciali – area “commerciale”	251
• con le nuove tecnologie dell’informazione e comunicazione nel campo delle tradizionali funzioni aziendali (marketing, logistica, produzione) – area “Itc”	457
• nell’area progettazione prodotti utilizzando i sistemi Cad, Cam – area “progettazione Cad, Cam”	183
• nella gestione delle risorse umane – area “risorse umane”	175
Area “altro” (non finanziabile)	414
Totale corsi inseriti	1.694

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

Dopo la prima sperimentazione erano consultabili nel catalogo 1.694 corsi a pagamento (di cui 1.280 finanziabili), rivolti a soggetti occupati che gli enti, ammessi al catalogo elettronico (circa 120), intendevano attivare o avevano già attivato nel secondo semestre del 2002.

Per quanto riguarda l’autodiagnosi dei fabbisogni formativi è stato predisposto un database dei fabbisogni formativi che consente la realizzazione di un percorso guidato di autovalutazione tramite il quale gli utenti possono ottenere un orientamento verso le più opportune necessità formative e verso il mondo del lavoro. Lo strumento si caratterizza per i seguenti aspetti:

- permette il monitoraggio delle competenze utili per operare nelle aree considerate strategiche;
- prevede un output di tipo quantitativo basato su un indice di criticità;
- segnala all’utente le proposte formative finanziabili contenute nel catalogo elettronico: il raffronto tra le skill ritenute critiche e le competenze che il singolo corso si propone di far acquisire porta all’individuazione delle soluzioni per colmare il gap;
- permette la compilazione della domanda di finanziamento on-line sia seguendo il flusso dell’autovalutazione sia in maniera indipendente;
- permette il monitoraggio delle competenze acquisite e tiene traccia delle valutazioni condotte dall’utente.

Le caratteristiche della domanda di formazione individuale continua: quadro complessivo

Sul primo avviso pubblico per richiedere i *voucher* di formazione sono stati presentati complessivamente 981 progetti, di cui 776 (79,10%) ammissibili e 205 non ammissibili (20,89%).

Sono stati assegnati complessivamente 611 *voucher* (62,28% sul totale delle domande presentate), di cui 412 (67,43%) per la categoria dei lavoratori dipendenti e 199 (32,57%) per la categoria dei lavoratori autonomi. I *voucher* assegnati risultano suddivisi tra:

- 243 corsi finanziabili inseriti nel catalogo offerta formativa da 48 Enti di formazione,
- 21 corsi risultano con 7 o più *voucher* assegnati (complessivamente 220 *voucher* assegnati pari a circa 30% delle risorse complessive distribuite),
- 131 corsi con un unico *voucher* assegnato.

Dall'analisi dei dati raccolti dal Centro polo, si legge una leggera preferenza per i corsi collegati a far acquisire le competenze utili per utilizzare le nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione nel campo delle tradizionali funzioni aziendali (27,5%) rispetto a quelli che rientrano nell'area risorse umane (25,2%).

I meno richiesti risultano i corsi dell'area progettazione prodotti e utilizzo sistemi Cad - Cam (9,3%), mentre l'area commerciale si colloca al 15,1%, circa a metà strada tra le richieste per i corsi Cad-Cam e quelli amministrativi (22,9%).

Tra le province di provenienza dei beneficiari del *voucher* che nella maggior parte dei casi coincidono anche con le province di attuazione delle attività formative, spiccano la provincia di Rovigo (28,6%) e quella di Vicenza (19,1%), segue la Provincia di Padova con il 16,2% e quella di Treviso con il 13,6% dei beneficiari del *voucher*.

Il 57,0% dei finanziamenti sono riservati alle donne e il 42,1% ai lavoratori più anziani (oltre 36 anni) (tab. 35).

La residenza dei beneficiari in zone considerate svantaggiate ammonta al 27,2% (tab. 36). Circa il 90% dei beneficiari di *voucher* sono ad alta scolarità (tab. 37).

Il 15,4% dei beneficiari è disposta a sostenere almeno il 30 per cento del costo attività formativa. Solo 8 beneficiari hanno avuto nei dodici mesi precedenti alla presentazione della domanda periodi di cassa integrazione o di mobilità.

La maggior parte dei soggetti beneficiari, il 57,1%, è composta da lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, seguono i liberi professionisti con il 17,7%. Una buona percentuale, quasi il 15,0%, è rappresentata dai soggetti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La categoria meno rappresentata dopo quella dei lavoratori interinali, che non ha alcun beneficiario, è quella dei soci di cooperativa (0,8%) (tab. 38).

Tab. 35 – Distribuzione delle domande di voucher di formazione individuale in base all'età

<i>Classi di età</i>	<i>Presentate</i>	<i>%</i>	<i>Finanziate</i>	<i>%</i>
Fino a 25 anni	135	13,76	21	3,44
26-35 anni	531	54,13	333	54,50
>36 anni	315	32,11	257	42,06
Totale	981	100,00	611	100,00

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

Tab. 36 – Distribuzione degli utenti dei voucher di formazione individuale in base alla provincia di residenza

<i>Provincia di residenza o domicilio</i>	<i>Presentate</i>	<i>%</i>	<i>Finanziate</i>	<i>%</i>
Belluno	37	3,79	28	4,58
Padova	222	22,77	99	16,20
Rovigo	225	23,08	175	28,64
Treviso	126	12,92	83	13,58
Venezia	85	8,72	41	6,71
Verona	98	10,05	68	11,13
Vicenza	182	18,67	117	19,15
Totale	975	100,00	611	100,00

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

Tab. 37 – Distribuzione degli utenti dei voucher di formazione individuale in base al titolo di studio

<i>Titolo di studio</i>	<i>Presentate</i>	<i>%</i>	<i>Finanziate</i>	<i>%</i>
Laurea/laurea specialistica	259	26,78	172	28,57
Diploma univ./laurea breve/laurea triennale	20	2,07	15	2,49
Diploma di maturità/diploma di scuola superiore	586	60,60	353	58,64
Licenza media / biennio scuola superiore	102	10,55	62	10,30
Nessun titolo di studio o licenza elementare	0	0,00	0	0,00
Totale	967	100,00	602	100,00

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

Tab. 38 – Distribuzione degli utenti dei voucher di formazione individuale in base alle tipologie d'impiego

Tipologie di impiego	Presentate	%	Finanziate	%
Lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato (anche part-time)	566	60,66	349	57,12
Lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato (anche part-time)	65	6,97	43	7,04
Lavoratori dipendenti con contratto interinale	3	0,32	0	0,00
Soci delle cooperative iscritti a libro paga	10	1,07	5	0,82
Lavoratori iscritti alle liste di mobilità	0	0,00	0	0,00
Lavoratori in cassa integrazione guadagni	0	0,00	0	0,00
Apprendisti e lavoratori con contratto di formazione-lavoro	40	4,29	15	2,45
Liberi professionisti con partita Iva	125	13,40	108	17,68
Soggetti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa	124	13,29	91	14,89
Totale	933	100,00	611	100,00

Fonte: Centro polo per la formazione continua - Fondazione Cuoia

I congedi individuali di formazione

Alla sperimentazione dei voucher formativi può essere ricondotta anche l'iniziativa concertata con le parti sociali in materia di congedi individuali di formazione, ai sensi della legge 53²⁸ e che vedrà la sua implementazione nel corso del 2003. Tale iniziativa parte da un *Protocollo* di indirizzi sottoscritto dalla Regione del Veneto con le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53,²⁹ per utilizzare le risorse nazionali messe a disposizione del Veneto.³⁰

Il *Protocollo* prevede di assegnare il 60% dei fondi a progetti presentati da singoli lavoratori, mentre il 40% restante viene destinato a

28. La legge 8 marzo 2000 n. 53 recante: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", ha come finalità la promozione di un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap, l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione nonché il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

29. L'art. 6 della citata legge destina benefici ad attività formative realizzate sulla base di accordi contrattuali, tra imprese e organizzazioni sindacali, che prevedano riduzioni dell'orario di lavoro.

30. Le risorse sono pari a 3.121.961,30 euro.

progetti basati su accordi contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro. Di questi ultimi, una quota, fino al 50%, è destinata alla realizzazione di progetti "pilota" che siano accompagnati da accordi in adesione al *Protocollo* sottoscritti dall'impresa interessata, dalla rappresentanza sindacale aziendale (Rsu) ove esistente, dalle organizzazioni sindacali e dall'Associazione datoriale di livello regionale o provinciale.

È interessante citare alcune clausole operative del *Protocollo*, per vedere come il Veneto ha tradotto le indicazioni nazionali in relazione al proprio specifico contesto socio-economico.

La durata dell'attività formativa non dovrà essere inferiore a 24 ore. Tali ore potranno essere svolte per un massimo del 40% relativamente ad ore effettivamente svolte dal lavoratore oltre l'orario di lavoro, in luogo della compensazione di orario o del pagamento di lavoro straordinario (c.d. banca delle ore). I progetti possono prevedere il coinvolgimento di uno o più lavoratori/lavoratrici la cui individuazione è rimessa all'accordo tra le parti. Sono considerati prioritari, ai fini della selezione effettuata dalla Regione Veneto, i progetti che prevedano almeno una delle seguenti azioni:

- a. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- b. progetti che consentano la sostituzione del lavoratore che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro lavoratore.

2.5 *Le attività di orientamento professionale*

Possiamo considerare i progetti per l'orientamento professionale tra le principali azioni di innovazione promosse dalla Regione nel 2002. Si tratta soprattutto di progetti sviluppatasi sulla base delle esperienze pilota 2000 e 2001 e in seguito estese a molte realtà istituzionali, scolastiche, formative e sociali a livello provinciale e sub-provinciale.

Un indicatore utile a cogliere questo impegno è sicuramente dato dal confronto 2001-2002 tra la quantità delle risorse rese disponibili e la tipologia delle attività finanziate (tabb. 39-40). Si può osservare che:

- a. le attività si sono molto diffuse a livello territoriale, raggiungendo quasi 70.000 utenti potenziali (più di 6 volte rispetto al 2001);

- b. sono state imperniate su progetti in rete, passati da 51 a 577, che hanno visto la collaborazione delle Province, delle scuole, dei centri di formazione, delle associazioni di categoria e delle imprese;
- c. i finanziamenti sono stati sestuplicati, passando da poco meno di 1.100.000 a oltre 6.500.000 euro.

Tab. 39 – Tipologia delle attività di orientamento professionale finanziate nel 2001

<i>Tipologia di azione</i>	<i>Soggetti attuatori</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Beneficiari</i>	<i>Risorse finanziarie impegnate (in lire)</i>
Progetto Servizi per l'Impiego	Province	7	430	350.000.000
Progetto Stage	Province	7	350	520.000.000
Percorsi di accompagnamento e di orientamento alla scelta formativa personale	Enti di Formazione	7	300	215.000.000
Percorsi di accompagnamento e di orientamento per la formazione professionale	Enti di Formazione	7	1100	190.000.000
Lotta alla dispersione della riduzione scolastica e progetti di ricerca azione per l'assolvimento obbligo scolastico e formativo	Provveditorati	7	1600	383.600.000
Sviluppo attitudini e interessi studenti	Enti di formazione-cooperative-distretti scolastici	16	7618	645.284.000
Totale		51	11.398	2.303.884.000

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Tab. 40 – Tipologia delle attività di orientamento professionale finanziate nel 2002

<i>Tipologia di azione</i>	<i>Soggetti attuatori</i>	<i>Soggetti coinvolti (capofila e partners)</i>	<i>Utenti*</i>	<i>Risorse finanziarie impegnate (in lire)</i>
Interventi di orientamento per adulti	Enti locali, anche consorziati	36	634	410.583,23
Interventi di orientamento delle province e di Veneto Lavoro per l'obbligo formativo	Province Veneto Lavoro	9	8340	2.928.311,00
Interventi integrati di orientamento	Istituti scolastici in partenariato con uno o più enti di formazione professionale	481	59.900	3.086.279,01
Interventi di accompagnamento per l'inserimento lavorativo per soggetti della formazione professionale	Enti di formazione pubblici e privati	51	223	129.114,22
Totale		577	69.097	6.554.287,46

* dato stimato

Fonte: Regione Veneto, Direzione lavoro

Dalle prime indicazioni ricavate dal monitoraggio avviato dalla Regione, questi dati quantitativi sembrano confortati anche sul piano qualitativo, soprattutto in ordine all'“effetto moltiplicatore” realizzati a livello territoriale dalle iniziative finanziate, il che fa ben sperare anche per il futuro consolidamento e sviluppo dei servizi territoriali.

Anche per quanto riguarda gli altri obiettivi specifici previsti dal Piano annuale, il grado di implementazione appare piuttosto soddisfacente (80% di realizzazione), dato che i punti di ritardo o non realizzazione risultano per lo più collegati a decisioni condizionate dal livello nazionale.

Tra gli impegni meritevoli di ripresa vanno segnalati tuttavia i seguenti ambiti:

- definire gli strumenti di certificazione delle competenze individuali (libretto formativo),
- sostenere l'educazione permanente,
- sviluppare un sistema regionale informativo integrato (tra le varie fonti, anagrafiche e banche dati) sul rapporto domanda-offerta,
- promuovere una cultura della valutazione dell'offerta formativa e di orientamento.

3. Il Veneto e le nuove sfide dell'istruzione e della formazione: un cammino in salita?

Il richiamo agli elementi di criticità è utile per capire – in conclusione – quanto è stato fatto e quanto rimanga eventualmente da fare. A tale proposito appare opportuno ricordare che il sistema formativo veneto si trova di fronte a sfide sempre più complesse, derivanti sia dal mutamento della società e dell'economia regionale, sia dal suo posizionamento nello scacchiere europeo ed internazionale.

La globalizzazione, l'innovazione tecnologica e la necessità di promozione di attività imprenditoriali diffuse richiedono infatti soglie di qualificazione sempre più alte per la maggioranza della nuova forza lavoro. Per fare questo si impone un approccio *regionale* al nesso politiche formative - politiche dello sviluppo, che sia in grado di tener conto sia delle specificità dei contesti economici locali, sia delle dinamiche dei percorsi nei diversi mercati del lavoro, in raccordo con i processi di innovazione e di sviluppo locale (come dimostrato dall'esempio della Finlandia o dell'Irlanda).

Le dinamiche registrate nel 2002 in Veneto sul mercato del lavoro confermano le positive tendenze di “piena occupazione”, già presenti da qualche anno, con un tasso di disoccupazione giovanile di gran lunga inferiore alla media nazionale, una partecipazione femminile al mercato del lavoro che tende a raggiungere i valori europei, una rilevanza stabile del lavoro autonomo. Inoltre si osserva un sostanziale incremento della componente immigrata.

A fronte di queste tendenze non sempre risulta facile riorientare le politiche formative in senso più qualitativo e rafforzare le politiche attive del lavoro per assistere i lavoratori in tutte le fasi del percorso formativo, specialmente in riferimento alle figure professionali più basse, assumendo da un lato un approccio preventivo nei confronti della disoccupazione, dall’altro assecondando le esigenze del sistema produttivo regionale.

Prima di tracciare un rapido bilancio dell’anno trascorso è doveroso richiamare alcune linee relative all’evoluzione recente delle strategie formative nell’Unione Europea, evoluzione che costituisce anche per il Veneto un elemento irrinunciabile di *benchmarking*.

3.1 *Lo scenario europeo e i traguardi della nuova società della conoscenza*

L’istruzione e la formazione costituiscono uno “strumento insostituibile dello sviluppo personale e dell’inserimento sociale di ogni individuo”.³¹ A partire da questo principio, il Consiglio dell’Ue ha adottato a Lisbona (2000) per i prossimi dieci anni un programma articolato di *obiettivi* strategici che è utile richiamare per valutare il posizionamento del sistema veneto.

In primo luogo si tratta di migliorare *la qualità e l’efficacia* dei sistemi di istruzione e di formazione in modo da consentire a tutte le persone di realizzare il loro potenziale in qualità di cittadini e da rendere i sistemi sociali più competitivi e dinamici. Più specificamente, la prevenzione dall’esclusione sociale deve prendere le mosse proprio dalla realizzazione di questo impegno perché è provato che la probabilità di cadere nell’emarginazione è notevolmente superiore tra quanti sono privi di una preparazione e di qualifiche adeguate.

31. Vedi Commissione europea (1996).

In positivo rispetto al superamento della emarginazione, un altro obiettivo afferma che il processo di apprendimento va mirato a *sostenere la cittadinanza attiva e le pari opportunità*. Ciò significa promuovere la partecipazione delle persone a tutti gli aspetti della vita sociale ed economica con particolare riguardo all'occupabilità. L'impegno in questione richiede a monte che tutti i cittadini possiedano conoscenze, competenze e capacità adeguate e aggiornate per contribuire allo sviluppo proprio e del proprio paese.

Nella stessa linea si pongono gli obiettivi di *facilitare l'accesso a tutti i sistemi di istruzione e di formazione lungo l'intero arco della vita* e di consentirlo *in un ambiente di apprendimento aperto*. I sistemi dovranno essere completi e coerenti, attraenti per i giovani e gli adulti e dovranno prevedere strategie che superino gli impedimenti tradizionali tra le offerte formali e quelle non formali e informali. In proposito, bisognerà assicurare un'istruzione e formazione di base di qualità elevata, destinata a tutti, dalla prima infanzia in poi.

Un altro degli obiettivi proposti dal Consiglio dell'Ue è quello di *garantire a tutti l'accesso alle nuove tecnologie*. Questo significa dotare degli strumenti necessari le scuole e i centri di formazione, coinvolgere gli insegnanti e i formatori, assicurando loro una adeguata preparazione, rendere possibile l'utilizzazione delle reti e delle risorse esistenti a tutti gli interessati.

Un altro obiettivo consiste nello *sviluppare le capacità per la società della conoscenza*, tra cui quelle relative alle abilità scientifiche e linguistiche.³²

Altri orientamenti mirano a combattere ogni forma di autoreferenzialità del sistema di istruzione e di formazione. Pertanto, questo

32. Si ritiene che *l'incentivazione degli studi scientifici e tecnici* sia uno dei macrofattori che influiscono maggiormente sulla transizione in atto verso la società della conoscenza. Si comprende quindi perché i Ministri dell'istruzione dell'Ue chiedano di dare a tutti i cittadini una comprensione di base della matematica e delle scienze e mirino ad elevare il livello generale della cultura scientifica nella società. Esiste anche una ragione in negativo e cioè il fenomeno preoccupante della riduzione dell'interesse per gli studi matematici e scientifici in parecchi Paesi, o di uno loro sviluppo insoddisfacente. Anche se si tratta di ambiti curriculari diversi, un obiettivo simile viene identificato nel *migliorare l'apprendimento delle lingue straniere*. Ciò è richiesto non solo in vista dello sviluppo culturale della persona, ma anche come logico corollario di quel multilinguismo che è una ricchezza della nostra Europa e come contributo alla mobilità nel nostro continente. Inoltre, l'apprendimento delle lingue straniere e l'acquisizione della madrelingua non vanno visti come competitivi in quanto il primo sarà più efficace se si fonda su una padronanza solida della seconda.

si dovrà *aprire al mondo esterno*, agli influssi di altre parti della società a livello locale, nazionale e internazionale. Lo esigono l'accresciuta mobilità professionale e geografica degli individui, anche al di là delle frontiere di ciascun paese, all'interno e tra società che sono sempre più multiculturali. In particolare, bisognerà *rafforzare i collegamenti con il mondo del lavoro*, cercando di cogliere tutte le opportunità in termini di motivazione degli studenti/allievi e di miglioramento dell'efficacia dei processi di insegnamento-apprendimento. In questa linea si raccomanda di *sviluppare lo spirito di impresa* nel senso che l'istruzione e la formazione dovrebbero trasmettere le competenze necessarie per avviare e mandare avanti un'azienda.

Strettamente connessi con questo ambito risultano gli obiettivi di *aumentare la mobilità* e di *rafforzare la cooperazione internazionale*. Gli scambi tra i Paesi sono importanti per la pratica delle lingue straniere, lo sviluppo delle competenze e delle motivazioni di studenti/allievi e di insegnanti/formatori, la moltiplicazione delle interazioni con il mondo e la condivisione delle buone pratiche di insegnamento. Pertanto, si dovrà creare uno spazio di collaborazione reale per i cittadini e gli istituti di istruzione e di formazione.

Si tratta – come si può intuire facilmente – di obiettivi ambiziosi che richiedono pertanto di *sfruttare al meglio le risorse* disponibili a livello locale, sia umane che finanziarie. In particolare bisognerà migliorare i sistemi di assicurazione della qualità e garantire un uso efficace delle opportunità esistenti. Si dovrà inoltre procedere verso una cultura di responsabilità condivise, di impegno delle parti sociali, di partecipazione tra pubblico e privato e di accordi di cofinanziamento.

Rispetto a questo quadro strategico, gli aspetti critici del sistema veneto riguardano soprattutto i seguenti elementi:

- l'integrazione dei sistemi scolastico e formativo;
- lo sviluppo dei dispositivi di alternanza;
- la formazione continua e il raccordo con i processi di innovazione.

3.1.1 Integrazione e diversificazione dei sistemi formativi

Oggi si può rilevare sempre più chiaramente la transizione in atto da un sistema centrato unicamente sulla struttura scolastica ad uno policentrico (tipico delle società post-industriali). In tutti i paesi industrializzati il sistema non è infatti più costituito solo da scuole, ma tende a presentarsi come una struttura sistemica complessa e diffe-

renziata di istituzioni e agenzie diverse, come un *sistema integrato*. Accanto alla scuola qualificata da un progetto educativo, le diverse agenzie assicurano altri tipi di formazione, soprattutto la preparazione immediata alla vita lavorativa e le opportunità della seconda “chance”. Va sottolineato che l'integrazione non significa omogeneizzazione, ma *diversificazione entro un quadro di offerte tra loro coordinate*. In questo senso la *formazione professionale* non viene più concepita nella gran parte dei Paesi europei come un addestramento finalizzato esclusivamente all'insegnamento di destrezze manuali, né la distinzione con l'istruzione è vista nel fatto che questa si focalizza nell'acquisizione di saperi in qualche misura astratti rispetto al contesto, essendo la cultura del lavoro un punto di riferimento ormai trasversale.

Questa integrazione dovrebbe essere inoltre al servizio di una maggiore *flessibilità*. Come in Italia, anche in Veneto tuttavia l'immagine pubblica della formazione professionale appare ancora connotata in senso sociale (compensatorio) e il passaggio dei giovani da un livello all'altro del medesimo istituto/centro, da un istituto/centro all'altro, dall'istruzione alla formazione, da un tipo di educazione all'altro, o dalla vita attiva allo studio e viceversa, risulta un fenomeno ancora limitato o marginale. In tal senso appare utile la strada intrapresa dalla Regione Veneto attraverso:

- la creazione presso i Servizi per l'impiego dell'anagrafe regionale dei giovani soggetti all'obbligo formativo;
- il *Protocollo d'intesa* sottoscritto con l'Ufficio scolastico regionale per la creazione del quadro istituzionale necessario all'interazione fra i diversi enti coinvolti.

3.1.2 L'alternanza formazione-lavoro

L'alternanza consiste nella possibilità di spezzare la sequenza dell'educazione in diversi tempi – in modo da *rinviare* parte o parti dell'istruzione e della formazione a un momento successivo al periodo della giovinezza – e di alternare momenti di studio e di lavoro. A livello di contenuti formativi si devono assicurare sia le competenze specifiche per svolgere un lavoro sia una formazione polivalente che permetta all'utente tanto di continuare la sua carriera nel settore prescelto, quanto di adattarsi al cambio rapido della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione delle *imprese* è componente essenziale dell'alternanza; anche in Veneto si registra negli ultimi anni un avvicinamento tra i sistemi di istruzione e il mondo imprenditoriale. Spesso tuttavia, soprattutto nelle imprese di più piccole dimensioni, la formazione formale (come nel caso dell'apprendistato) non viene considerata come un investimento strategico, mirato a rendere competitive le risorse umane di fronte alle sfide che emergono dall'introduzione delle nuove tecnologie dell'informazione e dalla globalizzazione. Da questo punto di vista, il problema principale consiste nel valorizzare l'impresa come "ambiente di apprendimento" e nell'internalizzare maggiori competenze di gestione e sviluppo delle risorse umane, in grado di superare modelli coercitivi e informali.

3.1.3 Lo sviluppo della formazione continua e dell'educazione permanente

Tra le imprese è ormai divenuta una dichiarazione abbastanza comune quella di attribuire un ruolo preminente al *capitale umano* rispetto a quello materiale, per reggere le nuove sfide competitive. Il superamento del modello di produzione fordista, la diversa relazione temporale tra formazione e lavoro, l'aumento della componente femminile del mercato del lavoro hanno contribuito certamente alla diffusione delle pratiche di formazione continua nelle società europee. Anche nel Veneto la *crescita* della domanda di istruzione e di formazione continua appare progressiva e significativa, soprattutto in risposta ai nuovi fabbisogni di competenze indotti dall'innovazione tecnologica.

A livello formativo permane tuttavia il problema dell'adeguamento dei sistemi e degli strumenti di apprendimento degli adulti. Inoltre non risulta ancora un'adeguata consapevolezza sui temi dell'accesso e dell'allargamento del diritto sociale all'istruzione, soprattutto per chi ne è stato finora escluso o è a rischio di esclusione. Il mancato raccordo tra formazione continua ed educazione permanente è infatti spesso all'origine della situazione di quanti perdono il lavoro a motivo dell'obsolescenza delle loro conoscenze e competenze di base, un fenomeno che tende a crescere rapidamente in un contesto di accelerazione del cambiamento scientifico e tecnologico e dei processi di mobilità geografica. Tutto ciò richiama anche l'esigenza di una maggiore cooperazione transnazionale, soprattutto nel campo dei sistemi di accreditamento delle competenze e di riconoscimento su vasta scala delle qualifiche e dei diplomi.

3.2 *L'offerta formativa tra bricolage operativo e programmazione*

Il *Piano regionale 2001-2002* dichiarava come macro obiettivi su cui puntare quelli di:

- incidere sulla struttura e la qualità dell'offerta formativa attraverso le "azioni di sistema" previste;
- favorire la collaborazione e l'integrazione tra i vari sistemi ed istituzioni della formazione, della scuola, del mercato del lavoro;
- migliorare la visibilità e l'immagine dei servizi presso i cittadini, le imprese e le comunità locali.

Rispetto a questi ambiziosi traguardi generali e analizzando l'andamento del sistema regionale della formazione e del lavoro nel 2002 (e nel biennio precedente), da un lato appare evidente l'impegno del soggetto pubblico (in primis la Regione), dall'altro è difficile sottrarsi all'impressione di un grande processo di "bricolage", dovuto sicuramente alle incertezze e contraddizioni del quadro politico e istituzionale nazionale.

Alla Regione e alle Province va dunque riconosciuto uno sforzo regolativo notevole, sia a livello programmatico che organizzativo, per coprire i ritardi nazionali con un orientamento di ascolto del territorio e di concertazione, un rafforzamento della comunicazione pubblica e della promozione delle opportunità formative (anche a fronte dell'aumento delle risorse disponibili).

