Sommario

Premessa, di Raffaele Grazia pag. 7

Presentazione, di Sergio Rosato » 9

Parte prima: Tendenze

Le tendenze generali del mercato del lavoro, di Bruno Anastasia » 13

Profili territoriali del mercato del lavoro, di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera » 65

I cambiamenti del mercato del lavoro visti dal lato dell'offerta, di Anna de Angelini e Anna Giraldo » 105

Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative, di Anna de Angelini e Anna Giraldo » 171

Domanda di lavoro ed evoluzione della struttura professionale nel 2001, di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin » 199

Parte seconda: Politiche

La legislazione del lavoro, di Donata Gottardi » 247

Le politiche del lavoro: un monitoraggio per il Veneto, a cura di Bruno Anastasia e Giorgio Gardonio » 291

L'evoluzione della formazione professionale nel 2001, a cura della Segreteria regionale formazione e lavoro, della Direzione regionale formazione e della Direzione regionale lavoro » 345

Il nuovo apprendistato: concorrenza e esiti verso le altre tipologie contrattuali, di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin » 401

I lavoratori in mobilità: informazioni dagli archivi dei Centri per l'impiego, di Adriano Paggiaro » 423

Parte terza: Approfondimenti

Riforma costituzionale e competenze normative in materia di lavoro, di Donata Gottardi » 453

Le prospettive demografiche del Veneto, di Enzo Migliorini » 471

Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione, di Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera » 495

Premessa

La decima edizione del *Rapporto* esce in un periodo di grande effervescenza per l'attesa riforma del mercato del lavoro. Si cominciano a delineare i primi provvedimenti attuativi del programma indicato nel *Libro Bianco*, da tradurre in una nuova disciplina legislativa, attraverso la "Delega al Governo in materia di mercato del lavoro". Parallelamente comincia a prendere corpo la riforma costituzionale in materia di lavoro, che realizza una profonda modificazione nel sistema delle competenze non solo amministrative, ma anche legislative, avviando un processo di federalismo cooperativo e solidale.

Si apre una stagione densa di incognite ma sicuramente stimolante, soprattutto per le istituzioni regionali, gli enti locali e le parti sociali, sempre più coinvolti nelle vicende economico-sociali, spesso da protagonisti e non da semplici comprimari.

Ponendosi sullo stesso piano, nella forma e nella sostanza, il potere legislativo statale e quello regionale, viene a mutare radicalmente l'assetto e il rango delle funzioni normative, ma si trasforma parimenti il ruolo degli attori istituzionali e sociali nel territorio, chiamati ad evolvere da una funzione prevalentemente amministrativa e gestionale ad una di stampo programmatico e di regolazione.

Il sistema di concertazione, che fin qui ha accompagnato con successo le prime esperienze riformatrici in materia di politiche attive del lavoro e di servizi all'impiego, dovrà consolidarsi e rafforzarsi per essere pronto all'impegno di elaborare nuove politiche nelle materie che la Costituzione assegna alla competenza esclusiva e concorrente della Regione.

Il *Rapporto* delinea uno scenario del mercato del lavoro veneto caratterizzato dalla piena occupazione, i cui risvolti sono affatto diversi da quelli nazionali e molto più prossimi ai livelli europei d'eccellenza. I fattori economici e tecnologici determinano tassi di crescita occupazionale che portano a utilizzare fino in fondo le "forze lavoro" disponibili, ma fattori demografici e socio-culturali accentuano gli squilibri quanti-qualitativi tra la domanda e l'offerta, tali da indurre ad un fabbisogno strutturale di manodopera straniera e ad

una progressiva attrazione verso il mercato retribuito anche di fasce tradizionalmente impegnate nel lavoro di cura e a sostegno delle necessità familiari.

Le politiche del lavoro rivestono sempre più un'importanza cruciale in questo mercato, ma esse sì devono essere flessibili, per essere in grado di accompagnare i processi di adattamento dell'offerta e orientare in senso positivo la domanda.

Lo spostamento verso il basso di potestà e risorse, in un quadro che contemperi unitarietà ed autonomia, può favorire un processo armonico di adeguamento del nostro vetusto ordinamento del lavoro.

Raffaele Grazia

Assessore regionale alle politiche dell'occupazione e della formazione

Presentazione

In un anno in cui l'economia veneta subisce un processo di decelerazione, senza mostrare segni di recessione, il mercato del lavoro conferma la sua caratteristica di piena occupazione.

L'offerta aumenta non per effetti demografici ma per innalzamento dei tassi di attività. Le prospettive per il decennio in corso indicano un progressivo veloce invecchiamento dell'età media della popolazione, con una forte contrazione di quella in età centrale (20-49 anni) e una costante crescita degli over 65, che ormai superano la consistenza degli under 15 di oltre 200.000 unità. La dinamica della partecipazione al mercato del lavoro prosegue il suo trend positivo crescendo di circa mezzo punto all'anno, con un forte incremento della fascia adulta, in particolare delle donne. Il contributo demografico alla crescita delle forze di lavoro è quindi irrisorio, mentre decisivo è quello dovuto alle donne ed agli immigrati.

Il tasso di disoccupazione si abbassa ulteriormente (3,5%, con un 2,1% per i maschi e 5,4% per le donne) così come l'incidenza delle non forze di lavoro in età lavorativa.

La dinamica della domanda è ancora positiva: cresce l'occupazione, soprattutto delle donne, ma la vera novità è che si tratta in larga misura di occupazione stabile, quasi sempre dovuta a "trasformazione" di rapporti nati temporanei.

L'occupazione è, inoltre, sempre più "straniera", visto che le assunzioni degli extracomunitari crescono ancora di oltre il 15%.

Gli indicatori di performance veneti, rapportati a quelli italiani ed europei, ci documentano una situazione tendente all'eccellenza. Il tasso di occupazione veneto è assai prossimo a quello medio europeo, in particolare più alto per quello maschile ed ancora inferiore per quello femminile, ma con ritmi di crescita che ci porteranno in fretta (entro il 2010) al target indicato dalla Commissione Ue. I tassi di disoccupazione sono decisamente migliori di quelli medi europei, assai vicini al *benchmark* indicato, vale a dire la media dei tre Paesi migliori.

Il *Rapporto 2002*, nel mettere in luce questi aspetti, apre nuovi orizzonti di riflessione, soprattutto per le politiche dell'occupabilità su base regionale: se i target europei sono raggiunti quasi in modo "spontaneo", attraverso le dinamiche del mercato e le microscelte individuali e familiari, c'è da attendersi l'avvio di un processo di profonda trasformazione della società veneta. I nuovi occupati provengono in gran parte dalle "non forze di lavoro", ma il loro ingresso nel mercato retribuito provoca una crescita dell'economia dei servizi e del welfare, modificando in profondità la società regionale nei suoi tratti familistici che fin qui l'hanno caratterizzata.

Sergio Rosato
Direttore di Veneto lavoro

Parte prima

Tendenze

Le tendenze generali del mercato del lavoro

di Bruno Anastasia

1. Scenario internazionale: dopo un assai mediocre 2001, un 2002 all'insegna dell'incertezza

Per l'economia dei Paesi Ocse, il 2001 è stato – tra gli anni recenti – il peggiore: il pil complessivo è aumentato solo dell'1% (tab. 1).

Il rallentamento della crescita statunitense è stato aggravato, nella seconda metà dell'anno, dalle conseguenze dell'11 settembre, cosicché in media annua il pil statunitense ha fatto segnare un modestissimo – se comparato con le performance degli anni precedenti – +1,2%.

Le difficoltà ormai di lungo periodo del Giappone si sono ulteriormente acuite, tanto da far registrare una crescita negativa (-0,4%).

Il rallentamento è stato più contenuto in Europa: per i Paesi Ue è stata registrata una crescita media dell'1,7%. Tra i grandi Paesi Ue i risultati migliori sono stati conseguiti dalla Spagna (+2,8%), seguita da Regno Unito (+2,2%) e Francia (+2,0%); l'Italia si è collocata appena al di sopra della media Ue, mentre assai insoddisfacente è stato il risultato tedesco (+0,6%).

Della difficile fase congiunturale è riflesso evidente la dinamica occupazionale: nella media Ocse la crescita dell'occupazione si è fermata allo 0,4%, mentre il tasso di disoccupazione è – per la prima volta negli ultimi anni – risalito (6,4% contro il 6,1% dell'anno precedente). Negativi in modo particolare sono stati i risultati di Giappone e Stati Uniti dove al declino occupazionale si è associata la ripresa della crescita dei tassi di disoccupazione. In Europa, invece, la crescita ancora significativa dell'occupazione (+1,3%) ha permesso il proseguimento del calo della disoccupazione. In particolare in Spagna e in Italia sono stati ottenuti buoni risultati con una crescita significativa degli occupati e una contrazione importante (in Italia oltre un punto percentuale) del tasso di disoccupazione. Quest'ultimo rimane comunque più elevato nell'area Euro (8%) rispetto all'insieme dei Paesi Ocse (6,4%).

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

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

Fonte: Ocse, *Perspectives économiques*, n. 71, 2002

Le previsioni complessive per il 2002 scontano un riavvio della crescita (+1,8%) insufficiente però a generare ricadute positive nel mercato del lavoro: nell'insieme dei Paesi Ocse l'occupazione rimarrà stabile e il tasso di disoccupazione continuerà a crescere.

Più analiticamente le previsioni segnalano:

- una ripresa del pil negli Stati Uniti, ma non tale da essere sufficiente a migliorare il quadro occupazionale, tanto che il tasso di disoccupazione raggiungerà il 5,6%;
- un nuovo ulteriore peggioramento delle condizioni complessive dell'economia giapponese, con un forte incremento del tasso di disoccupazione (si avvicinerà al 6%);
- in Europa la dinamica del pil sarà più modesta di quella del 2001 ma sarà accompagnata ancora da una limitata crescita occupazionale che servirà a contenere il rimbalzo negativo del tasso di disoccupazione, previsto comunque in aumento;
- in Italia l'elevato contenuto occupazionale della crescita determinerà altri risultati positivi nel mercato del lavoro pur a fronte di un incremento del pil stimato intorno all'1,5%.

2. Scenario italiano: segnali recenti di convergenza tra Nord e Sud in un contesto di crescita molto "labour intensive"

Il rallentamento degli scambi commerciali internazionali e la conseguente contrazione della domanda globale hanno interessato e "colpito" anche l'economia italiana.

La dinamica del pil è risultato comunque positiva (+1,8%), "tirata" soprattutto dagli investimenti fissi lordi (+2,4%) e dalla spesa della Pubblica amministrazione e delle Istituzioni sociali private (+2,3%) mentre il contributo delle esportazioni – pur cresciute soprattutto per i servizi – è stato più limitato (+0,8% la relativa crescita in volume, nonostante il miglioramento delle ragioni di scambio).

Pur nel quadro di un rallentamento della crescita, i principali indicatori del mercato del lavoro hanno tutti evidenziato di nuovo – come già nel 2000 – significativi miglioramenti (tab. 2 e tab. 3).

Osserviamo la dinamica dei tre indicatori principali:

Tab. 2 – Popolazione, occupati e persone in cerca di occupazione nelle regioni italiane, media 2001 (val. ass. in migliaia)

	Pop.tot.	*Pop.>15*	*Pop.15-64*	*Pop.fem.*	*Pop.fem. >15*	*Pop.fem. 15-64*	*Occ.tot.*	*Occ.fem.*	*In cerca di occ.tot.*	*In cerca di occ.fem.*
Piemonte	4.238	3.724	2.868	2.176	1.926	1.423	1.785	733	92	56
Val d'Aosta	119	104	82	61	53	40	55	23	2	1
Lombardia	9.042	7.848	6.275	4.638	4.060	3.109	3.959	1.585	153	92
Trentino-Alto Adige	930	780	629	474	401	310	421	170	11	7
Veneto	4.492	3.886	3.098	2.294	2.000	1.529	1.970	773	71	44
Friuli-Venezia Giulia	1.174	1.040	795	609	544	394	495	202	21	14
Liguria	1.603	1.434	1.039	842	760	522	612	245	42	24
Emilia-Romagna	3.974	3.518	2.646	2.046	1.825	1.316	1.794	766	71	43
Toscana	3.514	3.103	2.336	1.818	1.619	1.171	1.453	592	78	51
Umbria	833	731	546	428	379	272	330	133	19	12
Marche	1.458	1.269	959	748	656	478	602	249	29	18
Lazio	5.241	4.527	3.618	2.712	2.369	1.835	1.960	740	223	116
Abruzzo	1.273	1.091	839	653	564	419	469	166	29	18
Molise	325	278	210	166	143	105	110	39	17	10
Campania	5.755	4.657	3.869	2.948	2.413	1.949	1.593	463	462	219
Puglia	4.065	3.369	2.748	2.085	1.748	1.390	1.236	370	213	105
Basilicata	600	503	395	305	258	197	182	57	36	20
Calabria	2.030	1.682	1.346	1.034	864	673	559	174	193	104
Sicilia	5.046	4.140	3.320	2.597	2.155	1.684	1.394	404	382	183
Sardegna	1.635	1.400	1.148	831	717	573	536	175	124	64
Italia	57.348	49.084	38.765	29.465	25.454	19.388	21.514	8.060	2.267	1.201

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 3 – Tassi di attività, occupazione e disoccupazione nelle regioni italiane, 1994, 2000 e 2001

	Tasso di attività			*Tasso di attività 15-64*			*Tasso di occup.*			*Tasso di occ. 15-64*			*Tasso di disocc.*		
	1994	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*
Piemonte	43,5	44,6	44,3	61,1	64,6	64,6	39,9	41,8	42,1	56,0	60,6	61,4	8,2	6,3	4,9
Val d'Aosta	46,5	47,3	47,8	64,7	67,5	68,6	43,8	45,2	45,8	60,9	64,4	65,7	5,8	4,5	4,2
Lombardia	44,5	45,1	45,5	61,3	63,7	64,6	41,6	43,1	43,8	57,4	60,9	62,2	6,4	4,4	3,7
Trentino-Alto Adige	45,2	46,6	46,5	64,5	67,5	67,5	43,3	45,4	45,3	61,8	65,6	65,7	4,1	2,7	2,6
Veneto	43,7	45,2	45,4	61,1	64,3	64,9	41,0	43,5	43,9	57,3	61,9	62,7	6,2	3,7	3,5
Friuli-Venezia Giulia	41,4	43,0	43,9	59,3	62,4	63,9	38,5	41,0	42,1	55,0	59,6	61,3	7,2	4,6	4,0
Liguria	38,7	40,4	40,8	56,5	60,8	61,8	34,7	37,1	38,2	50,5	55,8	57,7	10,4	8,2	6,5
Emilia-Romagna	45,8	46,8	46,9	65,2	68,6	69,0	43,0	44,9	45,1	61,3	65,8	66,4	6,0	4,0	3,8
Toscana	42,1	43,3	43,6	60,9	63,7	64,4	38,6	40,7	41,3	55,7	59,8	61,1	8,4	6,1	5,1
Umbria	40,1	41,6	41,8	58,9	62,4	62,8	36,7	38,9	39,5	53,7	58,3	59,4	8,6	6,5	5,3
Marche	41,8	42,9	43,3	61,0	64,0	64,5	39,0	40,8	41,3	57,0	60,8	61,5	6,6	5,0	4,6
Lazio	40,4	41,3	41,6	56,3	58,8	59,5	35,9	36,7	37,4	50,0	52,2	53,3	11,0	11,0	10,2
Abruzzo	38,0	38,2	39,1	56,2	57,0	58,3	34,6	35,2	36,9	51,2	52,5	54,9	8,9	7,8	5,7
Molise	38,7	38,5	39,2	58,2	58,5	59,7	32,4	33,1	33,9	48,6	50,2	51,4	16,2	14,0	13,7
Campania	35,1	35,5	35,7	52,1	52,3	52,5	27,8	27,1	27,7	41,1	39,8	40,5	20,9	23,7	22,5
Puglia	34,0	36,0	35,6	49,9	52,5	52,0	28,9	29,8	30,4	42,4	43,5	44,3	15,0	17,1	14,7
Basilicata	34,9	36,7	36,3	51,9	54,9	54,3	29,2	30,8	30,3	43,3	45,9	45,3	16,3	16,3	16,5
Calabria	34,8	35,9	37,0	52,0	53,6	55,2	27,9	26,5	27,5	41,7	39,5	40,9	19,7	26,0	25,7
Sicilia	33,0	35,1	35,2	49,5	52,5	52,7	25,9	26,7	27,6	38,6	39,8	41,3	21,7	24,0	21,5
Sardegna	37,4	39,7	40,4	53,2	55,8	56,7	30,0	31,5	32,8	42,6	44,2	46,0	19,7	20,6	18,7
Italia	40,0	41,2	41,5	57,4	59,9	60,4	35,6	36,9	37,5	51,0	53,5	54,6	11,1	10,6	9,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

– il tasso di attività (15-64 anni) ha superato il 60%: rispetto al 1994[1] la crescita è di tre punti;
– il tasso di occupazione (15-64 anni) è cresciuto di oltre un punto rispetto al 2000, toccando quota 54,6%; rispetto al 1994 la crescita è di 3,6 punti;
– il tasso di disoccupazione si è posizionato al 9,5%, di oltre un punto inferiore a quello medio del 2000 e di oltre due punti inferiore al livello massimo raggiunto, in questo caso, nel 1998 (11,84%).

Il trend positivo emerge ancor più netto considerando i valori assoluti:
– gli occupati, nella media annua, hanno raggiunto nel 2001 i 21,514 ml. di unità, esito di una crescita, rispetto al punto minimo toccato nel 1995 (20,026 ml.), di circa un milione e mezzo di occupati aggiuntivi;[2]
– le persone in cerca di occupazione sono scese a 2,267 ml. di unità, ritornando, dopo il valore massimo raggiunto nel 1998 (2,745 ml.), ad un livello inferiore a quello del 1993.

Il mercato del lavoro negli ultimi anni ha riservato dunque un'importante sorpresa positiva: la crescita rilevante dell'occupazione che, in presenza di un quadro demografico pressoché stagnante, si è tradotta in un apprezzabile incremento del tasso di occupazione. La "macchina" del mercato del lavoro si è messa in moto lentamente ma con prestazioni via via più significative: centomila occupati in più nel 1996, altrettanti nel 1997; poi duecentomila in più nel '98 e altrettanti nel '99; infine balzi da 400.000 unità negli ultimi due anni[3].

La lezione della seconda metà degli anni novanta smentisce quindi quei profeti della "fine del lavoro" che avevano basato le loro analisi su una presunta marcia trionfale del binomio innovazione-produttività, tale da rendere sempre meno "labour intensive" la strut-

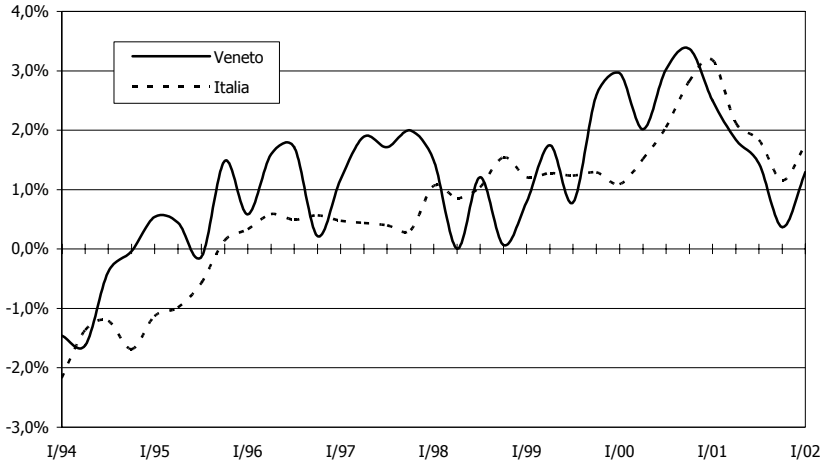
1. In un'ottica di medio periodo, si è adottato il 1994 come anno di confronto perché esso segna, per il Veneto, il punto più basso nella consistenza degli occupati (per l'Italia il punto di minimo è stato toccato nel 1995), ridottisi a seguito della crisi economica e istituzionale dei primi anni '90.

2. Secondo la contabilità nazionale, in termini di unità di lavoro (occupati *full time equivalent*) si è passati da 22,528 ml. nel 1995 a 23,861 ml. nel 2000 (+1.333.000 unità). Il livello assoluto dell'input di lavoro ha finalmente superato, a distanza di dieci anni, quello contabilizzato per il 1991 (23,608 ml. di unità di lavoro), anno di massima espansione dell'occupazione prima della crisi del '92-'93.

3. I dati trimestrali mettono in luce una decelerazione dei ritmi di crescita dell'occupazione intervenuta a partire dal 2001 (graf. 1): ciò è in linea con l'evoluzione del ciclo economico internazionale.

tura produttiva delle economie avanzate, e che avevano favoleggiato, di conseguenza, sull'indispensabilità di una crescita economica sostenuta (e impossibile) 'solo' per non far arretrare i livelli occupazionali. Come si può notare in tab. 4, il tasso medio di crescita del pil è stato in Italia, per il periodo 1995-2001, inferiore al 2% (1,9% per l'esattezza), eppure è stato più che sufficiente ad assicurare una crescita media annua dell'occupazione pari all'1% in termini di unità di lavoro[4] mentre la dinamica della produttività si è fermata al di sotto dell'1% medio.[5] Un trend dunque con assoluta evidenza di tipo "labour intensive": buono per l'occupazione, certo, anche se spesso composto da tanti lavori a basso salario e a basso valore aggiunto (soprattutto di tipo terziario, di servizio alle persone e alle famiglie), nonché attrattore anche di manodopera extracomunitaria poco qualificata.

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



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

4. Che diventa dell'1,2% ad una valutazione in termini di occupati, vale a dire di "teste", causa l'effetto del part time che, incrementandosi, trascina più le teste che le unità di lavoro.

5. In Veneto, a fronte di una crescita del pil pari al 2,2%, quella degli occupati è stata dell'1,5%, quella delle unità di lavoro dell'1,4% e quella della produttività intorno allo 0,8%.

Tab. 4 – Occupazione, produttività e pil in Veneto e in Italia, 1995-2001

	1995	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Valori assoluti							
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (in ml. di euro)							
Veneto (Istat)	83.953	85.308	88.419	89.812	91.280		
Veneto (Prometeia)	83.953	85.308	88.419	89.797	91.247	94.026	95.413
Italia (Istat)	923.052	933.142	952.050	969.130	984.567	1.012.802	1.030.910
Italia (Prometeia)	922.687	932.530	951.373	968.505	984.023	1.012.802	1.030.910
Occupati (ex Forze di lavoro) (in 000)							
Veneto	1.797	1.816	1.846	1.859	1.887	1.940	1.970
Italia	20.026	20.125	20.207	20.435	20.692	21.080	21.514
Unità di lavoro (Istat) (in 000)							
Veneto (Istat)	2.041	2.063	2.088	2.102	2.127		
Veneto (Prometeia)	2.041	2.063	2.088	2.102	2.126	2.189	2.215
Italia (Istat)	22.528	22.600	22.692	22.916	23.092	23.495	23.861
Italia (Prometeia)	22.521	22.592	22.682	22.908	23.081	23.495	23.861
Produttività (pil per unità di lavoro) (in 000 di euro)*							
Veneto (Istat)	41,1	41,3	42,3	42,7	42,9		
Veneto (Prometeia)	41,1	41,3	42,3	42,7	42,9	43,0	43,1
Italia (Istat)	41,0	41,3	42,0	42,3	42,6	43,1	43,2
Italia (Prometeia)	41,0	41,3	41,9	42,3	42,6	43,1	43,2
Variazioni sull'anno precedente							
Prodotto interno lordo ai prezzi di mercato (in ml. di euro)							
Veneto (Istat)		1,6%	3,6%	1,6%	1,6%		
Veneto (Prometeia)		1,6%	3,6%	1,6%	1,6%	3,0%	1,5%
Italia (Istat)		1,1%	2,0%	1,8%	1,6%	2,9%	1,8%
Italia (Prometeia)		1,1%	2,0%	1,8%	1,6%	2,9%	1,8%
Occupati (ex Forze di lavoro) (in 000)							
Veneto		1,0%	1,7%	0,7%	1,5%	2,8%	1,5%
Italia		0,5%	0,4%	1,1%	1,3%	1,9%	2,1%
Unità di lavoro (Istat) (in 000)							
Veneto (Istat)		1,1%	1,2%	0,7%	1,2%		
Veneto (Prometeia)		1,1%	1,2%	0,7%	1,1%	2,9%	1,2%
Italia (Istat)		0,3%	0,4%	1,0%	0,8%	1,7%	1,6%
Italia (Prometeia)		0,3%	0,4%	1,0%	0,8%	1,8%	1,6%
Produttività (pil per unità di lavoro) (in 000 di euro)*							
Veneto (Istat)		0,5%	2,4%	0,9%	0,4%		
Veneto (Prometeia)		0,5%	2,4%	0,9%	0,5%	0,1%	0,3%
Italia (Istat)		0,8%	1,6%	0,8%	0,8%	1,1%	0,2%
Italia (Prometeia)		0,7%	1,6%	0,8%	0,8%	1,1%	0,2%

Nota sulle fonti: i dati di contabilità nazionale Istat sono, per il Veneto, gli ultimi divulgati (15 ottobre 2001); per l'Italia quelli aggiornati al comunicato stampa del 1 marzo 2002.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat e Prometeia

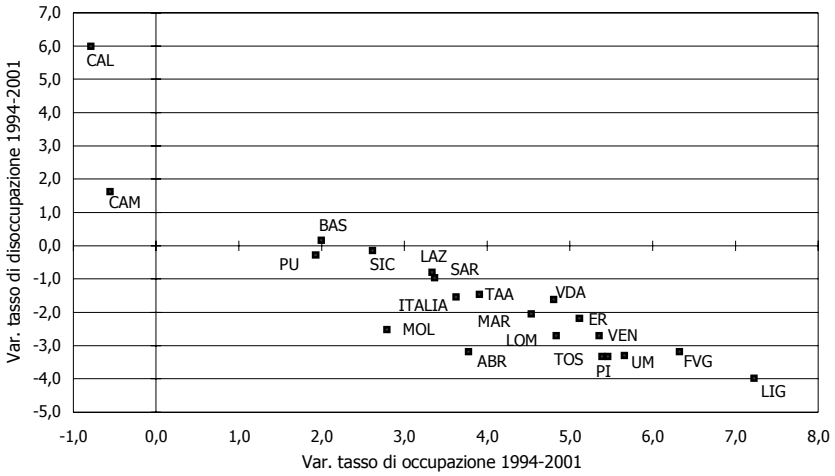
Queste considerazioni relative all'Italia devono ora essere qualificate territorialmente: come è noto, l'Italia presenta fortissime differenziazioni interne, tra le più rilevanti conosciute nel contesto europeo.