Nel contempo i principali soggetti dell'offerta formativa si sono dimostrati interessati o sono stati sollecitati da nuove spinte di aggregazione, di innovazione, di cambiamento che hanno consentito numerosi apprendimenti e progressi sia sul piano dell'efficacia che dell'efficienza.

Nonostante questi sforzi e processi positivi, il bilancio dei punti di forza e di debolezza del sistema formativo veneto – visto in una prospettiva a medio termine e nel confronto con i sistemi delle regioni europee più avanzate – continua a presentare più di una criticità.

Tra le criticità più specifiche del Veneto, si possono sicuramente segnalare alcuni punti riguardanti il fronte dell'offerta e quello della regolazione pubblica, in parte tra loro speculari:

- a) sul piano dell'offerta si nota infatti ancora:
 - la difficoltà degli attori locali a "fare coalizione" tra loro, al di là degli accordi "distributivi" derivanti dall'eventuale accesso al finanziamento pubblico, per identificare interessi comuni su cui investire, su cui fare innovazione, in competizione con altre aree geografiche;

- la presenza negli organismi formativi di istanze autoreferenziali, in parte dovute anche agli “effetti perversi” collegati alla crescita della disponibilità di risorse pubbliche per la formazione e alla generalizzazione delle procedure di finanziamento “a bando”, con la conseguente attenzione al finanziamento più che al bisogno, e alle esigenze di autotutela per la propria continuità organizzativa;
- b) sul piano dei soggetti istituzionali pubblici si può individuare:
 - la difficoltà ad adattare tempestivamente le scelte operative a quelle programmatiche, anche a causa del peso rappresentato dalla tradizionale cultura burocratica (per adempimenti) e dalla persistenza di logiche di tipo “incrementalista” (poco attente ai profili strategici);
 - un ritardo nello sviluppo di efficienti sistemi informativi, ivi compresi quelli per la valutazione, il monitoraggio e il controllo della qualità e della rispondenza dell’offerta formativa finanziata;
 - la permanenza di resistenze per una reale collaborazione interistituzionale orientata alla domanda della società e del territorio, più che alle “competenze” amministrative.

Le criticità menzionate dovranno trovare comunque rapido superamento, soprattutto a fronte di alcune prossime scadenze cui il Veneto è chiamato, al pari di altre regioni italiane. Tra esse merita ricordare quelle:

- dell’adeguamento delle normative regionali in materia;
- del reperimento di nuove risorse per la formazione;
- della costruzione del nuovo sistema di istruzione e formazione professionale.

3.2.1. Verso una nuova legge regionale in materia di istruzione, formazione professionale e orientamento

L’insieme di questi nodi ha trovato un primo coagulo di riflessione durante il 2002 in occasione dei lavori preparatori per una nuova legge regionale in materia, legge resa necessaria:

- dal nuovo quadro normativo ormai delineatosi a livello nazionale e che ha reso obsoleta l’attuale legge regionale risalente ai primi anni novanta (l.10/90);

- dai profondi rivolgimenti che il mondo della formazione professionale, ma soprattutto la società e l'economia hanno vissuto nell'ultimo decennio;
- dalle esigenze della competizione internazionale in materia di sviluppo delle risorse umane.

Pur non essendo disponibili al momento testi ufficiali, è probabile che il 2003 veda il varo del testo definitivo che potrà essere un buon punto di riferimento per il “cantiere delle riforme” nella seconda fase della legislatura.

3.2.2 La ricerca di nuove risorse per la formazione

Lo scenario italiano della formazione professionale vedrà a breve-medio termine da un lato la diminuzione delle risorse di fonte comunitaria (Fse), dall'altro l'emergenza di nuove fonti di finanziamento collegate alla concertazione tra le parti sociali (come i fondi bilaterali), soprattutto in materia di formazione continua.

Anche a livello veneto si richiederà un forte impegno di collaborazione e di programmazione per ridisegnare la mappa di accesso alla formazione garantendone il diritto, per stimolare la responsabilizzazione e gli investimenti delle imprese e dei singoli, per reperire nuove fonti private e delle comunità locali, anche attraverso l'inevitabile coinvolgimento del sistema del credito e delle Fondazioni bancarie.

3.2.3 L'implementazione della riforma del sistema scolastico e formativo

L'approvazione della legge 53/2003 (*Norme generali sull'istruzione e livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale*) propone un quadro applicativo complesso sia in termini di tempi sia di modalità di intervento: infatti da un lato essa delinea i tratti solo generali di un *sistema educativo di istruzione e di formazione* che richiede una serie ulteriore di decreti applicativi e regolamenti, dall'altro induce alcuni cambiamenti immediati – specie in riferimento al tradizionale sistema di formazione professionale – che richiedono opportuni interventi delle Istituzioni regionali al fine di evitare forme di sperequazione tra cittadini e situazioni di confusione.

Le questioni più controverse sul piano istituzionale ed operativo appaiono essere quelle relative:

- alla costruzione del *nuovo canale degli istituti dell'istruzione e della formazione professionale*, dotato di natura pedagogica e identità curricolare, abilitato a rilasciare titoli di studio progressivi corrispondenti a standard concertati in sede nazionale, e di fisionomia istituzionale di pari dignità culturale ed educativa rispetto al percorso liceale;
- alla creazione di un *sistema di passaggi tra un percorso e l'altro* garantito in ogni momento da strumenti di personalizzazione (tramite i Larsa – Laboratori di recupero e sviluppo degli apprendimenti), per gli studenti che hanno superato il quarto anno dei licei verso il sistema dell'istruzione e della formazione superiore, per chi ha scelto il percorso dell'istruzione e della formazione professionale verso l'università attraverso l'anno di riallineamento;
- alla presenza dell'opzione *dell'alternanza formativa*, a partire dal quindicesimo anno di età, che consente di conseguire qualifiche e diplomi alternando la formazione in aula e l'esperienza in impresa sulla base di intese ed accordi tra organismo formativo ed azienda;
- alla creazione di un *sistema di valutazione complesso* degli allievi, con la certificazione delle competenze finali acquisite, e degli organismi formativi.

La Regione Veneto, le scuole e gli organismi formativi interessati, le parti sociali dovranno sicuramente porsi l'obiettivo di un ulteriore salto di qualità in termini progettuali ed organizzativi, per guidare un riposizionamento dell'offerta formativa su base territoriale, per coinvolgere le migliaia di operatori interessati e per essere protagonisti attivi a livello nazionale nell'implementazione dei nuovi processi di riforma.

Riferimenti bibliografici

Commissione europea (1996), *Insegnare e apprendere. Verso la società conoscitiva. Libro bianco su istruzione e formazione*, Lussemburgo.

Isfol (2003), *Rapporto 2002*, FrancoAngeli, Milano.

Regione Veneto (2001), *Piano annuale degli interventi regionali in materia di osservazione del mercato del lavoro, informazione e orientamento al lavoro, formazione professionale e sostegno all'occupazione, 2001-2002*, Venezia.

Veneto Lavoro (a cura di) (2002), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano.

Donne in (re)inserimento lavorativo

di Marina Camonico

-
- *La Regione Veneto ha affidato a Veneto Lavoro la realizzazione di un “Progetto di sperimentazione di azioni finalizzate all’incremento della partecipazione delle donne al lavoro”: mentre infatti, in Veneto, il tasso medio di occupazione delle donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni nel 2002 è pari al 50,7%, il Consiglio delle Comunità Europee indica per il 2010 un tasso di occupazione femminile pari al 60%*
 - *Nell’ambito del progetto regionale sono state intervistate 453 donne, residenti in sei diverse aree territoriali e con caratteristiche socio-anagrafiche molto differenziate, che si sono rivolte ad un Centro per l’impiego per trovare un lavoro*
 - *L’analisi della storia lavorativa delle donne intervistate fa intravedere una generalizzata instabilità nei rapporti di lavoro instaurati, che da un lato ha agevolato la conciliazione dell’occupazione con il ruolo familiare, ma dall’altro si è tradotta in una marginalizzazione che è diventata ancor più manifesta quando, una volta che gli impegni familiari sono diventati meno pressanti, è aumentata la disponibilità individuale*
 - *Le “disponibilità” lavorative delle donne sono condizionate dal contesto familiare: la richiesta di un orario di lavoro part time proviene soprattutto dalle donne coniugate o separate/divorziate con figli in età di obbligo scolastico; le donne nubili sono maggiormente disponibili al lavoro interinale come pure alle collaborazioni.*
 - *Gli ostacoli che le donne incontrano nel trovare un’occupazione fanno riferimento principalmente: alla difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia; all’esclusione, per motivi d’età, dai contratti agevolati; alla difficoltà a trovare un lavoro part time; alla mancanza di esperienza, di professionalità, specializzazione o di un titolo di studio adeguato*

- *Gli interventi che, secondo le intervistate, potrebbero facilitare una loro collocazione lavorativa sono: l'accesso agevolato a percorsi formativi intra ed extra aziendali; l'incentivazione/agevolazione del lavoro part time, del job sharing o di altre forme di flessibilità d'orario*
-

Premessa

A partire dai primi anni ottanta, la crescita complessiva dell'occupazione registrata in Veneto è dovuta quasi per intero alla componente femminile. La notevole espansione, non solo dell'occupazione femminile, ma dell'offerta di lavoro femminile nel suo complesso, è caratterizzata in particolare dal forte aumento della presenza di donne adulte: negli ultimi vent'anni sono raddoppiati i tassi di attività delle donne tra i 30 e i 49 anni. Di contro, le donne più giovani (14-19 anni), tendono a posticipare nel tempo l'entrata nel mercato del lavoro a causa del prolungamento dei processi di scolarizzazione.

Come è stato messo in luce da più parti, i cambiamenti registrati nei comportamenti delle donne sono sia di ordine culturale sia di ordine sociale: infatti, non solo le donne risultano maggiormente occupate rispetto al passato, ma, se perdono il lavoro o se faticano a trovarne uno, non rifluiscono fra le inattive o le casalinghe, rimanendo comunque nel mercato del lavoro in cerca di un'occupazione.

Questo ha dato origine a quel "paradosso", che vede la crescita simultanea dell'occupazione e della disoccupazione femminile, quasi ad indicare la tendenza delle donne a presentarsi sul mercato del lavoro, a prescindere dalle effettive opportunità occupazionali (Pristinger, 1995).

I cambiamenti riscontrati nella nostra, come in altre regioni italiane, sembrano confermare l'esistenza di un modello femminile dominante, comune anche ad altri paesi industrializzati, che vede la "doppia presenza" della donna adulta nel lavoro familiare e in quello professionale: mentre infatti fino agli anni settanta prevaleva il modello delle madri "casalinghe a tempo pieno", oggi le donne adulte con figli, anche piccoli, lavorano fuori casa o sono alla ricerca di un'attività lavorativa.

Questo "modello di doppia presenza piena sul mercato e in famiglia, in assenza degli ammortizzatori sociali che in altri paesi ha trovato nel part time temporaneo o nei lunghi congedi parentali, fa rica-

dere costi molto pesanti di sovraccarico sulla vita familiare delle donne. Esse, per riuscire ad accedere al lavoro hanno una scelta più secca fra posti flessibili senza garanzie nel privato dequalificato e posti a condizioni più “maschili” e rigide, nel mercato ufficiale, prevalentemente pubblico: di qui il loro “resistere” a condizioni difficili e dure, comprimendo innanzitutto la fecondità ai livelli più bassi del mondo...” (Trifiletti, 1997, pp. 208-209).

In generale, la presenza delle donne sul mercato del lavoro è influenzata da una molteplicità di fattori, tra i quali la situazione familiare, l’età e il livello di istruzione rappresentano i più importanti.

Nel 2001 in Veneto, le donne con un’età compresa fra i 30 e i 40 anni, sposate con figli avevano un tasso di occupazione di quasi 20 punti percentuali inferiore rispetto a quello delle donne senza figli e la presenza dei figli condiziona ancora di più la partecipazione al lavoro delle donne con meno di 30 anni: lo scarto rispetto a quelle senza figli sale a 25 punti percentuali (de Angelini, Giraldo, 2002).

Molto diverso appare invece il modello di partecipazione maschile, non influenzato dalle diverse fasi del corso di vita e dai conseguenti carichi familiari.

Un altro fattore che condiziona la partecipazione delle donne al lavoro retribuito, come si è detto, è rappresentato dal livello di scolarizzazione.

L’innalzamento della scolarità femminile ha avuto un peso determinante nel far aumentare la propensione e la continuità lavorativa delle donne, tanto che il comportamento verso il lavoro per il mercato delle donne con scolarità più elevata si dimostra meno condizionato dal ciclo di vita familiare rispetto a quello delle donne con livelli di scolarizzazione inferiori.

Infatti, mettendo a confronto i tassi di attività femminili con quelli maschili secondo le diverse classi d’età e i differenti livelli di scolarizzazione è possibile notare come i comportamenti lavorativi delle donne laureate siano molto simili a quelli maschili; viceversa, le donne con scolarizzazione fino alla licenza media presentano tassi di attività in netta caduta dopo i 25 anni.

In Veneto nel 2001 quasi il 60% delle donne tra i 35 e i 49 anni che erano in possesso della licenza elementare avevano abbandonato il lavoro, mentre l’81% delle diplomate e l’87% delle laureate continuava a lavorare (de Angelini, Giraldo, 2002).

“L’innalzamento eccezionale del livello di istruzione femminile avvenuto negli ultimi decenni è, comunque, in grado di spiegare, per

la parte più significativa, l'aumento dei tassi di partecipazione che si sono verificati. In effetti, per una donna intraprendere un percorso di studi anticipa una volontà di partecipazione al mercato del lavoro, che si manifesterà solo anni dopo" (de Angelini, Giraldo, 2002, p. 111).

Nonostante la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, permangono comunque distanze notevoli da colmare rispetto alla partecipazione maschile:

- il tasso di attività femminile rimane ancora molto lontano rispetto a quello maschile;
- il tasso di occupazione femminile risulta nettamente inferiore a quello maschile;
- la disoccupazione colpisce in misura maggiore le donne, il tasso di disoccupazione femminile continua ad essere quasi doppio di quello maschile;
- le donne risultano ancora concentrate in alcuni settori di attività economica, in particolare nel terziario e nelle professioni di tipo impiegatizio;
- i percorsi professionali e di carriera risultano meno accessibili alle donne: infatti, analizzando la presenza delle donne nelle diverse professioni è possibile notare come, nonostante le donne abbiano raggiunto livelli di scolarizzazione uguali o superiori a quelli degli uomini, abbiano aumentato la loro presenza nel mercato del lavoro e siano presenti in posizioni tradizionalmente maschili, risultino ancora nettamente sottorappresentate nelle professioni più elevate.

L'obiettivo indicato dall'Unione Europea per il 2010 prevede che il tasso di occupazione femminile raggiunga, nei diversi paesi, il 60%; in Veneto, nonostante il tasso di femminilizzazione dell'occupazione (la percentuale di donne sugli occupati) abbia continuato ad aumentare nell'ultimo decennio, il tasso medio di occupazione delle donne di età compresa tra i 15 e i 65 anni è pari a poco più del 50% (50,1%), quindi ancora lontano rispetto agli obiettivi fissati dal Consiglio delle Comunità Europee (de Angelini, Giraldo, 2002).

1. Il progetto sull'occupazione femminile

Partendo dalle considerazioni appena fatte, la Regione Veneto ha affidato a Veneto Lavoro la realizzazione di un progetto (DGR 2.347 del 9.8.02), che prevede di individuare e di sperimentare alcune

misure, finalizzate ad incrementare l'occupazione delle donne nel lavoro retribuito.

Obiettivi di tale progetto sono quelli di individuare e implementare un pacchetto di misure che si dimostrino efficaci nell'affrontare gli ostacoli alla partecipazione delle donne al lavoro retribuito.

La regolazione del mercato del lavoro non sembra infatti aver sufficientemente supportato il massiccio ingresso della componente femminile nel mercato del lavoro, tenendo conto delle sue caratteristiche, delle sue esigenze di maggior flessibilità, soprattutto negli orari di lavoro. Solo con la legge 53 dell'8 marzo 2000 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città") sono state approvate una serie di misure tendenti, tra l'altro, a rendere gli orari di lavoro maggiormente flessibili, al fine di conciliare vita lavorativa e carichi familiari. Tuttavia tale legge sembra stentare a trovare un'adeguata applicazione, sia a livello nazionale, sia a livello regionale.

Finora, anche in Veneto, è stato soprattutto lo sviluppo del terziario a rappresentare lo sbocco via via prevalente per quote crescenti di donne interessate ad entrare nel mercato del lavoro, grazie anche alla maggiore articolazione e flessibilità degli orari nel settore dei servizi.

L'onere di conciliare i tempi del lavoro familiare con quelli del lavoro professionale continuano infatti, a rimanere per lo più a carico delle donne, le quali devono compiere una sorta di "lavoro ad incastro" fra la loro occupazione e l'organizzazione familiare, come ha dimostrato anche un'indagine svolta qualche anno fa in Veneto (Canonico, Marini, 1997).

Pertanto i tempi per raggiungere il posto di lavoro, l'orario di lavoro, la sua distribuzione nel corso della giornata, della settimana, dell'anno, la disponibilità e le caratteristiche dei servizi educativi per l'infanzia presenti sul territorio e di altri servizi che contribuiscono ad alleviare il lavoro di cura rappresentano spesso fattori decisivi nel condizionare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro permanenza nel lavoro retribuito extrafamiliare.

Dal punto di vista operativo il progetto regionale prevede un'articolazione in quattro fasi: nella prima, appena conclusa, sono state realizzate due linee di indagine, una volta ad individuare le caratteristiche sociali, culturali, professionali, di disponibilità al lavoro di un campione di donne disoccupate clienti dei Centri per l'impiego; l'altra ad approfondire, presso un campione di imprese del territorio, le

difficoltà ad impiegare lavoro femminile, ad utilizzare le misure di sostegno all'occupazione femminile già disponibili e a riorganizzare i processi produttivi in funzione delle particolari disponibilità d'impiego della componente femminile dell'offerta di lavoro.

Per quanto riguarda la prima fase, l'indagine è stata realizzata attraverso una specifica integrazione delle informazioni raccolte nell'ambito dei colloqui di orientamento previsti dal D.lgs. 181/00. A tale scopo è stata sviluppata un'apposita griglia d'intervista mirata a cogliere gli aspetti che condizionano e limitano la disponibilità al lavoro e a individuare supporti ed agevolazioni in grado di rimuoverli.

Nella seconda fase si prevede di formulare, anche sulla base dell'analisi condotta nella prima fase, alcuni schemi di intervento contenenti specifiche misure applicabili nei contesti analizzati. Nella terza fase si procederà a sperimentare le misure individuate e nella quarta fase sono previsti il monitoraggio e la valutazione dei progetti realizzati.

2. L'indagine sulle donne disoccupate

2.1 Caratteristiche sociali e anagrafiche

Di seguito si analizzeranno i risultati emersi dalle interviste effettuate alle donne disoccupate nella prima fase del progetto sull'occupazione femminile.

Si tratta di 453 interviste effettuate nei primi due mesi del 2003 dalle operatrici dei Centri per l'Impiego che collaborano con Veneto Lavoro per la realizzazione di questo progetto: Adria (67 interviste), Feltre (92), Padova (135), Thiene/ Schio (73), Treviso (36) e Verona (50).

Per quanto riguarda le caratteristiche socio anagrafiche, queste vengono riassunte nella tab.1. Come si può notare, la quota più elevata di donne che si è rivolta ad un Centro per l'impiego per trovare un lavoro nei primi due mesi dell'anno e che è stata intervistata appartiene alla classe d'età centrale (30-39 anni) e questo si verifica in tutti i Cpi presi in considerazione, con una punta massima a Verona, dove le donne di questa fascia d'età rappresentano quasi la metà delle intervistate.

Accanto alle donne che hanno 30 anni e oltre troviamo però anche un nucleo consistente di donne giovani (18-29 anni, 28,3%), presenti in mi-

sura maggiore tra le intervistate di Adria (37,3%) e di Padova (31,1%) e di donne più “anziane” (40-49 anni, 23,9%).

La grande maggioranza delle intervistate è di nazionalità italiana (87,3%), ma una quota pari al 12,8% del totale proviene da un altro Paese, in particolare da un Paese africano (27 su 58), da un altro Paese europeo (15), dal Sud America (11) e dall’Asia (5).

Rispetto allo stato civile si tratta per la metà di donne coniugate, 39 su 100 sono nubili e le rimanenti risultano separate, divorziate o vedove.

Differenze significative si registrano però tra le varie realtà territoriali: mentre tra le intervistate della zona di Adria prevalgono le nubili (52,2%) e tra quelle della zona di Padova le nubili e le coniugate hanno un peso uguale (45,1%), nelle altre realtà le donne coniugate hanno un peso decisamente superiore rispetto alle nubili. Questo potrebbe essere dovuto al fatto che, nei due mesi considerati, una percentuale più elevata di donne giovani (18-29 anni) si sono rivolte ai Centri per l’impiego di Adria e Padova rispetto agli altri Cpi.

Una quota pari al 39,5 % (con punte del 47% a Treviso e del 50% a Thiene-Schio) ha figli con un’età inferiore ai 14 anni (il 28% ne ha solo uno, il 9,7% due e l’1,8% tre o più), pertanto per queste donne il lavoro di cura, connesso alla presenza di figli in età di scuola dell’obbligo, risulta presumibilmente ancora pressante. A questo proposito si può evidenziare che la notevole presenza di donne giovani, da un lato e di donne “anziane” dall’altro, fa sì che oltre 6 donne su 10 non abbiano figli in età di scuola dell’obbligo.

Un altro elemento che emerge dall’analisi dei dati esposti nella tab.1 riguarda il titolo di studio: come si può notare le intervistate sono divise in due gruppi di pari consistenza: al primo gruppo appartengono le donne a più bassa scolarizzazione (nessun titolo di studio o licenza di scuola media inferiore), con una quota pari al 49,1% del totale; al secondo gruppo appartengono invece le donne con un titolo di studio più elevato (diploma di scuola superiore o laurea), con una quota pari al 51,9% del totale.

Le quote più elevate di donne senza un titolo di studio o con l’obbligo scolastico sono presenti nelle zone di Adria (52,2%), Feltre (62,5%) e Verona (60,0%); viceversa, le quote più elevate di diplomate e laureate si riscontrano nei territori di Padova (61,9%) e Treviso (63,9%).

Tab. 1 – Caratteristiche socio anagrafiche delle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
<i>Età</i>							
18-29 anni	37,3	25,0	31,1	25,0	19,4	26,0	28,3
30-39 anni	38,8	38,0	38,5	36,1	36,1	46,0	38,7
40-49 anni	14,9	25,0	21,5	33,3	33,3	20,0	23,9
>49 anni	9,0	12,0	8,9	5,6	11,1	8,0	9,1
N. casi	67	92	135	72	36	50	452
<i>Stato civile</i>							
Nubile	52,2	39,1	45,1	24,7	22,2	38,0	39,0
Coniugata/conviv.	40,3	56,5	45,1	58,9	55,6	46,0	49,9
Separ./divorz./vedova	7,5	4,3	9,8	16,4	22,2	16,0	11,1
N. casi	67	92	133	73	36	50	451
<i>Figli minori di 14 anni</i>							
Si	32,8	43,5	32,6	50,0	47,2	40,0	39,5
No	67,4	56,5	67,4	50,0	52,8	60,0	60,5
N. casi	67	92	133	73	36	50	451
<i>Titolo di studio</i>							
Elementare/nessuno	7,5	4,4	16,4	10,0	13,9	16,0	11,4
Media	44,8	57,1	21,6	40,0	22,2	44,0	37,7
Diploma	40,3	33,0	47,0	42,9	41,7	36,0	40,8
Laurea	7,5	5,5	14,9	7,1	22,2	4,0	10,0
N. casi	67	91	134	70	36	50	448
<i>Nazionalità</i>							
Italiana	100,0	97,7	77,8	84,9	77,8	88,0	87,2
Altra	-	3,3	22,2	15,1	22,2	22,0	12,8
N. casi	67	92	135	73	36	50	453

Tra le intervistate inoltre vi sono anche alcune donne che al momento dell'intervista erano iscritte a qualche corso universitario o di scuola media superiore serale.

I dati sui titoli di studio delle donne intervistate sono in linea con i dati Istat sulle forze di lavoro: in Veneto, tra le donne in cerca di occupazione, poco più di 10 su 100 sono laureate, poco oltre 40 su 100 sono diplomate, circa 42 su 100 hanno la licenza di scuola media inferiore e le rimanenti 7 su 100 possiedono la licenza elementare o non hanno alcun titolo di studio.

Come si diceva nelle pagine iniziali di questo scritto, l'occupazione femminile risulta correlata positivamente al titolo di studio, si può quindi supporre che, almeno per una parte delle intervistate, molte difficoltà incontrate nella ricerca di un lavoro siano connesse al basso livello di istruzione raggiunto.

Nonostante questo comunque, circa 2 intervistate su 10 hanno frequentato un corso di formazione professionale (si tratta, nel 39,5% dei casi, di corsi vari nel settore dell'informatica e nel 10,5% dei casi di corsi per svolgere mansioni di segreteria e/o contabilità); molte intervistate inoltre risultano possedere alcune conoscenze ed abilità che solitamente vengono valutate positivamente dalle aziende nelle selezioni di personale. Oltre il 56% dichiara di avere qualche conoscenza di almeno una lingua straniera (tra le donne straniere oltre il 53% dichiara di conoscere l'italiano); in particolare, le lingue maggiormente conosciute sono: l'inglese (43,9%), il francese (26,7%), il tedesco (10,1%), lo spagnolo (6,8%).

Poco meno della metà delle intervistate (46,1%) ha qualche conoscenza di tipo informatico, in particolare conosce un pacchetto di videoscrittura (30,2%), è in grado di utilizzare il foglio elettronico (19,9%) o altri programmi informatici (contabilità, disegno tecnico, grafica, ecc., 21,2%).

2.2 *L'attività lavorativa*

La condizione che caratterizza le donne intervistate è quella di chi è alla ricerca di un'attività lavorativa. Non tutte le intervistate però sono, al momento dell'intervista, disoccupate: una percentuale pari all'11% è inoccupata, poiché non ha mai svolto un lavoro retribuito, il 6% risulta occupata in cerca di un'altra occupazione (si tratta per lo più di donne che hanno un lavoro a termine o lavorano poche ore la settimana), alcune sono "in mobilità" (2,9%) ed infine la grande maggioranza si trova nella condizione di disoccupata (79,6%). Sappiamo inoltre che una quota pari al 15,1% delle donne intervistate dai Cpi (ad esclusione delle donne intervistate dai Cpi di Thiene-Schio e Treviso, nei quali il dato non è stato rilevato), risulta disoccupata di lunga durata, ossia con un'anzianità di disoccupazione maggiore a due anni.

La storia lavorativa delle donne intervistate non può essere analizzata in queste pagine, poiché si tratterebbe di analizzare tante storie quante sono le intervistate, ma è possibile fornire alcuni elementi di carattere generale.

Tab. 2 – Situazione occupazionale delle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Disoccupata	71,6	63,0	60,5	76,7	91,7	64,0	68,2
Dis. di lunga durata	9,0	22,8	12,4	-	-	16,0	11,4
In mobilità	1,5	-	1,6	9,6	2,8	4,0	2,9
Inoccupata	16,4	10,9	9,3	11,0	2,8	14,0	11,0
Occ. in cerca di altra occ.	1,5	3,3	14,7	2,7	2,8	2,0	6,0
Studente/pensionata	-	-	1,6	-	-	-	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	67	92	129	73	36	50	447

Innanzitutto, rispetto alle esperienze di lavoro dipendente, l'84,8% delle intervistate indica almeno un'esperienza di questo tipo. Prendendo in considerazione solo l'ultimo lavoro svolto, le qualifiche maggiormente diffuse tra le intervistate sono: impiegata esecutiva d'ufficio (16,3%), operaia nel settore alimentare, legno, tessile, abbigliamento (11%), addetta al settore alberghiero, bar, ristorazione (9,1%), personale non qualificato nei servizi ricreativi, pulizie, lavanderie, domestici (7,9%) tecnico intermedio d'ufficio (7,1%), addetta al settore commercio (commessa, 6%), addetta alla ricreazione, pulizie, assistenza (5,5%).

Raggruppando le varie qualifiche in otto gruppi professionali possiamo notare come l'ultima attività lavorativa svolta dalle donne intervistate faccia riferimento a professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione (22,5%), a professioni relative alle vendite del settore commercio o esecutive nel settore alberghiero (17,8%), a professioni manuali di tipo operaio (17%), a professioni manuali "non qualificate" (14,4%), a professioni di tipo tecnico (13,1%).

Differenze di rilievo si riscontrano nelle diverse aree territoriali: ad Adria prevalgono le professioni del commercio o quelle legate al settore alberghiero, a Verona le figure professionali "non qualificate", a Feltre e a Thiene-Schio le figure operaie e impiegate, a Treviso e Padova le impiegate esecutive d'ufficio.

Solo per poco meno della metà dei casi conosciamo il tipo di rapporto di lavoro instaurato; si tratta comunque, per poco meno della metà, di rapporti di lavoro a tempo determinato (47%), con una presenza di apprendistato o di contratti di formazione lavoro pari all'8,3% e nei rimanenti casi (44,7%) di lavoro a tempo indeterminato.

L'82% delle intervistate indica il motivo per cui tale rapporto si è concluso: nella maggior parte dei casi si tratta di un rapporto di lavoro a termine non rinnovato (59,6%); il secondo motivo fa riferimento ad impedimenti di tipo familiare (14,3%); il terzo alla cessata attività aziendale (9,6%); il quarto a problemi di tipo lavorativo (8,9%); il quinto al licenziamento (6,7%), ed infine vi è stato un passaggio diretto ad un'altra attività (0,9%).

Tab. 3 – Ultimo lavoro dipendente svolto dalle donne per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Dirig. priv., specialisti, docenti	-	-	6,2	1,6	3,1	2,4	2,6
Tecnici	14,8	6,2	18,6	8,2	9,4	19,0	13,1
Impiegati esecutivi d'ufficio	9,3	24,7	28,3	21,3	34,4	11,9	22,5
Professioni del commercio, dell'alberghiero, bar, ristorazione	29,6	16,0	16,8	8,2	18,8	21,4	17,8
Servizi alla persona	9,3	4,9	6,2	4,9	9,4	7,1	6,5
Operai	9,3	32,1	7,1	36,1	9,4	2,4	17,0
Conduttori di impianti industriali, operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti al montaggio	13,0	6,2	2,7	11,5	3,1	2,4	6,3
Personale non qualificato	14,8	9,9	14,2	8,2	12,5	33,3	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	54	81	113	61	32	42	383

Anche andando a verificare le motivazioni che hanno causato la fine dei precedenti rapporti di lavoro, la graduatoria non cambia: al primo posto troviamo sempre il mancato rinnovo di un contratto a termine (56,4% dei casi di abbandono del penultimo lavoro e 61% del terzultimo), seguito da motivi familiari.

Un altro aspetto da sottolineare è che un'intervistata su dieci ha svolto un'attività di tipo autonomo e 15 su 100 hanno avuto esperienze lavorative retribuite senza però un regolare contratto di lavoro (si tratta per lo più di attività di servizio svolte in abitazioni private o presso la propria abitazione, come baby sitter, colf, cameriera, assistente anziani, o di altre attività svolte saltuariamente, come barista, telemarketing, venditrice porta a porta, commessa, promoter, ecc.).

I dati appena visti fanno presupporre che la precarietà nei rapporti di lavoro instaurati dalle donne sia, nella maggior parte dei casi, una condizione permanente, condizione che, se consente di alternare il proprio ruolo di cura con quello lavorativo, spesso si traduce in una marginalizzazione delle donne nel mercato del lavoro e in una loro maggiore difficoltà a trovare un lavoro retribuito, una volta che gli impegni familiari siano diventati meno pressanti.

2.3 Le disponibilità lavorative

Cercheremo ora di analizzare quali sono le “disponibilità” delle donne nei confronti del lavoro, sia in riferimento all’orario, sia in riferimento al tipo di contratto, sia in riferimento al tipo di lavoro ricercato.

Rispetto all’orario c’è da rilevare che la quasi totalità delle donne esprime una preferenza per un lavoro giornaliero (90,4%), solo meno di una donna su dieci dichiara la propria disponibilità a lavorare a turni; la richiesta di part time (orizzontale) è piuttosto consistente, provenendo da oltre una donna su tre (36,1%), ma un orario a tempo pieno rimane comunque la modalità oraria maggiormente richiesta (47,3%); infine, una quota ridotta, ma significativa, di donne non dichiara preferenze per l’una o l’altra modalità (16,6%). Solo tra le intervistate di Treviso e di Feltre la disponibilità per un lavoro a tempo parziale sopravanza quella per un lavoro a tempo pieno (tab.4).

Come è noto, nonostante la crescita continua del lavoro part time negli ultimi anni, la sua incidenza complessiva sugli occupati continua a rimanere molto al di sotto della media registrata nei Paesi europei, con uno scarto notevole tra uomini e donne. Sono infatti queste ultime a coprire la grande maggioranza dei posti di lavoro a tempo parziale (l’80% dei lavori part time è coperto dalle donne).

Tab. 4 – Disponibilità ad un lavoro part time o full time per Cpi (val. % di colonna)

	Adria	Feltre	Padova	Schio/ Thiene	Treviso	Verona	Totale
Indifferente	26,9	3,3	27,9	8,2	19,4	8,0	16,6
Part time	22,4	50,5	30,2	35,6	50,0	34,0	36,1
Full time	50,7	46,2	41,9	56,2	30,6	58,0	47,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N. casi	67	91	129	73	36	50	453

D'altra parte per le donne (soprattutto per quelle che hanno figli minori) la scelta di un lavoro part time rappresenta spesso una scelta obbligata per riuscire a conciliare lavoro di cura e lavoro professionale.

Tra le donne che dichiarano la loro preferenza per un rapporto di lavoro part time, poco più del 68% indica anche i motivi di tale preferenza: come ci si poteva attendere, la grande maggioranza delle donne si riferisce al proprio ruolo all'interno della famiglia, alla cura di figli ancora piccoli o alla cura di altri familiari; solo una donna su dieci fa riferimento ad altri tipi di problemi, quali la conciliazione con gli studi intrapresi, particolari problemi di salute o altri tipi di problemi personali.

Rispetto al rapporto di lavoro cui le donne dichiarano la loro disponibilità, nella tab.5 sono indicati alcuni tipi rilevati dai Cpi con le relative preferenze.

Come si può notare, disponibilità differenti sono espresse nei diversi contesti territoriali, forse anche perché non tutti i Cpi hanno rilevato la disponibilità delle donne nei confronti di tutti i rapporti indicati in tabella.

Tab. 5 – Rapporti di lavoro cui le donne dichiarano la disponibilità per Cpi (val. % di colonna)

	<i>Adria</i>	<i>Feltre</i>	<i>Padova</i>	<i>Schio/ Thiene</i>	<i>Treviso</i>	<i>Verona</i>	<i>Totale</i>
Collaborazione	56,7	n.r	25,2	20,5	36,1	n.r	22,1
Socio di cooperativa	22,4	n.r	17,0	11,0	8,3	n.r	10,8
Stagionale	1,5	20,7	25,9	12,3	n.r.	8,0	15,0
Interinale	55,2	18,5	40,7	19,2	n.r.	2,0	27,4
Job sharing	70,1	25,0	38,5	34,2	44,4	n.r	36,0
N. casi	67	92	135	73	36	50	453

L'analisi delle diverse realtà territoriali dà comunque i seguenti risultati: ad Adria le disponibilità maggiori vengono espresse per forme di lavoro quali il lavoro di coppia, il lavoro interinale e le collaborazioni; a Feltre per il lavoro di coppia, il lavoro stagionale e l'interinale, ma in questa realtà non abbiamo il dato su collaborazioni e lavoro in cooperativa e comunque un numero molto esiguo di donne dichiara la propria disponibilità su questi aspetti; a Padova la quota maggiore di disponibilità va al lavoro interinale e al job sharing; a Thiene-Schio sempre al lavoro di coppia; a Treviso ancora al lavoro di coppia, ma anche a rapporti di lavoro meno vincolanti,

quali le collaborazioni; infine a Verona non è possibile indicare alcun tipo di disponibilità, poichè nella maggior parte dei casi il dato non è stato rilevato.

Ma quali sono le attività lavorative che le donne intervistate stanno cercando? Nelle schede di rilevazione era possibile indicare più di una professione: la grande maggioranza delle donne (89,6%) indica la propria disponibilità nei confronti di almeno una professione, il 56,3% ne indica due, il 33,1% tre, il 14,8% quattro e il 6% cinque.

Come per l'ultima attività lavorativa svolta, anche per le preferenze professionali le singole professioni sono state riaggregate in otto gruppi professionali, riportati nella tab. 6.

Complessivamente, tra tutte le disponibilità indicate, prevalgono nettamente le professioni del settore commercio (commessa, addetta alle vendite, ...), alberghiero, bar e ristorazione (cameriere, barista, cuoca, lavapiatti,...), con il 60,3% delle risposte, seguite da quelle impiegatizie (impiegata esecutiva d'ufficio, centralinista telefonico...); seguono, in ordine, le figure tecniche (tecnici intermedi d'ufficio, segretaria d'azienda,...), il personale non qualificato (bidella, pulitore di locali, operatore generico di produzione,...) e le figure operaie (nel settore alimentare e tessile, in particolare).

Tab.6 – *Preferenze lavorative per Cpi (val. % di colonna)*

	<i>Adria</i>	<i>Feltre</i>	<i>Padova</i>	<i>Schio/ Thiene</i>	<i>Treviso</i>	<i>Verona</i>	<i>Totale</i>
Dirig. priv., specialisti, docenti	4,6	5,8	18,2	1,9	10,2	9,4	9,6
Tecnici	40,0	12,8	19,8	22,6	59,2	28,1	27,3
Impiegati esecutivi d'ufficio	36,9	43,0	62,8	37,7	100,0	65,6	55,9
Professioni del commercio, dell'alberghiero, bar, ristorazione	76,9	54,7	54,5	39,6	106,1	28,1	60,3
Servizi alla persona	27,7	5,8	10,7	7,5	8,2	3,1	11,1
Operai	23,1	23,3	28,1	22,6	4,1	25,0	22,4
Conduttori di impianti industriali, operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti al montaggio	-	-	6,6	26,4	8,2	3,1	6,7
Personale non qualificato	9,2	29,1	38,0	7,5	59,2	28,1	29,3
N. casi	65	86	121	53	49	32	406

All'interno delle singole aree territoriali la distribuzione delle preferenze professionali è la seguente: in tutte le zone, ad esclusione di Padova e Verona, il maggior numero di preferenze va alle professioni del commercio, alberghiero e ristorazione; a Padova e Verona prevalgono invece le professioni esecutive di tipo impiegatizio; al secondo posto troviamo le professioni esecutive impiegatizie nei territori di Feltre, Schio-Thiene e Treviso; mentre ad Adria vi è una maggiore offerta di professioni intermedie (tecnici) e a Verona si collocano a pari livello le offerte di tecnici, personale non qualificato e professioni del commercio, alberghiero. Infine a Padova e a Treviso vi è anche una disponibilità considerevole nei confronti di professioni manuali non qualificate.

Complessivamente dunque la disponibilità delle donne intervistate si riferisce soprattutto a professioni tradizionalmente "femminili", quali addetta alle vendite, cameriera, aiuto cuoco, barista, addetta alla segreteria, centralinista, addetta alle pulizie, collaboratrice domestica, professioni per le quali non è necessario possedere un elevato titolo di studio, ma che soprattutto, essendo per lo più professioni svolte nel settore terziario (commercio, servizi), permettono una maggiore flessibilità nella gestione degli orari di lavoro, che, come abbiamo visto, rappresenta uno dei problemi maggiori per l'occupazione femminile.

2.4 Le disponibilità formative

Si è detto come la partecipazione delle donne al lavoro sia correlata positivamente al livello di istruzione; di contro, tra le difficoltà delle donne di reinserirsi nel mondo del lavoro dopo un periodo di "inattività" il basso livello di istruzione gioca un ruolo di primo piano.

Alle donne intervistate dai Cpi sono state quindi richieste anche le eventuali disponibilità a percorsi formativi e a formazione/orientamento in situazione lavorativa.

Escludendo dal calcolo Verona, poiché non è stato rilevato il dato, oltre la metà (57,1%) delle intervistate si dichiara disponibile a seguire un percorso formativo, di qualificazione professionale, di specializzazione o di aggiornamento. Il 45% di coloro che esprimono tale disponibilità richiede al contempo di poter usufruire di una borsa di studio, che permetta loro di frequentare l'attività formativa "a costo zero".

In alcuni casi è indicato anche il tipo di attività formativa cui le donne sono disponibili: si tratta soprattutto di corsi di informatica, lingue (inglese in particolare), contabilità.

Un ultimo aspetto riguarda la disponibilità, espressa dal 36,4% delle intervistate, ad effettuare un tirocinio formativo in un contesto lavorativo, che permetta loro un inserimento lavorativo “guidato”, accompagnato da una necessaria attività di formazione.

2.5 *I problemi e gli interventi*

Ma quali sono i problemi che attualmente impediscono alle donne di svolgere un'attività lavorativa? E quali potrebbero essere, secondo le intervistate, gli interventi o i servizi che favorirebbero una loro eventuale occupazione?

Le intervistate avevano la possibilità di esprimere due risposte, indicando i due problemi maggiori che, secondo loro, ostacolavano l'occupazione. Sommando entrambe le risposte, si nota che i problemi cui le donne fanno riferimento sono molti e colgono diversi aspetti: la conciliazione tra lavoro e famiglia (17,6%), l'età troppo elevata (17,6%), la difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili (15,5%), problemi personali (10,9%), legati ad esempio, per le donne straniere alla scarsa conoscenza della lingua italiana, alla mancanza della patente, a problemi di salute, ecc.; la scarsità di lavoro o il difficile incontro tra domanda e offerta (10,2%), la mancanza di esperienza (9,9%), la mancanza di professionalità, specializzazione o di un titolo di studio adeguato (7,4%), la difficoltà a trovare un lavoro adeguato alle proprie aspettative o al proprio titolo di studio (4,9%), la distanza dalla propria abitazione (3,5%), la difficoltà a trovare un lavoro a tempo indeterminato o regolare (3,2%).

Come si può notare dai dati visualizzati nella tab. 7 i principali ostacoli al lavoro percepiti dalle donne si differenziano in base al titolo di studio, all'età, allo stato civile delle donne intervistate e alla presenza in famiglia di figli minori di 14 anni: le donne con un titolo di studio più elevato lamentano maggiormente la difficoltà di trovare un lavoro adeguato alle aspettative e al loro titolo di studio; le donne coniugate e separate o vedove lamentano più delle altre difficoltà legate alla conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito e difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili; per le donne più anziane l'ostacolo maggiore è dovuto all'età, mentre per le più

giovani alla mancanza di esperienza. Le differenze maggiori però si riscontrano tra donne che hanno uno o più figli in età di scuola dell'obbligo e donne che non hanno figli in questa fascia d'età. Infatti sono quasi esclusivamente le donne che hanno figli con meno di 14 anni a rilevare difficoltà nel conciliare vita lavorativa e lavoro di cura e problemi nel trovare un'attività lavorativa con orario ridotto.

Tra gli interventi o i servizi che secondo le intervistate potrebbero facilitare la loro occupazione troviamo ai primi posti la richiesta di borse di studio per effettuare un tirocinio all'interno di qualche impresa (31,9%) e di *voucher* per frequentare attività di formazione (27,7%), richieste che esprimono, da un lato la necessità, avvertita da molte donne, di riqualificarsi/specializzarsi/inserirsi in una nuova attività lavorativa con un'adeguata preparazione professionale, dall'altro la necessità che vi sia una copertura delle spese da sostenere perché ciò avvenga.

Sia le borse di studio per tirocini che i *voucher* per attività formative sono richiesti in misura maggiore dalle donne intervistate nei Cpi di Verona, Treviso, Padova, Adria, mentre dalle donne intervistate nei Cpi di Feltre e Thiene-Schio la misura che ottiene il maggior numero di consensi si riferisce al job sharing, ovvero alla possibilità di condividere con un'altra persona uno stesso posto di lavoro, gestendo l'orario di lavoro in base alle proprie esigenze.

Il fatto che molte donne, come si è visto, lamentino la difficoltà a trovare un lavoro part time o con orari flessibili, spiega la favorevole accoglienza del cosiddetto "lavoro di coppia", non molto diffuso nella realtà italiana, ma che potrebbe facilitare l'occupazione di donne con particolari esigenze orarie.

Da ultimo, nella voce "altro", sono state inserite una serie di richieste, che vanno dalle agevolazioni alle imprese che assumono donne part time o con orario flessibile o donne non più giovani, agli incentivi per l'occupazione femminile, agli aiuti per lo svolgimento del lavoro domestico di cura, alla maggior diffusione di scuole a tempo pieno, a percorsi di orientamento/formazione/riqualificazione.

Anche rispetto agli strumenti per facilitare l'occupazione femminile si riscontrano differenze dovute al titolo di studio, all'età, allo stato civile e alla presenza o meno di figli minori di 14 anni: le donne più giovani, senza figli minori di 14 anni e con titolo di studio più elevato sono maggiormente favorevoli sia a borse di studio per effettuare tirocini formativi nelle imprese sia a *voucher* per attività di formazione.

Tab. 7 – Ostacoli all'occupazione per titolo di studio, età e stato civile (val. % di riga)

	<i>Età</i>	<i>Concilia- zione lavoro/ famiglia</i>	<i>Difficoltà par time, orari flessibili</i>	<i>Personali</i>	<i>Incontro domanda/ offerta</i>	<i>Mancanza esperienza</i>	<i>Mancanza profes- sionalità, titolo studio</i>	<i>Difficoltà lavoro adeguato aspettative</i>	<i>Distanza</i>	<i>Difficoltà tempo indeter- minato</i>	<i>N. casi</i>
<i>Titolo di studio</i>											
Nessuno/obbligo	20,9	22,5	17,8	14,0	11,6	10,1	7,0	2,3	6,2	3,1	129
Diploma/laurea	19,7	16,2	16,2	9,4	12,0	12,8	10,3	9,4	1,7	4,3	117
<i>Età</i>											
18-29 anni	7,6	9,1	7,6	15,2	16,7	21,2	15,2	10,6	3,0	4,5	66
30-39 anni	19,6	28,3	19,6	8,7	10,9	9,8	4,3	4,3	5,4	4,3	92
40-49 anni	25,4	19,0	28,6	7,9	9,5	6,3	7,9	4,8	3,2	1,6	63
>49 anni	37,9	20,7	10,3	20,7	6,9	3,4	6,9	--	3,4	3,4	29
<i>Stato civile</i>											
Nubile	10,7	9,5	7,1	15,5	16,7	21,4	13,1	9,5	2,4	2,4	84
Coniugata/conv.	22,7	27,3	22,0	7,6	7,6	4,5	6,1	4,5	5,3	4,5	132
Separata/divor./vedova	32,4	17,6	26,5	17,6	14,7	11,8	5,9	--	2,9	2,9	34
<i>Figli <14 anni</i>											
Sì	17,1	37,8	30,6	3,6	4,5	4,5	3,6	3,6	4,5	2,7	111
No	22,3	5,8	7,2	18,0	17,3	16,5	12,2	7,2	3,6	4,3	139

Tab. 8 – Interventi che faciliterebbero l'occupazione per titolo di studio, età, stato civile e figli minori di 14 anni (val. % di riga)

	Borsa di studio per tirocinio	Voucher per formazione	Occupaz. in coppia (job sharing)	Altro	Voucher per acquisto servizi	N. casi
<i>Titolo di studio</i>						
Nessuno/obbligo	20,5	21,8	19,5	20,5	5,9	220
Diploma/laurea	43,4	33,8	25,9	16,7	9,6	228
<i>Età</i>						
18-29 anni	46,1	35,2	14,8	11,7	4,7	128
30-39 anni	32,0	29,7	26,3	18,9	10,9	175
40-49 anni	18,5	15,7	26,9	27,8	7,4	108
>49 anni	22,0	26,8	24,4	12,2	4,9	41
<i>Stato civile</i>						
Nubile	42,6	34,7	15,3	13,6	3,4	176
Coniugata/conv.	24,0	22,2	30,2	21,3	10,7	225
Separata/divor./vedova	30,0	28,0	18,0	30,0	10,0	50
<i>Figli <14 anni</i>						
Sì	21,2	21,2	36,9	14,0	17,3	179
No	38,7	31,8	13,9	15,7	1,5	274
<i>Totale</i>	31,9	27,7	23,0	18,5	7,7	453

Il lavoro di coppia trova maggiori consensi tra le donne a partire dai trent'anni, coniugate, con figli al di sotto dei 14 anni e tra quante hanno acquisito almeno l'obbligo scolastico. Infine, i voucher per l'acquisto di servizi (presumibilmente per alleggerire il lavoro di cura) trovano favorevoli soprattutto le donne con figli in età di obbligo scolastico.

Concludendo dunque, dall'analisi appena effettuata sembrano emergere sostanzialmente due tipi di richieste da parte delle donne intervistate:

- la prima fa riferimento alla possibilità di poter usufruire di qualche contributo (borsa di studio, voucher) per poter effettuare un percorso di formazione/riqualificazione, sia interno che esterno alla realtà lavorativa, finalizzato ad un adeguato inserimento lavorativo; questa richiesta è avanzata in particolar modo dalle donne più giovani e più scolarizzate;
- la seconda si riferisce alla disponibilità, espressa da molte donne, nei confronti del lavoro part time o con orari flessibili, disponibilità che non trova riscontro nella domanda proveniente dalle imprese; si tratta perciò di trovare forme adeguate per incentivare/agevolare il lavoro part time, il job sharing o altre forme di flessibilità negli orari di lavoro; questa richiesta sembra provenire in particolare dalle donne con carichi familiari, quindi con un'età più elevata e da quante sono più scolarizzate.

Riferimenti bibliografici

- Canonico M., Marini D. (1997), *Il lavoro ad incastro. Condizioni, attese e vincoli nella partecipazione al lavoro delle donne nel Veneto*, Fondazione Corazzin, Analisi, n. 25, ottobre.
- de Angelini A., Giraldo A. (2002), “I cambiamenti del mercato del lavoro visti dal lato dell’offerta”, in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano.
- Pristinger F. (1995), “La partecipazione delle donne al mercato del lavoro”, in Bimbi F. (a cura di), *Le radici del cambiamento*, Franco Angeli, Milano.
- Trifiletti R. (1997), “La famiglia e il lavoro delle donne”, in Barbagli M., Saraceno C. (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna.

*L'applicazione della legge 68/99 in Veneto:
elementi per una valutazione d'impatto sul
collocamento mirato dei disabili*

di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio

-
- *L'analisi dei dati disponibili suggerisce, nel complesso, una valutazione positiva dell'efficacia, raggiunta in Veneto, delle nuove misure di sostegno all'inserimento lavorativo dei disabili introdotte dalla legge 68 del 1999*
 - *Questo risultato è stato raggiunto grazie anche alla volontà di raccordo e di coordinamento, su base territoriale, degli interventi espressi dai diversi attori istituzionali: servizi per l'impiego, servizi sociali, servizi sanitari, agenzie formative e terzo settore*
 - *Il nuovo sistema del collocamento mirato presenta risultati positivi rispetto alla stabilità degli inserimenti lavorativi: prima della nuova legge solo il 45% dei rapporti di lavoro durava oltre un anno, dopo la legge ben il 73% dura oltre dodici mesi*
 - *Attualmente in Veneto poco meno della metà dei posti disponibili per l'assunzione di lavoratori disabili aventi diritto sono coperti dall'offerta di lavoro*
 - *Il livello di scoperta appare particolarmente elevato in alcuni settori: edilizia, trasporti, industria del legno, commercio, manifatturieri varie, agricoltura e pesca, estrazioni, servizi privati*
 - *Tra le 40 circoscrizioni esaminate 4 presentano livelli di scoperta superiori al 70%, 10 tra il 60% e il 69%, 13 tra il 51% e il 59%, 12 inferiori al 50%. In alcune aree territoriali che presentano livelli di scoperta elevati si registra peraltro una minore "pressione" dei disabili che cercano lavoro; viceversa, in altre circoscrizioni dove il livello di scoperta è basso, i disabili iscritti sono più numerosi dei posti disponibili*

- *Le piccole imprese, nonostante il loro recente inserimento nella fascia delle aziende “obbligate”, stanno contribuendo in modo significativo al collocamento dei disabili pur presentando ancora i maggiori livelli di scopertura (posti non coperti/riserva di posti obbligatoria)*
 - *Dal 1999 si registra un considerevole aumento del numero d’iscritti disabili, dovuto quasi esclusivamente all’iscrizione degli ultracinquantacinquenni*
 - *Il Veneto risulta la regione con i migliori risultati rispetto alle convenzioni ex art. 11, l. 68/99 e all’utilizzo delle relative agevolazioni*
-

1. Premessa

Sono passati tre anni dall’entrata in vigore della legge 68/99 con la quale è stata profondamente rivista la politica per l’inserimento lavorativo delle persone disabili. Si tratta di un periodo sufficiente per poter compiere una valutazione dell’insieme delle nuove misure non influenzata dalle difficoltà che immancabilmente caratterizzano l’introduzione di forti elementi di novità. Già nelle due precedenti edizioni di questo *Rapporto* si era dato conto di alcuni elementi di rilievo circa l’attuazione della nuova normativa. Nonostante una serie di difficoltà operative derivanti da un lato da ritardi nell’approvazione dei provvedimenti normativi di attuazione della l. 68/99 e dall’altro dal concomitante decentramento delle competenze in materia di servizi per l’impiego, in Veneto già dal primo anno il nuovo sistema di *collocamento mirato* aveva sostanzialmente raggiunto una piena operatività. In particolare: la Regione aveva provveduto ad emanare la prevista legge regionale di attuazione della nuova normativa; nella prima parte del 2000 era stato concordato (tra Regione, Province e parti sociali) un sistema comune di utilizzo dello strumento delle convenzioni previste agli articoli 11 e 12 della legge 68/99; le Province avevano provveduto ad attivare i Comitati tecnici di supporto al lavoro dei servizi per l’impiego e della Commissione provinciale del lavoro; era stato avviato il nuovo sistema di accesso ai benefici della legge con la costituzione dell’elenco dei lavoratori disabili, grazie anche alla capacità delle Aziende Ulss di garantire

un buon grado di operatività del sistema di certificazione della condizione di disabilità; infine, ciascuna Provincia aveva provveduto a stipulare un accordo con le Aziende Ulss per sviluppare un'azione di forte coordinamento tra i propri servizi per l'impiego ed il servizio d'integrazione lavorativa (Sil) di quest'ultime. Nel complesso, già alla fine del 2000 in Veneto era disponibile un sistema strutturato di strumenti e servizi per gestire il collocamento mirato dei lavoratori disabili.