Innanzitutto va sottolineato che negli ultimi anni il tasso di occupazione per la popolazione tra i 15 e i 64 anni è migliorato in quasi tutte le regioni italiane e, analogamente, il tasso di disoccupazione si è abbassato. Uniche aree con performance negative anche nel medio periodo risultano la Campania e la Calabria, per le quali – rispetto al 1994 – né il tasso di occupazione risulta cresciuto né quello di disoccupazione risulta calato. Di certo l'intensità delle tendenze positive risulta distribuita in modo da privilegiare nettamente le regioni del Nord (graf. 2), cosicché le distanze non si sono affatto attenuate, nonostante il recupero registrato nel Mezzogiorno negli anni più recenti.

Per quanto riguarda il tasso di occupazione (per la popolazione 15-64 anni) si osserva che:

– la maggior parte delle regioni del Centro Nord si colloca ormai oltre il 60%: il livello massimo è raggiunto dall'Emilia Romagna (66,4%), cui fanno seguito Trentino Alto Adige, Val d'Aosta e Veneto;
– su livelli di poco inferiori al 60% troviamo Umbria e Liguria;

Graf. 2 – Confronto tra le regioni italiane: variazione del tasso di disoccupazione e del tasso di occupazione 1994-2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

– Lazio, Abruzzo e Molise si collocano tra il 50 e il 55%;
– le regioni del Sud, infine, si collocano tra il 40 e il 46%.

La distanza tra la regione "migliore" (Emilia Romagna) e quella "peggiore" (Campania) è pari a 25,9 punti, mentre era di 22,7 punti nel 1994 (tra Emilia Romagna e Sicilia).

Per il tasso di disoccupazione si osserva che:
– Nord Est (inclusa Emilia Romagna) e Lombardia si collocano sotto il 4%;
– Piemonte, Val d'Aosta e Marche stanno tra il 4 e il 5%;
– Liguria, Umbria, Toscana e Abruzzo sono le altre regioni con un livello di disoccupazione inferiore alle due cifre (stanno tra il 5 e il 6,5%);
– Lazio, Molise, Basilicata, Puglia e Sardegna si collocano tra il 10 e il 19%;
– infine Campania, Sicilia e Calabria evidenziano tassi di disoccupazione superiori al 20%.

La distanza tra la regione "migliore" (Trentino Alto Adige) e quella "peggiore" (Calabria) è pari a 23,1 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 performance più modeste, perché più recenti, sono state registrate al Sud.

3. Scenario veneto (I). L'economia: decelerazione senza crisi

È sempre difficile tracciare con puntualità[6] il profilo dell'economia veneta per la fase più recente:[7] alcune indicazioni essenziali si possono peraltro ricavare mettendo a confronto le principali stime disponibili realizzate da diversi centri di ricerca (tab. 5).

Gli elementi di analisi consolidati, in riferimento al triennio 1999-2001, risultano i seguenti:

6. Ciò dipende dal fatto che i dati ufficiali Istat di contabilità regionale attualmente disponibili sono aggiornati al 1999 e non coprono quindi il biennio più recente.

7. Per una riflessione più ampia sull'evoluzione recente dell'economia del Nordest cfr Anastasia, Corò (2002).

a. la dinamica del pil, sempre positiva, ha raggiunto il suo picco nel 2000;
b. gli scostamenti regionali dal dato nazionale sono assai modesti;
c. nel 1999 la crescita del Veneto è stata perfettamente allineata a quella nazionale (+1,6%);
d. nel 2000, a fronte di una crescita dell'Italia pari al 2,9%, il Veneto ha evidenziato – secondo la maggioranza degli istituti di ricerca – una performance migliore, che può stare tra il +3,5% di Unioncamere regionale e il +3% di Prometeia;
e. per il 2001 gli istituti di ricerca preconsuntivano una crescita del Veneto allineata o inferiore a quella media nazionale (fa eccezione l'ottimismo di Unioncamere regionale);
f. per il 2002 il range delle previsioni è particolarmente aperto: si va dal +1,1% di Prometeia al 2,0% di Unioncamere regionale, mentre le previsioni per l'Italia si aggirano attualmente tra l'1,3% e l'1,5%.[8]

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

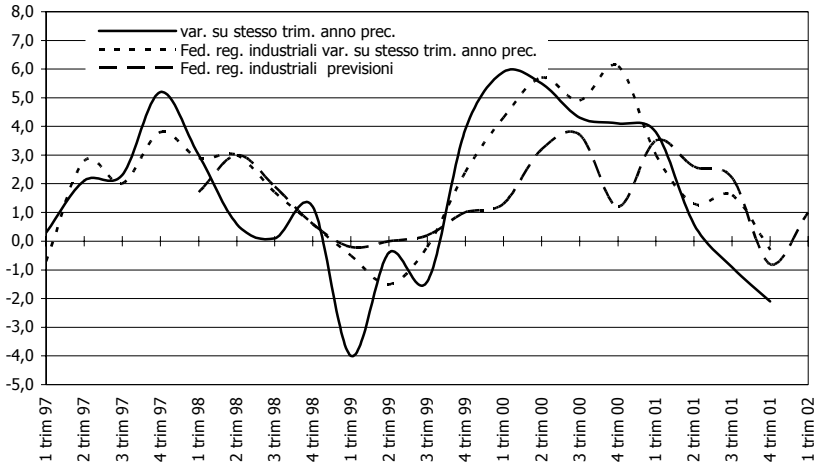
	1997	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*	*2002*
Stati Uniti	4,4%	4,3%	4,1%	4,1%	1,2%	2,5%
Area Euro	2,3%	2,9%	2,7%	3,5%	1,6%	1,3%
Italia	2,0%	1,8%	1,6%	2,9%	1,8%	1,5%
Veneto:						
- Istat, pil (ottobre 2001)	3,6%	1,0%	1,6%			
- Svimez e Svimez-Irpet, prezzi '95, pil (marzo 2002)			1,6%	3,2%	1,8%	1,7%
- Ist. Tagliacarne, valore agg. al cdf (luglio 2001)			1,4%	3,1%		
- Centro studi Unioncamere nazionale, pil (aprile 2002)					1,7%	1,5%
- Prometeia, pil (aprile 2002)				3,0%	1,5%	1,1%
- Isae (luglio 2001)				2,8%	2,2%	
- Unioncamere regionale del Veneto, val. agg. al cdf (marzo 2002)				3,5%	2,2%	2,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro

Il quadro, dunque, è di una crescita continua (anche se in qualche anno modesta), senza nessuna "caduta" in condizioni rappresentabili come "recessione".

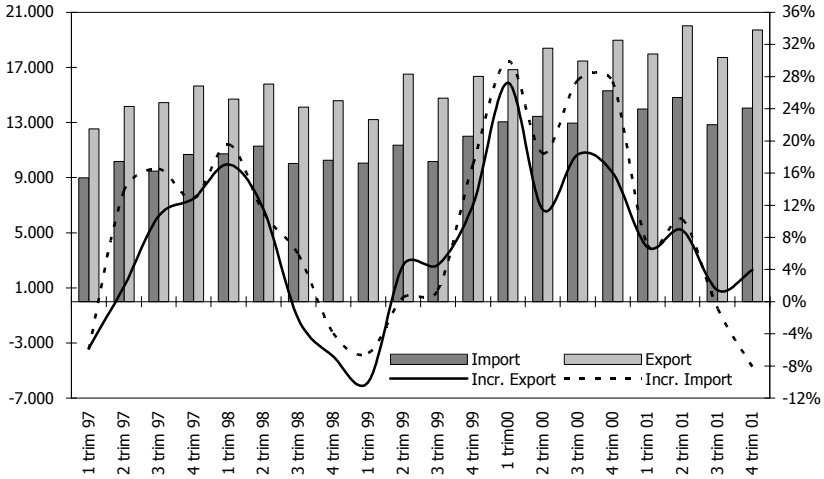
8. Escluse quelle governative (attestate ancora al 2,3% previsto dal Dpef 2001), le quali peraltro ambiscono ad assumere una valenza anche politica (sono volte cioè ad influenzare le aspettative), non ad essere un dato meramente tecnico.

Graf. 3 – Indicatori congiunturali per il Veneto: var. % su stesso trimestre anno precedente



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Federazione regionale industriali e Unioncamere del Veneto

Graf. 4 – Veneto, import ed export: val. assoluti (md. di lire) e var. % su stesso trim. anno precedente



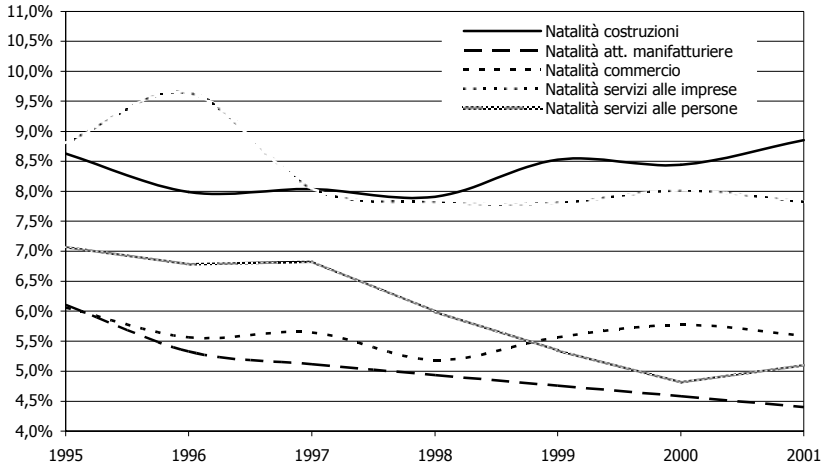
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

Le stime della dinamica annuale del pil appiattiscono peraltro l'effettivo profilo congiunturale. Esso ci è meglio restituito da altri indicatori. In particolare esso risulta evidente osservando la dinamica della produzione industriale (graf. 3). Sia dai dati di fonte Federazione regionale degli industriali veneti che da quelli di fonte Unioncamere-Giuria della congiuntura, emerge che:

a. tra il finire del '99 e il secondo semestre 2000 vi è stata una forte ripresa (tra l'altro i dati a consuntivo risultano sempre superiori alle previsioni);
b. il successivo progressivo rallentamento per tutto il 2001 appare più pronunciato nelle valutazioni Unioncamere che in quelle della Federazioni industriali;
c. si colgono segnali di inversione di tendenza per l'inizio del 2002.

Analogo risulta il ciclo delle esportazioni e delle importazioni. E, in ogni caso, si conferma di grande importanza per l'economia regionale il contributo della domanda estera (graf. 4): nel 2001 l'export ha superato i 75.000 miliardi di lire evidenziando una crescita pari al 5,3%, particolarmente importante perché successiva ad un anno boom come il 2000.

Graf. 5 – Tasso di natalità delle imprese in Veneto per grandi settori



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Infocamere

La contemporanea stagnazione delle importazioni[9], ferme a poco meno di 55.000 miliardi, ha determinato un miglioramento del saldo commerciale[10] che per la prima volta è salito oltre il livello del 1996, superando i 20.000 miliardi.

Tab. 6 – Veneto. Imprese attive per settore 1994-2001

	1994	*1997*	*1999*	*2001*	*var. % 01/94*	*var. % 01/99*
Agricoltura e pesca	6.037	125.955	121.075	108.498	1.697,2%	-10,4%
Estrazione di minerali	287	301	301	301	4,9%	0,0%
Attività manifatturiere	69.842	69.085	68.770	69.224	-0,9%	0,7%
- Alimentari e tabacco	5.327	5.388	5.585	6.056	13,7%	8,4%
- Sistema moda	15.119	13.781	12.901	12.244	-19,0%	-5,1%
- Carta-editoria	2.759	2.868	2.958	3.028	9,7%	2,4%
- Chimica	2.192	2.198	2.241	2.283	4,2%	1,9%
- Metallurgia e meccanica	27.235	27.935	28.314	28.880	6,0%	2,0%
- Mezzi di trasporto	809	817	837	917	13,3%	9,6%
- Legno-mobilio e altre manifatturiere	16.401	16.098	15.934	15.816	-3,6%	-0,7%
Prod. e distrib.energ.elettr., gas e acqua	84	124	135	127	51,2%	-5,9%
Costruzioni	44.064	47.958	51.961	56.992	29,3%	9,7%
Commercio all'ingrosso e dettaglio	105.345	104.323	103.500	104.226	-1,1%	0,7%
Servizi prevalenti alle imprese	49.029	54.081	58.476	66.538	35,7%	13,8%
- Trasporti, magazzinaggio e comunicaz.	16.342	16.723	16.943	17.101	4,6%	0,9%
- Intermediaz.monetaria e finanziaria	5.581	6.490	7.166	8.328	49,2%	16,2%
- Attività immobiliari	11.609	12.785	14.498	18.556	59,8%	28,0%
- Noleggio macc. e attrezz. senza operat.	1.070	1.177	1.328	1.405	31,3%	5,8%
- Informatica e attività connesse	3.943	4.773	5.292	6.334	60,6%	19,7%
- Ricerca e sviluppo	90	122	138	143	58,9%	3,6%
- Altre attività professionali e imprendit.	10.394	12.011	13.111	14.671	41,1%	11,9%
Servizi prevalenti alle persone	50.558	53.014	54.139	55.445	9,7%	2,4%
- Alberghi e ristoranti	19.553	20.614	20.768	21.064	7,7%	1,4%
- Istruzione	728	808	885	1.041	43,0%	17,6%
- Sanità e altri servizi sociali	657	779	825	946	44,0%	14,7%
- Altri servizi pubblici, sociali e personali	14.805	15.393	15.817	16.187	9,3%	2,3%
- Smaltim. rifiuti solidi, acque di scarico e sim.	222	244	261	304	36,9%	16,5%
- Attività ricreative, culturali e sportive	2.188	2.444	2.681	2.926	33,7%	9,1%
- Altre attività dei servizi	12.395	12.705	12.875	12.957	4,5%	0,6%
- Serv. domestici presso famiglie e conv.	10	27	27	20	100,0%	-25,9%
Imprese non classificate	1.712	2.338	3.868	2.462	43,8%	-36,3%
Totale	312.153	441.786	446.408	447.626	43,4%	0,3%
Totale esclusa l'agricoltura	306.374	317.237	327.065	341.294	11,4%	4,4%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Infocamere

9. Per esse si è osservata una netta decelerazione della crescita nel corso del 2001, fino al risultato negativo del quarto trimestre.

10. Grandezza che, a livello territoriale, come è noto, va comunque interpretata molto cautamente.

In questo contesto di continua espansione, la platea degli imprenditori extra-agricoli[11] continua a crescere: tra il 1994 e il 2001, le imprese venete sono aumentate dell'11,4%, passando da 306.000 a 341.000 unità (tab. 6).

Quanto agli andamenti settoriali, si osserva:

a. un saldo positivo particolarmente pronunciato per il comparto delle costruzioni (attorno al 3% annuo) e per i servizi (prevalenti) alle imprese (attorno al 2% annuo); tra questi ultimi i maggiori indici di crescita sono evidenziati dalle attività immobiliari da un lato e da informatica-attività connesse e settore finanziario dall'altro;
b. una quantità di imprese attive nella manifattura praticamente costante, tra le 69.000 e le 70.000 unità, nonostante il continuo declino del relativo tasso di natalità (graf. 5); quanto alla composizione interna del comparto si osserva che la contrazione del sistema moda (quasi del 20% rispetto al 1994: da oltre 15.000 a poco più di 12.000 imprese nel 2001) e quella del legno-mobilio (-3,6%) sono state in larga misura compensate dall'espansione di diversi segmenti afferenti alla meccanica e in particolare alla produzione di macchine per l'industria;
c. un'espansione modesta dei servizi (prevalenti) alle persone.

4. Scenario veneto (II). Il mercato del lavoro: la piena occupazione e i suoi risvolti

4.1 L'offerta di lavoro: l'incremento deriva dalla crescita dei tassi di partecipazione più che dalle dinamiche demografiche

4.1.1 La dinamica della popolazione: stranieri al 3%

La popolazione del Veneto è attualmente attorno ai 4,5 ml. di abitanti[12] (tab. 7). La quota di stranieri residenti aveva superato, a fine 2000, il 3%. Anche se tale quota sarà sicuramente ridimensionata

11. In agricoltura le imprese attive, pari a circa 125.000 nel biennio 1997-1998, sono ora meno di 110.000. Il dato del 1996 è antecedente alla confluenza del settore nel Rec.

12. La realizzazione del censimento della popolazione nel 2001 comporta la revisione dei dati sulla popolazione risultanti dal movimento anagrafico e la "sistemazione" delle conseguenti incongruenze. Per questo per il 2001 non si dispone ancora del bilancio demografico.

dalle risultanze censuarie, di certo, per l'evoluzione demografica della regione, l'elemento centrale, nel bilancio complessivo del decennio 1991-2001, è dato dalla crescita della presenza di stranieri, in stragrande maggioranza non cittadini Ue.

La rilevanza delle immigrazioni emerge nettamente, del resto, dalla lettura delle modificazioni in corso nella struttura della popolazione per classe d'età. In tab. 8 sono riportate le tendenze di lungo periodo.

Tab. 7 – Indicatori di presenza di cittadini stranieri in Veneto e in Italia

		Veneto			*Italia*		*Veneto/Italia*	
	Totale	*Totale stranieri*	*Extraco-munitari*	*quota % stranieri*	*Totale stranieri*	*Extraco-munitari*	*Totale stranieri*	*Extraco-munitari*
Permessi di soggiorno (Ministero dell'interno-Istat):								
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	129.940		1.388.153	1.236.354	10,1%	10,5%
Residenti (Istat/Anagrafi comunali)								
cens. ott. 91	4.380.797	25.471	21.384	0,6%	356.159	275.354	7,2%	7,8%
31.12.1992	4.395.263	39.287	n.d.	0,9%	573.258	n.d.	6,9%	n.c.
31.12.1993	4.415.309	44.700	38.217	1,0%	629.165	508.836	7,1%	7,5%
31.12.1994	4.422.290	50.662	44.349	1,1%	685.469	560.552	7,4%	7,9%
31.12.1995	4.433.060	57.575	51.013	1,3%	737.793	609.310	7,8%	8,4%
31.12.1996	4.452.793	71.102	64.078	1,6%	884.555	751.044	8,0%	8,5%
31.12.1997	4.469.156	83.172	75.662	1,9%	991.678	853.756	8,4%	8,9%
31.12.1998	4.487.560	97.218	89.260	2,2%	1.116.394	972.993	8,7%	9,2%
31.12.1999	4.511.714	117.045	108.708	2,6%	1.270.553	1.122.047	9,2%	9,7%
31.12.2000	4.540.853	141.160	132.504	3,1%	1.464.589	1.310.764	9,6%	10,1%
cens. ott. 2001*	4.490.586				987.363			

* Dati provvisori; da segnalare che in Italia gli stranieri presenti ma non residenti erano 252.185.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat/Ministero degli interni

Tab. 8 – La popolazione per classi d'età in Veneto: una prospettiva di lungo periodo

	Dati censimento popolazione					*Dati anagrafici*	
	1951	*1961*	*1971*	*1981*	*1991*	*1.1.1996*	*1.1.2001*
A. Valori assoluti							
tot. 0-14	1.084.676	943.962	1.027.449	905.916	623.196	588.280	606.690
tot. 15-24	697.137	629.782	607.191	698.608	679.150	588.101	474.830
tot. 15-29	1.032.222	913.798	890.688	999.010	1.059.446	964.671	831.324
tot. 15-64	2.533.124	2.551.573	2.650.327	2.879.520	3.088.588	3.098.865	3.117.771
tot. 20-64	2.183.928	2.242.833	2.355.916	2.507.371	2.768.916	2.847.885	2.906.799
tot. 25-54	1.528.732	1.553.926	1.602.293	1.741.269	1.903.307	1.980.862	2.097.698
tot. 30-54	1.193.647	1.269.910	1.318.796	1.440.867	1.523.011	1.604.292	1.741.204
tot. 55-64	307.255	367.865	440.843	439.643	506.131	529.902	545.243
tot. 65 e più	300.259	351.027	445.635	559.611	669.013	745.915	816.392
totale	3.918.059	3.846.562	4.123.411	4.345.047	4.380.797	4.433.060	4.540.853
B. Tasso medio annuo di variazione							
tot. 0-14		-1,38%	0,85%	-1,25%	-3,67%	-1,15%	0,62%
tot. 15-24		-1,01%	-0,36%	1,41%	-0,28%	-2,84%	-4,19%
tot. 15-29		-1,21%	-0,26%	1,15%	0,59%	-1,86%	-2,93%
tot. 15-64		0,07%	0,38%	0,83%	0,70%	0,07%	0,12%
tot. 20-64		0,27%	0,49%	0,62%	1,00%	0,56%	0,41%
tot. 25-54		0,16%	0,31%	0,84%	0,89%	0,80%	1,15%
tot. 30-54		0,62%	0,38%	0,89%	0,56%	1,05%	1,65%
tot. 55-64		1,82%	1,83%	-0,03%	1,42%	0,92%	0,57%
tot. 65 e più		1,57%	2,42%	2,30%	1,80%	2,20%	1,82%
totale		-0,18%	0,70%	0,52%	0,08%	0,24%	0,48%
C. Composizione							
tot. 0-14	27,7%	24,5%	24,9%	20,8%	14,2%	13,3%	13,4%
tot. 15-24	17,8%	16,4%	14,7%	16,1%	15,5%	13,3%	10,5%
tot. 15-29	26,3%	23,8%	21,6%	23,0%	24,2%	21,8%	18,3%
tot. 15-64	64,7%	66,3%	64,3%	66,3%	70,5%	69,9%	68,7%
tot. 20-64	55,7%	58,3%	57,1%	57,7%	63,2%	64,2%	64,0%
tot. 25-54	39,0%	40,4%	38,9%	40,1%	43,4%	44,7%	46,2%
tot. 30-54	30,5%	33,0%	32,0%	33,2%	34,8%	36,2%	38,3%
tot. 55-64	7,8%	9,6%	10,7%	10,1%	11,6%	12,0%	12,0%
tot. 65 e più	7,7%	9,1%	10,8%	12,9%	15,3%	16,8%	18,0%
totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

Il dato più rilevante per l'assetto attuale del mercato del lavoro e per le implicazioni sulla dinamica dell'offerta è la contrazione registrata nell'ultimo decennio per le classi giovanili (nonostante le immigrazioni), quelle in ingresso nel mercato del lavoro, figlie ormai del "baby sboom". In effetti:

- tra il 1991 e il 1996 i giovani in età 15-29 anni sono diminuiti ad un ritmo del 3% annuo;
- nell'intero decennio il calo della medesima classe è valutabile, in valori assoluti, in circa 230.000 unità;
- il complesso della popolazione in età 15-64 anni è invece cresciuto, seppur di pochissimo (da 3,089 a 3,118 ml.): ciò implica che l'età media si è innalzata (all'incirca di un anno ogni cinque).