Nel presente contributo, avvalendoci di un'analisi dei dati amministrativi, si vuole proporre una serie di elementi conoscitivi in grado di permettere una valutazione dell'applicazione delle nuove misure, fondata non solo sulle caratteristiche dei processi attivati ma anche sui risultati fin qui ottenuti. Il contributo presenta anche un taglio di tipo descrittivo finalizzato a illustrare meglio la composizione specifica da un lato dell'offerta di lavoro delle persone disabili e dall'altro della domanda di lavoro costituita dalla riserva obbligatoria.

2. La riserva obbligatoria quale misura selettiva per la domanda di lavoro

La nuova legge 68/99, al fine di creare una specifica domanda di lavoro per lavoratori disabili, ha mantenuto lo strumento della riserva obbligatoria già prevista dalla legge 482/68, modificandone però sia la platea delle imprese interessate che le quote di riserva. In particolare ha ampliato l'ambito delle imprese interessate alla riserva obbligatoria estendendo anche alle imprese tra i 16 e 35 dipendenti, mentre ha ridotto la quota di riserva dal 15% al 7% dei posti di lavoro.

Ai fini della gestione del sistema della riserva obbligatoria, la legge prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, inviino annualmente ai Servizi per l'impiego un prospetto informativo riguardante la loro posizione nei confronti degli obblighi previsti dalla legge stessa. L'insieme dei prospetti informativi costituisce una fonte conoscitiva importante per poter comprendere meglio i comportamenti delle imprese, i settori e gli ambiti territoriali dove maggiori sono le difficoltà d'inserimento e viceversa dove migliori sono le *performance* d'impiego dei disabili.

I prospetti disponibili riguardano la dichiarazione relativa al 31 dicembre 2001 e sono disponibili per tutte le province del Veneto ad esclusione di Vicenza e Venezia.¹

Una prima analisi generale dei dati (tab. 1) conferma un aspetto noto del processo di applicazione della legge e cioè che i posti disponibili per l'assunzione dei lavoratori aventi diritto sono coperti solo in parte dall'offerta di lavoro e, più precisamente, meno della metà dei posti disponibili sono coperti dai lavoratori aventi diritto.

La disponibilità di posti riguarda tutti gli ambiti provinciali a partire da Treviso che presenta una copertura della riserva obbligatoria pari solo al 37% con una quota di posti non ancora coperti che raggiunge 4.681 unità. Rovigo invece si presenta come la provincia con maggiore copertura della riserva obbligatoria pari al 62% dei posti riservati. Le altre province si attestano su valori intermedi anche se più vicini a quelli meno positivi della provincia di Treviso.

Tab. 1 – Dati dai prospetti informativi: riserva obbligatoria per i lavoratori disabili, posti coperti, posti scoperti per Provincia al 31-12-2001

	<i>Numero aziende</i>	<i>Totale dipendenti</i>	<i>Base di computo per la riserva</i>	<i>Riserva obbli- gatoria</i>	<i>Posti coperti</i>	<i>Posti disponibili **</i>	<i>% scopertura</i>
Belluno	499	36.315	29.847	1.942	853	1.116	57
Padova	2.855	137.762	113.345	6.949	3.119	4.041	58
Rovigo	378	21.143	17.861	1.036	711	397	38
Treviso	2.743	147.452	122.213	7.445	3.057	4.681	63
Verona*	887	69.467	68.317	4.446	2.316	2.243	50

* I prospetti di Verona sono incompleti e riguardano, prevalentemente, le aziende con più di 35 dipendenti

** I posti disponibili, o scopertura, sono calcolati su base di singola azienda e non su base aggregata provinciale, senza quindi tener conto di eventuali compensazioni territoriali.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

In generale, se guardiamo complessivamente al quadro occupazionale dei disabili, la quota di disabili occupata nelle aziende riservatarie, rispetto alla base di computo per la riserva, oscilla tra la quota della provincia di Treviso, pari al 2,5%, e quella della provincia di Rovigo, pari al 4%: ben distante quindi dal valore obbligatorio fissato al 7%.

1. Per quanto riguarda Venezia i dati dei prospetti informativi non sono stati informatizzati. Per quanto riguarda la provincia di Vicenza, la scelta operata di decentrare la gestione del collocamento mirato ai Centri per l'impiego, ha comportato difficoltà nella ricostruzione a livello provinciale del quadro informativo.

Un raffronto tra questi dati e quelli elaborati a partire dai prospetti informativi presentati a fine 1999 (Veneto Lavoro, 2001, pag. 194) rileva una tendenza generale all'aumento del grado di scoperta, con l'esclusione della provincia di Belluno, dove il valore si abbassa di due punti percentuali (tab. 2). Sia nel padovano che nel trevigiano, pur in presenza di un aumento dei disabili assunti, si osserva una crescita contenuta delle quote di scoperta, crescita che assume invece una tendenza accentuata nella provincia di Rovigo dove passa dal 27% al 38% dei posti.

Tab. 2 – Riserva obbligatoria, posti coperti e percentuali di scoperta. Confronto tra la situazione al 31/12/1999 e al 31/12/2001

	<i>Riserva obbligatoria</i>		<i>Posti coperti</i>		<i>% Scopertura</i>	
	1999	2001	1999	2001	1999	2001
Belluno	1.945	1.942	802	853	59	57
Padova	6.760	6.949	2.947	3.119	56	58
Rovigo	1.164	1.036	845	711	27	38
Treviso	6.618	7.445	2.669	3.057	60	63
Verona*	n.d.	4.446	n.d.	2.316	n.d.	50

N.b.: cfr. note tabella 1.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Ad una verifica del grado di scoperta dell'obbligo, in relazione alla dimensione aziendale (tab. 3), risulta che in tutte le province considerate, al diminuire della dimensione dell'azienda, aumenta il grado di scoperta. Nella provincia di Treviso, ad esempio, la quota di scoperta nelle aziende con oltre 100 dipendenti è pari al 52% mentre raggiunge un valore pari all'86% nelle aziende più piccole (da 16 a 35 dipendenti). Questo dato sembra quindi avvalorare la tesi per cui risulta più difficile realizzare gli inserimenti lavorativi nelle imprese di minore dimensione, avendo queste a disposizione una minore gamma di posizioni lavorative e quindi minori possibilità di trovare una soluzione "su misura" del lavoratore. Tuttavia va osservato, a detta di molti operatori del settore, che a fronte di questa difficoltà, nelle imprese più piccole esiste generalmente un sistema di relazioni interne più "familiare" che costituisce invece un importante fattore di facilitazione per un buon inserimento della persona disabile.

Probabilmente per poter effettuare una valutazione ragionevole sull'impatto dell'estensione dell'obbligo della riserva alle imprese tra i 16 e 35 dipendenti è necessario attendere ancora qualche tempo.

Non va dimenticato che la quota di copertura dell'obbligo da parte delle imprese con più di 35 dipendenti comprende anche gli inserimenti effettuati prima del 2000, mentre le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 16 e 35 hanno realizzato tutti gli inserimenti di lavoratori disabili dopo tale data. Infatti, considerando che le assunzioni ai sensi della legge 68/99 effettuate nel periodo 2000 – 2001 sono state complessivamente 3.777, che le imprese tra i 16 e 35 dipendenti che al 31/12/2001 avevano già assolto all'obbligo erano 795, e che ciascuna di esse era tenuta ad assumere un lavoratore, risulta che esse hanno contribuito al collocamento dei disabili per circa il 21% del totale. Dato questo che contribuisce ad interpretare e a contestualizzare meglio l'elevato tasso di scopertura.

Da ultimo, relativamente all'elevato tasso di scopertura riscontrato per le piccole imprese, va considerato che la difficoltà iniziale a coprire i posti riservati ai lavoratori disabili è alimentata dal rilevante numero di piccole imprese presenti sul territorio e dalle conseguenti difficoltà di collegamento fattivo tra esse e i Servizi per l'impiego.

Tab. 3 – Posti riservati e scoperture per dimensione aziendali. Situazione al 31/12/2001

	<i>fino 35 dip.</i>		<i>36-50 dip.</i>		<i>51-100 dip.</i>		<i>Oltre 100 dip.</i>		<i>In complesso</i>	
	<i>Riserva</i>	<i>Scopert.</i>	<i>Riserva</i>	<i>Scopert.</i>	<i>Riserva</i>	<i>Scopert.</i>	<i>Riserva</i>	<i>Scopert.</i>	<i>Scopert.</i>	
	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	
Belluno	192	72	111	56	279	56	1.360	56	57	
Padova	1.297	77	531	62	1.223	59	3.898	51	58	
Rovigo	182	60	96	35	226	34	532	33	38	
Treviso	1.259	86	578	74	1.520	69	4.088	52	63	
Verona	422	51	319	56	995	54	2.710	48	50	

N.b.: cfr. note tabella 1.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Approfondendo l'analisi relativamente al grado di copertura della riserva obbligatoria da parte delle singole aziende si può osservare che esiste una quota significativa di aziende totalmente inadempienti. Anche in questo caso il fenomeno tende a crescere al diminuire della dimensione aziendale. Tuttavia, si segnala come pure tra le aziende di grandi dimensioni, oltre i 100 dipendenti, esista una quota significativa di aziende totalmente inadempienti: infatti, tra le 678 aziende con più di 100 dipendenti che hanno presentato il prospetto, sono ben 56 le aziende a non avere ancora un lavoratore disabile in organico (tab. 4).

Tab. 4 – Distribuzione delle imprese secondo il grado di copertura dell'obbligo ad assumere lavoratori disabili. Situazione al 31/12/2001

	<i>Fino 35 dip.</i>	<i>36-50 dip.</i>	<i>51-100 dip.</i>	<i>Oltre 100 dip.</i>
Aziende esonerate	30%	2%	1%	1%
Aziende coperte	17%	26%	17%	12%
Aziende parzialmente coperte	-	23%	52%	79%
Aziende totalmente scoperte	53%	49%	29%	8%
Totale	100%	100%	100%	100%
N. aziende in complesso	(4.673)	(916)	(1.047)	(678)

N.b.: cfr. note tabella I.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

A livello di articolazione territoriale, la provincia di Treviso sembra segnare ancora il passo rispetto alle altre aree. Nelle quattro classi dimensionali in cui sono state suddivise le aziende, è infatti sempre il trevigiano che presenta il maggior livello percentuale di scopertura totale: il 61% nelle aziende fino a 35 dipendenti; il 63% tra le aziende con 36-50 dipendenti; il 41% tra le aziende con 51-100 dipendenti; il 13% nelle aziende più grandi. Valutazioni opposte invece meritano Rovigo e Belluno che si contendono le percentuali di scopertura più basse.

Tab. 5 – Riserva obbligatoria, copertura e scopertura per settori di attività. Situazione al 31/12/2001

	<i>Posti riservati</i>	<i>Posti coperti</i>	<i>Posti scoperti</i>	<i>% di scopertura posti**</i>
Costruzioni	591	194	410	69
Trasporti	756	240	524	69
Industria del legno	1.293	464	880	68
Commercio	2.281	857	1.503	66
Industrie manifatturiere varie	678	250	439	65
Agricoltura, pesca, estrazioni	520	200	331	64
Servizi privati vari	1.082	463	689	64
Industrie chimiche	1.015	395	642	63
Industria metalmeccanica	5.727	2.311	3.510	61
Industria della moda	1.810	759	1.085	60
Industria della carta	476	247	254	53
Industria alimentare	417	236	200	48
Acqua, energia, gas	185	110	83	45
Pubblica amministrazione	3.740	2.426	1.515	40
Credito ed assicurazioni	1.196	897	373	31

N.b.: cfr. note tabella I.

Dati mancanti per 27 aziende di cui non è riportata l'attività.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Non sono solo, ovviamente, le dimensioni aziendali a condizionare il mercato del lavoro dei disabili. Per sondare più in profondità il fenomeno vale la pena articolare i dati e gli indicatori fin qui utilizzati per alcuni settori di attività, nella convinzione che eventuali squilibri nell'incontro tra domanda ed offerta siano attribuibili a questa dimensione (tab. 5).

In effetti, il grado di scoperta di alcuni settori appare nettamente maggiore di altri. Gli squilibri riguardano soprattutto il settore dell'edilizia, dei trasporti e dell'industria del legno (rispettivamente 68% e 69% di scoperta). Ma anche il commercio si rivela più "difficile" (66%) ad essere coinvolto negli inserimenti lavorativi dei disabili di quanto lo siano i diversi comparti industriali.

I servizi privati, ad esclusione delle aziende di credito ed assicurative, non presentano una situazione migliore di quella offerta, ad esempio, dall'industria metalmeccanica o da quella collegata al mondo della moda. Anche in questo caso il livello di scoperta è pari al 64%.

Gli istituti di credito e le assicurazioni sono invece i settori che presentano il migliore livello, quasi il 70% di copertura dei posti disponibili. Ancor meglio della Pubblica amministrazione che si ferma ad una copertura media del 60%.

Nel complesso si tratta di diversificazioni riconducibili sia a caratteristiche della domanda di lavoro di alcuni comparti e settori (si pensi a quello delle costruzioni) sia anche a preferenze dell'offerta che esercita una forte influenza nella scelta dell'impiego.

Rimanendo per ora in questo contesto di informazioni, si può notare come coesistano, all'interno dello stesso settore d'attività, comportamenti virtuosi e meno virtuosi nelle potenzialità di assolvimento degli obblighi se si articolano questi per dimensione aziendale (tab. 6).

Abbiamo visto in precedenza, ad esempio, il caso del settore delle costruzioni che presentava il maggior grado di scoperta rispetto agli altri settori; tale dato però non si conferma nelle varie classi dimensionali delle aziende, infatti nelle imprese con oltre 100 dipendenti il grado di scoperta diventa inferiore a quello presentato da molti altri settori.

Analogamente anche nei settori più "virtuosi" come il credito e le assicurazioni si riscontra una significativa differenziazione in relazione alla dimensione aziendale, dove le aziende minori presentano anch'esse elevati livelli di scoperta (63%); lo stesso si registra nella Pubblica amministrazione (62%).

Tab. 6 – Scopertura dei posti riservati per settore d'attività e dimensione aziendale. Situazione al 31/12/2001

	fino 35 dip.		36-50 dip.		51-100 dip.		oltre 100 dip.	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Agricolt., pesca, estraz.	32	74%	15	65%	46	55%	238	64%
Industria alimentare	54	65%	26	68%	59	43%	61	39%
Industria moda	269	80%	71	62%	270	67%	475	50%
Industria legno	225	81%	129	65%	267	66%	259	63%
Industria carta	49	63%	24	50%	88	57%	93	48%
Industrie chimiche	103	74%	41	59%	142	59%	356	63%
Industria metalmeccanica	587	77%	285	69%	719	63%	1919	56%
Altre industrie manifatturiere	91	83%	38	67%	110	70%	200	56%
Acqua, energia, gas	19	76%	7	37%	13	41%	44	40%
Costruzioni	203	77%	53	68%	112	70%	42	47%
Commercio	479	75%	195	65%	407	65%	422	59%
Trasporti	66	80%	21	57%	39	72%	398	68%
Credito ed assicurazioni	44	63%	27	46%	51	44%	251	26%
Altri servizi	228	77%	72	64%	137	55%	252	60%
Pubblica amministrazione	86	62%	24	38%	67	25%	1338	41%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Da notare poi che il fenomeno, precedentemente posto in luce, di una correlazione inversa tra la dimensione aziendale e il grado di scopertura non è poi così generalizzabile se lo si osserva in relazione alla distribuzione per settori di attività. In alcuni casi, i dati evidenziano situazioni problematiche che pongono alcuni interrogativi: come quello riguardante la Pubblica amministrazione che presenta maggiori rigidità negli enti più grandi (scopertura pari al 41%) rispetto a quelli, ad esempio, intermedi (25%).

Le diversificazioni si approfondiscono ulteriormente se i dati sono analizzati attraverso la lente dei mercati del lavoro locali. È sufficiente, per una migliore lettura, considerare i dati e gli indicatori raccolti per area provinciale e i settori pubblico e privato per vedere come appaiono nette le influenze esercitate dai diversi contesti territoriali.

Ferma restando, in termini aggregati, la maggiore copertura dell'obbligo da parte degli enti appartenenti al settore pubblico rispetto a quanto garantito dalle aziende private, va notata l'apprezzabile variabilità territoriale. In questa particolare suddivisione, Treviso si rivela la provincia con maggiore scopertura nel settore privato (66%), mentre nel settore pubblico è Belluno a presentare il dato meno positivo (52%) (tab. 7).

Tab. 7 – Riserva obbligatoria, e percentuale di scopertura per il settore pubblico e privato. Situazione al 31/12/2001

	<i>Privato</i>		<i>Pubblico</i>		<i>In complesso</i>
	<i>Riserva</i>	<i>Scopertura</i>	<i>Riserva</i>	<i>Scopertura</i>	<i>Scopertura</i>
	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Belluno	1.404	60	538	52	57
Padova	5.569	61	1380	45	58
Rovigo	795	41	241	29	38
Treviso	6.535	66	910	41	63
Verona	3.775	53	671	36	50

N.b.: cfr. note tabella 1.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Così, agli squilibri settoriali si affiancano quelli territoriali che meritano maggiore attenzione visto che la dimensione provinciale rischia di essere una sommatoria di mercati del lavoro tra loro diversi. In questo senso vale la pena approfondire l'analisi, almeno in base alle ripartizioni territoriali che fanno capo alle singole circoscrizioni dei Centri per l'impiego (tab. 8).

Va subito detto che in nessuna circoscrizione la percentuale di scopertura tende a zero. Comunque la diversificazione che si presenta è molto rilevante. Anche all'interno della stessa provincia. Delle circa 40 circoscrizioni che è possibile esaminare, 12 rientrano in un livello di scopertura inferiore al 50%, 13 presentano quote variabili tra il 51% e il 59%, 10 tra il 60% e il 69% e 4 rientrano nella fascia superiore dove meno sembra aver attecchito l'applicazione della legge 68.

In effetti, non basta analizzare i diversi livelli di scopertura territoriali o settoriali o ancora dimensionali indipendentemente dalle caratteristiche della relativa offerta di lavoro.

Alti livelli di scopertura potrebbero essere originati da bassi livelli quantitativi di disabili disponibili al lavoro e, viceversa, bassi livelli di scopertura potrebbero essere ritenuti comunque inadeguati rispetto ad una consistente offerta di lavoro di disabili disattesa da una domanda inadeguata ancor prima quantitativamente che qualitativamente.

È proprio questa la situazione che si presenta se si analizzano i dati relativi ai posti disponibili per disabili e al numero di iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili articolati per ogni circoscrizione di cui si ha la disponibilità dei dati (tab. 9).

Tab. 8 – Riserva obbligatoria, copertura e scopertura dei posti riservati per circoscrizione. Situazione al 31/12/2001

<i>Circoscrizioni</i>	<i>Posti riservati</i>	<i>Posti coperti</i>	<i>Posti scoperti</i>	<i>% di scopert.**</i>
Pieve di Soligo	323	82	252	78
Oderzo	746	198	567	76
Cologna Veneta	39	12	28	72
Calalzo di Cadore	188	57	134	71
Abano Terme	511	186	343	67
Conegliano	1125	425	737	66
Montebelluna	815	319	528	65
Agordo	273	106	172	63
Montagnana	92	39	57	62
Villafranca di Verona	209	89	129	62
Bovolone	74	31	45	61
Castelfranco Veneto	1048	427	637	61
San Bonifacio	483	197	291	60
Cittadella	1056	453	634	60
Tregnago	46	20	27	59
Treviso	3100	1440	1798	58
Padova	3655	1632	2119	58
Zevio	69	34	40	58
San Martino Buon Albergo	106	46	61	58
Monselice	275	133	158	57
Camposampiero	584	256	334	57
Vittorio Veneto	288	166	162	56
Belluno	1266	570	710	56
Piove di Sacco	349	178	195	56
Conselve	154	76	84	55
Affi	267	128	143	54
Verona	2097	1076	1078	51
San Giovanni Lupatoto	151	80	73	48
Feltre	215	120	100	47
Este	273	166	117	43
Rovigo	653	425	260	40
Badia Polesine	223	152	86	39
Legnago	297	188	114	38
Cerea	85	61	32	38
Bussolengo	271	180	99	37
Peschiera del Garda	67	43	24	36
Nogara	68	47	24	35
Adria	162	136	51	31
Isola della Scala	115	82	35	30

N.b.: cfr. note tabella 1.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Tab. 9 – Quota di posti riservati non coperti, iscritti all'elenco dei lavoratori disabili. Situazione al 31/12/2001

	<i>Posti disponibili</i>	<i>Iscritti</i>	<i>Pressione offerta su domanda % iscritti/ posti</i>	<i>Iscritti di età inferiore a 56 anni</i>	<i>Pressione offerta (disabili fino a 55 anni) su domanda % iscritti/ posti</i>
Adria	51	242	475	208	408
Bovolone	45	173	384	153	340
Legnago	114	345	303	304	267
Feltre	100	285	285	232	232
Montagnana	57	131	230	109	191
Conselve	84	158	188	125	149
Cerea	32	59	184	44	138
Este	117	200	171	157	134
Badia Polesine	86	130	151	120	140
Affi	143	212	148	187	131
Monselice	158	226	143	184	116
Piove di Sacco	195	268	137	214	110
Vittorio Veneto	162	203	125	184	114
Villafranca di Verona	129	160	124	133	103
Calalzo di Cadore	134	146	109	107	80
Isola della Scala	35	37	106	31	89
Peschiera del Garda	24	23	96	17	71
Rovigo	260	248	95	209	80
Camposampiero	334	307	92	240	72
Verona	1.078	978	91	850	79
San Bonifacio	291	227	78	193	66
Tregnago	27	21	78	18	67
Zevio	40	30	75	24	60
Nogara	24	16	67	11	46
Cittadella	634	390	62	301	47
Agordo	172	102	59	84	49
Belluno	710	388	55	320	45
Montebelluna	528	280	53	253	48
Padova	2.119	1.126	53	922	44
Bussolengo	99	50	51	41	41
Cologna Veneta	28	13	46	10	36
Abano Terme	343	150	44	122	36
Castelfranco Veneto	637	280	44	247	39
Treviso	1798	790	44	694	39
San Giovanni Lupatoto	73	25	34	21	29
Oderzo	567	181	32	157	28
Conegliano	737	226	31	200	27
Pieve di Soligo	252	75	30	69	27
San Martino Buon Albergo	61	13	21	12	20

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

In alcuni casi, aree territoriali che risultano presentare il maggior livello percentuale di scopertura si rivelano aree dove minore è la “pressione” dell’offerta di lavoro dei lavoratori disabili (qui calcolata come rapporto percentuale tra il numero degli iscritti e i posti disponibili). È il caso di Pieve di Soligo, al primo posto nell’elenco delle circoscrizioni con maggior disponibilità di posti non ancora coperti per lavoratori disabili (ben 78% di scopertura) e agli ultimi posti per “pressione” o carico dei disabili che cercano impiego (intorno al 30% di iscritti sui posti disponibili). In altri termini, nel territorio di Pieve di Soligo i posti disponibili per disabili sono 252 a fronte di soli 75 iscritti agli elenchi.

Esiste anche il fenomeno inverso. Si noti la posizione di Adria: agli ultimi posti per livelli di scopertura dei posti (31%), al primo posto per livello di pressione dell’offerta, circa ben 4 volte la potenziale disponibilità di posti resi disponibili dall’applicazione della legge 68/99.

L’indicatore di pressione dell’offerta è proposto in tab. 9 secondo due modalità, considerando il totale degli iscritti agli elenchi e considerando la quota parte degli iscritti con età non superiore a 55 anni. Infatti, seppur con le dovute cautele, pensiamo sia più credibile l’indicatore depurato dagli iscritti ultracinquantacinquenni, in quanto componente formata perlopiù da lavoratori non immediatamente disponibili ad assumersi un impiego che però mantengono l’iscrizione al fine di conservare il diritto all’assegno d’invalidità. In ogni caso, le differenziazioni tra i due indicatori non sono notevoli ed entrambi descrivono in modo univoco le caratteristiche che il fenomeno assume a livello territoriale.

In definitiva, il solo indicatore della scopertura dei posti di lavoro riservati nelle aziende soggette alla riserva per lavoratori disabili, non descrive in modo sufficiente il fenomeno, anzi rischia di avvalorare considerazioni niente affatto fondate e poco utili ad una corretta valutazione del grado di efficacia dello strumento della riserva obbligatoria. È necessario infatti tener conto anche delle caratteristiche dell’offerta di lavoro a partire, almeno in prima approssimazione e in questo contesto di informazioni disponibili, dalla sua entità numerica. Meglio ancora sarebbe poter disporre di elementi conoscitivi in grado di render conto anche dei livelli di rigidità soggettiva espressi da un’offerta sempre molto sensibile, e non potrebbe essere diversamente, alla qualità e praticabilità del posto disponibile. Ma un tale li-

vello di analisi è decisamente non aggredibile con l'attuale disponibilità di informazioni.

Gli indicatori proposti permettono comunque di formulare una prima graduatoria delle aree territoriali in base alla scopertura dei posti e all'effettiva pressione dell'offerta di lavoratori disabili.

In base a questa graduatoria si può affermare che le situazioni più critiche riguardano circa 11 circoscrizioni su 39; tre circoscrizioni rivelano una pressione che potremmo considerare di tipo frizionale visto che il numero degli iscritti è di poco superiore alla disponibilità; le 15 circoscrizioni rimanenti potrebbero invece avere i "numeri", non è detto anche le effettive possibilità, per dare un maggior impulso agli inserimenti di lavoratori disabili.

Come detto, si tratta di una graduatoria basata su stime da affinare ulteriormente in base ad indicatori più articolati.

3. L'offerta di lavoro: gli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili

Nella nostra analisi, la componente dell'offerta di lavoro costituita dai lavoratori disabili è identificata dagli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili tenuti presso i Servizi per l'impiego. A questo proposito si precisa che a tale universo di lavoratori non sono riconducibili tutte le persone disabili che cercano lavoro ma, più precisamente, quelle riconosciute tali e che per scelta autonoma intendono avvalersi dei particolari benefici resi disponibili dalla legge 68/99. Esistono quindi persone disabili che, per loro scelta o perché l'attuale sistema di accesso ai benefici della legge 68/99 le esclude, cercano lavoro senza iscriversi nel succitato elenco.

Negli ultimi anni, a partire dal 1999 si assiste ad un'impennata del numero di iscritti² (tab. 10). Tale fenomeno non sembra essere riconducibile a particolari dinamiche di flusso. Infatti da un lato il numero di assunzioni nel periodo considerato ha un andamento sostanzialmente stabile (tab. 13), dall'altro l'andamento generale dell'occupazione rende poco sostenibile l'ipotesi di un forte flusso in

2. L'elenco dei lavoratori disabili è stato attivato nel 2000. Precedentemente esisteva una lista speciale per accedere ai benefici della vecchia legge 482/68. Poiché in termini sostanziali i due elenchi si equivalgono nel presente lavoro sono stati considerati comparabili.

uscita, anzi dal 2000 in poi, come più avanti sottolineato, si nota una maggiore stabilità nei rapporti di lavoro attivati sulla base del nuovo collocamento mirato. Più plausibile è che l'incremento sia riconducibile quasi per intero alle nuove regole introdotte in materia di diritto all'assegno di invalidità che hanno permesso l'iscrizione anche per gli ultracinquantacinquenni. Com'è ben visibile in tab. 10 il dato sugli iscritti depurato dalla componente dei lavoratori disabili anziani evidenzia un andamento in linea con il periodo precedente, cioè una lieve tendenza alla crescita nel numero di iscritti. La stima della presunta area di non immediata disponibilità si aggira nel 2002 intorno al 18% mentre nel primo anno di applicazione della legge rappresentava circa l'11% del totale dei lavoratori disabili iscritti.

Tab. 10 – Iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili al 31 dicembre dei vari anni. Periodo 1997 – 2002

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Belluno	764	771	870	940	921	681
Padova	1.417	1.767	2.438	2.598	2.962	3.004
Rovigo	474	502	551	585	620	635
Treviso	1.650	1.694	1.873	1.818	2.038	2.119
Venezia	2.847	3.064	3.557	3.706	3.822	3.836
Verona	1.496	1.476	1.678	1.979	2.383	2.557
Vicenza	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
<i>Iscritti disabili</i>	<i>8.648</i>	<i>9.274</i>	<i>10.967</i>	<i>11.626</i>	<i>12.746</i>	<i>12.832</i>
<i>Iscritti disabili con età fino a 55 anni</i>	-	-	<i>9.748</i>	<i>10.045</i>	<i>10.768</i>	<i>10.527</i>

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Interessante è il raffronto tra lo sviluppo delle iscrizioni e il numero di lavoratori assunti, sia con l'utilizzo del canale agevolato che senza (tab. 11). Si può notare come gli assunti "stabili" (durata del rapporto di lavoro superiore all'anno), quando si considera tutta la popolazione di iscritti, generalmente non riescano a eguagliare neanche l'incremento dello stock di iscritti rispetto all'anno precedente. Il dato risulta più favorevole se si esclude dallo stock di iscritti gli ultracinquantenni. Inoltre, con l'entrata in vigore della legge 68/99 il trend risulta essere più positivo in conseguenza di una maggiore incidenza degli assunti "stabili". Della quota di iscritti che non beneficino di un'assunzione stabile, solo circa un terzo riesce comunque ad attivare un rapporto di lavoro precario. Andando a verificare la durata della disoccupazione (tab. 12) (qui intesa come periodo in cui

è assente qualsiasi tipo di rapporto di lavoro) si può notare che esiste una quota significativa di lavoratori con un'anzianità di disoccupazione superiore a due anni e che il loro numero è vicino al numero di disabili che annualmente non riesce ad accedere ad un'occupazione. Inoltre, poco meno della metà di essi è disoccupato da oltre 5 anni. Da ciò si può dedurre che tra gli iscritti esiste uno "zoccolo duro" che permane iscritto nell'elenco per lunghi periodi senza mettere piede nel mondo del lavoro. L'esistenza di questa componente può essere letta come un'insoddisfacente capacità del sistema di dare una *chance* occupazionale in tempi ragionevoli a tutti i lavoratori e, ragionevolmente, dovrebbe trattarsi della quota di lavoratori con maggiori difficoltà. Tuttavia si è verificato, come si vedrà più avanti, che, soprattutto con il nuovo sistema di collocamento mirato, le assunzioni dei disabili sono nel complesso ben distribuite rispetto al grado d'invalidità. Un'ipotesi alternativa è che almeno in parte lo "zoccolo duro" di iscritti sia composto da lavoratori disabili che in realtà, o per la loro condizione di salute o per altri motivi personali, non sono disponibili ad un'occupazione e che mantengono l'iscrizione in funzione del riconoscimento dell'assegno di invalidità. Se così fosse – e, visto il caso sopra illustrato degli ultracinquantacinquenni, sembra che il fenomeno almeno in parte sia del tutto plausibile – si prospetta un quadro dell'offerta di lavoro della popolazione disabile che manifesta una certa dinamica sul mercato del lavoro, anche se questa solo in parte è dovuta alle assunzioni agevolate ex legge 68/99 (tab. 13).

Tab. 11 – Confronto tra le variazioni degli iscritti sull'anno precedente e il numero di assunzioni "stabili" e "precarie"

<i>Anno</i>	<i>Totale iscritti</i>	<i>Variazione iscritti sull'anno precedente (tutti)</i>	<i>Variazione iscritti sull'anno precedente (età <=55)</i>	<i>Assunti con rapporti di durata <= 1 anno</i>	<i>Assunti con rapporti di durata > 1 anno</i>
1998	9.274	626	626	3.399	635
1999	10.967	1.693	474	3.419	617
2000	11.626	659	297	3.007	1.281
2001	12.746	1.120	723	2.676	1.322

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Tab. 12 – Composizione percentuale degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili per periodo di disoccupazione, percentuale d'invalidità, genere, classe d'età, titolo di studio

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>Periodo di disoccupazione</i>						
Fino a tre mesi	10	9	11	9	8	6
Da 4 mesi a 1 anno	24	23	24	18	19	14
1-2 anni	14	21	19	22	18	19
2-5 anni	27	22	25	28	35	37
Oltre 5 anni	24	24	22	22	20	25
N. casi	(8.647)	(9.273)	(10.967)	(11.626)	(12.746)	(12.832)
<i>Percentuale invalidità</i>						
Fino a 45%	3	3	2	2	1	1
46-66%	35	32	28	28	27	26
67-79%	32	34	36	36	37	36
80% e oltre	29	32	33	34	36	37
N. casi	(8.543)	(9.184)	(10.897)	(11.562)	(12.694)	(12.793)
<i>Genere</i>						
Uomo	54	52	51	52	52	52
Donna	46	48	49	48	48	48
N. casi	(8.648)	(9.274)	(10.967)	(11.626)	(12.746)	(12.832)
<i>Classi età</i>						
15-30 anni	33	30	25	22	19	17
31-40 anni	28	29	26	26	25	24
41-50 anni	25	26	24	24	25	26
Oltre 50 anni	14	15	26	29	32	34
N. casi	(8.648)	(9.274)	(10.966)	(11.626)	(12.746)	(12.832)
<i>Titolo di studio</i>						
Fino alla licenza elementare	30	31	36	36	37	36
Licenza media	54	53	50	50	50	50
Qualifica professionale	3	3	2	2	2	2
Diploma	12	12	11	11	10	10
Laurea, specializzazioni	1	1	1	1	1	1
N. casi	(8.525)	(9.122)	(10.615)	(11.303)	(12.400)	(12.496)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

La struttura per età degli iscritti nel corso degli ultimi 6 anni è mutata in modo significativo (tab. 12). In particolare la quota relativa ai lavoratori con più di 50 anni dal 1997 al 2002 è passata dal 14% al 34% e ciò è da addebitarsi, quasi esclusivamente, all'introduzione dell'obbligo d'iscrizione anche oltre i 55 anni d'età. Per quanto riguarda le classi d'età più adulte si ha un lieve aumento nei valori assoluti, mentre si verifica una riduzione quantitativa e non solo percentuale dei giovani iscritti fino a 30 anni.

Non cambia invece la composizione per titoli di studio che mostra la prevalenza d'iscritti con un profilo medio basso in tutti gli anni sottoposti ad analisi. Altrettanta stabilità si riscontra nella composizione per genere, che vede negli anni una sostanziale suddivisione paritaria tra uomini e donne, che non cambiano anche se l'analisi viene spostata più in profondità osservando le combinazioni tra l'appartenenza di genere e le altre caratteristiche personali e lavorative.

4. Modalità ed esiti degli inserimenti lavorativi

I dati relativi agli avviamenti (tab. 13 e tab. 14) evidenziano che il canale dell'assunzione agevolata ai sensi della l. 68/99 non è l'unica strada seguita dai disabili nella ricerca di lavoro. Quasi due terzi delle assunzioni di persone disabili avvengono infatti secondo lo schema ordinario di assunzione.

Il dato è interpretabile attraverso più chiavi di lettura e, probabilmente, ciascuna di essa spiega in parte il fenomeno. Una prima considerazione possibile è che molti degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili hanno, anche in contrasto con quanto accertato formalmente, una limitata riduzione della capacità lavorativa, e ciò permette loro l'accesso ad un'occupazione senza particolari aiuti. In questo caso l'iscrizione nell'elenco dei disabili, piuttosto che da una concreta difficoltà a trovare impiego, potrebbe essere motivata dall'idea che essa costituisca un'opportunità aggiuntiva all'abituale sistema di ricerca d'impiego, nonché un canale per trovare occupazioni di migliore qualità. Questa interpretazione trova riscontro nel fatto che circa il 26% delle assunzioni avvenute per iniziativa autonoma dei lavoratori hanno condotto ad un impiego con un buon grado di stabilità (tab. 15) e ciò fa ritenere che i lavoratori interessati siano in possesso di buona "contrattualità" sul mercato del lavoro. Ma si potrebbe anche pensare che, viste le difficoltà del sistema di collocamento agevolato a coprire l'offerta di lavoratori (elemento questo confermato dalla tendenza alla crescita dello stock di iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili), parte dei lavoratori sia costretta a muoversi autonomamente alla ricerca d'impiego. A questa tipologia di comportamento è probabilmente riconducibile gran parte della quota di rapporti di lavoro di breve durata (circa il 40%) che segnalano soluzioni d'impiego precarie o difficoltà a mantenere l'impiego.

Accanto a queste due letture del fenomeno incentrate sui comportamenti dell'offerta, si potrebbe anche ipotizzare una certa disponibilità o interesse da parte delle aziende all'impiego di lavoratori disabili; comportamento riconducibile sia alla ridotta disponibilità di offerta che caratterizza il mercato del lavoro veneto, ma anche ad atteggiamenti di attenzione di parte dei datori di lavoro verso i bisogni sociali del proprio territorio.

Tab. 13 – Assunzioni lavoratori disabili per tipologia di assunzione

Anno	Assunz. coll. obbl.		Assunz. ordinarie*		Totale v.a.
	v.a.	%	v.a.	%	
1997	1.846	34%	3.595	66%	5.441
1998	1.840	32%	3.960	68%	5.800
1999	1.534	26%	4.325	74%	5.859
2000	1.933	31%	4.217	69%	6.150
2001	1.844	31%	4.018	69%	5.862
2002	1.817	43%	2.445	57%	4.262

* Per il 2002 dati provvisori.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Tab. 14 – Assunzioni lavoratori disabili per provincia e tipologia di assunzione

	Periodo 1997-1999				Periodo 2000 - 2002			
	Assunz. coll. obbl.		Assunz. ordinarie		Assunz. coll. obbl.		Assunz. ordinarie	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Belluno	171	14%	1.038	86%	464	34%	881	66%
Padova	809	34%	1.570	66%	1.438	49%	1.500	51%
Rovigo	334	25%	986	75%	334	29%	824	71%
Treviso	948	34%	1.854	66%	905	32%	1.917	68%
Venezia	772	17%	3.666	83%	1.218	30%	2.826	70%
Verona	2.177	44%	2.730	56%	1.228	31%	2.689	69%
Totale	5.211	31%	11.844	69%	5.587	34%	10.637	66%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

La presenza di un canale ordinario di accesso al lavoro è un fenomeno stabile negli anni e non sembra essere stata influenzata in maniera significativa dall'introduzione delle nuove misure previste dalla legge 68/99. L'unico cambiamento di una certa importanza riguarda il fatto che alcune evidenti disparità presenti nel triennio precedente l'entrata in vigore della legge 68/99 tra territori provinciali nel rapporto tra canale di assunzione ordinario e agevolato si

sono successivamente attenuate. Ciò più per l'incremento delle assunzioni con il canale agevolato che per variazioni nelle assunzioni ordinarie (tab. 14).

Per quanto riguarda invece le assunzioni agevolate, le variazioni tra il periodo immediatamente precedente la l. 68/99 e quello successivo indicano nel complesso una sostanziale stabilità (tab. 13). Qualche variazione di maggior peso è invece riscontrabile articolando l'analisi a livello provinciale: nelle province di Belluno, Padova, Rovigo e Venezia le assunzioni agevolate crescono mentre diminuiscono in quelle di Verona e Treviso (tab. 14).

Tab. 15 – Durata dei rapporti di lavoro per tipologia di assunzione ed anno

	<i>Assunz. coll. obbl.</i>		<i>Assunz. ordinarie</i>		<i>Totale</i>	
	<i>v.a.</i>	<i>% colonna</i>	<i>v.a.</i>	<i>% colonna</i>	<i>v.a.</i>	<i>% colonna</i>
<i>Anno 1998</i>						
fino a 1 mese	630	34	1.021	26	1.651	28
2-3 mesi	202	11	717	18	919	16
fino a 1 anno	179	10	1.196	30	1.375	24
oltre un anno	825	45	1.024	26	1.849	32
<i>Anno 1999</i>						
fino a 1 mese	483	31	1.209	28	1.692	29
2-3 mesi	164	11	759	18	923	16
fino a 1 anno	143	9	1.305	30	1.448	25
oltre un anno	744	49	1.052	24	1.796	31
<i>Anno 2000</i>						
fino a 1 mese	132	7	1.039	25	1.171	19
2-3 mesi	159	8	749	18	908	15
fino a 1 anno	259	13	1.320	31	1.579	26
oltre un anno	1.383	72	1.109	26	2.492	41
<i>Anno 2001</i>						
fino a 1 mese	125	7	1.135	28	1.260	21
2-3 mesi	113	6	652	16	765	13
fino a 1 anno	266	14	1.048	26	1.314	22
oltre un anno	1.340	73	1.183	29	2.523	43
<i>Periodo 1998-2001</i>						
fino a 1 mese	1.374	19	4.406	27	5.780	24
2-3 mesi	638	9	2.877	17	3.515	15
fino a 1 anno	847	12	4.869	29	5.716	24
oltre un anno	4.292	60	4.368	26	8.660	37

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

La costanza nel numero di assunzioni potrebbe far pensare che tutto sommato con la nuova legge non siano intervenuti cambiamenti significativi relativamente alla quantità di disabili inseriti al lavoro. Ciò sembrerebbe confermato anche dal dato già analizzato sull'incremento degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili. In realtà il quadro interpretativo cambia radicalmente se si vanno a confrontare le durate dei rapporti di lavoro prima e dopo la legge 68 (tab. 16). Nei due anni precedenti all'entrata in vigore della legge 68/99 circa un terzo dei rapporti di lavoro cessano entro il primo mese, l'11% tra il secondo e terzo mese, il 10% circa tra il quarto e dodicesimo mese e circa il 45-50% si prolunga oltre l'anno. Un risultato questo riferito ad una realtà in cui la totalità delle assunzioni era a tempo indeterminato in quanto non ancora ammesse le assunzioni a termine. Un risultato quindi estremamente deludente, non molto migliore di quello ottenuto dal sistema ordinario di assunzione comprendente invece anche le assunzioni a termine.

Con l'avvento della nuova normativa, il collocamento agevolato ottiene una *performance* del tutto diversa: i rapporti di lavoro con una durata inferiore al mese precipitano fino al 7% così come quelli di durata tra due e tre mesi, mentre crescono a circa il 14% i rapporti di durata tra quattro e dodici mesi, ma soprattutto i rapporti con una durata superiore all'anno che passa ad oltre il 70%. Il risultato inoltre si conferma pressoché identico in entrambi gli anni considerati, ciò a segnalare che si tratta di un andamento non casuale.

Il nuovo sistema del *collocamento mirato* ottiene quindi un risultato fortemente positivo per quanto riguarda la *stabilità* degli inserimenti lavorativi. Si tratta di un elemento di fondamentale importanza per la valutazione dell'efficacia della legge 68/99. Infatti una delle principali problematiche a cui la nuova normativa doveva rispondere era la ridotta capacità del precedente sistema di realizzare inserimenti lavorativi stabili in conseguenza del particolare meccanismo di avviamento al lavoro che prevedeva una sorta di abbinamento casuale tra lavoratore ed azienda.

La legge 68/99 prevede un insieme di strumenti specificatamente finalizzati a realizzare un buon abbinamento azienda-lavoratore (sinteticamente definito *collocamento mirato*). Un primo strumento è costituito dalla possibilità concessa ai datori di lavoro di procedere alle

assunzioni non più soltanto sulla base degli avviamenti *numerici*³ effettuati dai Servizi per l'impiego, ma anche attraverso la scelta nominativa del lavoratore. Possibilità questa che ha avuto un forte impatto di utilizzo: complessivamente, nei tre anni di funzionamento della legge 68/99, il 92% delle assunzioni è stato effettuato per scelta nominativa del lavoratore da parte del datore di lavoro (tab. 16).

Tab. 16 – Assunzioni ex legge 68/99. Distribuzione per tipologia, periodo 2000-2002

	<i>Assunzioni nominative</i>		<i>Assunzioni numeriche</i>		<i>Totale</i>
	<i>v.a.</i>	<i>% riga</i>	<i>v.a.</i>	<i>% riga</i>	
2000	1.763	91,2	170	8,8	1.933
2001	1.704	92,4	140	7,6	1.844
2002	1.685	92,7	132	7,3	1.817
Totale periodo	5.152	92,1	442	7,9	5.594

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Una quota così elevata di assunzioni nominative da un lato spiega bene come un abbinamento non casuale datore di lavoro-lavoratore costituisca un importante fattore di efficacia degli inserimenti lavorativi; da un punto di vista diverso si presta invece ad una riflessione critica in quanto potrebbe nascondere un meccanismo di selezione dei lavoratori “migliori” con l'esclusione dei disabili con maggiori difficoltà d'inserimento. Si dovrebbe invece constatare un sostanziale equilibrio numerico nella distribuzione delle assunzioni tra quelle su base numerica e quelle su scelta nominativa, rispettando in tal modo le indicazioni della norma. Tuttavia, ad un'analisi più approfondita si può rilevare che la tutela dei lavoratori con maggiori difficoltà è comunque realizzata attraverso l'altro strumento innovativo introdotto dalla legge 68/99 e cioè l'inserimento lavorativo all'interno di un programma di assunzioni concordato tra Servizi per l'impiego e datori di lavoro. I dati relativi alle assunzioni effettuate nell'ambito di convenzioni ex art. 11 della legge 68/99, ci dicono infatti che circa il 25% delle assunzioni è realizzato all'interno di tali rapporti convenzionali e di queste circa due terzi sono assunzioni per le quali è stata concessa la fiscalizzazione degli oneri previdenziali riguardanti quindi

3. In tal caso l'individuazione del lavoratore da avviare avviene secondo la posizione nella graduatoria unitaria provinciale.

lavoratori disabili con significative difficoltà d’inserimento.⁴ La capacità del sistema di collocare i lavoratori disabili con maggiori difficoltà è confermata anche dalla distribuzione delle assunzioni per grado d’invalidità dei lavoratori interessati, dove poco meno della metà delle assunzioni riguarda lavoratori con un grado d’invalidità medio-alto (il 20% ha un grado d’invalidità compreso tra il 67% e il 79% e il 22% ha un grado d’invalidità superiore al 79%) (tab. 17). Significativo a questo proposito è anche il dato sulla composizione delle assunzioni effettuate attraverso il canale ordinario, per le quali sarebbe naturale attendersi soprattutto lavoratori con un basso grado d’invalidità, mentre invece un terzo circa anche di queste assunzioni è riferibile a persone con un’invalidità medio-alta.

Tab. 17 – Assunzioni di lavoratori disabili per periodo e percentuale d’invalidità

% invalidità	Periodo 1997-1999			Periodo 2000-2002		
	Assunz. ex coll. obbl.	Assunz. ordinarie	Totale	Assunz. ex coll. obbl.	Assunz. ordinarie	Totale
fino a 45%	253	487	740	189	482	671
46-66%	2.673	6.887	9.560	3.021	6.413	9.434
67-79%	1.177	2.225	3.402	1.098	2.022	3.120
80% e oltre	974	2.178	3.152	1.185	1.699	2.884
Totale	5.077	11.777	16.854	5.493	10.616	16.109

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Le assunzioni si distribuiscono nei diversi settori di attività delle imprese ricalcando quella che è la distribuzione quantitativa dei posti disponibili per effetto delle scoperture. Mentre invece non sembrano correlarsi con le percentuali di copertura del settore. Ciò sta a significare che esiste una sorta di fattore di attrazione verso i settori dove più numerosi sono i posti disponibili, indipendentemente dal tasso di copertura dell’obbligo. I settori che si segnalano per una migliore *performance* sono quelli del commercio, dell’industria metalmeccanica, della Pubblica amministrazione e dei servizi privati. C’è da notare che nel caso di quest’ultimo settore il numero di assunzioni è particolarmente elevato nonostante la quota di posti disponibili risultanti non tra le più elevate: addirittura le assunzioni nel corso dell’anno

4. La fiscalizzazione totale o parziale degli oneri previdenziali è concessa a fronte di assunzioni di lavoratori che hanno una disabilità riconducibile a problematiche di ordine psichico o di disabili con un’invalidità almeno del 79%.

superano i posti che risultavano scoperti all'inizio dell'anno. Un'altra osservazione interessante è data dal fatto che, pur con alcune differenze, in linea generale la distribuzione delle assunzioni agevolate riflette quella delle assunzioni per via ordinaria. Nel complesso si può affermare che le assunzioni si distribuiscono secondo un normale meccanismo di mercato concentrandosi dove maggiore è la domanda, mentre poco presente è l'influenza direttiva del sistema verso i settori che presentano maggiori tassi di scopertura.

Tab. 18 – Distribuzione delle assunzioni per settore di attività, anno 2002

	Assunz. ex l. 68/99		Assunz. ordinarie		Totale assunz.		Posti disponibili al 31/12/2001		% di scoper. settore
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	
Acqua, energia, gas	15	0,9	8	0,3	23	0,6	83	0,7	45
Ind. alimentare	53	3,1	91	3,8	144	3,5	200	1,6	48
Industria della carta	39	2,3	25	1,0	64	1,5	254	2,0	53
Agricolt., pesca, estraz.	41	2,4	187	7,8	228	5,5	331	2,7	64
Credito ed assicurazioni	42	2,4	23	1,0	65	1,6	373	3,0	31
Costruzioni	110	6,4	77	3,2	187	4,5	410	3,3	69
Ind. manifatturiere varie	38	2,2	42	1,7	80	1,9	439	3,5	65
Trasporti	34	2,0	118	4,9	152	3,7	524	4,2	69
Industrie chimiche	78	4,5	51	2,1	129	3,1	642	5,2	63
Servizi privati vari	202	11,7	510	21,2	712	17,2	689	5,5	64
Industria del legno	66	3,8	64	2,7	130	3,1	880	7,1	68
Industria della moda	81	4,7	70	2,9	151	3,7	1.085	8,7	60
Commercio	351	20,3	519	21,6	870	21,1	1.503	12,1	66
Pubblica amministraz.	168	9,7	375	15,6	543	13,1	1.515	12,2	40
Ind. metalmeccanica	412	23,8	243	10,1	655	15,8	3.510	28,2	61
Totale	1730	100	2403	100,0	4133	100,0	12438	100,0	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

Andando ad analizzare la composizione per genere dei disabili assunti, risulta che la componente maschile è quella maggioritaria, pari a circa i due terzi del totale (tab. 19). Si ha quindi rispetto all'articolazione per genere degli iscritti, dove le due componenti hanno pressoché lo stesso peso, uno scostamento significativo.

Relativamente alla dimensione dell'età, vi è una tendenza generale ad assumere lavoratori appartenenti alle classi d'età dei giovani e degli adulti. In particolare i giovani vengono assunti in percentuale superio-

Tab. 19 – Composizione lavoratori assunti per sesso, età, titolo di studio, percentuale invalidità. Anni 1997-2002

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	% col.										
Maschi	2.604	65	2.587	65	2.550	64	2.701	63	2.431	61	1.955	64
Femmine	1.412	35	1.412	35	1.455	36	1.554	37	1.525	39	1.092	36
Totale	4.016	100	3.999	100	4.005	100	4.255	100	3.956	100	3.047	100
15-30 anni	1.613	40	1.554	39	1.438	36	1.508	35	1.269	32	891	29
31-40 anni	1.209	30	1.184	30	1.197	30	1.308	31	1.211	31	962	32
41-50 anni	828	21	833	21	898	22	922	22	891	23	722	24
Oltre 50 anni	365	9	428	11	472	12	517	12	585	15	470	15
Totale	4.015	100	3.999	100	4.005	100	4.255	100	3.956	100	3.045	100
Fino a licenza elementare	767	19	744	19	727	18	711	17	633	16	487	16
Licenza media	2.385	60	2.399	60	2.361	59	2.501	59	2.359	61	1.857	62
Qualifica professionale	134	3	112	3	126	3	145	3	116	3	93	3
Diploma	642	16	668	17	694	17	770	18	710	18	511	17
Laurea, specializzazioni	61	2	59	1	67	2	78	2	72	2	47	2
Totale	3.989	100	3.982	100	3.975	100	4.205	100	3.890	100	2.995	100
Fino a 45%	185	5	148	4	199	5	170	4	168	4	127	4
46-66%	2.253	57	2.256	56	2.264	57	2.542	60	2.286	58	1.752	57
67-79%	854	21	844	21	805	20	803	19	794	20	609	20
80% e oltre	695	17	746	19	721	18	745	17	708	18	573	19
Totale	3.987	100	3.994	100	3.989	100	4.260	100	3.956	100	3.061	100

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor - Province

re a quella del loro peso tra gli iscritti, mentre la componente anziana risulta essere quella più penalizzata. Nell'insieme si tratta di un andamento che riflette le dinamiche generali del mercato del lavoro, in questo caso probabilmente accentuate dalla citata presenza di una quota di lavoratori anziani sostanzialmente indisponibili ad un'occupazione.

Un fattore selettivo nelle assunzioni rispetto alla composizione degli iscritti riguarda il titolo di studio dei lavoratori. È evidente come siano "preferiti" i lavoratori con titolo di studio più elevato: i lavoratori con titolo di studio fino alla licenza elementare pesano tra gli assunti circa la metà di quanto avviene per gli iscritti, mentre per gli altri titoli di studio il peso che hanno tra gli assunti è generalmente superiore al peso che hanno tra gli iscritti.