Le prospettive per il decennio in corso, in ipotesi di assenza di immigrazioni, sono di un ulteriore veloce invecchiamento dell'età media della popolazione e di una forte contrazione – pari a circa 200.000 unità – dell'insieme della popolazione in età centrale 20-49 anni.[13]

Per contro, la popolazione con oltre 65 anni, cresciuta negli anni '90 ad un tasso medio annuo attorno al 2%, è pari oggi al 18% della popolazione totale e, in valori assoluti, si avvia a triplicare la consistenza osservata nel 1951. Dal 1991 gli over 65 superano la consistenza degli under 15: al 2001 tale gap è pari ad oltre 200.000 unità.

4.1.2 La dinamica della partecipazione: i giovani rinviano l'ingresso nel mercato del lavoro, gli adulti sono presenti in maniera sempre più massiccia, gli anziani continuano a ritirarsi senza (apparenti) difficoltà

Nel 2001 è proseguito il trend di lungo periodo orientato alla continua crescita dei tassi di attività delle classi centrali di età, soprattutto femminili (tab. 9).

Nel complesso della popolazione in età 15-64 anni, il tasso di attività è passato dal 61,1% del 1994[14] al 64,9% del 2001: praticamente una crescita di mezzo punto all'anno (ricordiamo che un punto significa circa 30.000 persone).

13. Si rinvia, per più estese e precise simulazioni sul futuro demografico del Veneto, al saggio di Migliorini in questo stesso volume.

14. Ricordiamo che adottiamo il 1994 come anno di confronto perché esso segna il momento di inizio dell'ormai lungo ciclo di espansione occupazionale che stiamo osservando.

Tab. 9 – Forze di lavoro e persone in cerca di occupazione per classe di età in Veneto (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*
1994														
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
2001														
fino a 14	-	-	-	-	-	-	291	598	-	-	-	-	-	-
15-19	13	35	4	6	17	41	103	211	16,4	19,5	21,4	14,4	12,9	16,7
20-24	74	159	8	13	82	172	131	263	62,6	65,2	9,6	7,4	56,6	60,4
25-34	267	608	16	25	283	633	364	747	77,6	84,7	5,5	3,9	73,3	81,4
35-44	231	587	10	15	240	602	351	721	68,6	83,5	4,0	2,5	65,8	81,4
45-54	143	417	6	8	149	424	304	613	49,2	69,2	3,9	1,8	47,3	68,0
55-64	38	135	2	4	40	140	277	543	14,3	25,7	4,4	3,1	13,6	24,9
65 e oltre	7	29	0	0	7	29	471	788	1,4	3,7	3,8	1,2	1,4	3,7
Totale	773	1.970	44	71	817	2.041	2.294	4.492	35,6	45,4	5,4	3,5	33,7	43,9
Totale 15-64	766	1.941	44	70	810	2.012	1.529	3.098	53,0	64,9	5,5	3,5	50,1	62,7
Totale 15 e oltre	773	1.970	44	71	817	2.041	2.000	3.886	40,9	52,5	5,4	3,5	38,6	50,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Ad una considerazione di genere, mentre il tasso di attività maschile ha sostanzialmente oscillato tra il 76 e il 77%, quello femminile è stato protagonista di un forte incremento, passando dal 46% del 1994 al 53% del 2001: dunque, una crescita media di un punto all'anno.

Quanto alla differenziazione del trend per classe d'età occorre ricordare che:

a. per i giovani (under 24), sia maschi che femmine, la partecipazione si va riducendo, in concomitanza con la crescita dei tassi di scolarizzazione: nel 2001 il tasso di attività degli under 20 è sceso sotto il 20% (era pari al 27,2% nel 1994) mentre quello della classe d'età 20-24 anni si è collocato al 65,2%, circa tre punti in meno del 1994;
b. per tutte le classi 25-54 anni si osserva una forte crescita: in particolare per le donne in età 35-44 anni l'incremento è stato di oltre tredici punti (dal 55,3% del 1994 al 68,6% del 2001);
c. per la classe 55-64 anni la dinamica è tuttora di riduzione, cosicché dal 27,5% del 1994 si è passati al 25,7% del 2001: le politiche di "invecchiamento attivo" e le restrizioni varate a più riprese per ritardare il momento del ritiro dal lavoro non sembrano aver dato ancora apprezzabili risultati "macro".

In conclusione: se è vero che i giovani rinviano l'ingresso – almeno quello "strutturato" – nel mercato del lavoro[15], che gli adulti sono presenti in maniera sempre più massiccia grazie alla progressiva "omogeneizzazione" dei comportamenti femminili (favorita dalla diffusione del part time) e che gli anziani continuano a ritirarsi senza vincoli stringenti, ne consegue che ancora sono tiepidi, almeno a questo stadio aggregato dell'analisi, i segnali di rottura (pur attesi) della tradizionale ripartizione "fordista" del ciclo di vita in stadi dedicati successivamente ed esclusivamente a formazione/lavoro/quiescenza.

Ad ogni modo, a fronte di una crescita delle forze di lavoro (15-64 anni) tra il 1994 e il 2001 pari a 130.000 unità, la quota imputabile alla dinamica demografica[16] è stimabile in circa 10-12.000 unità: si tratta quindi di un contributo irrisorio, mentre decisivo è quello derivante dalla modificazione dei comportamenti delle donne intrecciati con le "pressioni" e le opportunità assicurate dalla dinamica della domanda.

15. È ancora rilevante la presenza giovanile nel lavoro stagionale, come documentato in questo stesso volume nel saggio di Anna de Angelini.

16. Calcolata attribuendo alla popolazione in età di lavoro del 2001 il medesimo tasso di attività registrato nel 1994.

4.1.3 Declino del tasso di disoccupazione ed elasticità dell'offerta di lavoro

In valori assoluti le persone in cerca di occupazione sono state nella media del 2001 pari a 71.000 unità; nel 1994 erano poco meno di 120.000: il calo quindi è stato assai rilevante (tab. 10). Si tratta per due terzi di donne (44.000: tab. 11) e per un terzo di maschi (26.000: tab. 12).

Tab. 10 – Forze di lavoro nel Veneto e in Italia, 1994-2000-2001 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			*Italia*		
	1994	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*
1. Popolazione presente	4.361	4.460	4.492	56.623	57.189	57.348
2. Forze di lavoro	1.904	2.016	2.041	22.662	23.575	23.781
2.1. Persone in cerca di occupazione:	118	75	71	2.508	2.495	2.267
- disoccupati veri e propri	55	34	31	958	888	826
- in cerca di prima occupazione	30	15	12	998	1.036	932
- altri in cerca	32	27	28	552	571	509
2.2. Occupati totali:	1.787	1.940	1.970	20.154	21.080	21.514
- agricoltura	103	88	83	1.411	1.120	1.126
- industria in senso stretto	624	669	656	5.238	5.149	5.133
- costruzioni	130	142	145	1.622	1.618	1.707
- totale industria	754	811	801	6.860	6.767	6.841
- altre attività	930	1.042	1.086	11.883	13.193	13.548
2.3. Occupati dipendenti:	1.243	1.374	1.410	14.356	15.131	15.517
- agricoltura	19	18	17	547	451	464
- industria	597	631	633	5.395	5.259	5.311
- altre attività	627	725	759	8.414	9.420	9.742
3. Non forze di lavoro:	2.456	2.445	2.451	33.961	33.614	33.567
- cercano lavoro non attivamente	38	28	33	1.288	1.211	1.175
- non cercano ma disp. a lavorare	106	146	94	1.523	2.034	1.631
- non disponibili	1.053	928	960	13.753	12.304	12.530
- non forze di lavoro < 15 anni	602	598	606	8.792	8.271	8.264
- non forze di lavoro > 64 anni	657	745	759	8.606	9.794	9.966
Tassi						
Tasso di attività totale	43,7%	45,2%	45,4%	40,0%	41,2%	41,5%
Tasso di attività 15-64	61,1%	64,3%	64,9%	57,4%	59,9%	60,4%
Tasso di occupazione totale	41,0%	43,5%	43,9%	35,6%	36,9%	37,5%
Tasso di occupazione 15-64 anni	57,3%	61,9%	62,7%	51,0%	53,5%	54,6%
Tasso di disoccupazione	6,2%	3,7%	3,5%	11,1%	10,6%	9,5%
Comp. % dell'occupazione per settori:						
- agricoltura	5,8%	4,5%	4,2%	7,0%	5,3%	5,2%
- industria	42,2%	41,8%	40,6%	34,0%	32,1%	31,8%
- altre attività	52,0%	53,7%	55,1%	59,0%	62,6%	63,0%
Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:						
- lavoratori dipendenti	69,6%	70,8%	71,6%	71,2%	71,8%	72,1%
- lavoratori indipendenti	30,4%	29,2%	28,4%	28,8%	28,2%	27,9%
Tasso di industrializ. (occ. ind./pop. tot.)	17,3%	18,2%	17,8%	12,1%	11,8%	11,9%
Tasso di terziariz. (occ. altre att./pop. tot.)	21,3%	23,4%	24,2%	21,0%	23,1%	23,6%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 11 – Forze di lavoro femminili nel Veneto e in Italia, 1994-2000-2001 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			*Italia*		
	1994	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*
1. Popolazione presente	2.237	2.281	2.294	29.107	29.393	29.465
2. Forze di lavoro	708	797	817	8.272	9.080	9.261
2.1. Persone in cerca di occupazione:	67	49	44	1.274	1.316	1.201
- disoccupati veri e propri	26	20	18	373	369	338
- in cerca di prima occupazione	18	10	7	465	493	451
- altri in cerca	24	19	20	436	454	412
2.2. Occupati totali:	641	748	773	6.998	7.764	8.060
- agricoltura	29	24	23	496	351	363
- industria in senso stretto	216	231	224	1.518	1.531	1.542
- costruzioni	5	8	11	88	102	104
- totale industria	221	239	235	1.607	1.633	1.646
- altre attività	392	485	515	4.896	5.779	6.051
2.3. Occupati dipendenti:	496	596	616	5.304	6.053	6.319
- agricoltura	4	6	4	203	148	154
- industria	195	208	208	1.361	1.387	1.397
- altre attività	297	382	405	3.740	4.519	4.768
3. Non forze di lavoro:	1.529	1.484	1.477	20.835	20.313	20.204
- cercano lavoro non attivamente	26	20	23	774	752	730
- non cercano ma disp. a lavorare	81	103	67	1.125	1.485	1.194
- non disponibili	719	614	628	9.444	8.186	8.300
- non forze di lavoro < 15 anni	293	291	294	4.276	4.017	4.011
- non forze di lavoro > 64 anni	409	456	464	5.215	5.873	5.970
Tassi						
Tasso di attività totale	31,7%	34,9%	35,6%	28,4%	30,9%	31,4%
Tasso di attività 15-64	46,0%	51,7%	53,0%	41,9%	46,3%	47,3%
Tasso di occupazione totale	28,7%	32,8%	33,7%	24,0%	26,4%	27,4%
Tasso di occupazione 15-64 anni	41,6%	48,6%	50,1%	35,4%	39,6%	41,1%
Tasso di disoccupazione	9,5%	6,1%	5,4%	15,4%	14,5%	13,0%
Comp. % dell'occupazione per settori:						
- agricoltura	4,5%	3,3%	3,0%	7,1%	4,5%	4,5%
- industria	34,4%	31,9%	30,4%	23,0%	21,0%	20,4%
- altre attività	61,1%	64,8%	66,6%	70,0%	74,4%	75,1%
Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:						
- lavoratori dipendenti	77,3%	79,6%	79,8%	75,8%	78,0%	78,4%
- lavoratori indipendenti	22,7%	20,4%	20,2%	24,2%	22,0%	21,6%
Tasso di femminiliz. (occ. femmine/occ. tot)	35,9%	38,6%	39,2%	34,7%	36,8%	37,5%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Il tasso di disoccupazione veneto – già bassissimo nel 2000 (3,7%) tanto che l'avevamo indicato, nel *Rapporto* dello scorso anno, come "un punto di minimo che appare difficilmente comprimibile" – si è ulteriormente abbassato, toccando il 3,5% (5,4% per le donne e 2,1% per i maschi). La discesa continua del tasso di disoccupazione risulta essersi arrestata (conclusa?) solo nel primo trimestre 2002, complice anche la fase congiunturale non certo brillante (graf. 6).

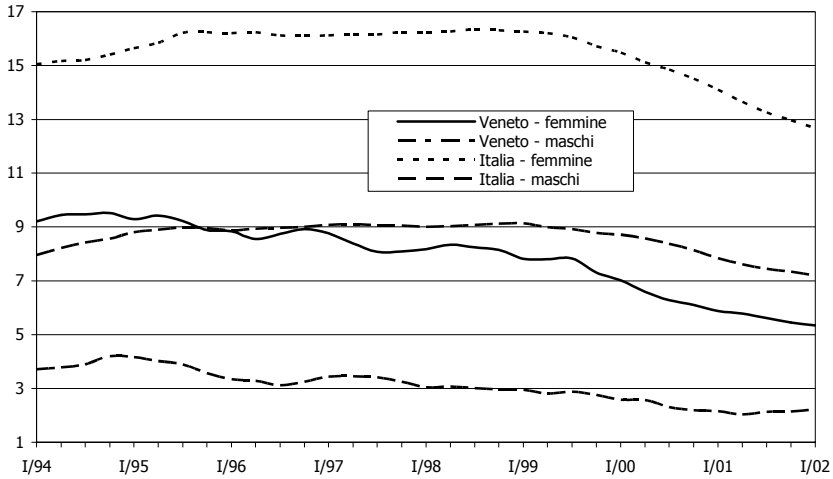
Tab. 12 – Forze di lavoro maschili nel Veneto e in Italia, 1994-2000-2001 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			*Italia*		
	1994	*2000*	*2001*	*1994*	*2000*	*2001*
1. Popolazione presente	2.124	2.179	2.198	27.516	27.796	27.884
2. Forze di lavoro	1.196	1.219	1.224	14.390	14.495	14.521
2.1. Persone in cerca di occupazione:	50	27	26	1.234	1.179	1.066
- disoccupati veri e propri	29	14	13	586	519	487
- in cerca di prima occupazione	13	5	5	532	543	481
- altri in cerca	8	8	8	116	117	97
2.2. Occupati totali:	1.146	1.192	1.197	13.156	13.316	13.455
- agricoltura	75	63	60	915	769	764
- industria in senso stretto	409	438	433	3.719	3.617	3.592
- costruzioni	124	134	134	1.534	1.516	1.603
- totale industria	533	572	566	5.253	5.134	5.194
- altre attività	538	557	571	6.987	7.414	7.497
2.3. Occupati dipendenti:	747	779	793	9.052	9.078	9.197
- agricoltura	15	12	14	344	303	309
- industria	402	423	426	4.034	3.873	3.915
- altre attività	331	344	354	4.673	4.902	4.973
3. Non forze di lavoro:	928	960	974	13.127	13.301	13.363
- cercano lavoro non attivamente	12	7	10	514	459	445
- non cercano ma disp. a lavorare	25	43	26	397	549	437
- non disponibili	334	314	332	4.309	4.117	4.230
- non forze di lavoro < 15 anni	309	307	312	4.516	4.254	4.254
- non forze di lavoro > 64 anni	248	289	294	3.391	3.921	3.996
Tassi						
Tasso di attività totale	56,3%	55,9%	55,7%	52,3%	52,1%	52,1%
Tasso di attività 15-64	76,0%	76,7%	76,5%	73,1%	73,6%	73,6%
Tasso di occupazione totale	54,0%	54,7%	54,5%	47,8%	47,9%	48,3%
Tasso di occupazione 15-64 anni	72,8%	75,0%	74,9%	66,7%	67,5%	68,1%
Tasso di disoccupazione	4,2%	2,2%	2,1%	8,6%	8,1%	7,3%
Comp. % dell'occupazione per settori:						
- agricoltura	6,5%	5,3%	5,0%	7,0%	5,8%	5,7%
- industria	46,5%	48,0%	47,3%	39,9%	38,6%	38,6%
- altre attività	47,0%	46,7%	47,7%	53,1%	55,7%	55,7%
Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:						
- lavoratori dipendenti	65,2%	65,3%	66,3%	68,8%	68,2%	68,4%
- lavoratori indipendenti	34,8%	34,7%	33,7%	31,2%	31,8%	31,6%
Tasso di maschiliz. (occ. maschi/occ. tot)	64,1%	66,7%	61,7%	65,3%	63,2%	63,8%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

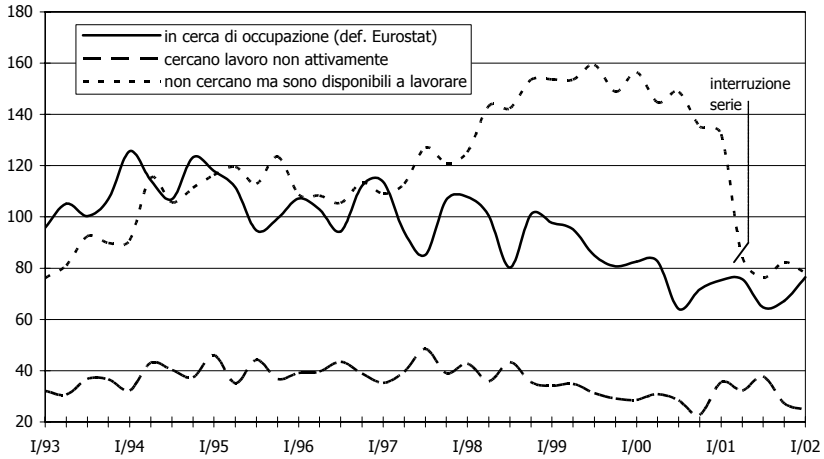
L'attuale livello di disoccupazione è pressoché interamente "frizionale", come testimoniato anche dalla contenuta incidenza della disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi), stimabile intorno alle 20-25.000 unità, uno "zoccolo duro", determinato in buona misura da situazioni soggettive con rilevanti problemi di occupabilità.

Graf. 6 – Tassi di disoccupazione maschile e femminile, confronto Veneto/Italia (medie mobili trimestrali)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 7 – 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, rtfl

Per quanto riguarda la composizione della disoccupazione, tutte e tre le tradizionali componenti individuate dalle statistiche risultano in contrazione:

- i disoccupati "veri e propri", vale a dire coloro che hanno perso il posto di lavoro, costituiscono tuttora la quota maggioritaria (31.000) ma risultano praticamente dimezzati rispetto al livello massimo toccato nell'inverno '94-'95, quando avevano sfiorato le 60.000 unità;
- le persone in cerca di prima occupazione, dati gli andamenti demografici descritti, sono ormai un contingente assai ristretto – poco più di 10.000 unità – mentre nel '94 erano tre volte tanto: qui è particolarmente evidente e forte l'effetto congiunto di crescita della scolarizzazione da un lato ed elevata domanda di lavoro dall'altro;
- la componente residuale ("altri in cerca"), è quella che si è meno contratta nell'arco di tempo considerato.

Date queste dimensioni della disoccupazione – che sommando le prime due componenti supera di poco le 40.000 unità – è chiaro che la domanda di lavoro è obbligata a mobilitare, oltre che lavoratori extracomunitari, anche quelle componenti di "non forze di lavoro" che, pur non in ricerca attiva di occupazione, sono comunque "catturabili" dal mercato del lavoro: si tratta, in sostanza, da un lato delle persone blandamente in cerca (hanno sì svolto azioni di ricerca ma non nel periodo più recente) e dall'altro di quanti si dichiarano disponibili a lavorare a particolari condizioni pur senza attivare alcuna propria iniziativa per collocarsi (graf. 7). La somma di queste due componenti supera attualmente di poco le 100.000 unità: anche questo è un aggregato in riduzione[17] ma, comunque, la sua consistenza 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".

Un quadro quantitativo delle "non forze di lavoro", vale a dire del bacino di popolazione in età da lavoro ancora (potenzialmente) mobilitabile è offerto dalla tab. 13. Considerando le "non forze di lavoro" in età centrale (25-49 anni) si osserva che esse assommano a circa 300.000 unità mentre erano circa 380.000 nel 1994.

17. La contrazione osservata a partire dall'aprile 2001 dipende anche da variazioni definitorie relative alla "disponibilità". Ciò comporta la necessaria cautela nei confronti con i dati degli anni precedenti.

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

	Casalinghe		*Studenti*		*Ritirati*		*Altri*		*Totale*		
	M	*F*	*M*	*F*	*M*	*F*	*M*	*F*	*M*	*F*	*T*
1994											
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
2001											
15-24	1	9	114	120	0	0	11	6	126	135	261
25-29	0	16	17	17	0	0	6	6	24	39	62
30-39	1	86	3	3	1	2	8	10	14	101	114
40-49	0	98	0	0	2	8	7	7	10	113	122
50 e oltre	3	421	0	0	459	330	28	45	489	796	1.285
Totale	6	629	135	139	462	339	60	75	662	1.183	1.845
Var. 2001-1994											
15-24	1	0	-21	-18	0	0	-17	-3	-36	-21	-57
25-29	0	-15	1	0	0	0	0	0	1	-16	-15
30-39	1	-22	2	1	0	-1	0	3	4	-19	-15
40-49	0	-43	0	0	-4	-9	0	2	-4	-50	-54
50 e oltre	3	17	0	0	77	49	-1	-13	79	52	131
Totale	6	-63	-18	-17	73	39	-18	-11	43	-53	-9

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

In larga misura si tratta di casalinghe, cui è imputabile l'intera riduzione, dato che esse sono scese da 280.000 unità nel 1994 a 200.000 nel 2001: continuando di questo passo la figura della casalinga in età centrale dovrebbe estinguersi entro vent'anni. Da annotare come un segno dei tempi l'emergere dei casalinghi maschi (prevalentemente anziani): nel 1994 non risultavano, nel 2001 sono 6.000.

Le informazioni disponibili[18] sugli iscritti al collocamento sembrano contraddire quanto detto fin qui (tab. 14): emerge infatti un incremento del volume complessivo degli iscritti pari al 4,1% che mal si combina con tutto ciò che abbiamo esposto sulle tendenze in corso nel mercato del lavoro veneto.

18. Tali informazioni sono limitate alle quattro province che, nel corso del 2001, utilizzavano ancora il software Netlabor1. Per le restanti tre province transitate al software Netlabor3 non si dispone di dati amministrativi omogenei e comparabili con quelli degli anni precedenti, essendo in fase di ri-costruzione (vale a dire di ri-adeguamento alle caratteristiche del nuovo software) le modalità di estrazione, organizzazione ed elaborazione dei dati amministrativi al fine di renderli statisticamente significativi.