All'ottenimento di buoni risultati, in termini di maggiore stabilità degli inserimenti effettuati, ha contribuito sicuramente lo strumento delle *convenzioni* previsto all'art. 11 della legge 68/99. Lo strumento permette infatti di predisporre programmi di assunzioni concordati tra Servizi per l'impiego e datori di lavoro, percorsi d'inserimento lavorativo individualizzati con la possibilità di far svolgere un periodo di tirocinio propedeutico al lavoratore nonché l'assegnazione di agevolazioni per la fiscalizzazione degli oneri sociali. In tab. 20 è riassunto il quadro di utilizzo dello strumento delle convenzioni dalla sua entrata in vigore. Le assunzioni effettuate sono state 1.994, pari al 36% del totale delle assunzioni agevolate dell'intero periodo. Le agevolazioni concesse hanno coperto l'intero ammontare delle risorse disponibili, risultando comunque insufficienti per poter coprire un numero di annualità pari al limite massimo possibile (Veneto Lavoro 2001).

Tab. 20 – Assunzioni effettuate in Veneto sulla base delle convenzioni ex art. 11 legge 68/99 e risorse del Fondo nazionale per i disabili assegnate al Veneto

	% fiscalizzazione concessa			Totale assunzioni	Risorse Fondo nazionale disabili assegnate al Veneto
	100%	50%	0%		
2000	246	145	0	391	3.807.945
2001	334	135	194	663	5.511.243
2002	353	153	434	940	5.264.866
Totale periodo	933	433	628	1.994	14.584.054

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Province

Il dato sulle convenzioni ed agevolazioni ci permette anche un raffronto con la situazione delle altre regioni (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2002). Il Veneto in tutte e tre le annualità risulta la regione con la migliore *performance*. Ciò ha permesso, per effetto del meccanismo premiale fondato sui risultati ottenuti, di veder significativamente incrementata nel 2001 e successivamente confermata nel 2002 la quota del Fondo nazionale per l'inserimento lavorativo dei disabili ad esso assegnata.

Un fattore essenziale per realizzare “buoni” inserimenti lavorativi è che il sistema disponga di adeguati servizi di supporto ed accompagnamento. I positivi risultati ottenuti in termini di assunzioni e relativa stabilità sono senza dubbio un indicatore che il sistema pubblico di servizi per l'impiego cui è affidato il compito di attuare la legge è stato all'altezza, sebbene sia la legge 68/99 che il processo di decentramento dei Servizi per l'impiego non abbia previsto alcun “investimento” concreto in questa direzione. Va riconosciuto che in Veneto ai risultati ottenuti ha contribuito in maniera significativa l'aver attuato da parte delle Province una forte integrazione della propria attività con quella dei Sil delle Aziende Ulss. Tale azione sinergica ha permesso sostanzialmente la duplicazione delle risorse professionali destinate all'inserimento lavorativo. L'apporto dei Sil, focalizzato soprattutto sull'accompagnamento e sostegno di lavoratori disabili con maggiori difficoltà, si sostanzia in una capacità d'inserimento pari a circa il 30% delle assunzioni agevolate (Veneto Lavoro 2002, pag. 325). Rispetto al ruolo dei Sil nel sistema di servizi per l'inserimento lavorativo, si ricorda che esso è stato “istituzionalizzato” anche attraverso il riconoscimento della loro esistenza e ruolo con la legge regionale 16/01 di attuazione della legge 68/99.

In conclusione, l'insieme dell'analisi condotta suggerisce nel complesso una valutazione positiva circa l'efficacia delle nuove misure di sostegno all'inserimento lavorativo dei disabili introdotte con la legge 68/99. In particolare sembra funzionare il mix di interventi predisposti: l'ampliamento della riserva alle imprese tra i 16 e 35 dipendenti, l'introduzione di una quota di assunzioni con chiamata nominativa, la possibilità di stipulare convenzioni per realizzare specifici programmi di assunzioni e percorsi individualizzati d'inserimento lavorativo, l'attivazione di un Fondo per finanziare agevolazioni per l'assunzione di lavoratori con maggiori difficoltà d'inserimento, lo sviluppo di un sistema di servizi di supporto incardinato sui Servizi

per l'impiego ma fortemente integrati con i servizi sociali, sanitari e formativi del territorio. Quando l'insieme di questi fattori è messo in campo, risulta possibile costruire quei percorsi d'inserimento in grado di realizzare un incontro condiviso tra impresa e lavoratore e condizioni di lavoro che favoriscono la crescita professionale del lavoratore ed anche la capacità di accoglienza dell'impresa, tutti elementi che costituiscono il presupposto per inserimenti lavorativi stabili.

Riferimenti bibliografici

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2002), *Prima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999*, n. 68, Roma.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

Veneto Lavoro (a cura di) (2001, 2002), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.

Il lavoro part time nel contesto occupazionale veneto

di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera

-
- *Elevare i tassi di occupazione in Veneto significa principalmente attrarre donne nel mercato del lavoro retribuito. Il part time può costituire uno degli strumenti in grado di agevolare processi di conciliazione tra esigenze familiari e lavorative*
 - *La prima regolamentazione legislativa del part time risale solo al 1984 (l. 863/84) e questo in parte rende ragione della sua lenta diffusione nel nostro Paese. Dopo una serie di atti concernenti i livelli di incentivazione dello strumento, il dlgs 61/2000 ha operato una totale riforma della materia*
 - *Secondo le intenzioni della Direttiva europea (97/81/CE) la flessibilità combinata alla sicurezza dovrebbe essere considerata come il punto di arrivo ottimale per tutti i Paesi della Ue*
 - *I Paesi appartenenti all'Unione europea presentano tassi di lavoro a part time molto diversi tra loro, ma pur sempre con una spiccata caratterizzazione femminile; per le donne esiste una correlazione tra più elevati tassi di occupazione ed un maggior ricorso al part time. In Veneto la quota di lavoro part time (9,8%), anche se superiore a quella nazionale, appare molto modesta se confrontata con la media europea (17,9%)*
 - *Tra il 1993 e il 2002 l'aumento degli occupati part time ha rappresentato a livello nazionale il 55% di quello complessivo, mentre in Veneto continua a prevalere il contributo del full time (51,7% dei 184mila occupati in più)*
 - *Il profilo dei lavoratori interessati si caratterizza in regione per la volontarietà dell'impiego part time, l'accentuata femminilizzazione, il prevalere delle età centrali, i livelli di istruzione medi, il carattere terziario degli impieghi, le professioni tecniche e intermedie*
-

1. Introduzione

Nonostante anche in Veneto la velocità della crescita economica sia diminuita fino al punto da poter definire il sistema produttivo in condizione di *surplace*¹, si deve per converso registrare la ancora sensibile espansione occupazionale in atto e la ben percettibile situazione di tensione presente sul versante della domanda.² È una crescita *labour intensive* che allarga la partecipazione e riduce la disoccupazione – soprattutto femminile – ma che desta più di qualche preoccupazione sul lungo periodo perché si accompagna ad una diminuzione della produttività.³

Quella veneta è sempre più una società ossessivamente orientata al lavoro, vero fulcro del suo sviluppo: lo è nella gestione del territorio e della viabilità, nell'organizzazione del tempo e della vita dei suoi abitanti. È una società che si è trasformata in modo sostanziale in un periodo di tempo molto ridotto e che ha visto la famiglia giocare un ruolo fondamentale nel cambiamento, soggetta a pressioni rilevanti, non sempre facili da governare. Soprattutto le donne hanno garantito il raggiungimento ed il mantenimento di un equilibrio difficile tra le esigenze del mondo della produzione e quello della riproduzione, sacrificando molto di sé e caricandosi della fatica di ricoprire più ruoli contemporaneamente.⁴ Negli ultimi anni sono state protagoniste di trasformazioni importanti nei comportamenti che hanno mutato l'assetto dell'intera società: il processo di emancipa-

1. Momento tipico della velocità su pista, brillante esercizio di equilibrismo. Il corridore che conduce si ferma, sfruttando la pendenza dell'anello, e costringe l'avversario a fare altrettanto se non vuole ritrovarsi davanti (è una condizione giudicata di svantaggio per la gestione dello *sprint*, ma non allo stesso modo nel sistema competitivo globale, tanto è vero che di solito gli "avversari" passano senza rallentare). Ora, per regolamento, il *surplace* non può durare più di tre minuti: auguriamoci che la norma sia rispettata.

2. Per una puntuale definizione e quantificazione dei trend in atto si veda il saggio di Anastasia in questo stesso *Rapporto*.

3. La mancata crescita della produttività interessa l'intera Europa. Si vedano a tale proposito i recenti interventi di Bertola, Gros e Solow (2003).

4. Il rimando, ovviamente, è al tema della doppia presenza, del ruolo giocato dalle donne dentro e fuori le mura di casa rispetto alla produzione. Si vedano in proposito Balbo (1978) e Bimbi e Pristinger (1995) e anche de Angelini in questo *Rapporto*. È una situazione che negli anni, riguardo al lavoro domestico, non mostra di cambiare quasi per nulla: è un "privilegio" delle donne di cui gli uomini stentano ad appropriarsi.

zione, la drastica riduzione dei tassi di natalità, l'innalzamento dei tassi di scolarità, la rinnovata apertura al lavoro per il mercato.⁵

Oggi uno dei principali obiettivi dell'Unione europea è quello di accrescere i tassi di occupazione⁶: in riferimento alla componente maschile, a livello regionale, possiamo già parlare di piena occupazione e intervenire per allargare ulteriormente la partecipazione attirando nuovi disponibili⁷ significa – alla luce dei numeri – convincere/obbligare chi già lavora a restare più a lungo in attività; diverso è il discorso per le donne il cui tasso di occupazione, anche in Veneto, è ben lontano dalla media europea e dagli obiettivi stabiliti in sede comunitaria per il 2010. Aumentare la partecipazione vuol dire, quindi, saper attrarre più donne nel mercato, ma ciò richiede anche interventi che travalichino la semplice scelta individuale (offerta di servizi, ridisegno dei tempi delle città, ecc.) e sappiano prospettare un riequilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Il lavoro part time potrebbe essere uno degli strumenti in grado di agire in questa direzione proprio perché il contesto locale (ma anche nazionale) vede gran parte del lavoro familiare di cura a carico delle donne e un'azione di conciliazione delle esigenze sembra necessaria⁸ per non stravolgere gli assetti raggiunti. L'attenzione legislativa che nei tempi recenti è stata riservata allo strumento è testimonianza di

5. Queste trasformazioni sono tra loro concatenate, ciascuna è con-causa ed effetto dell'altra. A tale proposito, ad esempio, appare interessante la tesi di Daniela Del Boca (2003) che sostiene come il declino della fertilità sia legato solo in parte ai vincoli di reddito, mentre molto di più alle rigidità del mercato del lavoro e del sistema dei servizi.

6. Sul senso che questo obiettivo può assumere in un contesto regionale come quello veneto, sulla sua non asetticità rispetto alle condizioni di vita si veda Gambuzza e Rasera (2002).

7. Non si considera qui il fenomeno migratorio, pur non ignorando nessuna delle fondamentali implicazioni che esso avrà per gli equilibri della società futura.

8. È una sorta di "politica di riduzione del danno": dato che il lavoro di riproduzione è "comunque" a carico della donna, almeno rendiamo più breve quello per il mercato. Il giudizio in proposito espresso dal Gruppo Krisis è lapidario: "Le donne sono state caricate di un peso doppio e sottoposte allo stesso tempo a imperativi sociali del tutto contraddittori. All'interno della sfera del lavoro, fino ad oggi, rimangono confinate prevalentemente in posizioni sottopagate e subalterne. [...] La pietosa visione borghese di una «conciliazione di lavoro e famiglia» lascia intatta la divisione in sfere del sistema produttore di merci e, quindi, la «scissione» sessuale. Per gran parte delle donne questa prospettiva è invivibile, mentre per una minoranza di donne «abbienti» diventa una perfida posizione di vantaggio nell'apartheid sociale, nella misura in cui possono delegare le faccende di casa e la cura dei figli a dipendenti (donne, naturalmente) malpagate" (Gruppo Krisis, 2003, pp.23-24).

quanto si creda nelle sue potenzialità, anche alla luce dei risultati ottenuti in altri Paesi.

Sul piano dell'analisi il part time può funzionare come un utile spiraglio attraverso il quale guardare al complesso mondo del lavoro e ai suoi mutamenti: dalla qualità alla flessibilità, dalla remunerazione alla carriera, dalle scelte individuali alle compatibilità produttive, dalla terziarizzazione al lavoro per le famiglie, dalle problematiche di genere alle tematiche legate ai diritti. Allo stesso tempo, a partire da un esame della sua diffusione nel corso degli anni, si riesce a inquadrare i maggiori cambiamenti intervenuti nel sistema occupazionale, a rendere ragione dell'espansione avvenuta, ad evidenziare le componenti cui essa è prevalentemente imputabile.

Quest'ultimo aspetto relativo al part time, anche in funzione delle fonti utilizzate, sarà quello che privilegeremo in questo saggio,⁹ col quale si cercherà di fornire elementi utili in riferimento al quadro normativo, alla diffusione ed articolazione in un confronto internazionale, alla valutazione della situazione regionale attraverso i dati Istat, all'approfondimento puntuale tramite l'analisi condotta sugli archivi Netlabor.

2. La legislazione

2.1 La normativa nazionale

La prima regolamentazione legislativa del part time risale solo al 1984 (l. 863/84) e questo in parte rende ragione della sua lenta diffusione nel nostro Paese. Viene introdotto nell'ordinamento come misura in grado di incrementare e sostenere i livelli occupazionali, dopo un lungo periodo durante il quale la sua attuazione era stata demandata esclusivamente al piano negoziale collettivo. In base alla legge istitutiva doveva essere stipulato in forma scritta e presentava

9. Un punto di riferimento essenziale per la stesura di questo saggio (dal quale è mutuata l'organizzazione espositiva) è il rapporto di ricerca, estremamente puntuale, realizzato recentemente da Irs, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003) all'interno di un progetto Fse. Esso è reperibile nel sito internet <http://www.osservatoriopart-time.it>, realizzato nell'ambito dello stesso progetto, che può fungere sicuramente da ottimo punto di partenza per chi fosse interessato all'argomento.

disposizioni particolarmente rigide e vincolanti per quanto riguardava la gestione del tempo di lavoro (la distribuzione temporale della prestazione lavorativa non poteva essere modificata e valeva il divieto di lavoro supplementare) e mostrava in tutto il suo impianto (con i numerosi rimandi alla contrattazione collettiva) la volontà di agire quale strumento per limitarne l'utilizzo,¹⁰ anche se per la prima volta portava ad una riduzione degli oneri contributivi che venivano parametrati all'orario e non più alla prestazione giornaliera.¹¹

Questa normativa è rimasta in vigore fino all'emanazione del dlgs 61/2000 (e del successivo dlgs 100/2001, che costituisce una correzione e integrazione dello stesso), che ha operato una totale riforma della materia. Nel frattempo, a parte la l. 554/1988 (e sue successive integrazioni) che disciplinava il lavoro part time nel pubblico impiego, gli interventi normativi hanno avuto come scopo quello di agire per incentivare il part time attraverso, generalmente, la riduzione delle aliquote contributive (l. 451/1994, l. 196/1997, l. 53/2000), privilegiando ora le staffette giovani-anziani, ora le azioni positive per la flessibilità attuate contrattualmente, ora le aziende che incrementavano l'occupazione tramite il part time.

Il decreto legislativo 61/2000 ha dato attuazione in Italia alle istanze comunitarie, abbandonando le rigidità della precedente disciplina e innovandola sostanzialmente. La nuova norma afferma che nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale, non considerando più quest'ultima una forma di lavoro atipico. Della direttiva 97/81/CE il decreto ha recepito:

- il principio di non discriminazione, cioè il lavoratore part time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello a tempo pieno;
- la regola del riproporzionamento, cioè l'adeguamento degli istituti economici del rapporto di lavoro in ragione del minor tempo lavorato, mentre gli altri debbono trovar eguale applicazione (periodo di prova, astensione per maternità, ecc.);
- la volontarietà del part time;

10. I sindacati dei lavoratori lo guardavano con diffidenza pensando che potesse essere generatore di marginalizzazione, di precarizzazione e di dequalificazione, specialmente delle lavoratrici.

11. La prestazione ad orario ridotto orizzontale finiva per costare, dal punto di vista contributivo, come quella ad orario pieno.

- la possibilità da parte del datore di lavoro di richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare come pure di variare i turni di lavoro pattuiti, a patto che vi sia il consenso del lavoratore e una sua preventiva informazione.

Per tempo parziale si intende oggi l'orario fissato dal contratto individuale di lavoro che risulti inferiore a quello normale e le forme che può assumere sono riconducibili essenzialmente a quattro:¹²

- orizzontale, quando l'attività lavorativa viene prestata giornalmente con orario ridotto;
- verticale, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- ciclico, come variazione del verticale, quando il lavoro viene svolto in concomitanza di cicli lavorativi predeterminati;
- misto, come combinazione del verticale e dell'orizzontale, con attività ridotta sia su base giornaliera che settimanale, mensile, annuale.

La recente legge delega 30/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro come pure lo schema di decreto legislativo di sua attuazione approvato dal Consiglio dei ministri del 6/6/2003, si pongono essenzialmente gli obiettivi di agevolare il ricorso al lavoro supplementare (sempre previo consenso del lavoratore), di facilitare l'adozione di forme elastiche di regolazione (a fronte di maggiorazioni retributive per i lavoratori), di estendere il part time al settore agricolo, di incentivarne l'adozione da parte dei lavoratori anziani. Molti punti vengono demandati alla contrattazione che pure ha già molto operato al riguardo, con accordi categoriali ed aziendali di notevole interesse.¹³

2.2 *La situazione europea*

È evidente come il quadro normativo non sia per nulla ininfluenza rispetto al grado di diffusione del part time e allorquando si vogliano

12. Anche se poi, a livello di rilevazione statistica, l'unico discrimine consentito – per Istat come per Eurostat – è quello se la prestazione è a part o a full time a partire da una dichiarazione da parte dei soggetti intervistati.

13. Interessanti, ad esempio, gli accordi sul part time verticale che hanno consentito di superare la precarietà della manodopera nelle produzioni industriali caratterizzate da forte stagionalità. Nel sito, già citato, dell'Osservatorio sul part time è presente una interessante raccolta degli accordi aziendali significativi rispetto al tema.

effettuare dei confronti con le situazioni di altri Paesi diventa importante conoscere le locali condizioni regolative. Senza la pretesa di voler fornire un'analisi approfondita delle legislazioni di tutti gli Stati comunitari si forniranno alcuni elementi essenziali per caratterizzare i principali modelli in atto.

La Spagna ha novato la sua legislazione nel corso del 2001 adottando una strategia che, abbandonati gli incentivi economici, punta ad elevare la convenienza normativa del part time. Garantisce una buona flessibilità nelle tipologie di prestazione, con assenza però di un diritto individuale al part time (ci vuole l'accordo dell'azienda); al contratto è riservata una forte funzione programmatica che eleva il livello di protezione del lavoratore.

In Olanda il modello è incentrato su due cardini fondamentali: il diritto individuale al part time e la consistenza delle garanzie sociali. A fronte di ciò vi è un'ampia flessibilità normativa che giunge al punto, nelle imprese con più di 19 dipendenti, di consentire ai lavoratori di modificare liberamente il proprio orario di lavoro (salvo quando gli interessi dell'azienda vengano giudicati prevalenti).

In Francia gli interventi più significativi risalgono al 2000 e anche qui è avvenuto il passaggio da una politica di incentivi economici ad una di incentivi normativi. Il grado di flessibilità nelle tipologie normative di prestazione è molto elevato ed è stato stabilito un principio limitato di diritto individuale al part time (in caso di nascita, adozione o malattia grave dei figli e per un periodo limitato). La variazione dei turni è ammessa qualora prevista dal contratto individuale; ad esso è demandata la puntuale funzione programmatica delle prestazioni, con un'ovvia ricaduta in termini di tutela.

In Svezia l'ampia flessibilità delle tipologie di orario e di prestazione garantisce la preponderanza delle scelte datoriali. Al lavoratore è lasciato il diritto di riduzione d'orario per la cura dei figli. Tratto distintivo di questo modello è la possibilità di percepire un sussidio di disoccupazione che integra la perdita salariale dovuta alla riduzione di orario. A ciò si somma l'elevato livello di garanzie sociali comune a tutti i cittadini (indipendentemente dal lavoro).

In Gran Bretagna il piatto della bilancia sembra essere ampiamente spostato dalla parte del datore di lavoro: non esiste un diritto individuale del lavoratore alla riduzione di orario mentre vi è un ampio ventaglio di possibilità di modulare orari e prestazioni ("liberamente" negoziabile tra le parti); il licenziamento dovuto al rifiuto del

passaggio da full a part time non è considerato illegittimo mentre lo è il contrario; la variazione dei turni è ammissibile senza limiti; il lavoro supplementare può essere retribuito in misura anche inferiore alla paga oraria del lavoratore full time. La protezione sociale è molto ridotta, anche se in questo non discrimina tra lavoratori part o full time.

Secondo le indicazioni della Direttiva europea la flessibilità combinata alla sicurezza dovrebbe essere considerata come il punto di arrivo ottimale per tutti i Paesi, così da ridimensionare da un lato gli eccessi di garantismo legislativo (e di interventismo statale) e dall'altro regolare gli eccessi opposti, ovvero l'assenza di normazione e di una soglia minima di protezione. Le leggi nazionali dovrebbero tendere a questa sorta di equilibrio per far sì che il part time diventi una libera scelta e fonte di nuove opportunità d'impiego.¹⁴ L'importante non è la differenziazione normativa nei singoli Stati, quanto l'uniformità della regolamentazione almeno riguardo agli aspetti di maggior rilievo. Ma anche per raggiungere questo obiettivo minimale servirà ancora del tempo.

3. La diffusione del part time: un confronto europeo

I paesi appartenenti all'Unione europea, sicuramente ascrivibili al novero di quelli industrializzati, presentano tassi di lavoro part time molto diversi tra loro. Tali difformità possono essere imputate, in diversa misura, a una varietà di fattori:

- alle differenze nella struttura del mercato del lavoro,
- alle strutture dei sistemi economici,
- alle regole di protezione sociale che informano i diversi meccanismi di welfare,
- alla rilevanza ed alla storia dei sindacati dei lavoratori,
- alle politiche pubbliche di regolazione e incentivazione del lavoro part time,
- alle generali caratteristiche socio-culturali.

Comune a tutti è che il part time è un fenomeno prevalentemente femminile. Se agli inizi degli anni '80, in un periodo di relativa scarsità della forza lavoro, il part time è stato utilizzato in diversi Paesi

14. Anche se è difficile stabilire una correlazione stretta e valida per tutti i Paesi tra aumento del part time e crescita dell'occupazione complessiva.

come strumento per attirare nel mondo della produzione le donne sposate che da esso si erano ritirate negli anni del boom economico, più recentemente esso è stato considerato uno strumento utile per la riduzione della disoccupazione di massa (considerando il lavoro un bene in via di estinzione – Rifkin J., 1995 – e quindi necessariamente “da spartire”) o per aumentare il tasso di occupazione femminile¹⁵ (quando l’equilibrio dei sistemi pensionistici ha cominciato a vacillare ed è risultato indispensabile allargare la base occupazionale).

Dalla tab. 1 è possibile desumere quale sia la situazione occupazionale nei paesi Ue e come il Veneto si collochi rispetto ad essi: la quota di lavoro part time (9,8%), anche se superiore a quella nazionale di oltre un punto percentuale, appare molto modesta se confrontata con la media europea (17,9%) e ancor di più rispetto a quella di molti altri paesi (senza per forza voler guardare al 42,2% dell’Olanda). Il 20,4% di incidenza sul totale delle occupate femmine appare comunque significativo se rapportato al 3,1% riferito ai maschi e, indipendentemente dalla diffusione, si può tranquillamente sostenere che il part time è un contratto riguardante quasi esclusivamente le donne dato che l’82% dei *partimers* appartiene al genere femminile (contro il 39,2% sul totale degli occupati).

A livello europeo il connubio part time-maschi assume valori ragguardevoli solo in Olanda (20%), Svezia (13,3%) e Danimarca (10,2%) mentre altrove la quota è sempre inferiore al 10%; rispetto alla femminilizzazione i valori più modesti, inferiori al 70%, sono quelli di Finlandia, Grecia e Portogallo. In Olanda (71,3%), ma anche in Gran Bretagna (44,1%) e Germania (39,2%) il part time dimostra di essere uno strumento essenziale nel garantire la presenza femminile nel mercato del lavoro.

Come si è più volte detto, il part time è stato uno dei modi utilizzati dai governi per aumentare la partecipazione femminile al lavoro¹⁶ perché si era convinti che esso rappresentasse una possibilità in più rispetto alla scelta tra lavoro a tempo pieno e non lavoro. Lo-

15. I risultati sembrano più aver sortito effetti sull’aumento della partecipazione femminile che non rispetto alla prospettiva di risolvere i problemi dei disoccupati (prevalentemente maschi) in attesa di un lavoro (e di un reddito) in grado di sottrarli ad una condizione di marginalizzazione sociale.

16. Anche se non vi è per esse una riserva in forma esclusiva dell’opportunità di lavorare a tempo ridotto, i fatti stanno a dimostrare che le donne sono il vero *target* della maggior parte delle politiche orientate alla riduzione temporale delle prestazioni.

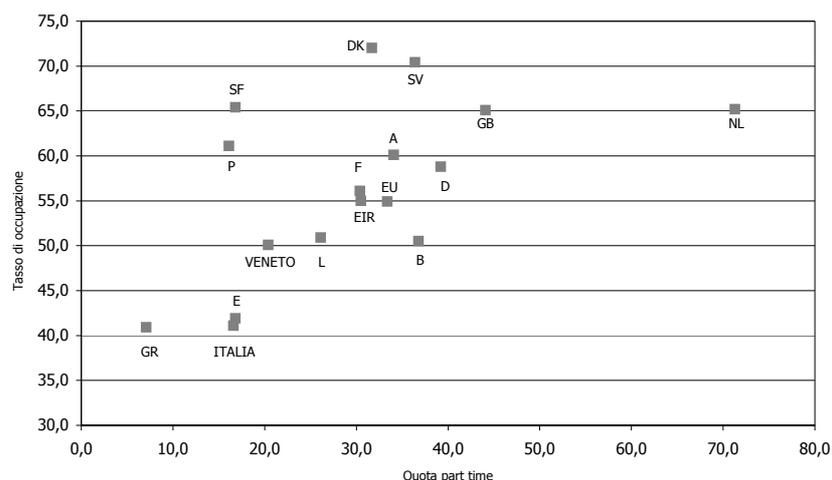
gico è quindi attendersi che esista una correlazione tra più elevati tassi di occupazione femminile ed un maggior ricorso al part time. Il graf. 1 esemplifica la situazione, evidenziando come la tesi sembra poter essere sostenuta nella maggior parte dei casi, se si escludono la Finlandia ed il Portogallo dove ad alti tassi di occupazione (65,4% e 61,1% rispettivamente) fanno riscontro relativamente basse quote di part time (16,8% e 16,1%).

Tab. 1 – Principali indicatori occupazionali. Confronto Veneto, Italia e Paesi Ue, 2001

	Tasso att. (15-64)	Tasso occup.	Tasso disoc.	Tasso part time	FTE (15-64)	Inc. % su totale	
						Part time	Occu- pati
<i>Femmine</i>							
Veneto	51,6	50,1	5,4	20,4	45,9	81,7	39,2
Italia	47,3	41,1	12,9	16,6	38,1	74,0	37,5
EU	60,2	54,9	8,7	33,4	46,0	79,8	42,8
Belgio	54,2	50,5	7,4	36,8	43,0	84,9	42,0
Danimarca	75,9	72,0	4,9	31,7	63,0	73,0	46,5
Germania	63,8	58,8	8,1	39,2	46,5	85,3	44,2
Grecia	48,7	40,9	15,4	7,1	40,0	67,0	37,7
Spagna	51,7	41,9	15,5	16,8	37,8	78,0	37,6
Francia	62,0	56,1	10,5	30,4	50,0	83,3	44,9
Irlanda	57,1	55,0	3,7	30,5	45,7	76,3	41,3
Lussemburgo	52,0	50,9	2,4	26,1	45,1	92,4	36,5
Olanda	67,1	65,2	3,0	71,3	41,6	73,2	43,3
Austria	62,5	60,1	4,3	34,1	50,9	85,5	44,1
Portogallo	64,6	61,1	5,1	16,1	57,7	67,4	45,2
Finlandia	72,4	65,4	9,7	16,8	61,8	65,5	47,6
Svezia	73,4	70,4	4,9	36,4	60,2	72,5	48,0
Gran Bretagna	68,1	65,1	4,4	44,1	50,2	79,5	44,9
<i>Maschi</i>							
Veneto	76,5	74,9	2,1	3,1	74,0	18,3	60,8
Italia	74,1	68,5	7,3	3,5	67,6	26,0	62,5
EU	78,1	73,0	6,4	6,2	71,3	20,2	57,2
Belgio	73,5	69,1	6,0	4,7	68,6	15,1	58,0
Danimarca	83,8	80,2	3,8	10,2	76,9	27,0	53,5
Germania	78,8	72,6	7,7	5,3	70,9	14,7	55,8
Grecia	76,2	70,8	6,7	2,2	71,2	33,0	62,3
Spagna	78,0	70,9	7,5	2,8	70,3	22,0	62,4
Francia	74,8	70,3	7,1	5,0	70,3	16,7	55,1
Irlanda	79,7	76,4	3,9	6,6	75,6	23,7	58,7
Lussemburgo	76,0	74,8	1,7	1,3	74,9	7,6	63,5
Olanda	84,3	82,8	1,9	20,0	75,0	26,8	56,7
Austria	79,4	76,7	3,0	4,5	76,0	14,5	55,9
Portogallo	79,6	76,9	3,2	6,4	77,5	32,6	54,8
Finlandia	77,6	70,9	8,7	8,0	69,8	34,5	52,4
Svezia	76,9	73,0	5,2	13,3	70,0	27,5	52,0
Gran Bretagna	83,0	78,3	5,5	9,1	74,8	20,5	55,1

Fonte: Eurostat, 2002

Graf. 1 – Incidenza del lavoro part time e tasso di occupazione in Europa. Donne, 2001



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Eurostat

Un fattore sicuramente influenzante l'estensione dell'impiego del part time è il peso che riveste nei diversi sistemi economici il settore dei servizi, quello che normalmente, in più larga misura, riesce a far coincidere le esigenze produttive con l'adozione diffusa delle occupazioni a tempo ridotto. Le differenze esistenti nella quota di addetti al settore terziario, assolutamente rilevanti (dal 76% dell'Olanda al 58% del Portogallo, passando per il 65% dell'Italia e arrivando al 55% del Veneto) hanno quindi una parte di responsabilità nel determinare il più o meno largo utilizzo del tempo ridotto.

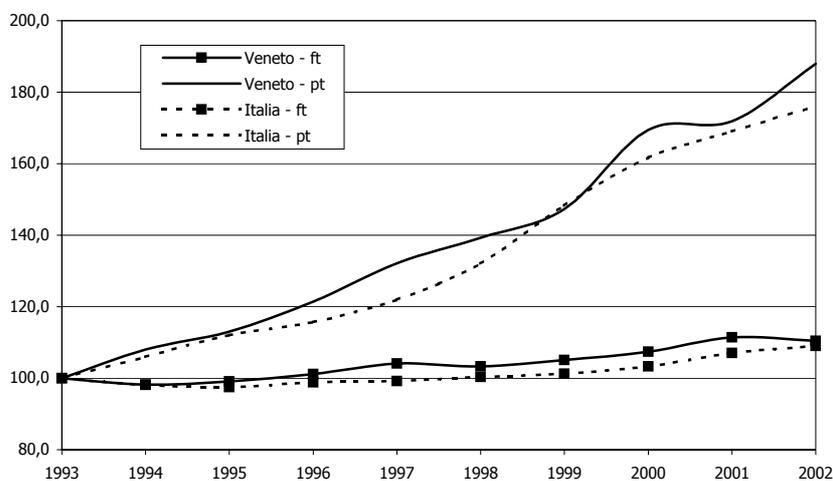
Da un'indagine condotta nel 1998 dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998) in tutti i 15 stati membri più la Norvegia, risulta che il 31% dei lavoratori a tempo pieno desidererebbe ridurre l'orario di lavoro di oltre dieci ore (il 32% delle donne ed il 31% degli uomini), mentre il 35% di coloro che stanno a part time vorrebbe invece prolungare il proprio (32% delle donne e ben il 44% degli uomini). Meno di un terzo dei lavoratori a tempo pieno pensano che il loro datore di lavoro guarderebbe con favore alla loro richiesta di riduzione d'orario ed il 47% si dice convinto che il lavorare part time danneggerebbe le proprie prospettive di carriera.

4. Le caratteristiche del lavoro part time secondo i dati RtfI

4.1 Il contributo del part time alla crescita occupazionale nell'ultimo decennio

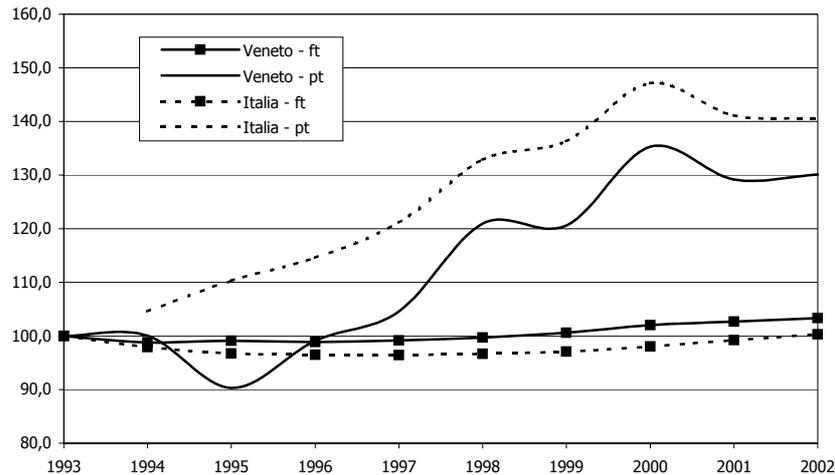
Pur nel quadro di una incidenza ancora contenuta, il lavoro part time ha conosciuto nell'ultimo decennio una crescita particolarmente marcata, contribuendo in misura significativa all'incremento dell'occupazione complessiva. A livello nazionale l'aumento degli occupati part time ha rappresentato tra il 1993 e il 2002 ben il 55% di quello complessivo, quasi il 77% in riferimento alla sola forza lavoro maschile. In Veneto, invece, continua a prevalere il contributo del full time (51,7% dei 184mila occupati in più registrati nello stesso periodo), ancora più rilevante in relazione agli uomini, per i quali appena il 18% della crescita risulta imputabile ad individui con contratto ad orario ridotto.

Graf. 2 – Numeri indice dell'occupazione part time e full time: Veneto e Italia, 1993-2002. Femmine (1993 = 100)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, RtfI

Graf. 3 – Numeri indice dell'occupazione part time e full time: Veneto e Italia, 1993-2002. Maschi (1993 = 100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Rtfi

Ma al di là di queste differenze, che riflettono tra l'altro la diversa configurazione dei sistemi produttivi e in particolare l'ancora rilevante peso rivestito in regione dalla domanda di lavoro operaio, in entrambi i contesti il part time ha conosciuto dei ritmi di espansione simili, in relazione tanto alla componente femminile che a quella maschile (graff. 2 e 3). In riferimento alle donne il Veneto ha segnalato performance più brillanti di quelle nazionali sia in relazione al lavoro full time (cresciuto in dieci anni di oltre il 10% rispetto alla media nazionale pari al 9%), sia in riferimento al tempo parziale (+88% a fronte del 76% italiano). Il tutto, comunque, nel quadro di un trend comune, come dimostra la pressoché totale sovrapposizione delle due curve. La crescita del lavoro femminile, che costituisce il tratto distintivo e strutturale di evoluzione del mercato del lavoro e dell'occupazione in tutto il Paese, è risultata dunque generalizzata ai diversi regimi di orario e non limitata al ricorso a contratti con orario ridotto.

Diverso è invece il comportamento che emerge articolando la tendenza evolutiva recente dell'occupazione maschile in funzione dell'orario di lavoro. In questo caso, infatti, la crescita del part time a livello nazionale risulta costante per tutti gli anni '90 – a fronte di

una contrazione dell'occupazione full time – e segna una attenuazione solo negli ultimi anni, quando gli occupati a tempo pieno ritornano al volume registrato al 1993. Non sembra quindi risentire degli effetti della congiuntura negativa della prima metà degli anni '90, come invece accade in Veneto. Nella regione, inoltre, dove il recupero del part time anticipa la ripresa che interesserà anche il tempo pieno solo a partire dalla fine del decennio, il ritmo di variazione risulta comunque sensibilmente e stabilmente inferiore a quello medio nazionale di almeno dieci punti percentuali.

4.2 *Le caratteristiche dei partimers in Veneto*

Con circa 209 mila sugli ormai 2 milioni di occupati complessivi, il part time supera nel 2002 il 10,5% dell'occupazione regionale.¹⁷

Il profilo dei lavoratori interessati si caratterizza nella regione per i seguenti aspetti (tabb. 2 e 3):

- una accentuata femminilizzazione, con le donne che rappresentano l'82,3% dei partimers (erano il 76% nel 1993), rispetto al 75% medio nazionale;
- il prevalere delle fasce d'età centrali, con i trentenni che da soli garantiscono il 36% dei lavoratori a tempo parziale ed i quarantenni quasi il 27%; questo tratto caratterizza soprattutto la componente femminile (le stesse classi pesano rispettivamente per il 40% e il 29%), mentre tra i maschi emergono i più giovani (al di sotto dei 29 anni oltre un quarto degli individui);
- livelli di istruzione medi, leggermente inferiori a quelli nazionali, con il 40% dei soggetti in possesso di diploma o qualifica professionale (erano il 23% nel '93) e l'8,7% di laurea;
- il carattere terziario degli impieghi, con in primo piano le attività commerciali (16%), i servizi alle imprese (14%), l'istruzione e la sanità (13%), i servizi alla persona (10,5%); l'industria in senso stretto supera appena il 20%, una quota comunque più elevata rispetto a quella nazionale, pari al 14%;

17. I dati di seguito presentati fanno riferimento all'insieme dell'occupazione, dipendente e indipendente. Gli indipendenti pesano per il 20% tra gli occupati a part time (21% in Italia), mentre sono quasi un terzo del totale occupati. Se consideriamo solo l'occupazione dipendente, quindi, il tasso di part time sale all'11,4% in Veneto e al 9% in Italia.

Tab. 2 – Composizione % dell'occupazione part time per principali caratteristiche. Veneto, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	27,3	25,9	26,2	26,6	16,3	18,1
30/39 anni	18,4	32,9	29,4	18,2	39,7	35,9
40/49 anni	17,8	24,8	23,2	15,1	29,1	26,6
50/64 anni	25,1	14,8	17,2	25,5	14,1	16,1
oltre 65 anni	11,3	1,6	3,9	14,6	0,9	3,3
Agricoltura, caccia e pesca	22,0	10,2	13,0	14,6	4,1	5,9
Industria dell'energia ed estrattiva	0,0	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Industria della trasformazione	16,2	24,3	22,4	17,0	21,0	20,3
Industria delle costruzioni	8,8	1,2	3,0	5,8	2,3	2,9
Commercio	14,5	18,9	17,8	14,5	16,0	15,8
Alberghi e ristoranti	5,8	6,2	6,1	6,9	7,3	7,2
Trasporti e comunicazioni	5,5	1,4	2,3	5,8	2,3	2,9
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	2,0	2,4	2,3	3,6	3,1	3,2
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	6,0	9,0	8,3	7,4	15,4	14,0
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	1,5	1,1	1,2	5,9	3,6	4,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	10,2	9,9	10,0	8,3	14,1	13,1
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,6	15,1	13,3	10,0	10,7	10,5
Legislatori, dirigenti e imprenditori	2,3	1,0	1,3	4,9	0,9	1,6
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	9,4	3,7	5,0	9,4	4,0	5,0
Professioni intermedie (tecnici)	14,5	12,9	13,3	17,1	22,0	21,1
Prof. esecutive relative amm. e gestione	3,1	13,3	10,9	6,5	16,6	14,8
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	18,1	22,3	21,3	15,8	22,5	21,3
Artigiani, operai spec. e agricoltori	38,3	21,4	25,4	29,0	11,1	14,2
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	7,6	4,5	5,2	7,5	5,3	5,7
Personale non qualificato	6,8	20,8	17,5	9,7	17,7	16,3
Dottorato, laurea, diploma universitario	11,5	4,8	6,4	13,3	7,7	8,7
Maturità o qualifica professionale	22,3	23,3	23,1	33,3	41,4	40,0
Scuola dell'obbligo	29,3	41,8	38,8	26,8	37,3	35,5
Nessun titolo	37,0	30,1	31,7	26,6	13,6	15,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

- le professioni intermedie (tecniche) e quelle relative ai servizi alle famiglia rappresentano le due aree professionali più consistenti (oltre il 21% ciascuna); tra gli uomini emergono figure di operai specializzati e artigiani, mentre tra le donne rivestono un certo peso mansioni non qualificate (18%).

Tab. 3 – Composizione % dell'occupazione part time per principali caratteristiche. Italia, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	30,7	27,6	28,5	27,6	19,3	21,4
30/39 anni	20,5	31,2	28,0	24,8	38,7	35,2
40/49 anni	14,2	23,1	20,4	17,9	26,7	24,5
50/64 anni	24,3	15,8	18,4	22	14,1	16,1
oltre 65 anni	10,2	2,3	4,7	7,8	1,2	2,9
Agricoltura, caccia e pesca	23,4	15,3	17,7	13,8	5,3	7,5
Industria dell'energia ed estrattiva	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2
Industria della trasformazione	13,9	15,2	14,8	13,6	14,0	13,9
Industria delle costruzioni	14,1	1,4	5,2	8,8	1,9	3,6
Commercio	14,3	18,1	17,0	12,7	18,0	16,7
Alberghi e ristoranti	3,7	5,5	5,0	6,8	7,3	7,2
Trasporti e comunicazioni	4,1	1,4	2,2	4,3	2,4	2,8
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	2,4	3,2	2,9	1,7	2,8	2,5
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	5,6	8,2	7,4	8,7	13,1	12,0
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	3,1	2,6	2,8	10,5	6,0	7,2
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	7,5	11,6	10,4	9,5	15,5	14,0
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,5	17,1	14,2	9,3	13,4	12,3
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,7	0,9	1,2	2,5	1,5	1,5
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	7,9	4,8	5,7	9	6,3	6,3
Professioni intermedie (tecnici)	12,1	14,7	13,9	14,6	20,3	20,3
Prof. esecutive relative amm. e gestione	4,6	12,2	10,0	9,4	14,1	14,1
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	13,1	22,9	19,9	17,3	23,2	23,2
Artigiani, operai spec. e agricoltori	33,6	15,5	20,9	20,8	10,9	10,9
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	6,5	2,7	3,8	6,8	4,2	4,2
Personale non qualificato	20,4	26,3	24,6	19,5	19,4	19,4
Dottorato, laurea, diploma universitario	8,6	5,8	6,6	12,8	10,5	11,1
Maturità o qualifica professionale	23,1	27,6	26,3	34,3	43,3	41,0
Scuola dell'obbligo	62,7	63,6	63,3	50,3	44,8	46,2
Nessun titolo	5,6	3,0	3,8	2,5	1,3	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Per cogliere la specifica valenza del fenomeno in Veneto e misurare meglio le dinamiche di evoluzione in rapporto al complesso dell'occupazione regionale è utile prendere in esame i tassi specifici di occupazione part time (tabb. 4-5).

Tab. 4 – Incidenza % dell'occupazione part time sul totale per principali caratteristiche. Veneto, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	2,5	9,2	5,5	3,9	13,3	8,2
30/39 anni	1,6	16,4	7,0	1,7	25,4	11,5
40/49 anni	1,8	17,8	6,7	1,8	26,2	11,0
50/64 anni	3,1	19,4	7,0	4,1	22,9	10,0
oltre 65 anni	16,5	23,4	18,2	21,9	23,8	22,3
Agricoltura, caccia e pesca	7,8	31,1	14,1	9,2	31,5	15,4
Industria dell'energia ed estrattiva	0,0	11,2	1,1	0,8	11,5	3,0
Industria della trasformazione	1,2	10,4	4,4	1,5	16,5	6,7
Industria delle costruzioni	2,0	16,1	2,7	1,5	30,0	3,9
Commercio	2,2	16,6	7,4	3,0	22,5	10,9
Alberghi e ristoranti	4,1	16,6	9,9	5,7	24,2	15,6
Trasporti e comunicazioni	2,1	11,6	3,2	2,8	19,5	6,3
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	1,8	12,9	5,7	3,3	20,3	10,1
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	4,0	23,9	13,0	3,8	40,8	21,3
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	0,7	3,4	1,6	3,6	16,0	8,5
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	4,2	7,6	6,3	4,5	16,5	12,7
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	7,0	33,9	22,2	8,6	34,2	22,8
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,5	11,9	3,1	2,9	8,8	4,2
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	5,0	10,2	7,0	4,8	14,8	8,7
Professioni intermedie (tecnici)	2,6	9,6	5,7	2,8	19,8	10,6
Prof. esecutive relative amm. e gestione	1,0	11,8	6,9	2,4	22,2	13,7
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	3,5	15,2	9,1	4,2	22,0	14,1
Artigiani, operai spec. e agricoltori	2,4	14,8	5,2	2,8	17,8	6,1
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	1,5	8,4	3,2	1,7	18,7	5,7
Personale non qualificato	2,7	31,4	15,8	5,7	45,9	26,3
Dottorato, laurea, diploma universitario	4,7	10,0	6,7	4,3	15,3	9,0
Maturità o qualifica professionale	2,0	9,7	5,1	2,6	19,6	9,9
Scuola dell'obbligo	1,7	14,4	6,2	2,1	25,2	10,1
Nessun titolo	3,7	24,0	9,6	7,3	30,0	15,6
Totale	2,4	14,2	6,6	3,1	22,0	10,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

La maggiore esigenza e disponibilità femminile alla flessibilità dell'orario di lavoro si legge chiaramente nell'incidenza dell'occupazione part time sul totale, che per le donne risulta pari 22%, ben otto punti percentuali sopra il valore registrato appena 10 anni prima e cinque sopra l'attuale media nazionale. Il tasso di part time maschile si attesta invece al 3,1%, di poco al di sotto della media nazionale.

Tab. 5 – Incidenza % dell'occupazione part time sul totale per principali caratteristiche. Italia, 1993-2002

	1993			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15/29 anni	3,36	10,77	6,30	5,2	15,0	9,2
30/39 anni	1,89	11,91	5,50	2,8	20,2	9,5
40/49 anni	1,40	10,46	4,46	2,3	16,9	7,8
50/64 anni	2,76	11,25	5,08	3,5	13,5	6,8
oltre 65 anni	14,26	18,85	15,57	14,1	18,3	15,2
Agricoltura, caccia e pesca	8,33	22,50	13,47	8,8	21,3	12,8
Industria dell'energia ed estrattiva	0,58	9,87	1,74	0,8	12,5	2,5
Industria della trasformazione	1,32	8,06	3,32	1,9	12,9	5,2
Industria delle costruzioni	2,97	13,30	3,48	2,5	23,0	3,9
Commercio	2,28	12,00	5,79	2,9	18,8	9,0
Alberghi e ristoranti	3,40	14,99	8,58	6,7	24,0	14,8
Trasporti e comunicazioni	1,44	6,22	2,19	2,2	13,2	4,5
Inter. monetaria e finanz., att. immobiliari	1,74	11,15	4,84	2,0	15,2	7,1
Serv. alle impr. e altre att. prof. ed impren.	3,53	18,38	9,42	4,4	25,0	13,4
Pubbl. amm., difesa, ass. sociali obbl.	0,90	3,69	1,79	4,0	12,5	7,0
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	2,58	5,73	4,53	4,8	11,3	9,2
Altri serv. pubblici, sociali e alle persone	5,28	26,50	16,25	8,4	29,1	19,8
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,21	8,70	2,33	2,1	10,5	3,9
Prof. intellett., scient. e di elevata spec.	3,38	6,98	4,85	4,3	9,9	6,7
Professioni intermedie (tecnici)	2,08	7,27	4,42	2,9	13,7	8,1
Prof. esecutive relative amm. e gestione	1,38	8,57	4,97	3,8	17,1	10,8
Prof. relative vendite e serv. per famiglie	2,42	12,20	6,81	4,4	19,3	11,7
Artigiani, operai spec. e agricoltori	2,64	12,00	4,44	2,6	14,2	4,6
Cond. imp., op. macchinari fissi e mobili	1,45	5,89	2,29	2	11,5	4,0
Personale non qualificato	5,65	24,93	13,50	9	33,7	19,8
Dottorato, laurea, diploma universitario	2,65	6,42	4,14	4,1	11,5	7,5
Maturità o qualifica professionale	2,14	8,45	4,77	3,2	16,0	8,7
Scuola dell'obbligo	2,51	13,88	5,93	3,5	20,2	8,7
Nessun titolo	7,99	18,48	11,71	8,1	23,9	13,5
Totale	2,52	11,21	5,52	3,5	17,00	8,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, RtfI

Questa accentuazione dell'eterogeneità nei comportamenti di genere rispetto al resto del Paese non riflette tuttavia una situazione di penalizzazione delle donne venete, "forzate" nell'accesso al lavoro verso il tempo ridotto. Al contrario, l'incidenza del part time involontario risulta nella regione estremamente contenuta: limitatamente al lavoro dipendente è pari al 12,5% rispetto al 30% nazionale (solo

il Trentino Alto Adige presenta una quota inferiore);¹⁸ nel complesso – tenendo conto del maggiore carattere forzato espresso dai partimers maschi – il Veneto propone un’incidenza in linea con quella media europea (intorno al 14%). Da questo punto di vista contano inevitabilmente le peculiari condizioni del mercato del lavoro regionale, dove la maggiore disponibilità di occasioni di impiego contribuisce a rendere le forme flessibili di lavoro una risposta concreta anche alle esigenze dell’offerta.

Più che nel valore media nazionale, il tasso di part time varia significativamente in funzione dell’età dei soggetti, raggiungendo i valori più elevati per gli over 65enni. Il part time appare dunque poco diffuso tra i più giovani, ovvero all’ingresso alla vita attiva, e accettato maggiormente quando viene a costituire una tappa verso l’uscita dall’occupazione. Anche in questo caso non mancano di emergere differenze significative in funzione del genere. Per le donne i tassi risultano distribuiti in maniera piuttosto equilibrata tra le diverse fasce d’età, per quanto prevalgano quelle centrali (30-50 anni), ovvero le lavoratrici per le quali sono più diffuse le esigenze di conciliazione tra lavoro e carichi familiari; sono proprio queste le coorti che hanno accresciuto la loro presenza nell’occupazione part time negli ultimi dieci anni. Per gli uomini, invece, le classi d’età centrale presentano i tassi più contenuti (al di sotto del 2%) mentre sono quelle estreme a presentare l’incidenza più elevata, in particolare quella matura (per gli over 65 il tasso sfiora il 22%).

Per quanto riguarda l’effetto del livello di istruzione sulla propensione al lavoro part time emerge, tanto a livello nazionale che veneto, una correlazione chiaramente negativa.¹⁹ I tassi più elevati si registrano in relazione agli individui senza titolo (15,6% nel complesso, 30% per le donne), che tendono a coprire mansioni a basso contenuto di qualificazione. Rispetto ai valori medi nazionali, i tassi specifici di part time per livello di istruzione risultano in Veneto sempre più elevati per le donne e sempre inferiori per gli uomini.

18. Una documentazione analitica dell’utilizzo delle forme di flessibilità nelle diverse regioni italiane è organizzata nel dossier statistico dell’ultimo rapporto di monitoraggio messo a punto dal Ministero del lavoro, a partire dall’elaborazione dei dati individuali della Rtfi (Ministero del lavoro, 2003).

19. Ciò è in linea con gli studi sulla teoria del capitale umano, in base ai quali l’incentivo a massimizzare l’orario di lavoro – e conseguentemente il reddito – cresce a fronte di un investimento in istruzione.

Dal punto di vista settoriale si conferma la forte associazione tra occupazione terziaria e possibilità di modulazione degli orari di lavoro. I servizi alla persona e quelli alle imprese registrano tassi più che doppi della media (rispettivamente 23% e 21%) e si confermano come gli ambiti privilegiati di utilizzo del part time; seguono poi l'agricoltura e il settore degli alberghi e ristoranti (con tassi intorno al 15%) ed il commercio (11%); l'industria di trasformazione si attesta sotto il 7%. In rapporto al 1993 la crescita del ricorso al part time ha interessato principalmente le attività terziarie, riflettendo le linee di evoluzione del sistema produttivo: si distinguono in particolare i servizi alle imprese, l'istruzione e i servizi sociali (dal 6% al 12,7%), la pubblica amministrazione (dall'1,6% all'8,5%), i servizi di intermediazione finanziaria (dal 5,7% al 9,1%), i trasporti (dal 3,2 al 6,3%). Per quanto riguarda le differenze di genere, per le donne spiccano i tassi di part time nei servizi alle imprese (dove 4 lavoratrici su 10 sono occupate a tempo ridotto) e nell'edilizia (30%, ovviamente per l'espletamento di mansioni impiegate); mentre per gli uomini i livelli più elevati si segnalano nei servizi alle persone (8,6%) in agricoltura (9,2%) e nelle attività alberghiere (5,7%).