Tab. 14 – Iscritti al collocamento per centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre

	Disoccupati e in cerca di prima occupazione					*Iscritti*	*Totale*	*di cui*
	<6 mesi	*6-12 mesi*	*12-24 mesi*	*>24 mesi*	*Totale*	*occupati*		*extra*
2000								
A. Totale								
Rovigo	6.108	1.446	2.274	4.966	14.794	1.853	16.647	387
Treviso	11.238	4.884	2.580	4.488	23.190	5.110	28.300	3.721
Verona	12.698	8.002	9.817	10.266	40.783	5.738	46.521	5.442
Vicenza	6.221	4.153	3.640	3.913	17.927	4.076	22.003	2.619
Tot. 4 province	36.265	18.485	18.311	23.633	96.694	16.777	113.471	12.169
B. Femmine								
Rovigo	3.545	1.060	1.688	3.931	10.224	1.246	11.470	195
Treviso	5.962	2.874	1.721	3.269	13.826	3.286	17.112	1433
Verona	7.737	4.858	6.091	7.262	25.948	4.056	30.004	2586
Vicenza	3.850	2.628	2.454	3.042	11.974	2.927	14.901	1408
Tot. 4 province	21.094	11.420	11.954	17.504	61.972	11.515	73.487	5.622
quota F/Totale	58,2%	61,8%	65,3%	74,1%	64,1%	68,6%	64,8%	46,2%
2001								
A. Totale								
Rovigo	5.435	2.715	3.078	6.070	17.298	2.478	19.776	580
Treviso	10.058	5.483	7.613	6.147	29.301	5.897	35.198	4.432
Verona	9.221	4.991	10.171	10.200	34.583	4.143	38.726	4.703
Vicenza	6.060	3.415	5.180	4.775	19.430	4.457	23.887	2.813
Tot. 4 province	30.774	16.604	26.042	27.192	100.612	16.975	117.587	12.528
B. Femmine								
Rovigo	3.186	1.666	2.088	4.716	11.656	1.574	13.230	336
Treviso	5.454	3.177	4.478	4.329	17.438	3.811	21.249	1.993
Verona	5.778	3.205	6.491	7.192	22.666	2.831	25.497	2.434
Vicenza	3.730	2.285	3.396	3.631	13.042	3.231	16.273	1.634
Tot. 4 province	18.148	10.333	16.453	19.868	64.802	11.447	76.249	6.397
quota F/Totale	59,0%	62,2%	63,2%	73,1%	64,4%	67,4%	64,8%	51,1%
Var. % 2001-2000								
A. Totale								
Rovigo	-11,0%	87,8%	35,4%	22,2%	16,9%	33,7%	18,8%	49,9%
Treviso	-10,5%	12,3%	195,1%	37,0%	26,4%	15,4%	24,4%	19,1%
Verona	-27,4%	-37,6%	3,6%	-0,6%	-15,2%	-27,8%	-16,8%	-13,6%
Vicenza	-2,6%	-17,8%	42,3%	22,0%	8,4%	9,3%	8,6%	7,4%
Tot. 4 province	-15,1%	-10,2%	42,2%	15,1%	4,1%	1,2%	3,6%	3,0%
B. Femmine								
Rovigo	-10,1%	57,2%	23,7%	20,0%	14,0%	26,3%	15,3%	72,3%
Treviso	-8,5%	10,5%	160,2%	32,4%	26,1%	16,0%	24,2%	39,1%
Verona	-25,3%	-34,0%	6,6%	-1,0%	-12,6%	-30,2%	-15,0%	-5,9%
Vicenza	-3,1%	-13,1%	38,4%	19,4%	8,9%	10,4%	9,2%	16,1%
Tot. 4 province	-14,0%	-9,5%	37,6%	13,5%	4,6%	-0,6%	3,8%	13,8%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor /Amministrazioni provinciali

In realtà, questi dati amministrativi risultano particolarmente instabili non solo per le ben note ragioni "storiche", riassumibili nella discrepanza via via crescente tra disoccupazione amministrativa e disoccupazione "reale" (cfr Anastasia et al., 2000), ma anche a causa della transizione in corso nella disciplina in materia che, imperniandosi sull'effettiva e verificata "disponibilità" al lavoro dei soggetti, sta approdando ad una "pulizia" degli elenchi dei "clienti" dei servizi all'impiego[19] e, in definitiva, all'individuazione di target di disoccupati effettivi, ridimensionando il gap che in passato si era aperto tra disoccupazione "amministrativa" e disoccupazione "reale". Questa transizione, avviata dal dlsg 181/2000 e applicata in Veneto dalla Deliberazione della Giunta regionale n. 3721 del 21 dicembre 2001 ("Riordino collocamento introdotto dal dlgs 21/4/2000 n. 181 e dal dpr 7/7/2000 n. 142: indirizzi applicativi"), dovrebbe trovare nel corso del 2002 concreta realizzazione e lasciar traccia quindi anche nelle statistiche.

Per quanto riguarda i dati del 2001, più che alla dinamica generale condizionata dalla situazione di "attesa", conviene portare attenzione ad alcuni elementi specifici:

a. la caduta generalizzata degli iscritti di breve durata (ovunque quelli fino a 6 mesi; a Verona e Vicenza anche quelli fino ad un anno) è indicativa di una riduzione dei flussi aggiuntivie/o di un loro veloce turnover (in altre parole diminuiscono gli ingressi e aumenta la probabilità delle uscite), elementi entrambi congruenti con il contesto di piena occupazione nonché coerenti con quanto già documentato nel *Rapporto* dell'anno precedente;
b. la dinamica di crescita degli extracomunitari – comunque inferiore a quella media complessiva – è trainata soprattutto dalla componente femminile, giunta a rappresentare oltre la metà dei relativi iscritti.

Ritornando alla transizione in corso, esistono finora solo documentazioni "locali", non omogeneee e non "sommabili", sulle prime attività coerenti con la nuova impostazione e avviate già nel 2001. Il risultato di queste iniziative ancora frammentarie convalida comunque le attese di una formidabile "selezione" dell'offerta. A Mirano, ad esempio, una verifica realizzata nell'autunno del 2001 chiamando

19. Le "liste" degli "iscritti al collocamento" saranno pertanto sostituite da "elenchi di disponibili".

a colloquio i 462 giovani che alla fine del 2000 avevano rilasciato la dichiarazione di disponibilità prevista dal d.lgs. 181, ha condotto ai seguenti risultati: 139 non presentati, 75 occupati, 35 cancellati perché totalmente indisponibili, 18 invalidi civili, 16 in altre condizioni (formazione, leva, maternità), 144 disponibili parziali (studenti), 35 (meno dunque del 10% ...) effettivamente e pienamente disponibili. Situazione non dissimile è quella risultata, per lo stesso segmento, a Dolo. In tal caso sono stati contattati 184 maschi: 54 non si sono presentati, 11 sono stati cancellati, 11 sono risultati in servizi di leva, 53 hanno dato una disponibilità parziale, 55 sono risultati effettivamente disponibili e, di questi, ben 37 sono stati immediatamente avviati o segnalati nel corso del colloquio. Nel medesimo Centro analoghe operazioni sono state svolte con riferimento ai lavoratori in mobilità e alle "donne in reinserimento". Per i primi, su 235 intervistati, 17 sono stati cancellati, 145 sono risultati iscritti con problemi di salute o prossimi alla pensione, 73 gli effettivamente disponibili (di questi 6 sono stati avviati nel corso dell'intervista). Per quanto riguarda le donne in reinserimento (definite come donne disponibili con precedenti rapporti di lavoro non riferiti agli ultimi due anni), su 169 convocate, 12 sono state cancellate perché di fatto indisponibili, 35 non si sono presentate, 115 si sono dichiarate disponibili solo a part time, 5 a full time e 2 sono state segnalate nel corso del colloquio.

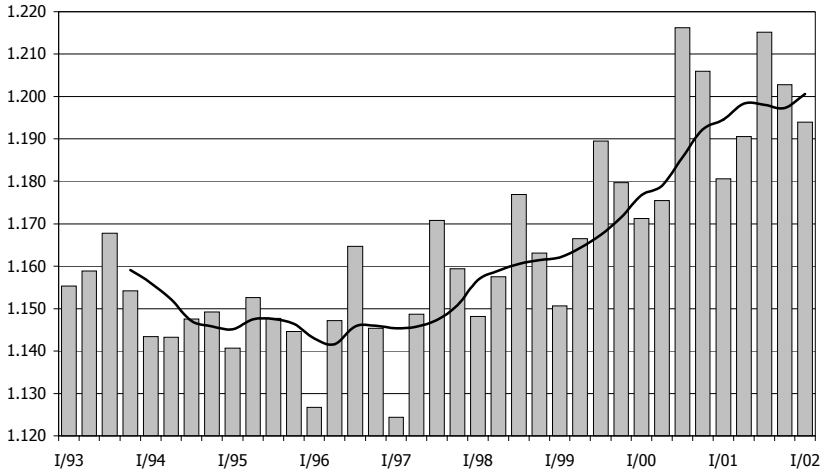
Questi dati – qui citati solo per esemplificazione, rinviando a prossimi lavori di ricerca la costruzione di un quadro regionale compiuto – fotografano in maniera interessante ed utile la situazione della (potenziale) offerta di lavoro che si rivolge ai Servizi per l'impiego.

4.2 La domanda di lavoro: cresce l'occupazione e, sorpresa, anche i rapporti di lavoro "stabili"

4.2.1 Dinamica e struttura dell'occupazione: sotto il segno della terziarizzazione

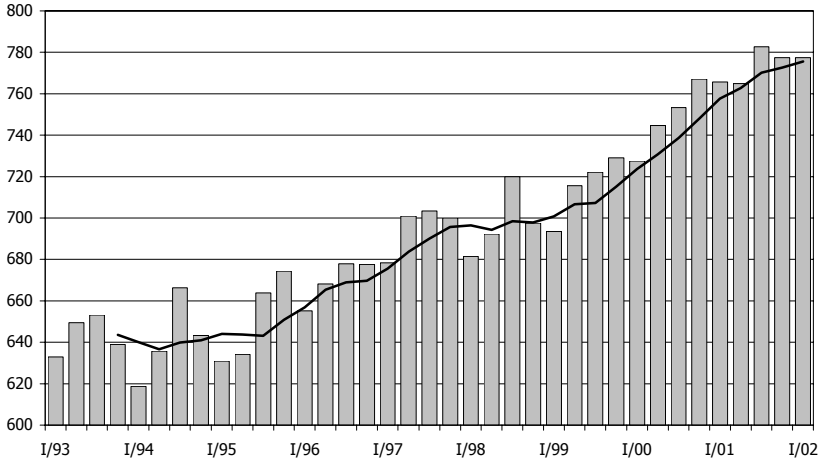
In Veneto nel 2001 si è arrivati a 1,97 ml. di occupati: il traguardo dei due milioni è ormai vicino. La crescita è stata dell'1,5% rispetto al 2000. Ha riguardato modestamente l'occupazione maschile (+0,4%) mentre è stata ancora significativa per quella femminile (+3,3%), la cui incidenza sull'occupazione totale ha superato il 39%.

Graf. 8 – Occupati maschi per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



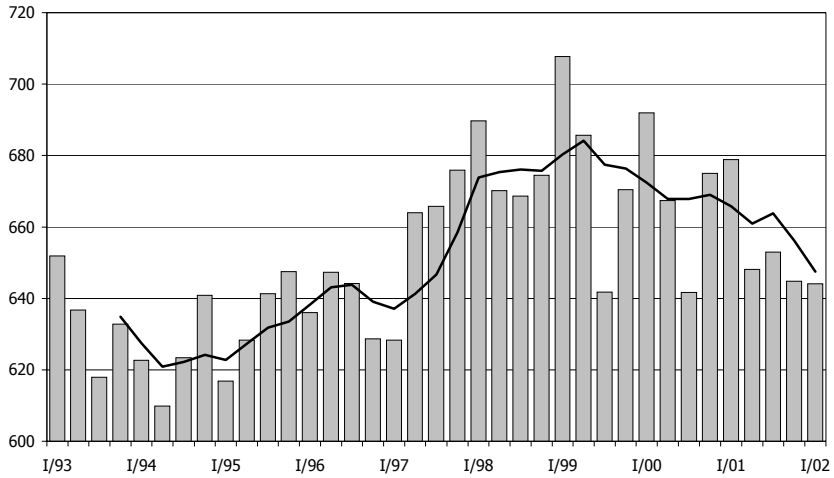
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 9 – Occupati femmine per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 10 – L'occupazione nel settore manifatturiero in Veneto



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

I dati trimestrali evidenziati nei graff. 8-9, aggiornati al primo trimestre 2002, precisano meglio la cadenza temporale di queste dinamiche: in particolare documentano il rallentamento della crescita dell'occupazione femminile intervenuto a partire dal terzo trimestre 2001 e la contrazione dell'occupazione maschile a partire dal secondo trimestre del 2001, ripresasi peraltro con i primi dati del 2002. Il dato medio per il 2001 è l'esito pertanto di una prima parte dell'anno ancora orientata all'espansione occupazionale e di una seconda decisamente meno favorevole, anche se non si può certo parlare di inversione nelle tendenze di lungo periodo.

Sotto il profilo settoriale, l'elemento cui prestare particolare attenzione è senz'altro la dinamica dell'occupazione manifatturiera (graf. 10). Dopo le ristrutturazioni della prima metà degli anni '90, il Veneto aveva conosciuto un altro quinquennio (1994-1999) "neo-industriale", con un ulteriore allargamento della base occupazionale manifatturiera, frutto anche delle difficoltà concrete a realizzare le delocalizzazioni. Poi, a partire dalla seconda metà del '99 l'orientamento del trend occupazionale manifatturiero è sempre stato negativo: il calo è valutabile in circa 40.000 unità in tre anni. Questo dato – che peraltro va ridimensionato tenendo conto della rilevanza assunta in questi ultimi anni dall'occupazione extracomunitaria (scar-

samente colta dalle indagini sulle forze di lavoro) proprio nei settori manifatturieri, in alcuni contesti effettivamente sostitutiva della manodopera italiana – è indicativo del fatto che anche in Veneto, ormai, è stato decisamente varcato il turning point che apre alla dominanza della terziarizzazione per quanto riguarda occupazione e strutture produttive.

Guardando agli altri settori, l'agricoltura flette ancora (si va avvicinando alle 80.000 unità: anche qui conta però, con ogni probabilità, la sostituzione di italiani con extracomunitari), le costruzioni risultano in crescita e il terziario, ovviamente, è in forte espansione (+44.000 unità nell'ultimo anno).

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

	Agricolt.	*Industria*	*Terziario*	*Totale*	*Comp.%*
1994					
Occupati totali	103	754	930	1.787	100,0
Dipendenti:					
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
Indipendenti:					
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
2001					
Occupati totali	83	801	1.086	1.970	100,0
Dipendenti:					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	3	168	479	650	33,0
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	14	466	280	760	38,6
Totale	17	633	759	1.410	71,6
Indipendenti:					
Imprenditori, liberi prof.	7	40	97	144	7,3
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	59	127	230	416	21,1
Totale	66	167	327	560	28,4
Var. 2001-1994					
Occupati totali	-20	47	156	183	
Dipendenti:					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	0	38	109	147	4,8
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	-1	-1	23	20	-2,8
Totale	-2	37	132	167	2,0
Indipendenti:					
Imprenditori, liberi prof.	4	14	46	63	2,8
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	-22	-4	-21	-47	-4,8
Totale	-19	10	25	16	-2,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Quanto alle posizioni professionali, la ripartizione tra dipendenti e indipendenti rimane strutturalmente sempre attorno al rapporto 70 a 30. Se vogliamo confrontare il 2001 con il 1994 (tab. 15) osserviamo anzi che la quota degli indipendenti anziché svilupparsi – come suggerirebbe di continuo la "vulgata" mediatica – si è ridotta. Andando di più nel dettaglio e considerando gli andamenti di medio periodo, emerge che la crescita occupazionale ha interessato in modo particolare i "colletti bianchi" dipendenti (impiegati, quadri, dirigenti) presenti soprattutto nel settore terziario (+109.000 unità) ma anche nell'industria (+38.000), mentre le figure operaie sono cresciute (+20.000) esclusivamente nel terziario. Tra gli indipendenti, all'aumento di imprenditori e liberi professionisti (63.000 unità) ha fatto da contraltare il declino dell'aggregato di lavoratori autonomi, soci di cooperative, coadiuvanti.

4.2.2 Un'occupazione più stabile?

Che il lavoro "temporaneo" – misurato come stock – diminuisca tanto in valori assoluti che in valori relativi (incidenza sull'occupazione totale), è indubbiamente la novità più rilevante che le indagini Istat sulle forze di lavoro hanno messo in evidenza nel 2001. Prediche infinite e allarmi continui sulla precarizzazione del mercato del lavoro rischiano di infrangersi contro evidenze statistiche certo non facili da interpretare e da contestualizzare ma con le quali occorre provare a confrontarsi.

Gli elementi essenziali su cui riflettere sono riportati in tab. 16 e tab. 17:

a. rispetto al 1995 la crescita dell'occupazione in Italia si è concentrata largamente nel complesso del lavoro dipendente (1,3 ml. su 1,5 ml. di occupati in più nei sei anni successivi: 88% del totale) e si è così suddivisa: + 840.000 "permanenti", + 470.000 "temporanei";
b. il lavoro temporaneo è cresciuto in maniera importante fino al 1999: + 370.000 unità contro il modesto +250.000 dei lavoratori "permanenti"; negli ultimi due anni, invece, i "permanenti" sono aumentati di 600.000 unità mentre i "temporanei" di sole 100.000 unità (nell'ultimo anno, addirittura, i temporanei risultano diminuiti di 16.000 unità);

c. considerando il Veneto, queste indicazioni escono ulteriormente rafforzate: nell'intero arco di tempo esaminato, i "temporanei" sono aumentati di "sole" 22.000 unità mentre si è osservata una crescita di 116.000 unità tra i "permanenti".

Tab. 16 – Occupati a part time e tempo determinato. Veneto e Italia, 1994-2001 (val. ass. in migliaia)

	1994	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Veneto								
Totale								
Occupati totali:	1.787	1.797	1.816	1.846	1.859	1.887	1.940	1.970
Tempo pieno	1.660	1.668	1.677	1.696	1.697	1.718	1.747	1.776
Tempo parziale	127	129	139	151	162	169	193	194
Quota % occ. a t. parziale	7,1%	7,2%	7,7%	8,2%	8,7%	9,0%	10,0%	9,8%
Occupati dipendenti:	1.243	1.272	1.284	1.296	1.317	1.340	1.374	1.410
Con occupazione permanente	1.165	1.188	1.202	1.212	1.231	1.241	1.263	1.304
Con occupazione temporanea	78	83	82	83	86	99	112	105
Quota % occ. temporanea	6,3%	6,6%	6,4%	6,4%	6,5%	7,4%	8,1%	7,5%
Femmine								
Occupati totali:	641	651	670	696	698	715	748	773
Tempo pieno	542	547	559	575	570	580	593	615
Tempo parziale	99	103	111	121	127	135	155	157
Quota % occ. a t. parziale	15,4%	15,9%	16,6%	17,4%	18,3%	18,9%	20,7%	20,4%
Occupati dipendenti:	496	508	520	537	548	570	596	616
Con occupazione permanente	452	463	474	489	501	516	534	556
Con occupazione temporanea	44	44	46	49	47	55	62	61
Quota % occ. temporanea	8,8%	8,7%	8,9%	9,1%	8,6%	9,6%	10,4%	9,9%
Italia								
Totale								
Occupati totali:	20.154	20.026	20.125	20.207	20.435	20.692	21.080	21.514
Tempo pieno	18.961	18.765	18.821	18.831	18.940	19.056	19.301	19.698
Tempo parziale	1.194	1.261	1.304	1.376	1.496	1.636	1.779	1.816
Quota % occ. a t. parziale	5,9%	6,3%	6,5%	6,8%	7,3%	7,9%	8,4%	8,4%
Occupati dipendenti:	14.356	14.205	14.272	14.372	14.549	14.823	15.131	15.517
Con occupazione permanente	13.381	13.163	13.228	13.245	13.299	13.413	13.601	14.002
Con occupazione temporanea	975	1.041	1.044	1.127	1.249	1.410	1.530	1.514
Quota % occ. temporanea	6,8%	7,3%	7,3%	7,8%	8,6%	9,5%	10,1%	9,8%
Femmine								
Occupati totali:	6.998	7.007	7.122	7.192	7.345	7.533	7.764	8.060
Tempo pieno	6.158	6.118	6.204	6.225	6.298	6.358	6.482	6.720
Tempo parziale	841	889	917	967	1.047	1.176	1.282	1.340
Quota % occ. a t. parziale	12,0%	12,7%	12,9%	13,4%	14,3%	15,6%	16,5%	16,6%
Occupati dipendenti:	5.304	5.338	5.438	5.521	5.654	5.830	6.053	6.319
Con occupazione permanente	4.845	4.842	4.961	5.003	5.073	5.157	5.317	5.568
Con occupazione temporanea	459	495	477	519	581	673	736	751
Quota % occ. temporanea	8,7%	9,3%	8,8%	9,4%	10,3%	11,5%	12,2%	11,9%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 17 – Occupati dipendenti temporanei e permanenti. Confronti regionali, 1995-2001 (val. ass. in migliaia)

	1995			*2001*			*Var. 2001/1995*		
	con occ. permanente	*con occ. temporanea*	*totale*	*con occ. permanente*	*con occ. temporanea*	*totale*	*con occ. permanente*	*con occ. temporanea*	*totale*
Piemonte	1.149	56	1.205	1.213	96	1.309	64	40	104
Valle d'Aosta	30	3	33	34	4	38	3	1	5
Lombardia	2.584	134	2.718	2.772	188	2.961	188	55	243
Trentino-Alto A.	246	26	273	269	33	302	23	6	29
Veneto	1.188	83	1.272	1.304	105	1.410	116	22	138
Friuli-Venezia G.	312	22	334	340	30	370	28	8	36
Liguria	378	19	398	387	32	419	9	13	22
Emilia-Romagna	1.031	82	1.113	1.118	123	1.241	87	40	128
Toscana	862	54	916	915	87	1.002	52	33	86
Umbria	197	13	209	211	22	233	14	10	24
Marche	360	19	379	386	34	421	26	15	41
Lazio	1.273	78	1.350	1.321	134	1.455	48	56	105
Abruzzo	276	16	292	296	28	323	20	12	31
Molise	58	6	64	65	8	73	7	2	9
Campania	968	93	1.061	1.015	124	1.139	47	31	78
Puglia	725	100	825	754	128	882	29	28	57
Basilicata	104	15	120	113	17	130	9	1	10
Calabria	342	65	407	328	79	407	-14	14	0
Sicilia	781	122	903	831	185	1.016	50	63	112
Sardegna	297	35	333	330	58	388	33	23	56
Italia	13.163	1.041	14.205	14.002	1.514	15.517	839	473	1.312

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La riscossa dei lavoratori "permanenti" va in senso opposto alla paventata "deregolazione" del mercato del lavoro. Come spiegarla? Le motivazioni che si possono addurre sono le seguenti:

a. un effetto "piena occupazione" che, almeno in parte, spiega le significative differenze tra Nord e Sud del Paese (graf. 11). In altre parole la crescita dell'occupazione permanente aggiuntiva risulta direttamente correlata al basso tasso di disoccupazione. Ciò dà luogo a diverse conseguenze:
   - impone alle aziende di curare più del solito (forse più dei loro *desiderata*) la "fidelizzazione" dei dipendenti, sapendo che rimpiazzarli è tutt'altro che agevole;
   - fa sì che il difficile reclutamento di nuovo personale possa essere agevolato dall'offerta di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
   - induce le aziende a percepire le assunzioni a tempo indetermi-

nato come meno rigide e vincolanti data l'alta probabilità di processi di mobilità scelti direttamente dal lavoratore o – se del caso – concordati; in altre parole la condizione di piena occupazione dal lato delle imprese abbassa i costi delle dimissioni, più o meno incentivate, mentre dal lato del lavoratore aumenta le opportunità di mobilità (le "carriere esterne");

b. un effetto "saturazione" della domanda di lavoro flessibile: secondo alcuni osservatori, la contrazione dell'occupazione temporanea significa che, dopo la crescita registrata negli anni precedenti, le esigenze delle imprese di flessibilità quantitativa si sono "saturate", complice anche la fase congiunturale di modesta crescita. Tale spiegazione si fonda sul fatto che la quota dell'occupazione flessibile, scarsamente legata all'azienda, non può superare determinate soglie, perché l'impresa stessa ha bisogno di coltivare l'affidabilità – e quindi fidelizzare – il nucleo centrale di addetti; si può contrapporre a questa spiegazione l'evidenza che la "saturazione" della domanda di occupazione flessibile sarebbe intervenuta in Italia ad un livello – attorno al 10% dell'occupazione dipendente totale – ancora inferiore a quello medio europeo, dove i contratti a tempo determinato rappresentano circa il 13-14% dell'occupazione dipendente;

c. un effetto "politiche incentivanti la stabilizzazione": il particolare andamento registrato nel 2001 riflette anche l'impatto del rilevante credito di imposta (800.000 lire mensili) previsto dalla finanziaria 2001 per le aziende in espansione occupazionale che, a partire dal 1 ottobre 2000, hanno assunto con contratto a tempo indeterminato lavoratori con più di 25 anni non beneficiari, da almeno due anni, di assunzioni con la medesima tipologia contrattuale. Prime stime del Ministero del Welfare[20] indicano in circa 175.000 – di cui 140.000 al Nord – lo stock di assunzioni che a dicembre 2001 avrebbero beneficiato del credito di imposta; attorno alle 20.000 unità potrebbe essere allora il dato veneto;[21]

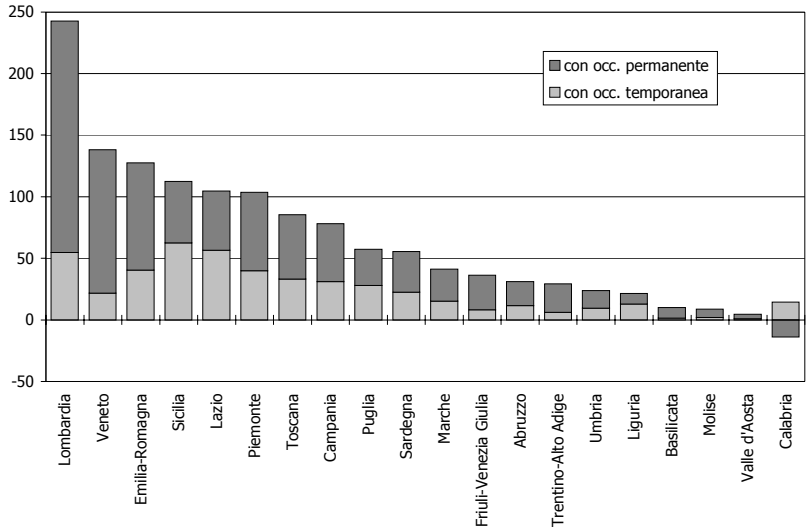
d. un "effetto demografico", legato alla composizione dello stock di occupati che sta virando nella direzione di un maggior peso alle classi di lavoratori più anziane, meno "esposte" ai contratti di la-

20. Riportate in Ministero del Tesoro (2002), vol. II, pag. 179.

21. Sull'impatto del credito di imposta ex finanziaria 2001 si ritornerà successivamente, nel capitolo dedicato alle politiche del lavoro.

voro a termine. In effetti si è potuto osservare che, a livello italiano, tra il quarto trimestre del '99 e il quarto trimestre del 2001, i lavoratori permanenti, pressoché stabili nella classe 15-29 anni, risultano in crescita nelle età centrali (+300.000) e negli over 50 (+275.000). Sembrerebbe, dunque, che all'incremento del lavoro atipico vengano a mancare non tanto le previsioni normative (anzi, queste sono senz'altro "abbondanti" data l'introduzione del lavoro interinale, la liberalizzazione dei contratti a tempo determinato, la diffusione di pip, tirocini, borse di studio etc.) quanto la materia prima da utilizzare, vale a dire "i giovani".

Graf. 11 – Variazioni dell'occupazione dipendente 2001-1995 per regione



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tutti questi elementi concorrono certamente nel determinare il risultato finale; allo stato attuale delle informazioni non è agevole "pesarli" separatamente, valutando in particolar modo l'effetto specifico che possono aver avuto le politiche volte ad incentivare il tempo indeterminato abbassando il relativo costo del lavoro (a questo proposito si affaccia un importante interrogativo: per le imprese l'abbassamento del costo del lavoro è più importante dell'aumento dei costi indiretti derivanti dall'incremento di tutele a favore del lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato?).

Tab. 18 – Provincie di Verona, Vicenza, Treviso e Rovigo. Variazioni dello stock dell'occupazione dipendente nel settore privato

	Variazioni				*Comp. % delle variazioni*		
	99/98	00/99	01/00	01/98	99/98	00/99	01/00
A. Per sesso e orario di lavoro							
Full-time							
Maschi	12.327	14.988	7.328	34.643	50,3%	51,2%	48,1%
Femmine	2.218	5.769	178	8.165	9,0%	19,7%	1,2%
Totale	14.545	20.757	7.506	42.808	59,3%	70,9%	49,3%
Part-time							
Maschi	1.679	1.402	1.285	4.366	6,8%	4,8%	8,4%
Femmine	8.306	7.125	6.433	21.864	33,9%	24,3%	42,3%
Totale	9.985	8.527	7.718	26.230	40,7%	29,1%	50,7%
Totale							
Maschi	14.006	16.390	8.613	39.009	57,1%	56,0%	56,6%
Femmine	10.524	12.894	6.611	30.029	42,9%	44,0%	43,4%
Totale	24.530	29.284	15.224	69.038	100,0%	100,0%	100,0%
B. Per nazionalità e contratto di lavoro							
Lavoratori extracomunitari							
Cap	1.004	1.017	556	2.577	4,1%	3,5%	3,7%
Cfl	-196	-226	-231	-653	-0,8%	-0,8%	-1,5%
Ctd	1.966	2.375	-701	3.640	8,0%	8,1%	-4,6%
Cti	5.308	8.584	8.619	22.511	21,6%	29,3%	56,6%
Altri/nc	5	14	33	52	0,0%	0,0%	0,2%
Totale	8.087	11.764	8.276	28.127	33,0%	40,2%	54,4%
Italiani e comunitari							
Cap	5.452	2.074	-170	7.356	22,2%	7,1%	-1,1%
Cfl	-4.556	-3.885	-1.923	-10.364	-18,6%	-13,3%	-12,6%
Ctd	3.687	1.998	-4.904	781	15,0%	6,8%	-32,2%
Cti	11.482	16.725	12.903	41.110	46,8%	57,1%	84,8%
Altri/nc	378	608	1.042	2.028	1,5%	2,1%	6,8%
Totale	16.443	17.520	6.948	40.911	67,0%	59,8%	45,6%
Totale							
Cap	6.456	3.091	386	9.933	26,3%	10,6%	2,5%
Cfl	-4.752	-4.111	-2.154	-11.017	-19,4%	-14,0%	-14,1%
Ctd	5.653	4.373	-5.605	4.421	23,0%	14,9%	-36,8%
Cti	16.790	25.309	21.522	63.621	68,4%	86,4%	141,4%
Altri/nc	383	622	1.075	2.080	1,6%	2,1%	7,1%
Totale	24.530	29.284	15.224	69.038	100,0%	100,0%	100,0%

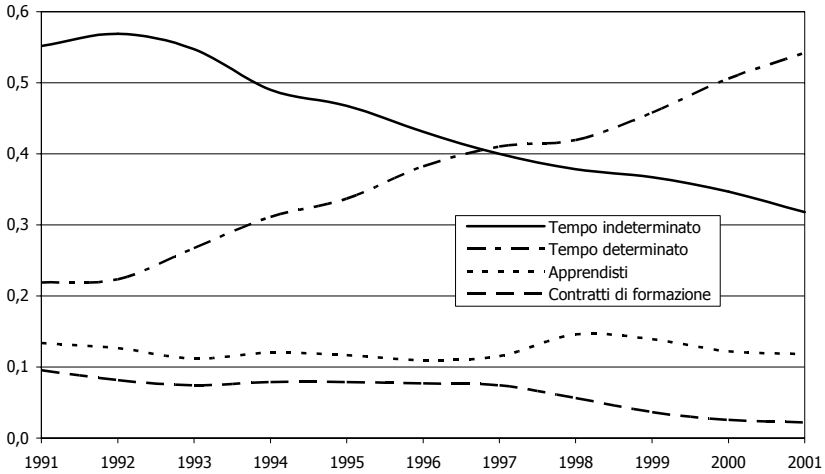
Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 19 – Assunzioni per tipologia contrattuale e centro per l'impiego. Anno 2001. Totale

	2001						2000	
	Rovigo	*Treviso*	*Verona*	*Vicenza*	*Totale 4 province*	*Comp.%*	*Totale Veneto*	*Comp.%*
2001								
A. Totale								
Tempo indeteminato	7.032	33.739	30.352	32.995	104.118	31,8%	186.214	34,7%
Apprendistato	3.049	12.814	11.276	11.590	38.729	11,8%	65.401	12,2%
Formazione-lavoro	310	2.028	1.983	2.833	7.154	2,2%	13.689	2,6%
Tempo determinato	17.114	45.362	59.638	55.160	177.274	54,2%	271.398	50,6%
Totale	27.505	93.943	103.249	102.578	327.275	100,0%	536.706	100,0%
di cui:	2.991	9.983	17.344	13.832	44.150	13,5%	64.166	12,0%
- part-time								
- extracomunitari	1.583	19.420	18.267	22.743	62.013	18,9%	73.001	13,6%
- pass.diretti	1.328	11.208	5.970	8.355	26.861	8,2%	40.342	7,5%
B. Femmine								
Tempo indeteminato	2.622	12.420	10.888	12.292	38.222	26,4%	67.887	28,7%
Apprendistato	1.340	5.236	5.271	4.935	16.782	11,6%	29.152	12,3%
Formazione-lavoro	82	776	779	1.022	2.659	1,8%	4.950	2,1%
Tempo determinato	9.736	19.380	32.269	25.574	86.959	60,1%	134.767	56,9%
Totale	13.780	37.812	49.207	43.823	144.622	100,0%	236.758	100,0%
di cui:								
- part-time	2.370	7.890	13.060	10.780	34.100	23,6%	49.313	20,8%
- extracomunitari	424	4.895	5.809	5.159	16.287	11,3%	18.223	7,7%
- pass.diretti	482	3.886	1.914	2.684	8.966	6,2%	12.877	5,4%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

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



* per il 2001 solo 4 province
Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor1/Amministrazioni provinciali

Alcuni dati amministrativi disponibili convalidano nettamente – e ciò è senz'altro una "prova" interessante – le tendenze emergenti dai dati Istat. Secondo elaborazioni condotte sugli Archivi Netlabor1 di quattro province venete, confrontando le variazioni intervenute negli stock degli occupati a fine anno emerge, per il 2001, che il saldo positivo dell'occupazione è interamente attribuibile all'espansione dei rapporti a tempo indeterminato, mentre risulta sostanzialmente stabile il numero di apprendisti ed è in declino, invece, il numero di lavoratori impiegati con contratto di formazione lavoro o con contratto a tempo determinato (tab. 18).

Ciò non significa peraltro – è bene rammentarlo – che sia cambiata sostanzialmente la strategia di assunzione da parte delle imprese: i nuovi flussi risultano tuttora attivati soprattutto ricorrendo al tempo determinato (tab. 19, graf. 12), ivi incluso l'interinale, mentre in flussi in uscita sono contraddistinti da una maggior quota di rapporti a tempo indeterminato. Come mai allora lo stock di fine anno registra un accumulo di posizioni a tempo indeterminato? La risposta sta nel ruolo e nell'importanza crescenti delle trasformazioni, moda-

lità ormai "canonica" per la stabilizzazione del rapporto di lavoro.[22] Non basta dunque guardare come un rapporto comincia, ma occorre considerarne la frequente evoluzione.

4.2.3 Un'occupazione meno "intensa"?

Anche la crescita di forme di occupazione a tempo parziale, quindi meno "intense" e più congruenti con le esigenze di quote diffuse di potenziale offerta di lavoro, ha nel 2001 segnato il passo (cfr ancora tab. 16). Non che si siano osservate riduzioni quantitative, quanto piuttosto contrazioni in valore relativo, significando una maggior domanda di lavoro a full time piuttosto che a part time. Di conseguenza, per la prima volta, dopo il 1994, in Veneto lo stock di occupati a part time è diminuito rispetto all'anno precedente: per il totale di maschi e femmine si è passati dal 10% al 9,8% mentre per la sola componente femminile si è scesi dal 20,7% al 20,4%.

Questo dato non trova conferma nei dati amministrativi, relativi peraltro solo all'occupazione dipendente nel settore privato (tab. 18), dove anzi risulta che l'espansione del part time nel 2001 ha rappresentato la parte maggiore (e per le donne quasi esclusiva) del saldo occupazionale osservato.

4.2.4 Un'occupazione più straniera?[23]

Il mercato del lavoro veneto utilizza in misura crescente manodopera extracomunitaria, la quale pertanto ha assunto ormai un riconosciuto ruolo "strutturale".

Nelle quattro province venete per le quali si dispone delle necessarie informazioni, l'incremento dei lavoratori extracomunitari regolari spiega oltre la metà del saldo occupazionale a fine anno: infatti la variazione positiva di oltre 15.000 addetti si divide tra 8-9.000 extracomunitari e 7.000 italiani (tab. 18).

La crescita degli extracomunitari può essere stimata pari a circa il 15%: da 51.500 a poco meno di 60.000 unità, sempre nelle quattro province considerate. Riportando tale variazione al dato regionale si

22. Su questa problematica cfr anche Anastasia et al. (2001a).

23. Per un'ampia panoramica delle informazioni disponibili sugli extracomunitari al lavoro in Veneto cfr il dossier "Lavoratori extracomunitari in Veneto. Un quadro aggiornato. Dicembre 2001", in www.venetolavoro.it.

può stimare in circa 75.000 unità l'occupazione extracomunitaria dipendente (escluso il lavoro domestico) in Veneto a fine 2001.

Tab. 20 – Flussi di assunzioni e cessazioni. Dati 2001 e 2002 (aggiornamento al 2 maggio)

	Extracomunitari		*Comunitari*		*Totale*		*Quota sulle assunz.*	
	Assun-zioni	*Cessa-zioni*	*Assun-zioni*	*Cessa-zioni*	*Assun-zioni*	*Cessa-zioni*	*Extraco-munitari*	*Tot. stran.*
A. 2001								
Veneto	69.925	56.083	6.493	5.925	485.909	438.312	14,4%	15,7%
Italia	491.208	3807.270	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%		
B. 2002 (fino al 2 maggio)								
Veneto	24.270	16.613	2.172	1.563	155.955	119.828	15,6%	17,0%
Italia	170.750	113.263	22.143	15.847	1.623.628	1.156.056	10,5%	11,9%
quota Veneto/Italia	14,2%	14,7%	9,8%	9,9%	9,6%	10,4%		

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inail

Tab. 21 – Quote assegnate e autorizzazioni rilasciate nel 2001

A. Quote assegnate al Veneto

		Veneto	*Italia*
Circ. 25, 23 febbraio 2001	- per lavoro stagionale	2.160	12.500
Circ. 34, 22 marzo 2001	- per lavoro stagionale	500	500
Circ. 53, 18 maggio 2001	- per lavoro stagionale	2.389	20.000
	- per lavoro subordinato a tempo determ. e indeterm.	1.933	12.000
	- per albanesi, tempo determinato e indeterminato	789	5.400
	- per tunisini, tempo determinato e indeterminato	338	2.100
	- per marocchini, tempo determinato e indeterminato	169	1.050
	- per somali, tempo determinato e indeterminato	58	350
Circ. 68, 12 luglio 2001	- per lavoro stagionale	1.000	6.400
Totale quote ripartite per regione		9.336	60.300

B. Utilizzo in Veneto delle quote assegnate. Confronto con le autorizzazioni rilasciate

	Quote assegnate	*Autor. rilasciate**	*%*
Per lavoro stagionale	6.049	6.291	104%
Per lavoro a tempo determinato e indeterminato	3.287	3.125	95%
di cui:			
- per albanesi	847	673	79%
- per tunisini	338	132	39%
- per marocchini	169	411	243%
Totale	9.336	9.416	101%

* Comprendono anche 440 autorizzazioni rilasciate nei primi mesi dell'anno precedente; a fine 2001 risultavano inevase 49 autorizzazioni a tempo indeterminato/determinato e 294 stagionali.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro

Tab. 22 – Autorizzazioni concesse a cittadini extracomunitari in Veneto. Tempo indeterminato, determinato e stagionale, 2000-2001. Dati per sesso, qualifiche, classi d'età e nazionalità

	Tempo ind.		*Tempo det.*		*di cui stagionale*		*Totale*	
	2000	*2001*	*2000*	*2001*	*2000*	*2001*	*2000*	*2001*
A. Totale	3.896	2.869	4.970	6.547	4.503	6.291	8.866	9.416
B. Sesso								
maschi	2.860	2.050	2.490	3.427	2.108	3.220	5.350	5.477
femmine	1.036	819	2.480	3.120	2.395	3.071	3.516	3.939
C. Qualifiche								
op. generico	1.920	1.264	4.488	5.442	4.186	5.309	6.408	6.706
op. non generico	1.891	1.536	473	1.081	314	966	2.364	2.617
impiegato	85	69	9	24	3	16	94	93
D. Classi d'età								
da 14 a 19	228	180	223	404	198	391	451	584
da 20 a 39	3.104	2.252	3.702	4.809	3.328	4.595	6.806	7.061
oltre 40	564	437	1.045	1.334	977	1.305	1.609	1.771
E. Nazioni								
Europa:	2.957	1.911	4.640	5.951	4.274	5.764	7.597	7.862
Albania	309	608	157	214	108	149	466	822
Rep. Ceca	15	14	206	182	206	180	221	196
Croazia	166	75	239	279	226	258	405	354
Macedonia	299	80	67	39	16	31	366	119
Polonia	75	107	1.711	1.792	1.705	1.787	1.786	1.899
Romania	1.363	428	804	1.266	633	1.228	2.167	1.694
Slovacchia	77	15	548	552	526	550	625	567
Ungheria	18	5	14	37	14	33	32	42
altri Europa	635	579	894	1.590	840	1.548	1.529	2.169
Asia-Oceania:	484	321	91	233	61	217	575	554
Bangladesh	15	29	21	53	16	46	36	82
Cina	320	194	51	118	35	112	371	312
Filippine	45	43	1	3	1	1	46	46
India	15	10	6	34	3	33	21	44
Sri Lanka	31	18	3	12	2	12	34	30
altri Asia-Oceania	58	27	9	13	4	13	67	40
Africa:	337	558	192	289	133	247	529	847
Marocco	259	387	156	228	113	204	415	615
Senegal	9	5	6	9	2	8	15	14
Tunisia	37	123	8	19	4	10	45	142
altri Africa	32	43	22	33	14	25	54	76
America:	118	79	47	74	35	63	165	153
Brasile	20	13	18	21	13	19	38	34
Colombia	23	13	5	18	3	13	28	31
Cuba	12	4	4	6	4	6	16	10
Rep. Dominicana	21	10	8	12	5	12	29	22
Ecuador	11	20	0	2	0	2	11	22
Perù	17	4	6	5	6	3	23	9
Usa	0	0	2	1	0	1	2	1
altri America	14	15	4	9	4	7	18	24

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, 2000-2001. Dati per settori di impiego

	Valori assoluti			*Quota sul totale delle autorizzazioni*		
	Tempo determ.	*Tempo indeterm.*	*Totale*	*Tempo determ.*	*Tempo indeterm.*	*Totale*
Agricoltura						
Totale	5.233	80	5.313	79,9%	2,8%	56,4%
di cui stagionale	5.214		5.214	79,6%	0,0%	55,4%
Industria						
- edile	44	623	667	0,7%	21,7%	7,1%
- mecc.	50	603	653	0,8%	21,0%	6,9%
- altri	89	482	571	1,4%	16,8%	6,1%
Totale	183	1708	1.891	2,8%	59,5%	20,1%
di cui stagionale	29		29	0,4%	0,0%	0,3%
Terziario						
- lavoro domestico	5	548	553	0,1%	19,1%	5,9%
- p.eser.	899	195	1.094	13,7%	6,8%	11,6%
- altri	227	338	565	3,5%	11,8%	6,0%
Totale	1.131	1081	2.212	17,3%	37,7%	23,5%
di cui stagionale	1.048		1.048	16,0%	0,0%	11,1%
Totale complessivo	6.547	2.869	9.416	100,0%	100,0%	100,0%
di cui stagionale	6.291		6.291	96,1%	0,0%	66,8%

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

In termini di flusso, dai dati Inail si desume che la quota di assunzioni di extracomunitari sul totale delle assunzioni è passata dal 14,4% nel 2001 al 15,6% nei primi quattro mesi del 2002. In Veneto si realizza, inoltre, oltre il 14% delle assunzioni di extracomunitari effettuate in Italia (tab. 20).

Ad approvvigionare il mercato del lavoro veneto di forza lavoro extracomunitaria regolare provvedono (esaurite ormai le ultimi "code" della regolarizzazione avviata con il dlgs 113/1999):

a. le nuove autorizzazioni: nel 2001 sono state 9.400 (tab. 21); tralasciando le 6.300 per lavoro stagionale, rimangono poco più di 3.000 autorizzazioni per nuovi ingressi per rapporti di lavoro di lunga durata, riguardanti per lo più personale maschile (circa due terzi: tab. 22) utilizzato prevalentemente nell'industria (60%: tab. 23). Poco meno di 1000 sono state, inoltre, le autorizzazioni per "casi particolari" (tab. 24). Nei primi quattro mesi del 2002 sono state concesse poco più di 4.000 autorizzazioni, esclusivamente per lavoro stagionale. Sempre nel corso del 2002 circa 400 permessi di soggiorno vari sono stati convertiti in permessi per lavoro autonomo;

b. i ricongiungimenti familiari: in buona parte dei casi essi danno luogo a presenza sul mercato del lavoro: in particolare si osserva che nel 2001 circa 5.000 libretti di lavoro sono stati rilasciati in Veneto a persone provviste di permesso di soggiorno ottenuto per ricongiungimento familiare (tab. 25);
c. i flussi Sud-Nord di lavoratori extracomunitari: dei lavoratori extracomunitari occupati in Veneto a fine 2000, oltre 7.000, vale a dire più del 10%, provenivano da Lazio e Sud; di essi poco meno di 4.000 erano arrivati in Veneto nel 2000.[24]

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

	lett. (a)	*lett. (b)*	*lett. (c)*	*lett. (d)*	*lett. (f)*	*lett. (g)*	*lett. (i)*	*Totale*
1° trimestre	8	0	1	2	140	78	164	393
2° trimestre	10	1	2	1	109	0	120	243
3° trimestre	13	3	0	3	51	12	40	122
4° trimestre	12	2	0	0	43	1	81	139
Totale	43	6	3	6	343	91	405	897

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 incaricato accademico o un'attività retribuita di ricerca presso università, istituti di istruzione e di ricerca operanti in Italia;

d) traduttori e interpreti;

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;

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

24. Cfr Anastasia et al. (2001b).

*Tab. 25 – Veneto 2001. Rilascio di libretti di lavoro a cittadini extracomunitari**

	Motivo del rilascio				*Totale*		
	Lavoro subordinato	*Ricong. familiare*	*Scopi umanitari*	*altro*	*M*	*F*	*T*
Albania	1.077	532	7	125	1.151	590	1.741
Bosnia Erzegovina	205	79	18	8	208	102	310
Bulgaria	32	20	0	3	35	20	55
Rep. Ceca	112	37	0	2	58	93	151
Croazia	244	88	0	12	189	155	344
C.S.I.	268	83	10	18	141	238	379
Polonia	804	80	0	14	407	491	898
Romania	1.784	515	10	43	1.316	1.036	2.352
Serbia	370	47	16	11	199	245	444
Slovacchia	309	26	0	4	175	164	339
Slovenia	40	15	0	1	40	16	56
Ungheria	29	12	0	4	22	23	45
Altri Stati europei	861	458	19	78	812	604	1.416
Totale Europa	6.135	1.992	80	323	4.753	3.777	8.530
Brasile	76	88	4	18	68	118	186
El Salvador	0	0	0	0	0	0	0
Perù	45	39	0	4	57	31	88
Rep. Dominicana	52	68	0	15	45	90	135
Usa	5	15	0	3	9	14	23
Altri Stati americani	212	286	2	37	225	312	537
Totale America	390	496	6	77	404	565	969
Algeria	79	28	0	19	102	24	126
Capo Verde	0	0	0	0	0	0	0
Costa d'Avorio	43	40	1	6	46	44	90
Egitto	24	8	0	6	33	5	38
Etiopia	27	7	1	6	32	9	41
Ghana	198	130	16	109	281	172	453
Marocco	1.094	629	0	124	1.257	590	1.847
Mauritius	3	0	1	0	4	0	4
Nigeria	369	63	7	52	247	244	491
Senegal	289	78	1	53	349	72	421
Somalia	2	4	0	0	4	2	6
Tunisia	199	74	1	44	260	58	318
Altri Stati africani	240	134	6	106	331	155	486
Totale Africa	2.567	1.195	34	525	2.946	1.375	4.321
Cina	755	231	0	110	582	514	1.096
Filippine	98	41	0	15	85	69	154
Giappone	23	5	1	25	31	23	54
India	197	119	0	24	238	102	340
Sri Lanka	125	156	0	4	184	101	285
Altri Asia e Oceania	305	186	9	133	450	183	633
Totale Asia e Oceania	1.503	738	10	311	1.570	992	2.562
Totale	10.595	4.421	130	1.236	9.673	6.709	16.382

* mancano i dati di Padova relativi al 2°, 3° e 4° trimestre.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Direzione regionale del lavoro

Per l'anno in corso la stima della domanda aggiuntiva di lavoratori extracomunitari avanzata da parte del sistema produttivo veneto[25] è fondata sui seguenti elementi conoscitivi:

a. secondo le rilevazioni svolte dalle associazioni imprenditoriali, il fabbisogno aggiuntivo per il 2002 è pari a circa 7.000 lavoratori stagionali e a 17.000 lavoratori da assumere con contratti a tempo determinato e indeterminato;
b. a fine 2001 le istanze inevase giacenti presso le Direzioni provinciali del lavoro erano pari a circa 10.000 per lavoratori a tempo determinato e indeterminato, più un migliaio di stagionali. Va considerato con estrema attenzione che queste "istanze giacenti" non sono l'indicazione di un fabbisogno quantitativo ma l'espressione di una scelta nominativa delle imprese (quindi rappresentano una selezione, una scelta già fatta);
c. nel gennaio 2002 in Veneto sono state presentate domande, da parte di datori di lavoro e di famiglie (in larghissima misura riproposte delle inevase giacenti alla fine dell'anno precedente), per circa 12.000 "non stagionali".[26]

Occorre tener conto che le istanze giacenti sono la migliore, seppure incompleta, *proxy* della domanda aggiuntiva effettiva. Esse peraltro certamente sottostimano la domanda proveniente dalle famiglie per ragioni soprattutto di assistenza agli anziani, domanda di sicuro assai consistente.[27]

25. Al momento della chiusura redazionale di questo Rapporto (31 maggio) non risulta ancora emanato il "Decreto flussi" per il 2002; di conseguenza non sono state rilasciate nuove autorizzazioni a tempo indeterminato e determinato, mentre sono state concesse, come già detto, delle anticipazioni con esclusivo riferimento al lavoro stagionale.