Il profilo settoriale si riflette su quello professionale, rispetto al quale le incidenze più elevate del tempo parziale si riscontrano in corrispondenza di figure addette all'amministrazione e alle vendite (con tassi intorno al 14%, il 22% per le donne) e di professioni intermedie (10,6%, 20% per le donne). E se la maggiore incidenza dell'occupazione parziale si riscontra comunque per il personale non qualificato (26%, ma ben il 46% per le donne), a compensare l'immagine di lavoro a bassa professionalizzazione si segnalano tassi quasi del 9% per le professioni intellettuali (15% tra le donne e 5% tra gli uomini) e per i dirigenti (4%).

5. Un approfondimento tramite la fonte Netlabor

Per approfondire il livello di informazioni relative al contesto regionale un riferimento ormai d'obbligo è rappresentato dai dati Netlabor organizzati presso i centri per l'impiego. I problemi di indisponibilità di dati aggiornati – che hanno condizionato l'intero *Rapporto* di quest'anno – hanno fatto optare per il ricorso ad informazioni relativamente datate (aggiornate al dicembre 2001) e relative solo ad

una porzione del territorio regionale, ovvero alle quattro province di Verona, Vicenza, Treviso e Rovigo per le quali erano disponibili, con criteri omogenei, le basi dati di tutti i Cpi.

L'idea che ha guidato l'esplorazione di questa fonte è stata quella di cercare di cogliere il ruolo giocato dai contratti part time nelle dinamiche occupazionali recenti, guardando ai possibili diversi percorsi sperimentati dai lavoratori in funzione delle loro caratteristiche socio-anagrafiche e, nei limiti delle finestre temporali osservabili tramite Netlabor,²⁰ della loro storia lavorativa. D'altra parte, il riferimento più rigoroso alle caratteristiche oggettive dei contratti di lavoro permette di esplorare le dimensioni e le direzioni delle modifiche di orario che intercorrono nel tempo, anche in assenza di mutamento nella posizione lavorativa individuale.

Si è pertanto provveduto ad organizzare una base di osservazione che permettesse da un lato di filtrare il "rumore" dato dalla molteplicità dei flussi di lavoro di breve periodo, dall'altro di sopperire all'assenza di una indicazione esaustiva di stock di occupati²¹ cui riferire il lavoro part time e le sue connotazioni specifiche. Si sono pertanto selezionati tutti i rapporti che risultavano a stock al 31/12/2001 e la cui stipula era avvenuta successivamente al 31/12/1998, ricostruendo così un sotto insieme degli occupati dipendenti che condivide il requisito di una recente costituzione dell'attuale posizione lavorativa.

Il nostro universo di osservazione è pertanto risultato costituito da 309.837 occupati, pari a circa la metà dell'occupazione dipendente del settore privato delle quattro province considerate (tabb. 6 e 7). Le principali grandezze riguardo la consistenza e la diffusione del part time tendono a riproporre quanto già rilevato tramite l'analisi dei dati Rtlf, segnalando solo un leggero incremento di peso sul totale per

20. Ricordiamo che Netlabor è il sistema informatico tramite il quale i Cpi organizzano i flussi di informazioni derivanti dalle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro in merito ai movimenti di ingresso/uscita dall'occupazione, oltre che alle trasformazioni e alle modifiche (fino al periodo osservato, anche relative al regime di orario) di rapporti in essere. L'informatizzazione in Veneto ha preso il via a metà degli anni '90 e si può ritenere che a partire dal 1997 pressoché tutti i Cpi della regione erano passati alla gestione automatizzata. Si dispone quindi di una base informativa che copre in maniera adeguata almeno un quinquennio di osservazione.

21. Come già notato, gli archivi Netlabor si alimentano, fondamentalmente, sulla base dei flussi di comunicazioni aziendali; ciò implica che nella base dati non rientrano le informazioni di tutti quei lavoratori che dall'avvio dell'informatizzazione dei Cpi non hanno mutato datore di lavoro o modificato le caratteristiche contrattuali di base del proprio rapporto.

effetto della più recente data di costituzione dei rapporti esaminati: i partimers rappresentano il 13% dei lavoratori osservati, il 25% per le donne ed il 4% per gli uomini; le donne costituiscono l'81% degli occupati ad orario ridotto. Rispetto ai fulltimers, si distinguono per un profilo d'età centrale (in particolare per quanto riguarda le donne 30-40enni, mentre per gli uomini emergono le coorti estreme, dei 20enni da un lato e degli over 50 dall'altro) e per il maggior peso delle donne coniugate o divorziate.

In relazione al contratto di lavoro applicato emerge una netta prevalenza dei tempi indeterminati (81%) rispetto ai contratti a termine (13,5%), anche per effetto dei vincoli imposti nella definizione dell'universo di osservazione; si può constatare, invece, come molto più debole risulti l'associazione del part time ai contratti a causa mista (cfl e apprendistato), tra i quali rappresenta meno del 5%.

Tab. 6 – Lavoratori occupati al 31/12/2001 per caratteristiche individuali

	Part time			Full time		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<i>Età</i>						
<20	844	470	1.314	6.563	11.165	17.728
20-24	3.533	1.277	4.810	25.199	31.766	56.965
25-29	5.451	1.593	7.044	24.065	35.905	59.970
30-34	6.728	1.212	7.940	16.015	32.614	48.629
35-39	6.440	911	7.351	10.049	24.151	34.200
40-49	7.013	1.120	8.133	11.048	26.355	37.403
50-64	2.559	976	3.535	3.797	10.653	14.450
>64	47	63	110	48	207	255
<i>Stato civile</i>						
Celibe/nubile	9.177	3.113	12.290	48.968	74.764	123.732
Coniugato/a	14.353	1.332	15.685	20.356	27.525	47.881
Divorziato/a	889	99	988	1.797	1.182	2.979
Vedovo/a	217	10	227	324	102	426
Dato mancante	7.979	3.068	11.047	25.339	69.243	94.582
<i>Titolo di studio</i>						
Laurea	718	229	947	3.897	4.734	8.631
Diploma	6.537	1.333	7.870	28.094	25.140	53.234
Qualifica prof.	1.334	106	1.440	3.376	3.094	6.470
Obbligo	18.203	3.833	22.036	43.618	88.735	132.353
Dato mancante	5.823	2.121	7.944	17.799	51.113	68.912
Totale	32.615	7.622	40.237	96.784	172.816	269.600

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 7 – Lavoratori occupati al 31/12/2001 per settore e contratto

	Part time			Full time		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
<i>Contratto</i>						
Cap	1.465	522	1.987	17.381	19.295	36.676
Cfl	408	188	596	3.374	5.834	9.208
Ctd	4.402	891	5.293	11.204	13.714	24.918
Cti	26.340	6.021	32.361	64.825	133.973	198.798
<i>Settore</i>						
Agr. pes. estr.	212	80	292	2.136	4.095	6.231
Ind. alim.	651	183	834	2.558	3.999	6.557
Ind. tess.	696	63	759	4.659	2.942	7.601
Ind. abb.	1.456	240	1.696	8.126	2.334	10.460
Ind. pelli	240	39	279	1.782	4.346	6.128
Ind. calz.	476	22	498	2.853	2.008	4.861
Ind. legno	468	129	597	2.421	6.836	9.257
Ind. carta	263	81	344	1.968	3.908	5.876
Chimic. gom.	343	146	489	3.113	6.999	10.112
Prod. n. met.	240	78	318	1.318	5.406	6.724
Prod. metal.	153	68	221	1.232	5.556	6.788
Fab. metal.	1.140	325	1.465	5.607	25.903	31.510
Fab. app. mec.	264	111	375	2.025	8.859	10.884
Prod. elet. ott.	381	99	480	3.102	7.198	10.300
Prod. mez. trasp.	74	27	101	369	1.479	1.848
Altre manifatt.	739	140	879	4.063	5.969	10.032
Gas-acqua	24	19	43	108	558	666
Costruzioni	556	829	1.385	1.287	21.227	22.514
Commercio	5.466	1.084	6.550	14.087	19.050	33.137
Alberghi	4.419	1.400	5.819	3.255	3.542	6.797
Trasp. comun.	475	381	856	3.010	10.322	13.332
Cred. ass.	382	96	478	2.573	2.467	5.040
Servizi imprese	7.250	788	8.038	11.296	10.053	21.349
P. Ammin.	362	69	431	845	844	1.689
Istruzione	1.752	279	2.031	2.183	355	2.538
Sanità	1.827	237	2.064	4.745	1.286	6.031
Altri servizi	2.125	576	2.701	5.685	4.773	10.458
Dato mancante	181	33	214	378	502	880
Totale	32.615	7.622	40.237	96.784	172.816	269.600

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Infine, il profilo settoriale ricalca – e in parte dettaglia – quello illustrato a partire dai dati Istat. Commercio, alberghi e servizi alle imprese coprono insieme il 50% degli occupati; l'incidenza maggiore del part time si registra ancora nell'alberghiero e nell'istruzione (in questo caso in egual misura per maschi e femmine). All'interno del-

l'industria la quota dei partimers emerge nell'alimentare e nel settore moda, settori non a caso a più elevata presenza femminile.

L'esame della condizione del rapporto a fine periodo non rende conto dei "movimenti" che segnano, dal punto di vista dell'orario e/o del contratto applicato, l'evoluzione dei rapporti di lavoro (tab. 8). Pur in un arco temporale piuttosto breve, come quello osservato, si può notare come il 18% delle donne e il 15% degli uomini abbiano registrato una qualche modificazione dei contenuti del proprio rapporto, in prevalenza legate a percorsi di stabilizzazione contrattuale a parità di orario. Limitando l'attenzione alle modificazioni di orario, in oltre la metà dei casi si è avuta una tendenza (più marcata per gli uomini) alla crescita delle ore di lavoro, spesso associata a trasformazioni a tempo indeterminato. Le modificazioni intervenute che hanno interessato il regime di orario pesano per il 25% tra le donne e solo per il 6% tra gli uomini.

Tab. 8 – Rapporti di lavoro che hanno subito modifiche contrattuali e/o di orario

	<i>Partimers</i>		<i>Fullimers</i>	
	<i>Nati</i>	<i>Modificati</i>	<i>Nati</i>	<i>Modificati</i>
<i>Femmine</i>				
Totale lavoratori	30.727	1.888	94.166	2.618
Nessuna modifica	26.958	-	78.913	-
Solo trasformazioni contrattuali	2.431	-	15.253	-
Riduzioni d'orario	276	1.888	-	-
- di cui con trasformazioni contrattuali	90	644	-	-
Incrementi di orario	846	-	-	2.406
- di cui con trasformazioni contrattuali	249	-	-	940
Più variazioni di orario	216	-	-	212
- di cui con trasformazioni contrattuali	76	-	-	106
Tot. modifiche d'orario	1.338	1.888	-	2.618
<i>Maschi</i>				
Totale lavoratori	7.074	548	171.798	1.018
Nessuna modifica	6.620	-	146.588	-
Solo trasformazioni contrattuali	280	-	25.210	-
Riduzioni d'orario	34	548	-	-
- di cui con trasformazioni contrattuali	9	138	-	-
Incrementi di orario	95	-	-	924
- di cui con trasformazioni contrattuali	17	-	-	271
Più variazioni di orario	45	-	-	94
- di cui con trasformazioni contrattuali	13	-	-	38
Tot. modifiche d'orario	174	548	-	1.018

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 9 – Mutamenti o permanenze di orario rispetto al contratto precedente

	<i>Con precedenti lavorativi</i>				<i>Senza altri contratti</i>
	<i>Sempre ft</i>	<i>Da ft a pt</i>	<i>Da pt a ft</i>	<i>Sempre pt</i>	
<i>Femmine</i>	61.054	13.056	7.374	9.593	38.322
<20	2.471	218	177	81	4.460
20-24	15.649	1.532	1.617	710	9.224
25-29	16.412	2.602	1.757	1.433	7.312
30-34	10.709	3.077	1.350	2.050	5.557
35-39	6.409	2.513	1.053	2.122	4.392
40-49	7.074	2.331	1.127	2.348	5.181
50-64	2.309	770	291	837	2.149
>64	21	13	2	12	47
Celibe/nubile	35.324	4.682	3.675	2.513	11.951
Coniugato/a	14.117	5.903	2.462	5.038	7.189
Divorziato/a	1.285	384	244	323	450
Vedovo/a	205	69	45	95	127
Dato mancante	10.123	2.018	948	1.624	18.605
<i>Distanza dalla chiusura del precedente rapporto</i>					
Settimana	26.031	3.171	2.234	3.565	
Mese	10.655	1.597	1.253	1.235	
3 mesi	8.874	1.881	1.315	1.523	
6 mesi	4.662	1.338	700	1.122	
12 mesi	3.999	1.379	727	843	
2 anni	3.122	1.306	610	711	
>2 anni	3.707	2.384	535	592	
<i>Maschi</i>	117.907	3.338	2.657	1.241	55.295
<20	5.606	164	133	49	5.683
20-24	22.685	602	583	189	8.984
25-29	25.075	731	668	252	10.772
30-34	22.627	520	485	230	9.964
35-39	16.949	420	294	169	7.230
40-49	18.002	454	315	192	8.512
50-64	6.850	423	172	152	4.032
>64	113	24	7	8	118
Celibe/nubile	61.978	1.792	1.580	605	11.922
Coniugato/a	22.873	727	431	259	4.567
Divorziato/a	957	52	41	17	214
Vedovo/a	79	7	2	2	22
Dato mancante	32.020	760	603	358	38.570
<i>Distanza dalla chiusura del precedente rapporto</i>					
Settimana	58.397	775	699	390	
Mese	18.865	381	417	158	
3 mesi	13.060	484	388	240	
6 mesi	6.879	373	309	188	
12 mesi	7.756	400	313	119	
2 anni	6.258	406	308	89	
>2 anni	6.670	518	223	57	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Un altro passaggio che dagli archivi possiamo osservare, quando ovviamente è accaduto, è quello tra il contratto in osservazione e quello che lo ha preceduto. Quali variazioni, in funzione all'orario di lavoro, del part o del full time, sono o non sono avvenute nel cambio di azienda? Hanno dei tratti in comune i soggetti che mutano la durata della loro prestazione? I tempi di attesa tra un lavoro e l'altro sono diversificati tra coloro che modificano l'orario?

Osservando la tab. 9, intanto, si rileva come per il 30% di coloro che erano presenti nello stock alla fine del 2001 non è osservabile nessuna storia lavorativa precedente, quota all'incirca identica per maschi e femmine. È sul restante 70% che si osservano i possibili cambiamenti. Mentre tra gli uomini la quota di coloro che fanno registrare un mutamento del regime di orario precedentemente praticato è assolutamente insignificante (il 2,7% lo riduce ed il 2,1% lo incrementa) tra le donne le variazioni sono più sensibili: il 14,3% passa a part time contro l'8,1% che va a full time. Coloro che riducono il loro orario appartengono prevalentemente alle classi d'età tra i 30-39 anni e sono per lo più coniugate, invece chi trova il full time è generalmente più giovane (sotto i 29 anni) e nubile. I tempi d'attesa sono significativamente differenziati tra i vari percorsi, in meno di tre mesi si ricolloca il 75% di chi proveniva e resta full time, il 66% di chi permane nel part time, il 65% di chi allunga il tempo di lavoro ed il 51% di chi invece lo riduce. Alla luce del fatto che in Veneto la quota delle lavoratrici dipendenti che lavorano involontariamente a tempo parziale è molto contenuta (12,5% nel 2002, secondo l'indagine Rtf1) e che quindi tale opzione, quando attuata, è prevalentemente frutto di una scelta, si può presumere una maggiore difficoltà nel trovare sul mercato tali opportunità. La notevole quota di rientri con passaggio a part time (18,3%) dopo una interruzione lavorativa superiore ai due anni (molto più rilevante in confronto con quelle di qualsiasi altra forma di rientro, tutte tra il 6-7%) sembra validare l'ipotesi di una relazione "conciliativa" con le vicende legate al ciclo di vita.

Si è infine tentata, partendo dai percorsi individuali monitorati nella finestra temporale triennale,²² una tipologizzazione del lavoro part time in base al ruolo che l'evento "lavoro part time" ha esercitato

22. Si sono esclusi i rapporti nati negli ultimi sei mesi del 2001 in modo da attenuare gli effetti di riverbero generati dai rapporti di lavoro molto brevi, garantendo invece un periodo minimo di durata a tutti gli altri osservati.

nelle carriere dei lavoratori/trici, operando essenzialmente sulle componenti femminile, vero fuoco attorno al quale ruota, su questo tema, l'analisi. Si è cercato, in altri termini, di distinguere chi lavora prevalentemente o esclusivamente a tempo parziale, da chi lavora perlopiù a tempo pieno e solo occasionalmente a part time. Si sono utilizzate due variabili nella definizione di un criterio di discriminazione:

- il numero di mesi lavorati a part time nel totale del periodo osservato;
- la quota di tempo lavorato a part time sul totale del tempo lavorato nel periodo.

Gli individui vengono così distinti in:

- fedeli al part time, se hanno lavorato solo a part time;
- abituali, se hanno lavorato a part time almeno sei mesi e la quota del part time è superiore al 50%;
- occasionali, se i mesi a part time sono meno di sei o la quota di part time è inferiore al 50%;
- fulltimers pure, se non hanno mai lavorato a part time.

La tab. 10 riassume i risultati ottenuti. Intanto si può vedere, se ci fosse ancora bisogno di conferma, come le quote ottenute siano molto vicine alla realtà descritta dai dati della Rtf1: sommando le fedeli con le abituali si raggiunge una quota di partimers del 22,7%. Escludendo coloro che non hanno mai avuto esperienza di tempo parziale, la distribuzione evidenzia un 46% di fedeli, un 23% di abituali (che a sua volta nel 47% dei casi ha lavorato tre quarti del tempo a part time) ed un 31% di occasionali (che nel 50% dei casi ha lavorato per meno di un quarto del tempo a part time).

Le fedeli sono concentrate nelle classi d'età tra i 30 e i 49 anni, con un'età media di 37 anni, in maggioranza coniugate e con netta prevalenza del titolo di studio dell'obbligo (sarà così per tutte le tipologie, ma con diversa articolazione degli altri titoli).

Le abituali sono appena un poco più giovani, età media 36 anni, ma si dividono più equamente tra nubili e coniugate (37% contro 43%), il titolo di studio inizia a salire con una quota di diplomate attorno al 24%.

Le occasionali sono sensibilmente più giovani, con un'età media di 31 anni, con un'inversione di peso tra nubili (49%) e coniugate (33%) e con un generalizzato elevamento del titolo di studio posseduto (30% diplomate e 2,7% laureate).

Il profilo delle fulltimer tende ad estremizzare le differenze già in via di emersione, a partire dall'età media che si colloca a 29 anni, alla netta prevalenza delle nubili (52%), alla quota delle laureate (4%).

Tab. 10 – Tipologia delle lavoratrici in funzione dell'orario di lavoro

	<i>Fedeli</i>	<i>Abituali</i>	<i>Occasionali</i>	<i>Fulltimers</i>	<i>Totale</i>
Totale	14.093	6.996	9.593	62.327	93.009
%	15,2	7,5	10,3	67,0	100,0
<i>Età</i>					
<20	1,3	1,6	1,7	5,0	3,8
20-24	7,6	13,5	20,8	27,2	22,6
25-29	13,1	20,4	24,2	25,5	23,1
30-34	19,9	20,9	20,6	16,9	18,0
35-39	21,8	19,2	14,2	10,1	13,0
40-49	25,6	18,6	14,4	11,2	14,3
50-64	10,4	5,7	4,0	4,0	5,1
>64	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1
<i>Stato civile</i>					
Celibe/nubile	21,1	37,1	48,7	52,1	45,9
Coniugato/a	49,1	43,1	33,3	20,1	27,6
Divorziato/a	2,6	3,5	3,0	1,6	2,1
Vedovo/a	0,8	0,6	0,5	0,3	0,4
Dato mancante	26,4	15,8	14,5	25,9	24,1
<i>Titolo di studio</i>					
Laurea	1,8	1,8	2,7	4,0	3,4
Diploma	16,8	24,4	30,2	28,9	26,9
Qualifica prof.	3,8	4,5	5,0	3,4	3,7
Obbligo	56,9	54,7	49,3	43,8	47,2
Dato mancante	20,8	14,6	12,8	19,8	18,8
<i>Quota di lavoro part time su totale lavorato</i>					
<25%			50,3		
25-50%			45,7		
50-75%		50,4	2,1		
75-99%		47,7	1,9		
100%	100,0	1,9	0,0		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

6. Conclusioni

L'insieme dei dati analizzati sembra confermare le ipotesi interpretative già consolidate che sono scaturite dalle ricerche condotte attorno al tema del part time: è uno strumento di flessibilità prevalentemente utilizzato dalle donne, responsabile non in piccola parte della recente crescita occupazionale che ha interessato tale componente della forza lavoro, la sua diffusione aumenta costantemente ma a bassa velocità, trova più facile utilizzo nei settori del terziario dove meglio si concilia con le esigenze produttive, nei territori ad elevata tensione occupazionale risulta in larghissima misura una opzione scelta.

I recentissimi orientamenti legislativi²³ si muovono tutti nella direzione di rendere maggiormente appetibile per le aziende lo strumento contrattuale, riducendo i vincoli relativi alle diverse rigidità presenti. Del resto anche in precedenza gli incentivi all'impiego del part time erano sempre stati rivolti alle aziende che lo adottavano, mettendo chiaramente in luce da che parte stessero le resistenze.²⁴ I risultati di una recente indagine condotta presso le imprese lombarde²⁵ evidenziano alcuni importanti punti chiave: il 72% delle imprese utilizzatrici del part time ritiene che esso serva per rispondere alle esigenze dei lavoratori, solo il 20% per quelle aziendali; tra chi non lo usa il 27% lo giudica incompatibile con la propria organizzazione del lavoro; una quota compresa tra l'85 ed il 90% dell'insieme degli intervistati dichiara comunque di non conoscere o conoscere molto poco la legge che lo regola e le forme incentivanti che lo accompagnano (solo il 28% in effetti utilizza incentivi e soprattutto in riferimento ai lavoratori anziani).

Molto pregiudizio – anche se in riduzione – in relazione ad una forma di flessibilità che a differenza della maggior parte delle altre tende a venire incontro alle esigenze dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici.

Certo molto potrà l'evoluzione del sistema produttivo, la terziarizzazione e la smaterializzazione delle prestazioni lavorative, ma il part time resta (e resterà) una questione essenzialmente femminile per la connotazione rigidamente sessuata del lavoro domestico e di cura. Esso diviene per la donna un modo, sul piano individuale piuttosto oneroso,²⁶ per tenere insieme la necessità di essere presente

23. I già citati legge delega sul mercato del lavoro n. 30 del 14/2/2003 e schema di decreto legislativo di sua attuazione approvato dal Consiglio dei ministri del 6/6/2003.

24. L'impiego di un incentivo, di una forma premiale, serve a rendere più appetibile ciò che risulta normalmente indigesto. Le aziende sono chiaramente la parte recalcitrante rispetto al part time, molto spesso in relazione alla loro organizzazione produttiva, non raramente per la gestione amministrativa della parte contrattuale.

25. Sempre contenuta nel già citato Rapporto redatto da Irs, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003), l'indagine ha interessato 600 aziende lombarde, appartenenti ai settori dei pubblici esercizi, del commercio, dell'intermediazione finanziaria e monetaria, dell'industria tessile e delle calzature; 500 di esse adottavano il part time e 100 invece no.

26. Come ricorda Chiara Saraceno (2003): "Tutte le ricerche sull'uso del tempo segnalano che se si sommano le ore dedicate al lavoro familiare a quelle dedicate al lavoro remunerato, le donne occupate e con responsabilità familiari lavorano dalle 9 alle 15 ore alla settimana in più rispetto ai loro compagni".

contemporaneamente su più “fronti” proprio perché gli uomini non mutano il loro rapporto con il lavoro di riproduzione: se la conciliazione fosse una esigenza che travalica i generi, anche il rapporto tra tempo di vita e tempo di lavoro muterebbe a livello generale, il part time potrebbe diversamente improntare le esistenze di tutti.

Non è un passaggio semplice, necessita di cambiamenti non solo culturali ed individuali, ma anche delle strutture istituzionali, altrimenti, se tutto è lasciato al confronto privato tra uomini e donne, quello che ne potrà scaturire, come sostiene Beck, sarà solo “uno scambio di disuguaglianze. L’affrancamento delle donne dal lavoro domestico e dalle cure coniugali deve essere ottenuto mediante la regressione degli uomini a quell’«esistenza feudale moderna» che è esattamente ciò che le donne rifiutano per se stesse. [...] Ma gli uomini saranno tanto poco disposti quanto le donne a seguire l’esortazione «torniamo ai fornelli!»” (Beck U., 2000, p.163).

Non è una strada né percorribile né augurabile come neppure lo è quella di una rigenerazione di un ceto servile (Gorz A., 1992), a sua volta prevalentemente costituito da donne, che si sobbarchi le corvè di quelle *liberate* (e meglio pagate) e integrate *nel mondo degli uomini*.

Sarebbe deludente che come esito della modernizzazione e col proposito di mettere tutta la società al lavoro ottenessimo di mercificare ogni forma di interazione sociale, comprese quelle della sfera privata, e di comprimere ulteriormente gli spazi di vita dei più.

Riferimenti bibliografici

- Balbo L. (1978), *La doppia presenza*, Inchiesta, 2.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Bertola G. (2003), *In un mercato unico, ma senza crescita*, <http://www.lavoce.info/>.
- Bimbi F., Pristinger F. (a cura di) (1995), *Profili sovrapposti. La doppia presenza femminile in un’area ad economia diffusa*, Franco Angeli, Milano.
- Del Boca D. (2003), *Troppi pochi bambini? Le ricette del Libro Bianco sul welfare*, <http://www.lavoce.info/>.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1998), *Lavoro a tempo pieno o lavoro part-time: realtà e opzioni*, <http://www.eurofound.ie>.
- Gambuzza M., Rasera M. (2002), “E dicevano che era finito. Una società messa al lavoro”, in Marini D. (a cura di)(2002), *Nord Est 2002. Rapporto sulla società e l'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.
- Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Gros D. (2003), *Il motore che non gira*, <http://www.lavoce.info/>.
- Gruppo Krisis (2003), *Manifesto contro il lavoro*, DeriveApprodi, Roma.
- IRS, Unioncamere Lombardia e CdIE (2003), *Rapporto di ricerca. Il lavoro part-time. Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano.
- Ministero del lavoro (2003), *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro. Allegato statistico*, Roma, aprile.
- Rifkin J. (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini&Castaldi.
- Saraceno C. (2003), *Le donne tra responsabilità lavorative e familiari*, <http://www.lavoce.info/>.
- Solow R. (2003), *Come tornare a crescere*, <http://www.lavoce.info/>.

Gli autori:

Bruno Anastasia, esperto presso Veneto lavoro

Valerio Belotti, sociologo collaboratore di Veneto lavoro

Marina Camonico, sociologa collaboratrice di Veneto lavoro

Anna de Angelini, dirigente di Veneto lavoro

Maurizio Gambuzza, esperto presso Veneto lavoro

Giorgio Gardonio, dirigente di Veneto lavoro

Donata Gottardi, docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Verona

Maurizio Rasera, esperto presso Veneto lavoro

Arduino Salatin, consulente Isfol