26. Si è stimata la seguente distribuzione settoriale: 3.000 costruzioni; 2.000 metalmeccanico; 2.500 altre manifatturiere (moda, legno); 1.500 commercio-alberghi; 1.000 trasporti e servizi alle imprese; 2.000 servizi alle persone.

27. A questo riguardo un'indagine accurata svolta nel Comune di Venezia (cfr Piva, 2002) concludeva che "il mercato del lavoro di cura veneziano vede occupate 1.400 straniere come colf e assistenti alla famiglia, di cui circa 800 sono irregolari/clandestine". Secondo stime Caritas-Osservatorio Socioreligioso del Triveneto le aiutanti domiciliari per gli anziani (badanti) sarebbero nel Veneto circa 15.000, in stragrande maggioranza irregolari (giunte con permessi di soggiorno per motivi di turismo) o clandestine.

5. Le performance del Veneto nel contesto europeo

Per concludere, è opportuno contestualizzare la descrizione della condizione del mercato del lavoro veneto nello scenario europeo. Per questo in tab. 26 sono messi a confronto, per il 2000, gli indicatori di performance veneti con quelli italiani ed europei riportati nel "Rapporto congiunto sull'occupazione 2001", nonché con i valori di benchmark proposti dall'Unione europea.

Emerge che:

a. il tasso di occupazione veneto è assai prossimo a quello medio europeo:[28] è leggermente più alto per quello maschile (due punti e mezzo) mentre è inferiore (5,4 punti) per quello femminile; quanto alle classi di età, il divario maggiore è nella fascia 55-64 anni, dove il Veneto risulta "sotto" di dodici punti. Rispetto agli obiettivi fissati nel vertice di Lisbona del 2000 è opportuno ricordare che nei 7 anni tra il 1994 e il 2001 il tasso di occupazione veneto è salito di 5,4 punti: ciò significa che, ripetendo nei prossimi anni un ritmo simile, nel 2010 il Veneto raggiungerà il target indicato dalla Commissione Ue;
b. tutti i tassi di disoccupazione sono in Veneto drasticamente inferiori (vale a dire migliori) di quelli medi europei e sono assai vicini al benchmark indicato, vale a dire la media dei tre Paesi "migliori".

Per completare il quadro di confronto, occorre aggiungere che il Veneto evidenzia un livello di reddito pro capite superiore, in termini di standard di potere d'acquisto, di circa il 20% a quello medio europeo e, per logica conseguenza, livelli di produttività per addetto più elevati.[29]

Che cosa implica, così stando le cose, l'avvicinarsi del Veneto – tutto sommato "spontaneo" perché trainato essenzialmente dalle dinamiche di mercato e dalle microscelte individuali e familiari – ai target europei?

28. Declinando i tassi di occupazione in termini di "full time equivalent", la distanza tra Italia e Ue scende da quasi dieci punti a poco più di sei: ciò significa che, sulla base di questo indicatore, il Veneto supera la media Ue.

29. Per questi confronti europei cfr Anastasia, Corò (2002).

Tab. 26 – Un confronto tra Veneto, Italia ed Europa: indicatori-chiave per il 2000

	Veneto	*Italia*	*Ue 15*	*Benchmark*
A. Indicatori dell'occupazione				
Tasso di occupazione totale (15-64 anni)	61,9	53,5	63,3	70% (ob. 2010, vertice di Lisbona); 67% per il 2005
maschile	75,0	67,5	72,5	
femminile	48,6	39,6	54,0	60% (ob. 2010, vertice di Lisbona); 57% per il 2005
15-24 anni	42,7	25,9	40,3	
25-54 anni	76,1	67,9	76,6	
55-64 anni	25,7	27,8	37,7	50% (ob. 2010, vertice di Stoccolma)
Tasso di occupazione tot. (full time equivalent)		51,7	57,9	
maschile		67,0	71,0	
femminile		36,7	45,3	
B. Indicatori della disoccupazione				
Tasso di disoccupazione totale	3,7	10,5	8,2	2,9% (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda, Austria)
maschile	2,2	8,0	7,0	
femminile	6,1	14,4	9,7	3,8% (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda, Irlanda)
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni)*	4,5	11,8	7,8	2,9% (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Austria, Irlanda)
maschile	2,8	11,4	7,7	
femminile	6,1	11,9	7,9	
Tasso di disoccupazione di lunga durata		6,4	3,6	0,8% (media dei 3 migliori: Lussemburgo, Olanda, Danimarca)
maschile		4,9	3,0	
femminile		8,8	4,4	
C. Indicatori economici legati all'occupazione				
Dinamica dell'occupazione totale	2,8	1,5	1,8	
Dinamica del pil in termini reali	3,2	2,9	3,3	3% (scenario di riferimento, vertice di Lisbona)
Dinamica della produttività del lavoro	0,2	1,4	1,6	
Dinamica del clup		-0,7	-0,2	
D. Altri indicatori				
Quota di pop. attiva partecipante a istruzione/formaz.		5,2	8,0	
Giovani 18-24 anni che non sono andati oltre l'istruzione secondaria inferiore		29,0	18,5	
Quota % di scuole con accesso a Internet - livello primario		75,0	n.d.	
Quota % di scuole con accesso a Internet - livello secondario		90,0	n.d.	
Quota di occ. autonoma su tot. occupazione		24,2	14,8	
Aliquota fiscale media per salariati soli		43,0	39,2	
Quota di lavoratori in occupazioni salariali atipiche		16,1	29,8	
- a tempo parziale		7,6	16,4	
- a tempo determinato		6,0	10,5	
Differenziale retributivo di genere**		92,0	86,0	

* calcolato sulla popolazione totale, non sulla popolazione attiva.
** dati 1997, rapporto tra l'indice del salario orario femminile netto e quello maschile.
Fonte: per i dati italiani ed europei: Commissione delle comunità europee, *Rapporto congiunto sull'occupazione 2001*, Bruxelles

Implica non tanto il recupero di efficienza, vale a dire l'utilizzo migliore di risorse umane non utilizzate (già ridotto è infatti il tasso di disoccupazione), quanto la trasformazione della società, e specificamente della famiglia, perché i/le nuovi/e occupati/e proverranno dalle "non forze di lavoro", una componente che – al di là della definizione statistica – lungi dal starsene con le mani in mano, costituisce una nervatura importante delle "forze di riproduzione": portando quest'ultime nel mercato retribuito ne consegue un parallelo incremento compensatorio della domanda (di mercato) di servizi e una ovvia riformulazione delle tipologie di consumo (sempre più servizi), delle politiche di Welfare (come intervenire per gli anziani soli, per le famiglie di single etc.?), in definitiva del confine tra economia monetaria di mercato ed economia informale dei servizi disponibili per i produttori e per la società. L'allargamento della base occupazionale, in altre parole, non avviene "ceteris paribus" ma – coinvolgendo soprattutto le "non forze di lavoro" – modifica in profondità la società regionale, scolorendo quei tratti familistici che, nel bene e nel male, l'hanno in passato fortemente caratterizzata.

Riferimenti bibliografici

Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di) (2000), *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato,* Franco Angeli, Milano.

Anastasia B., Corò G. (2002), "L'economia del Nordest: intensità di lavoro e rendimenti decrescenti del benessere", in Diamanti I., Marini D., *Nord Est 2002. Rapporto sulla società e sull'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2000), "La disoccupazione amministrativa: un'approssimazione (o una finzione) irrinunciabile", *I Tartufi*, 2, novembre.

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001a), "La mobilità crescente nei mercati del lavoro di piena occupazione", in Trivellato U. (a cura di) (2001).

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001b), *Le sorti dei flussi: dimensioni della domanda di lavoro, modalità di ingresso e rischio disoccupazione dei lavoratori extracomunitari in Veneto,* Progetto di ricerca cofinanziato dal Murst, working paper, n. 30, novembre.

Banca d'Italia (2002), *Note sull'andamento dell'economia del Veneto nel 2001*, giugno, Venezia.

Commissione delle Comunità europee (2001), *Rapporto congiunto sull'occupazione. 2001,* Bruxelles.

Commission européenne (2001), *L'emploi en Europe 2001. Mise à jour d'automne*, Luxembourg.

Istat (2002), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2001*, maggio, Roma.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2001), *Rapporto di monitoraggio*, n. 2, Roma.

Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica (2002), *Relazione generale sulla situazione economica del Paese. 2001*, Roma.

Ocse (2002), *Perspectives économiques*, Parigi, 71.

Piva P. Toniolo (2002), "L'epoca delle badanti", in *Polis*, 80.

Trivellato U. (a cura di) (2001), "Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto", *Quaderni di Economia del Lavoro*, 72.

Unioncamere regionale del Veneto (2002), *Il Veneto nel 2001 e prospettive 2002*, Venezia.

Profili territoriali del mercato del lavoro

di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera

1. Considerazioni preliminari

Solo un anno fa si ricordava da queste pagine come l'attuazione del processo di decentramento delle funzioni del Ministero del lavoro alle Regioni e alle Province avesse comportato una serie di problemi di indubbio rilievo sia per quanto concerneva l'aspetto organizzativo che gestionale dei neonati Centri per l'impiego (Cpi).

Il radicale cambiamento allora appena iniziato – la trasformazione dell'intero sistema del collocamento pubblico, a partire dalle sue finalità, passando per le regole e gli strumenti operativi, per arrivare ai destinatari degli interventi – è proseguito anche durante il 2001, in presenza di un quadro legislativo ancora in evoluzione, con gli adeguamenti organizzativi in fase di concretizzazione ma soprattutto, per quanto qui maggiormente interessa, con il passaggio al nuovo sistema gestionale informatizzato non ancora avvenuto sull'intero territorio regionale e, comunque, non perfettamente "a regime" dove effettuato.

Questi ultimi accadimenti, in modo particolare, hanno avuto notevoli ripercussioni sulla disponibilità di informazioni amministrative per la valutazione dettagliata e temporalmente tempestiva degli andamenti occupazionali a livello territoriale. Rispetto ai pochi vuoti dell'anno precedente siamo ora nella condizione di poter disporre degli archivi relativi a sole quattro province Rovigo, Treviso, Verona e Vicenza, quelle cioè dove alla fine dell'anno ancora era in funzione la vecchia versione del Netlabor. La qualità stessa delle informazioni trattate risente sia della incompletezza del quadro informativo regionale (risultando impossibili gli aggiustamenti incrociati), sia della difficoltà di comunicazione tra i sistemi gestionali differenti attualmente in funzione, sia della riduzione del tempo a disposizione per la manutenzione delle banche dati da parte del personale impegnato su più versanti a gestire il cambiamento.

I "vuoti informativi" sono risultati di impossibile riempimento e sono ancor più rilevanti se teniamo conto che i dati dei Centri per

l'impiego rappresentano un patrimonio conoscitivo estremamente importante per valutare le dinamiche locali con un dettaglio che nessuna altra fonte permette di raggiungere.

In questa parte del *Rapporto* si presenterà quanto attualmente disponibile a livello provinciale e sub-provinciale, ricorrendo per quanto riguarda Belluno, Padova e Venezia solo ai dati forniti dall'Istat: la media annuale della Rilevazione trimestrale delle forze lavoro (rtfl) e i primi risultati del censimento generale dell'industria e dei servizi.

L'auspicio non può che essere quello che la fase di transizione si concluda velocemente, consegnandoci un sistema che sappia rendere al meglio anche in termini informativi e non costringendoci – l'anno prossimo – ad escludere completamente dalle analisi una fonte che ha mostrato di essere tanto significativa e promettente.

2. La situazione occupazionale

L'indagine trimestrale Istat sulle forze di lavoro fornisce informazioni a livello provinciale solamente come media annuale delle quattro rilevazioni precedentemente condotte. Essa costituisce un punto di riferimento centrale per mettere a fuoco, in relazione all'intera popolazione e all'occupazione complessiva (dipendente e indipendente), le peculiarità che contraddistinguono i diversi contesti provinciali. Nell'esaminare i risultati, tuttavia, va ricordato che l'oggetto di indagine è la popolazione residente iscritta alle anagrafi comunali[1] e che il livello di attendibilità dei dati prodotti varia significativamente in funzione degli aggregati (territoriali o tematici) considerati: minore è la loro consistenza quantitativa più sono necessarie cautele nell'interpretazione dei fenomeni e, soprattutto, delle loro linee evolutive in rapporto alla congiuntura.

Nelle tabelle che seguono vengono presentati, distinti per sesso, i principali valori (tabb. 1-3) e gli indicatori salienti (tabb. 4-6) del mercato del lavoro delle province venete riferiti al 2000 e 2001.

Anche in un anno caratterizzato in tutti i Paesi occidentali – e non solo – da un rilevante raffreddamento del ciclo economico, solo in parte imputabile agli attacchi terroristici dell'11 settembre, a livello

1. Dal che ne deriva la sottostima dei fenomeni che vedono coinvolti i cittadini stranieri, in particolar modo extracomunitari, presenti nel nostro Paese.

regionale la crescita delle forze di lavoro, registrata a partire dalla metà degli anni '90, non si è arrestata, anche se ha visto diminuire la sua velocità espansiva. Risulta ulteriormente confortante il fatto che ciò sia avvenuto con una nuova, seppur lieve, riduzione del numero di disoccupati e con il contemporaneo incremento dell'offerta, ancora una volta principalmente dovuto alla componente femminile.

Le persone in cerca di occupazione si sono ridotte a 71mila unità – 44mila donne –, contro le 100mila del 1997. Tra le non forze di lavoro, la crescita della frazione più anziana trova la sua logica origine nelle dinamiche strutturali di invecchiamento della popolazione, mentre i mutamenti tra le altre componenti – la secca diminuzione (-52mila) dei disponibili a lavorare solo a particolari condizioni, la crescita degli indisponibili (+32mila) – si spiegano più semplicemente con il mutare della domanda sottoposta agli intervistati, che ora prevede per tutti, indipendentemente dal livello di disponibilità manifestato, il termine di due settimane per presentarsi sull'eventuale posto di lavoro. Dopo anni di contrazione tornano invece a crescere, lievemente, coloro che cercano lavoro non attivamente.

Gli occupati totali sono ormai appena sotto i due milioni, con una crescita nell'ultimo anno di 30mila unità (83% donne) dovuta esclusivamente al lavoro dipendente – quello autonomo si riduce di qualche migliaio – mentre settorialmente il calo dell'industria in senso stretto (-29mila) è ampiamente compensato dalla crescita del terziario (+44mila). Migliorano ulteriormente gli indicatori di partecipazione al lavoro e di occupazione, che si confermano essere di circa cinque punti percentuali più elevati della media nazionale, con un tasso di disoccupazione pari invece a poco più di un terzo di quello totale italiano.

A livello provinciale queste dinamiche non mutano la gerarchia tra le province, che continua a trovare in Vicenza, Treviso e Belluno le realtà di maggiore forza; si traducono piuttosto in una attenuazione delle differenze interne, con un lento ma costante recupero dei contesti tradizionalmente contraddistinti da una minore vivacità. Il range di oscillazione del tasso di partecipazione al lavoro si è ridotto dai quasi otto punti che separavano Vicenza da Padova nel 1999, a poco più di cinque punti che marcano la distanza tra il 55,6% di Belluno e il 50% di Padova; quello di occupazione trova in Vicenza e Rovigo le polarità estreme, rispettivamente con il 53,6% e il 48,1%, con una riduzione della distanza di oltre un punto percentuale nel corso dell'ultimo anno.

Tab. 1 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 2000 e 2001. Maschi

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	86	361	101	325	341	342	316	1.872
2. Forze di lavoro	55	231	64	214	217	221	216	1.219
2.1. Persone in cerca di occupazione	1	5	2	3	6	5	3	27
2.2. Occupati totali:	54	226	62	211	211	215	213	1.192
- agricoltura	1	12	5	14	10	13	9	63
- industria in senso stretto	23	82	18	92	52	69	101	438
- costruzioni	7	25	11	23	23	26	20	134
- totale industria	30	107	30	115	74	94	121	572
- altre attività	23	107	28	82	127	108	82	557
2.3. Occupati dipendenti:	38	144	41	140	138	136	140	779
- agricoltura	1	1	2	2	3	2	1	12
- industria	23	76	23	87	54	67	92	423
- altre attività	15	66	17	50	81	68	46	344
3. Non forze di lavoro:	31	129	37	111	123	121	101	653
- cercano lavoro non attivamente	0	1	1	1	2	1	1	7
- non cercano ma disp. a lavorare	3	10	2	10	6	4	8	43
- non disponibili	16	59	17	51	62	59	49	314
- non forze di lavoro > 64 anni	12	59	17	48	53	56	42	289
2001								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	88	362	103	327	337	343	326	1.886
2. Forze di lavoro	58	229	65	214	220	223	214	1.224
2.1. Persone in cerca di occupazione	1	4	2	3	9	5	2	26
2.2. Occupati totali:	56	225	62	211	211	218	213	1.197
- agricoltura	1	10	6	13	9	13	8	60
- industria in senso stretto	23	78	18	84	47	68	100	418
- costruzioni	7	25	9	23	22	29	19	134
- totale industria	30	105	28	109	74	99	120	566
- altre attività	26	110	28	89	128	105	85	571
2.3. Occupati dipendenti:	41	146	41	144	139	137	145	793
- agricoltura	0	3	2	1	4	2	2	14
- industria	24	77	21	85	53	73	93	426
- altre attività	17	66	18	57	83	63	50	354
3. Non forze di lavoro:	30	133	38	113	117	120	112	662
- cercano lavoro non attivamente	1	3	1	2	1	2	1	10
- non cercano ma disp. a lavorare	1	5	1	5	3	4	7	26
- non disponibili	16	65	18	55	61	59	58	332
- non forze di lavoro > 64 anni	12	61	18	51	51	56	46	294

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 2 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 2000 e 2001. Femmine

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	95	382	110	344	365	363	331	1.990
2. Forze di lavoro	44	144	45	139	137	144	144	797
2.1. Persone in cerca di occupazione	2	10	5	6	12	9	5	49
2.2. Occupati totali:	42	134	40	133	126	135	139	748
- agricoltura	0	4	3	7	3	5	3	24
- industria in senso stretto	16	38	13	56	24	30	56	231
- costruzioni	1	2	1	1	2	1	1	8
- totale industria	16	40	13	57	25	30	57	239
- altre attività	25	90	24	70	98	99	79	485
2.3. Occupati dipendenti:	33	104	30	108	100	108	112	596
- agricoltura	0	1	1	1	1	2	1	6
- industria	15	32	11	51	21	28	51	208
- altre attività	18	72	18	57	78	79	60	382
3. Non forze di lavoro:	52	239	66	204	227	219	187	1.193
- cercano lavoro non attivamente	1	6	2	3	3	4	3	20
- non cercano ma disp. a lavorare	4	22	5	22	13	16	22	103
- non disponibili	25	121	31	98	125	114	100	614
- non forze di lavoro > 64 anni	23	91	27	81	86	86	63	456
2001								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	96	380	109	349	368	361	336	2.000
2. Forze di lavoro	44	142	44	150	148	141	148	817
2.1. Persone in cerca di occupazione	2	7	5	6	11	7	6	44
2.2. Occupati totali:	42	135	40	143	138	134	142	773
- agricoltura	0	5	2	7	2	5	2	23
- industria in senso stretto	16	38	12	50	21	27	57	221
- costruzioni	1	2	0	3	1	1	3	11
- totale industria	17	40	12	53	23	29	60	235
- altre attività	25	90	25	83	112	100	80	515
2.3. Occupati dipendenti:	35	107	30	114	108	105	117	616
- agricoltura	0	1	1	1	0	1	0	4
- industria	16	35	11	48	19	25	54	208
- altre attività	19	71	19	65	88	79	63	405
3. Non forze di lavoro:	52	238	65	200	220	220	187	1.183
- cercano lavoro non attivamente	1	5	2	6	4	3	3	23
- non cercano ma disp. a lavorare	3	14	3	10	10	9	19	67
- non disponibili	26	124	32	100	125	120	100	628
- non forze di lavoro > 64 anni	22	95	28	84	82	89	65	464

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 3 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 2000 e 2001. Totale

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	182	743	212	668	705	705	648	3.862
2. Forze di lavoro	99	375	109	353	355	365	360	2.016
2.1. Persone in cerca di occupazione	3	15	7	9	18	15	8	75
2.2. Occupati totali:	96	360	102	344	337	350	351	1.940
- agricoltura	1	16	8	21	13	18	12	88
- industria in senso stretto	39	120	31	148	75	98	157	669
- costruzioni	8	27	12	24	24	27	21	142
- totale industria	47	147	43	172	100	125	178	811
- altre attività	48	197	51	152	225	207	161	1.042
2.3. Occupati dipendenti:	71	248	71	249	239	245	252	1.374
- agricoltura	1	2	2	3	4	4	2	18
- industria	38	108	34	138	76	94	143	631
- altre attività	33	138	35	108	159	147	106	725
3. Non forze di lavoro:	82	368	103	315	350	340	288	1.846
- cercano lavoro non attivamente	1	7	3	4	4	5	4	28
- non cercano ma disp. a lavorare	6	32	8	32	19	20	30	146
- non disponibili	40	179	48	150	188	173	149	928
- non forze di lavoro > 64 anni	35	150	44	129	140	142	105	745
2001								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	184	742	212	676	705	704	662	3.886
2. Forze di lavoro	102	371	109	364	368	364	363	2.041
2.1. Persone in cerca di occupazione	4	11	7	9	19	12	8	71
2.2. Occupati totali:	99	360	102	355	349	352	355	1.970
- agricoltura	1	14	9	20	12	18	10	83
- industria in senso stretto	39	116	30	134	68	95	157	639
- costruzioni	8	27	10	26	24	30	22	145
- totale industria	48	145	40	163	97	128	180	801
- altre attività	50	200	53	172	240	206	165	1.086
2.3. Occupati dipendenti:	76	253	71	257	247	243	262	1.410
- agricoltura	0	4	2	2	4	3	2	17
- industria	40	112	32	133	72	98	147	633
- altre attività	36	138	37	122	171	142	113	759
3. Non forze di lavoro:	82	371	103	313	337	341	299	1.845
- cercano lavoro non attivamente	1	8	3	8	5	5	4	33
- non cercano ma disp. a lavorare	4	19	4	15	13	13	26	94
- non disponibili	42	189	50	155	186	179	158	960
- non forze di lavoro > 64 anni	34	156	46	134	133	144	111	759

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 4 – Tassi di attività, occupazione* e disoccupazione nelle province del Veneto. 2000 e 2001*

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
Maschi								
Tasso di attività	64,3	64,2	63,4	65,9	63,8	64,6	68,2	65,1
Tasso di occupazione	63,0	62,6	61,3	64,8	62,0	63,0	67,2	63,7
Tasso di disoccupazione	2,0	2,3	3,4	1,6	2,9	2,4	1,4	2,2
% occ. industria/occ. totali	55,9	47,5	47,5	54,6	35,3	43,9	56,9	48,0
% occ. terziario/occ. totali	42,5	47,4	44,4	38,8	60,0	50,2	38,8	46,7
% occ. indipendenti/occ. totali	29,1	36,3	33,4	33,4	34,5	36,6	34,1	34,7
Femmine								
Tasso di attività	45,9	37,6	40,5	40,5	37,7	39,7	43,5	40,0
Tasso di occupazione	43,8	35,1	35,9	38,8	34,5	37,1	41,9	37,6
Tasso di disoccupazione	4,6	6,6	11,3	4,1	8,5	6,5	3,7	6,1
% occ. industria/occ. totali	39,4	29,6	33,6	42,4	20,0	22,6	41,2	31,9
% occ. terziario/occ. totali	59,5	67,4	59,9	52,3	77,9	73,7	56,8	64,8
% occ. indipendenti/occ. totali	22,0	22,1	25,2	18,8	20,3	19,5	19,5	20,4
Totale								
Tasso di attività	54,6	50,5	51,5	52,8	50,3	51,7	55,6	52,2
Tasso di occupazione	52,9	48,5	48,1	51,5	47,8	49,7	54,3	50,2
Tasso di disoccupazione	3,2	4,0	6,6	2,6	5,1	4,0	2,3	3,7
% occ. industria/occ. totali	48,7	40,8	42,1	49,9	29,6	35,7	50,7	41,8
% occ. terziario/occ. totali	49,9	54,8	50,4	44,1	66,7	59,3	45,9	53,7
% occ. indipendenti/occ. totali	26,0	31,0	30,2	27,7	29,2	30,0	28,3	29,2
2001								
Maschi								
Tasso di attività	66,0	63,3	63,1	65,5	65,2	65,0	65,7	64,9
Tasso di occupazione	64,4	62,2	60,8	64,6	62,7	63,5	65,2	63,5
Tasso di disoccupazione	2,5	1,8	3,7	1,4	3,9	2,3	0,8	2,1
% occ. industria/occ. totali	53,9	46,8	44,6	51,7	35,1	45,5	56,4	47,3
% occ. terziario/occ. totali	45,2	49,0	45,5	42,1	60,4	48,4	39,8	47,7
% occ. indipendenti/occ. totali	26,7	35,3	33,8	32,1	34,0	37,0	32,0	33,7
Femmine								
Tasso di attività	46,2	37,3	40,4	42,8	40,3	38,9	44,2	40,9
Tasso di occupazione	43,7	35,4	36,1	41,0	37,3	37,0	42,3	38,6
Tasso di disoccupazione	5,3	5,1	10,5	4,2	7,3	4,9	4,2	5,4
% occ. industria/occ. totali	40,7	29,8	31,1	37,3	16,7	21,5	42,2	30,4
% occ. terziario/occ. totali	58,7	66,8	62,8	57,9	81,7	75,1	56,3	66,6
% occ. indipendenti/occ. totali	17,1	20,5	24,0	20,6	21,6	21,1	17,3	20,2
Totale								
Tasso di attività	55,6	50,0	51,4	53,8	52,2	51,6	54,8	52,5
Tasso di occupazione	53,6	48,5	48,1	52,4	49,5	49,9	53,6	50,7
Tasso di disoccupazione	3,7	3,1	6,4	2,5	5,3	3,3	2,2	3,5
% occ. industria/occ. totali	48,3	40,4	39,4	45,9	27,9	36,3	50,7	40,6
% occ. terziario/occ. totali	51,0	55,6	52,2	48,5	68,8	58,5	46,4	55,1
% occ. indipendenti/occ. totali	22,6	29,8	30,0	27,5	29,1	31,0	26,1	28,4

* calcolati sulla popolazione over 15 anni.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 5 – Tassi di occupazione per classi d'età nelle province del Veneto. 2000 e 2001*

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
Maschi								
15-24	45,8	47,3	37,4	44,7	38,9	48,4	48,4	45,3
25-29	90,8	83,6	86,2	86,1	79,8	82,2	85,0	83,8
30-64	75,8	79,1	78,8	81,2	78,9	80,5	82,6	80,1
15-64	72,9	74,5	73,1	75,9	73,2	75,2	77,5	75,0
Totale	63,0	62,6	61,3	64,8	62,0	63,0	67,2	63,7
Femmine								
15-24	49,4	37,7	35,1	44,3	36,2	38,4	42,8	40,1
25-29	84,3	72,4	63,4	67,1	63,8	61,4	74,5	68,6
30-64	53,8	43,2	47,9	49,5	43,7	48,6	49,7	47,2
15-64	57,0	45,7	47,3	50,6	45,0	48,4	51,6	48,6
Totale	43,8	35,1	35,9	38,8	34,5	37,1	41,9	37,6
Totale								
15-24	47,5	42,6	36,2	44,5	37,6	43,6	45,5	42,7
25-29	87,6	78,5	74,7	77,1	71,9	71,7	79,5	76,4
30-64	64,7	61,1	63,7	65,7	61,4	64,6	66,5	63,8
15-64	65,0	60,3	60,3	63,5	59,3	61,9	64,6	61,9
Totale	52,9	48,5	48,1	51,5	47,8	49,7	54,3	50,2
2001								
Maschi								
15-24	51.9	44.8	41.8	41.2	41.1	46.1	47.7	44.5
25-29	83.2	86.4	87.8	84.8	77.3	84.9	82.0	83.5
30-64	77.8	78.9	79.2	82.5	78.5	79.6	80.9	79.9
15-64	74.5	74.3	73.3	76.1	73.6	75.4	75.6	74.9
Totale	64.4	62.2	60.8	64.6	62.7	63.5	65.2	63.5
Femmine								
15-24	34.8	36.4	29.0	42.2	31.1	38.1	41.5	37.4
25-29	81.1	74.5	63.3	78.0	65.2	65.6	75.5	71.8
30-64	56.1	45.1	49.5	52.5	48.3	48.6	51.1	49.4
15-64	56.5	47.1	48.1	53.8	47.9	48.8	52.3	50.1
Totale	43.7	35.4	36.1	41.0	37.3	37.0	42.3	38.6
Totale								
15-24	43.8	40.7	36.2	41.7	35.9	42.1	44.5	41.0
25-29	82.0	81.0	75.9	81.6	70.9	75.8	78.6	77.8
30-64	67.1	62.1	64.1	67.6	63.5	64.5	66.4	64.8
15-64	65.6	60.9	60.9	65.1	60.7	62.4	64.1	62.7
Totale	53.6	48.5	48.1	52.4	49.5	49.9	53.6	50.7

* calcolati sulla popolazione over 15 anni.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 6 – Tassi di disoccupazione per classi d'età nelle province del Veneto. 2000 e 2001

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Veneto*
2000								
Maschi								
15-24	4,6	6,0	15,7	4,1	8,8	5,7	2,9	5,9
25-29	3,3	4,5	9,9	3,7	5,8	4,8	3,0	4,6
30-64	1,6	1,7	1,6	0,9	2,2	1,7	0,9	1,5
15-64	2,1	2,4	3,4	1,6	2,9	2,4	1,4	2,2
Totale	2,0	2,4	3,4	1,6	2,9	2,4	1,4	2,2
Femmine								
15-24	7,2	14,5	24,9	8,1	17,4	14,4	11,0	13,3
25-29	6,0	11,3	20,3	7,0	13,4	11,9	7,5	10,5
30-64	4,1	4,4	7,4	2,8	6,4	4,3	1,9	4,2
15-64	4,7	6,7	11,4	4,1	8,4	6,5	3,7	6,1
Totale	4,6	6,6	11,3	4,1	8,5	6,5	3,7	6,1
Totale								
15-24	5,9	9,9	20,7	6,1	12,9	9,6	7,0	9,5
25-29	4,7	7,5	15,0	5,2	9,3	8,0	5,3	7,3
30-64	2,7	2,6	3,8	1,6	3,7	2,7	1,3	2,5
15-64	3,2	4,1	6,7	2,6	5,1	4,0	2,3	3,8
Totale	3,2	4,0	6,6	2,6	5,1	4,0	2,3	3,7
2001								
Maschi								
15-24	3.3	3.0	17.0	7.9	14.2	4.0	1.0	6.3
25-29	4.9	2.4	10.1	4.4	10.0	4.9	2.0	4.9
30-64	1.7	1.6	1.5	0.5	2.5	1.6	0.5	1.4
15-64	2.4	1.8	3.7	1.4	4.0	2.4	0.8	2.2
Totale	2.5	1.8	3.7	1.4	3.9	2.3	0.8	2.1
Femmine								
15-24	13.5	9.3	28.4	7.0	15.8	14.3	8.1	11.6
25-29	7.3	7.5	20.8	5.9	14.1	10.7	6.1	9.2
30-64	4.5	4.0	7.1	3.6	4.8	2.7	3.4	3.9
15-64	5.3	5.1	10.7	4.2	7.3	4.9	4.2	5.5
Totale	5.3	5.1	10.5	4.2	7.3	4.9	4.2	5.4
Totale								
15-24	7.4	5.8	21.3	7.5	14.9	8.9	4.5	8.7
25-29	6.1	4.6	14.5	5.1	12.0	7.5	4.0	6.9
30-64	2.9	2.5	3.8	1.7	3.4	2.1	1.6	2.4
15-64	3.7	3.1	6.6	2.6	5.3	3.4	2.2	3.5
Totale	3.7	3.1	6.4	2.5	5.3	3.3	2.2	3.5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La crescita occupazionale registratasi a livello regionale è concentrata principalmente nelle province di Treviso e Venezia e riguarda, in entrambi i territori, in maniera quasi esclusiva la componente femminile[2] che si va a collocare in realtà produttive del settore terziario, mentre l'industria registra una lieve flessione occupazionale. Del resto, province come Vicenza, Belluno e Treviso in cui la quota degli occupati nell'industria sul totale oscilla tra il 46 ed il 51% – la media nazionale è del 32% – hanno ampi margini di espansione nei servizi senza veder per questo scalfita la loro vocazione specifica e caratterizzante.

L'attenuazione delle differenze territoriali si registra anche in riferimento ai due aggregati di genere, pur nel quadro delle asimmetrie e particolarità che contraddistinguono la partecipazione femminile. La più diffusa presenza delle donne nel mercato del lavoro regionale è ciò che garantisce – al netto dei flussi migratori – la possibilità di accrescere l'occupazione complessiva: con tassi di disoccupazione maschili che oscillano tra lo 0,8% di Vicenza ed il 3,9% di Venezia e tassi di occupazione ovunque superiori al 60% è evidente che il *target* delle politiche e delle iniziative per incrementare la partecipazione non può che essere femminile[3].

In effetti il tasso di attività delle donne tocca ormai il 41% ed è in tutte le province al di sopra della media nazionale (36,4%), con una punta rilevante a Belluno (46,2%), mentre il tasso di occupazione, pari al 38,6% (sette punti sopra la media nazionale, ma 25 sotto il valore segnato dai maschi veneti), evidenzia i dati sensibilmente più bassi di Padova e Rovigo. Anche i livelli della disoccupazione hanno continuato a segnalare una significativa riduzione, soprattutto per quanto riguarda le province di Verona, Padova e Venezia che li hanno visti contrarsi di oltre un punto percentuale. Vicenza e Treviso continuano ad emergere come i territori con le quote di disoccupazione femminile più ridotte: per entrambe al 4,2%, tre punti in meno del valore medio nazionale maschile.

Anche una rapida osservazione degli indicatori in funzione delle classi d'età mostra una situazione complessivamente caratterizzata da un'evoluzione positiva – fatta eccezione per il tasso d'occupazione dei giovanissimi che registra una lieve contrazione –, anche se

2. È un dato comune anche al livello nazionale dove "quasi tutti i posti di lavoro aggiuntivi che si sono creati sono dunque femminili" (Istat, 2002, p.127).

3. Sulla non asetticità del processo di elevamento dei tassi di partecipazione al lavoro in un contesto sociale di equilibrio si veda Gambuzza e Rasera, 2002.

territorialmente discretamente variegata. Per quanto concerne i tassi di occupazione l'unica variazione effettivamente significativa riguarda le 25-29enni della provincia di Treviso che sembrano essere il segmento sul quale maggiormente ha poggiato l'incremento occupazionale registrato localmente. Se, come si è già sottolineato, ancora rilevante è la differenza tra i tassi di partecipazione in funzione del genere, guardando alle classi d'età si può meglio notare come il cambiamento sia però in corso: nelle province di Belluno, Treviso e Vicenza è evidente la similarità dei comportamenti lavorativi che si sta attuando tra maschi e femmine delle generazioni più giovani per le quali le distanze nei tassi di occupazione (due punti a Belluno, sempre tra i 25-29enni) si riducono costantemente, rendendo probabile anche un sorpasso in un futuro non lontano.

Nel complesso della regione la disoccupazione è un fenomeno che interessa soprattutto la componente giovanile, ma comunque con valori non scandalosi nel complesso, anche se con alcune acutizzazioni locali: tassi a due cifre si rilevano solo a Rovigo (21% per i giovanissimi) e Venezia – tra i 15-29enni –, mentre a Vicenza per le stesse classi d'età si è appena sopra il 4%. Sono le donne a pagare maggiormente la situazione, tanto è vero che le due cifre compaiono per tutta la componente femminile di Rovigo (con le 15-24enni addirittura al 28%) e per le giovani di Belluno, Venezia e Verona. È la zona d'ombra nella condizione di "piena occupazione" del sistema Veneto, che rende conto della presenza – non nuova – di un mismatch occupazionale, dello iato esistente tra le attese/disponibilità dell'offerta e le esigenze/richieste della domanda; che accanto a quella dei disoccupati mostra la lista delle vacancies e le richieste di autorizzazione all'ingresso di nuovi lavoratori immigrati. Sono tensioni legate a problemi di conoscenza, di mobilità, di flessibilità, di competenza, di costi: in senso assoluto ineliminabili, ma che possono essere attenuate dalla progressiva terziarizzazione dell'economia e, soprattutto, dal protrarsi di una congiuntura favorevole che continui a generare processi di traboccamento produttivo verso le aree rimaste a lungo ai margini dello sviluppo economico.

Vanno infine segnalati, come effetti della contemporanea riduzione degli indipendenti e della crescita dei dipendenti, la contrazione del peso del lavoro autonomo, che scende al 28,4% (era al 29,2%), e il lieve aumento della variabilità territoriale di tale indicatore che oscilla tra il massimo di Verona (31%) e il minimo di Belluno (22,6%).

3. Le specializzazioni settoriali e la struttura dell'occupazione

Per quanto riguarda le caratteristiche settoriali dell'occupazione, la disponibilità dei primi – provvisori – risultati dell'ultimo Censimento dell'industria e dei servizi consente di esaminare la consistenza e l'articolazione territoriale dei principali macrosettori di attività all'ottobre del 2001[4]. Le informazioni riguardano il numero di unità locali e di addetti delle imprese (industriali, commerciali e di servizio) e delle istituzioni[5] attive nella regione, mentre non è ancora possibile distinguere tra occupazione dipendente e indipendente (tab. 7).

A livello regionale le unità locali attive risultano complessivamente 377.770; l'industria e il commercio pesano entrambi per poco più del 29%, gli altri servizi per il 35%, le istituzioni per il 6,5%. Gli addetti ammontano a 1.838.589, con una significativa prevalenza dell'occupazione industriale (che pesa per il 42%, nove punti percentuali sopra la media nazionale); per quanto riguarda gli altri macrosettori la distanza maggiore rispetto al profilo del Paese si registra in relazione agli addetti delle istituzioni (il 14,6% contro il 19,7%) e degli altri servizi (26,3% contro 29,5%), mentre simile risulta il peso del commercio (16,9% rispetto al 17,8% italiano).

È certamente prematuro misurare le variazioni rispetto al Censimento del 1991, visto che i dati provvisori possono subire aggiustamenti anche significativi a seguito della raccolta complessiva delle informazioni rilevate[6]. Le prime indicazioni confermano comunque un ritmo di crescita della regione superiore a quello medio nazionale, in particolare per quanto riguarda il numero di addetti (+8,8% contro il 4,4%), mentre pressoché identico appare l'incremento delle unità locali (7,1% rispetto al 6,9%).

4. Si tratta delle informazioni desunte dai modelli riepilogativi inviati all'Istat da ciascun comune, sottoposti a primi controlli di coerenza interna. I dati, a livello comunale, sono consultabili (e scaricabili in formato Excel) sul sito web dell'Istat. Ricordiamo che la disponibilità dei dati definitivi è prevista per la fine del prossimo anno, dopo la registrazione delle informazioni riportate nei singoli questionari raccolti.

5. Questo aggregato comprende l'insieme delle amministrazioni pubbliche e delle istituzioni nonprofit.

6. Ricordiamo che nel 1991, a livello nazionale, con i dati definitivi vennero acquisite ulteriori 100mila unità locali e circa 300mila addetti rispetto ai dati provvisori. Per tale ragione non procederemo ad un confronto analitico con i dati (definitivi) del '91.

Tab. 7 – Unità locali e addetti per circoscrizione. Censimento generale dell'industria e dei servizi 2001

	Industria		*Commercio*		*Altri Servizi*		*Istituzioni*		*Pop.*
	U. l.	*Addetti*	*U. l.*	*Addetti*	*U. l.*	*Addetti*	*U. l.*	*Addetti*	*residente*
Agordo	484	5.112	429	979	782	3.008	260	1.345	21.369
Belluno	1.948	19.209	1.872	5.595	2.494	9.609	880	8.396	91.423
Calalzo di Cadore	1.257	6.442	1.007	2.358	1.702	6.002	453	2.620	37.752
Feltre	1.193	8.859	1.118	2.719	1.392	5.097	379	3.491	58.489
Camposampiero	3.340	20.276	1.821	4.702	1.649	5.922	344	3.615	83.186
Cittadella	3.694	27.073	2.909	9.229	2.645	9.100	487	5.067	114.772
Este	2.093	11.662	2.060	4.489	2.002	5.968	411	4.083	76.817
Monselice	2.208	13.122	2.796	6.357	2.564	7.570	470	4.007	98.282
Padova	7.185	44.070	11.997	35.635	15.958	61.965	2.436	30.521	410.696
Piove di Sacco	1.881	10.710	1.542	3.909	1.442	4.974	250	2.437	61.450
Adria	2.816	11.743	1.936	4.653	1.940	7.483	433	4.173	74.685
Badia Polesine	1.301	8.678	1.667	3.777	1.629	5.216	383	3.396	61.662
Rovigo	1.902	13.443	2.423	6.300	3.129	9.127	665	7.746	103.755
Castelfranco Veneto	3.805	27.235	2.922	7.482	2.889	10.058	661	6.055	121.219
Conegliano	3.236	27.430	2.854	8.054	3.015	10.757	496	3.655	107.870
Montebelluna	3.259	25.652	2.184	5.613	2.536	9.183	603	6.181	102.267
Oderzo	2.242	20.955	1.715	4.561	1.890	6.245	373	4.129	74.808
Pieve di Soligo	1.322	10.689	784	1.687	1.052	3.200	211	1.619	38.375
Treviso	7.650	50.432	6.998	18.994	8.953	35.655	1.525	13.364	291.548
Vittorio Veneto	1.372	13.562	1.176	2.681	1.351	4.701	360	3.092	57.122
Chioggia	1.143	4.900	1.357	2.938	1.581	4.693	278	3.178	70.512
Dolo	2.727	16.252	2.373	5.830	2.323	8.285	444	3.963	110.394
Mirano	3.024	18.711	2.652	7.477	2.417	10.022	474	4.372	126.796
Portogruaro	1.780	9.899	2.512	6.200	3.143	9.243	545	5.595	89.570
San Donà di Piave	2.612	12.936	3.164	8.257	3.500	15.129	451	7.116	105.696
Venezia	5.151	34.510	7.509	27.566	9.143	44.745	2.048	29.291	297.402
Affi	1736	10097	1442	4233	1594	5227	321	2277	54712
Bovolone	1899	9900	1023	2796	1060	3589	264	2851	50697
Garda	860	3943	1517	3301	2313	8482	291	1603	41453
Legnago	2497	15442	2391	6019	2594	8841	443	5488	92467
San bonifacio	2509	18069	2085	7295	2351	7440	598	5761	101878
Verona	5742	47996	9585	31775	15655	55917	1972	28424	399757
Villafranca di Verona	1569	10299	1583	4531	2004	6606	330	4202	73331
Arzignano	3.048	31.867	1.839	5.143	1.687	6.275	380	4.182	81.271
Asiago	464	1.855	650	1.232	987	3.153	177	1.882	21.033
Bassano del Grappa	4.967	35.731	3.816	10.722	3.870	13.594	737	8.223	144.032
Lonigo	1.637	14.049	1.153	2.670	1.452	4.347	311	2.893	58.926
Schio	2.438	20.034	1.510	3.988	1.785	6.266	363	5.501	78.619
Thiene	2.977	24.185	2.289	6.036	2.299	7.894	518	4.357	93.667
Valdagno	1.760	12.744	983	2.511	1.316	4.839	334	3.246	60.101
Vicenza	5.939	45.030	6.357	19.770	8.418	29.004	1.238	15.894	250.725
Belluno	4.882	39.622	4.426	11.651	6.370	23.716	1.972	15.852	209.033
Padova	20.401	126.913	23.125	64.321	26.260	95.499	4.398	49.730	845.203
Rovigo	6.019	33.864	6.026	14.730	6.698	21.826	1.481	15.315	240.102
Treviso	22.886	175.955	18.633	49.072	21.686	79.799	4.229	38.095	793.209
Venezia	16.437	97.208	19.567	58.268	22.107	92.117	4.240	53.515	800.370
Verona	16.812	115.746	19.626	59.950	27.571	96.102	4.219	50.606	814.295
Vicenza	23.230	185.495	18.597	52.072	21.814	75.372	4.058	46.178	788.374
Veneto	110.667	774.803	110.000	310.064	132.506	484.431	24.597	269.291	4.490.586

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati 8° Censimento generale dell'industria e dei servizi

Per quanto riguarda le geografia produttiva regionale, l'area centrale veneta si conferma con una forte connotazione industriale: oltre la metà degli addetti trova impiego nel settore secondario (inteso in senso ampio, con l'inclusione delle costruzioni, dell'estrattivo e dell'energia, oltre al manifatturiero), che domina il profilo complessivo delle province di Treviso e Vicenza. In queste solo il Cpi di Asiago vede scendere il peso del macrosettore al di sotto del 40% (esattamente al 23%), per effetto della spiccata caratterizzazione turistico-terziaria dell'economia locale, mentre anche i Cpi dei capoluoghi si attestano su una quota di addetti all'industria prossima alla media regionale. Tra le altre realtà locali di queste province si distinguono i Cpi di Arzignano (67%), Pieve di Soligo (62,2%), Lonigo (58,6%) e Oderzo (58%). L'unica provincia a veder scendere la quota di addetti nell'industria sotto il valore medio nazionale è quella di Venezia (con il 32,3% del totale), dove comunque nei territori di Dolo e Mirano emerge il peso di realtà industriali di un certo rilievo.

Meno caratterizzata rimane la distribuzione delle attività commerciali, al dettaglio e all'ingrosso, che si presenta piuttosto omogenea nei diversi contesti sub regionali. A livello provinciale si distinguono Venezia (con una quota di addetti pari al 19,4%), Padova (19,1%) e Verona (18,6%), mentre tra i Cpi emergono – oltre ai capoluoghi di rango urbano maggiore – i centri di Monselice, Badia Polesine e San Donà di Piave.

Una maggiore selettività contraddistingue l'articolazione spaziale degli altri servizi, che includono alberghi e pubblici esercizi, trasporto, comunicazioni, servizi finanziari e assicurativi, attività professionali e servizi destinati alle imprese e alle famiglie. Da una parte si distinguono le aree a specializzazione turistica (di tipo lacuale, Garda; balneare, Chioggia, Portogruaro e San Donà; montano, Asiago, Agordo e Calalzo); dall'altra i centri urbani maggiori (Verona, Padova e Venezia), nei quali alla funzione turistico-culturale si affiancano quelle terziarie e direzionali. Sono comunque solamente le province di Venezia e Verona a presentare un'incidenza di addetti pari o superiore a quella media nazionale.

Per quanto riguarda le istituzioni, i dati al momento disponibili non consentono di distinguere l'occupazione presso le amministrazioni pubbliche da quella garantita dalle istituzioni no-profit, per quanto le prime costituiscano ovviamente la componente quantitati-

vamente prevalente[7]. In nessuna provincia la quota di addetti in questo settore sul totale è superiore a quella riscontrata a livello nazionale; i valori più elevati, prossimi al 18%, si registrano nel capoluogo veneziano – riflesso della presenza delle strutture regionali – e in quelle di Rovigo e Belluno.

4. Le informazioni amministrative: indicazioni sulle tendenze in atto

Come accennato in apertura, la disponibilità dei dati amministrativi desunti dall'attività dei Cpi risulta pesantemente condizionata dai processi messi in atto da un lato dalla riforma dei servizi all'impiego e, dall'altro, dal passaggio al nuovo sistema gestionale informatizzato[8]. La parzialità delle informazioni attiene innanzitutto all'impossibilità di una copertura dell'intero ambito regionale, ma riguarda anche problemi di coerenza complessiva dei dati legati all'insieme dei mutamenti in corso.

Accanto a questi vincoli, per così dire esogeni, altri aspetti ci hanno portato a rivedere, almeno parzialmente, le modalità di presentazione dei dati. L'esperienza condotta in questi anni ha infatti contribuito ad accrescere la consapevolezza non solo delle potenzialità dai dati desumibili dagli archivi dei Cpi per l'analisi del mercato del lavoro a dimensione locale, ma anche dei limiti di trattamento di questa fonte amministrativa. Ciò ha portato a puntare sullo sviluppo di modalità di trattamento dei dati Netlabor più coerenti con le finalità statistiche di monitoraggio del mercato del lavoro. Il percorso intrapreso – e che parzialmente documentiamo quest'anno – mira pertanto a delineare una più chiara distinzione tra dati amministrativi, di pura contabilità dei flussi di informazioni che transitano presso i Cpi, e dati statistici, la cui coerenza e il cui contenuto semantico siano maggiormente rispondenti a finalità conoscitive e di ricerca.

7. Per una parziale indicazione sulla consistenza dell'occupazione presso le strutture della pubblica amministrazione si rinvia al capitolo sui profili territoriali del precedente *Rapporto*.

8. Si tratta in specifico della transizione dal Netlabor1, sviluppato in ambiente clipper, al Netlabor4, la nuova piattaforma di database relazionali collegati in rete geografica in ambiente *client-server*. Nel corso del 2001 le province di Belluno, Venezia e Padova sono transitate al nuovo sistema, mentre ad oggi solo i centri della provincia di Treviso risultano ancora gestiti con il vecchio software; il completamento della transizione in corso dovrebbe esser completato entra la fine di quest'anno.

In questo paragrafo riproporremo, almeno parzialmente, i dati amministrativi usualmente utilizzati nei precedenti *Rapporti,* anche al fine di garantire continuità con gli elementi di informazione offerti in passato. Si guarderà alla consistenza e alle caratteristiche degli iscritti presso le liste dei Cpi e ai flussi di assunzione registrati nel mercato del lavoro dipendente privato. Tralasceremo invece l'esame delle cessazioni (e, conseguentemente, dei saldi), rinviando al paragrafo successivo per un approfondimento delle dinamiche occupazionali sulla base dei risultati di elaborazioni ad hoc condotte sugli archivi Netlabor sottoposti ad opportune procedure di *editing*. Ciò permetterà di rendere meglio conto delle tendenze registrate nel mercato del lavoro regionale, indicando dimensioni e caratteri delle modificazioni della struttura dell'occupazione.

4.1 Gli iscritti al collocamento: un'informazione (debole) sulla transizione in atto nei servizi

Le informazioni sugli iscritti al collocamento hanno tradizionalmente costituito un dato spurio e di debole contenuto conoscitivo, a causa dell'eccessiva impronta amministrativa che ne contraddistingueva la registrazione. Parziale era la capacità di inclusione dell'insieme di coloro effettivamente alla ricerca di un'occupazione, dato per che per essi non costituiva requisito indispensabile la presenza nelle liste; mentre le maglie che regolavano l'iscrizione erano eccessivamente larghe (e i criteri che ne descrivevano le caratteristiche altrettanto vaghi) per consentire di filtrare i soggetti per i quali l'orientamento rispetto al lavoro costituiva il motivo principale dell'atto di iscrizione o della permanenza nelle liste.

A partire dalla pubblicazione del dlgs 181/2000 è in atto una ridefinizione del ruolo dei servizi pubblici all'impiego e, contestualmente, il tentativo di legare più strettamente il concetto di disoccupato a quello di iscritto al collocamento[9], richiedendo una dichiara-

9. La principale novità consiste proprio in questa stretta correlazione che si viene a stabilire tra la condizione di "iscritto al collocamento" e quella di "persona in cerca di lavoro"; la sovrapponibilità dei termini viene statuita dalla necessaria "disponibilità" dell'iscritto ad accettare una proposta di lavoro fattagli dal Centro. Un cambiamento che costituisce indubbiamente un'innovazione politico sociale e che richiede un incremento di servizi reali offerti, una rimodulazione dei sussidi e degli incentivi tale da legittimare un maggior controllo sulla condizione di disoccupato.

zione di "disponibilità immediata al lavoro" a coloro che si presentano agli sportelli dei Centri e, in prospettiva, arrivando a definire dei veri e propri "patti di servizio" tra i Cpi e gli utenti che ad essi si rivolgono. A regime, quindi, le informazioni raccolte riguarderanno i "disponibili" registrati presso i Cpi piuttosto che genericamente gli "iscritti" alle liste. L'esame delle loro caratteristiche (quali-quantitative) non solo diverrà più significativo per l'approfondimento dei caratteri della disoccupazione (o almeno di una parte di essa, perché certamente rimarrà una distanza rispetto a quella misurata con criteri puramente statistici dall'Istat[10]), ma fornirà al contempo sia indicazioni operative più stringenti per le politiche per l'impiego, sia misure della qualità delle prestazioni dei servizi pubblici.

Ma, come ricordato in apertura, questo processo risulta tutt'altro che compiuto né tanto meno semplice. Esso è ancora in corso e appare condizionato da una pluralità di fattori: un quadro legislativo ancora in via di definizione, il riassetto organizzativo e l'attivazione di nuove competenze e funzionalità dei servizi, i problemi gestionali legati all'adeguamento del sistema informativo lavoro.

Tutto ciò fa sì che i dati sugli iscritti al collocamento non solo mantengano le ambiguità delle vecchie definizioni, ma tendano anche a confonderle per l'effetto combinato dei processi in corso. Così, se nel *Rapporto* dello scorso anno si interpretava la tendenza alla riduzione del numero di iscritti come effetto delle prime (tentative) applicazioni delle disposizioni del dlgs 181, nel corso del 2001 si è

10. A regime, la distanza tra le due misure dipenderà dal definitivo ridisegno del sistema di protezione e di sostegno contro il rischio di disoccupazione e si posizionerà ragionevolmente tra i due estremi costituiti da una sottostima del dato amministrativo, da una parte, e dalla sua maggiore attendibilità rispetto al dato statistico, dall'altra. Se infatti l'intervento pubblico si limitasse all'attività di accompagnamento all'inserimento (o reinserimento) lavorativo tramite proposte di orientamento, formazione e/o di impiego – così come prefigurato sulla base del dlgs 181 e delle misure attualmente in discussione – è presumibile che il dato amministrativo continuerà a rappresentare una parte piuttosto limitata della disoccupazione statistica (che, ricordiamo, si basa sulla percezione dello stato individuale da parte dei soggetti piuttosto che sul riscontro oggettivo dato dalla partecipazione fattiva ad iniziative proposte dai Cpi) e sarà strettamente legata al trade-off tra l'impegno richiesto ai soggetti disponibili e l'efficacia delle prestazioni dei servizi nel dar risposte alle loro aspettative. Se viceversa a questa dimensione si associassero misure di sostegno al reddito dei disoccupati, la distanza tra le due misure tenderebbe a ridursi, e l'efficacia dei servizi si misurerebbe anche in termini di contenimento delle spese delle prestazioni sociali. La "disoccupazione amministrativa" conquisterebbe il rango di misura ufficiale sulla base della quale – a differenza da oggi – sarebbe coerente disegnare interventi per il sostegno dell'occupazione.

assistito ad una nuova loro crescita, per quanto piuttosto modesta, che può ancora esser letta come effetto dell'attuale processo di transizione. Dopo l'acquisizione delle disponibilità dei presenti in lista, che a cavallo tra il 2000 e il 2001 aveva comportato una prima scrematura degli iscritti, sono probabilmente venute a mancare – o sono state notevolmente inferiori alle attese – l'attuazione dei colloqui di orientamento e, soprattutto, le successive proposte o di impiego o di frequentazione di corsi di formazione/riqualificazione, momenti attraverso i quali può divenire concreta la valutazione della disponibilità dei soggetti[11].

Queste premesse invitano a procedere con particolare cautela nell'analisi dei dati del collocamento, la cui funzione di indicatore delle dinamiche congiunturali lascia il posto ad una (per quanto debole) verifica della difficoltà di passaggio ad un nuovo sistema organizzativo.

Nel complesso delle quattro province in esame (tabb. 8-9) gli iscritti sono passati tra il 2000 e il 2001 da 113mila a 117mila, con una crescita del 3,6%, a fronte della contrazione del 10% circa registrata a livello regionale tra il '99 e il 2000. L'incremento maggiore riguarda i disoccupati (4,1%) rispetto a coloro che al momento della rilevazione risultavano occupati con rapporti che garantivano (ormai con la vecchia normativa) il mantenimento dell'anzianità di iscrizione, che invece crescono dell'1%. Questi valori medi nascondono differenze di rilievo tra i diversi ambiti territoriali:

- l'incremento complessivo degli iscritti è stato particolarmente intenso (e diffuso a tutti i Cpi) nelle province di Rovigo e Treviso (rispettivamente del 19% e del 24,4% rispetto al dicembre 2000);
- più articolata la situazione nel vicentino dove, in controtendenza, i centri di Bassano e di Lonigo registrano una contrazione del 6% e del 22%, a fronte di una crescita dell'8,6% provinciale;
- la provincia di Verona sfiora invece una riduzione del 17%, grazie soprattutto al contributo dei Cpi del capoluogo e di Villafranca; solo Affi e San Bonifacio mostrano una crescita del numero di soggetti presenti in lista.

11. Una tale tendenza non può essere intesa come una conferma dell'inefficienza dei Cpi, per quanto è chiaro che un orientamento attivo nei confronti dell'utenza non si possa realizzare per decreto (tanto più che gli operatori non erano messi in grado di gestire le nuove procedure previste attraverso il software gestionale in uso) e richieda lo sviluppo di nuove competenze, differenti modalità di lavoro e una inevitabile fase di apprendimento.

Tab. 8 – Iscritti al collocamento per centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre del 2000 e del 2001. Totale

	2000				*2001*			
	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	*Iscritti occupati*	*Totale*	*di cui extra*	*Disoccupati e in cerca di prima occupazione*	*Iscritti occupati*	*Totale*	*di cui extra*
Rovigo	6.507	927	7.434	146	7.669	1.137	8.806	241
Adria	5.602	523	6.125	85	6.248	762	7.010	113
Badia	2.685	403	3.088	156	3.381	579	3.960	226
Treviso	9.608	2.015	11.623	1.089	11.623	2.313	13.936	1.368
Castelfranco	3.496	837	4.333	748	4.524	948	5.472	737
Conegliano	2.790	605	3.395	412	3.478	666	4.144	473
Montebelluna	2.789	553	3.342	675	3.920	677	4.597	911
Oderzo	1.987	662	2.649	326	2.530	809	3.339	375
Pieve di Soligo	838	152	990	290	1.040	139	1.179	301
Vittorio Veneto	1.682	286	1.968	181	2.186	345	2.531	267
Verona	21.837	3.132	24.969	3.397	16.473	1.778	18.251	2.510
Affi	3.781	409	4.190	600	3.825	585	4.410	586
Bovolone	2.443	423	2.866	285	2.468	307	2.775	265
Legnago	4.573	661	5.234	412	4.536	623	5.159	436
San Bonifacio	3.754	410	4.164	363	4.125	408	4.533	582
Villafranca	4.395	703	5.098	385	3.156	442	3.598	324
Vicenza	5.339	1.365	6.704	879	6.202	1.495	7.697	927
Arzignano	1.053	291	1.344	248	1.624	330	1.954	380
Asiago	651	168	819	33	638	214	852	26
Bassano	3.841	618	4.459	464	3.494	707	4.201	403
Lonigo	2.074	392	2.466	286	1.557	365	1.922	199
Schio	1.744	530	2.274	271	2.131	515	2.646	359
Thiene	1.813	399	2.212	233	2.118	495	2.613	303
Valdagno	1.412	313	1.725	205	1.666	336	2.002	216
Rovigo	14.794	1.853	16.647	387	17.298	2.478	19.776	580
Treviso	23.190	5.110	28.300	3.721	29.301	5.897	35.198	4.432
Verona	40.783	5.738	46.521	5.442	34.583	4.143	38.726	4.703
Vicenza	17.927	4.076	22.003	2.619	19.430	4.457	23.887	2.813

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Queste tendenze non comportano mutamenti di rilievo nella composizione interna all'aggregato degli iscritti. Se guardiamo alle distinzioni per genere, ad esempio, le donne continuano a costituire la quota più rilevante dell'offerta, stabilmente intorno al 65% del totale; mentre per quanto riguarda la presenza extracomunitaria, in forte espansione nel mercato del lavoro regionale nel corso degli ultimi anni, la crescita risulta complessivamente meno rilevante (3%)

ma con una accentuazione significativa per la componente femminile, che cresce quasi del 14% rispetto al dicembre 2000 (possibile riflesso dei ricongiungimenti familiari). A livello territoriale si segnala un incremento nel Rodigino, ambito territoriale fin qui scarsamente coinvolto dalle dinamiche dell'immigrazione, mentre si conferma la forte presenza di offerta extracomunitaria a Montebelluna (20% degli iscritti), Pieve di Soligo (25%) e Arzignano (19%).

Tab. 9 – Iscritti al collocamento per centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre del 2000 e del 2001. Femmine

	2000				*2001*			
	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	*Iscritti occupati*	*Totale*	*di cui extra*	*Disoccupati e in cerca di prima occupazione*	*Iscritti occupati*	*Totale*	*di cui extra*
Rovigo	4.543	632	5.175	82	5.194	727	5.921	138
Adria	3.808	371	4.179	48	4.219	516	4.735	73
Badia	1.873	243	2.116	65	2.243	331	2.574	125
Treviso	5.828	1.325	7.153	484	6.958	1.573	8.531	679
Castelfranco	2.036	562	2.598	269	2.719	578	3.297	321
Conegliano	1.623	378	2.001	165	2.044	395	2.439	221
Montebelluna	1.642	347	1.989	197	2.289	420	2.709	339
Oderzo	1.256	432	1.688	152	1.549	570	2.119	186
Pieve di Soligo	457	85	542	90	624	74	698	116
Vittorio Veneto	984	157	1.141	76	1.255	201	1.456	131
Verona	13.756	2.213	15.969	1.694	10.692	1.227	11.919	1.353
Affi	2.281	298	2.579	260	2.413	389	2.802	276
Bovolone	1.575	302	1.877	117	1.631	234	1.865	122
Legnago	2.895	441	3.336	150	2.926	384	3.310	214
San Bonifacio	2.511	299	2.810	150	2.795	290	3.085	278
Villafranca	2.930	503	3.433	215	2.209	307	2.516	191
Vicenza	3.515	991	4.506	470	4.052	1.080	5.132	550
Arzignano	733	206	939	104	1.116	224	1.340	211
Asiago	418	113	531	15	417	155	572	14
Bassano	2.579	435	3.014	234	2.380	533	2.913	220
Lonigo	1.333	298	1.631	182	1.037	259	1.296	127
Schio	1.159	375	1.534	148	1.430	382	1.812	203
Thiene	1.256	271	1.527	136	1.454	348	1.802	166
Valdagno	981	238	1.219	119	1.156	250	1.406	143
Rovigo	10.224	1.246	11.470	195	11.656	1.574	13.230	336
Treviso	13.826	3.286	17.112	1.433	17.438	3.811	21.249	1.993
Verona	25.948	4.056	30.004	2.586	22.666	2.831	25.497	2.434
Vicenza	11.974	2.927	14.901	1.408	13.042	3.231	16.273	1.634

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 10 – Iscritti disoccupati e in cerca di prima occupazione per Centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre 2001. Totale

	<6 mesi	*>=6 a <12 mesi*	*>=12 a <24 mesi*	*>=24 mesi*	*Totale*
Rovigo	2.039	1.293	1.424	2.913	7.669
Adria	2.185	841	1.070	2.152	6.248
Badia	1.211	581	584	1.005	3.381
Treviso	3.309	2.161	3.159	2.994	11.623
Castelfranco	1.506	932	1.263	823	4.524
Conegliano	1.468	579	878	553	3.478
Montebelluna	1.577	764	894	685	3.920
Oderzo	959	448	641	482	2.530
Pieve di Soligo	382	197	275	186	1.040
Vittorio Veneto	857	402	503	424	2.186
Verona	4.146	2.325	4.839	5.163	16.473
Affi	1.510	510	1.178	627	3.825
Bovolone	600	380	738	750	2.468
Legnago	980	753	1.336	1.467	4.536
San Bonifacio	1.205	544	1.169	1.207	4.125
Villafranca	780	479	911	986	3.156
Vicenza	1.612	1.161	1.762	1.667	6.202
Arzignano	602	326	315	381	1.624
Asiago	224	76	151	187	638
Bassano	1.082	670	930	812	3.494
Lonigo	573	219	392	373	1.557
Schio	780	330	553	468	2.131
Thiene	658	410	591	459	2.118
Valdagno	529	223	486	428	1.666
Rovigo	5.435	2.715	3.078	6.070	17.298
Treviso	10.058	5.483	7.613	6.147	29.301
Verona	9.221	4.991	10.171	10.200	34.583
Vicenza	6.060	3.415	5.180	4.775	19.430

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Una verifica della linea interpretativa proposta per spiegare l'incremento degli iscritti viene dall'esame della loro distribuzione in funzione della durata dello stato di disoccupazione. I dati a disposizione (tabb. 10-11) si riferiscono ai soli iscritti disoccupati e in cerca di prima occupazione e descrivono il fenomeno in funzione della reale assenza di occasioni di lavoro subordinato. Tutta la variazione rispetto all'anno precedente si concentra sulle "lunghe durate", in particolare sugli iscritti la cui disoccupazione è compresa tra i 12 e i 24 mesi, che crescono mediamente nelle quattro province del 42%; più modesto è invece l'incremento del segmento che supera i due anni di

disoccupazione (+15%). Questo trend è piuttosto diffuso nei diversi Cpi e ripropone le differenze territoriali rilevate in relazione all'andamento complessivo degli iscritti. Quasi tutta la provincia di Verona sembra reggere meglio ai cambiamenti indotti dalla nuova normativa nelle modalità di rapporto con l'utenza: i disoccupati tra 12 e 24 mesi crescono appena del 3,6%, mentre stabile è il numero di quelli oltre i due anni (ancora una volta grazie al contributo del Cpi capoluogo e di Villafranca). All'opposto, tutti i Cpi trevigiani arrivano quasi a raddoppiare il numero dei disoccupati di lunga durata.

Tab. 11 – Iscritti disoccupati e in cerca di prima occupazione per Centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre 2001. Femmine

	<6 mesi	*>=6 a <12 mesi*	*>=12 a <24 mesi*	*>=24 mesi*	*Totale*
Rovigo	1.251	762	936	2.245	5.194
Adria	1.262	516	742	1.699	4.219
Badia	673	388	410	772	2.243
Treviso	1.800	1.229	1.867	2.062	6.958
Castelfranco	851	530	738	600	2.719
Conegliano	772	351	506	415	2.044
Montebelluna	843	452	516	478	2.289
Oderzo	532	267	404	346	1.549
Pieve di Soligo	212	120	160	132	624
Vittorio Veneto	444	228	287	296	1.255
Verona	2.599	1.437	3.060	3.596	10.692
Affi	930	317	745	421	2.413
Bovolone	379	266	458	528	1.631
Legnago	583	485	845	1.013	2.926
San Bonifacio	736	381	768	910	2.795
Villafranca	551	319	615	724	2.209
Vicenza	954	746	1.128	1.224	4.052
Arzignano	360	216	237	303	1.116
Asiago	138	48	94	137	417
Bassano	675	455	611	639	2.380
Lonigo	350	156	265	266	1.037
Schio	477	240	342	371	1.430
Thiene	421	275	392	366	1.454
Valdagno	355	149	327	325	1.156
Rovigo	3.186	1.666	2.088	4.716	11.656
Treviso	5.454	3.177	4.478	4.329	17.438
Verona	5.778	3.205	6.491	7.192	22.666
Vicenza	3.730	2.285	3.396	3.631	13.042

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Infine, relativamente più omogenea è la tendenza alla riduzione del numero degli iscritti disoccupati da meno di un anno e, soprattutto, da meno di sei mesi. Questo dato, oltre a riflettere parzialmente il quadro congiunturale comunque positivo per incremento occupazionale e le caratteristiche di un mercato del lavoro contraddistinto da una elevata mobilità, è probabilmente anche l'esito di una maggiore azione di filtro svolta dagli operatori dei Cpi nei confronti di coloro che si sono presentati nel corso dell'anno per l'iscrizione: la richiesta di "disponibilità" da rilasciare al momento dell'iscrizione e (anche solo) il prospettare momenti di verifica attraverso possibili proposte da parte dei centri possono in altri termini aver già sortito un effetto di scoraggiamento nei confronti dei soggetti non effettivamente alla ricerca di lavoro.

4.2 I flussi di assunzione

Un secondo tema di rilievo analizzato nei precedenti *Rapporti* sulla base delle informazioni amministrative organizzate presso i Cpi è rappresentato dai flussi di assunzione e cessazione. La fonte in esame, come ampiamente documentato, si presenta da questo punto di vista come una delle più rilevanti presenti nel nostro Paese per cogliere l'insieme dei movimenti di ingresso/uscita dell'occupazione dipendente privata, distinti per singolo ambito locale in funzione delle tipologie contrattuali applicate, oltre che del genere e della nazionalità dei lavoratori coinvolti.

L'immagine che ci consegna l'esame delle stipule contrattuali avvenute nel corso del 2001 è ancora quella di un mercato fortemente dinamico e contraddistinto da un peso rilevante dei rapporti temporanei (tabb. 12-13). Nelle quattro province in esame le assunzioni sono state complessivamente 330mila circa, con un incremento del 6,6% rispetto all'anno precedente[12]. I Cti (contratti a tempo indeterminato) hanno originato in media un terzo dei flussi, segnalando un'ulteriore tendenza alla riduzione del loro peso relativo, mentre la parte prevalente è dovuta all'insieme dei contratti che prevedono un termine. Tra questi ultimi continua la riduzione – anche in termini assoluti – dei Cfl (contratti di formazione lavoro) a favore dell'ap-

12. Queste variazioni sono calcolate sui dati pubblicati nel Rapporto precedente, escludendo il Cpi di Affi per il quale non si disponeva lo scorso anno dei dati.

prendistato, mentre la quota largamente dominante è rappresentata dai rapporti a tempo determinato (Ctd), che da soli garantiscono oltre la metà delle associazioni[13].

Stando all'esame dei flussi di assunzione non pare dunque esservi traccia del recupero dell'occupazione "stabile" registrato a livello nazionale dall'Istat, dopo anni caratterizzati invece da un crescente peso delle forme temporanee di impiego. Tuttavia, più che contraddire una tale tendenza – che, come vedremo nel prossimo paragrafo, risulta confermata anche dall'analisi delle variazioni degli stock condotta sulla fonte Netlabor – la crescita dei flussi con contratti a termine conferma la funzione oramai strutturale che questi hanno assunto nel mercato del lavoro regionale, espressione vuoi di una nuova "stagionalità" nelle produzioni industriali che si somma a quelle tradizionali, vuoi della propensione all'utilizzo di periodi lunghi di prova che preludono alla stabilizzazione attraverso le procedure di trasformazione contrattuale.

Da punto di vista territoriale la variabilità di comportamenti risulta oramai diluita da una prassi delle relazioni contrattuali che vede largamente dominante l'utilizzo di forme flessibili (quantomeno, come vedremo, al momento della fase iniziale di costituzione dei nuovi rapporti di lavoro), anche nei contesti scarsamente contraddistinti da forme classiche di ciclicità stagionale delle attività. In provincia di Rovigo, soprattutto nel Basso e Medio Polesine, solo un contratto su quattro nasce a tempo indeterminato; in provincia di Verona i cti sfiorano appena il 30% delle stipule; a Vicenza e Treviso oscillano tra il 32% e il 36%. Il primato dei rapporti temporanei rimane comunque appannaggio di aree turistiche come Affi (con il Garda) e Asiago.

Per quanto riguarda le differenze di genere non emergono modificazioni significative di un processo che vede le donne relativamente più esposte a rapporti più flessibili con il mondo del lavoro: mediamente sei donne su dieci avviano un ctd, contro meno della metà dei maschi. In nessun contesto locale la loro incidenza sul complesso dei flussi a tempo indeterminato risulta superiore al peso medio della componente femminile, che si attesta intorno al 44% dei movimenti registrati nei Cpi esaminati e risulta prevalente solo ad Adria (57%), Affi (51%) e Asiago (52%).

13. Sulle dinamiche recenti dei Ctd influiscono significativamente le missioni interinali sulla cui entità si rimanda allo specifico saggio in questo stesso *Rapporto*.

Tab. 12 – Assunzioni per tipologia contrattuale e centro per l'impiego. Anno 2001. Totale

	Tempo indetem.	*Appren-distato*	*Cfl*	*Tempo determ.*	*Totale*	*di cui part-time*	*di cui extracom.*	*di cui pass.dir.*
Rovigo	2.669	1.204	172	6.104	10.149	1.621	732	420
Adria	2.762	1.128	68	7.647	11.605	960	291	581
Badia	1.601	717	70	3.363	5.751	410	560	327
Treviso	13.577	4.300	891	15.818	34.586	4.328	6.021	3.600
Castelfranco	4.554	2.255	312	7.286	14.407	1.627	3.771	992
Conegliano	4.965	1.866	257	7.289	14.377	1.431	2.813	2.076
Montebelluna	3.787	1.831	228	6.298	12.144	1.017	2.838	1.947
Oderzo	3.824	1.267	204	5.148	10.443	779	2.410	1.354
Pieve di Soligo	1.386	605	49	1.353	3.393	267	797	588
Vittorio Veneto	1.646	690	87	2.170	4.593	534	770	651
Verona	17.475	4.957	1.363	31.379	55.174	10.783	9.400	2.717
Affi	1.671	2.049	70	5.445	9.235	1.450	1.302	139
Bovolone	1.562	528	80	4.421	6.591	541	2.238	248
Legnago	2.476	1.311	112	6.531	10.430	998	1.322	394
San Bonifacio	4.536	1.451	230	6.852	13.069	1.933	2.418	2.093
Villafranca	2.632	980	128	5.010	8.750	1.639	1.587	379
Vicenza	11.882	3.228	995	20.428	36.533	5.544	7.868	2.308
Arzignano	4.470	1.550	358	5.435	11.813	1.232	4.185	1.626
Asiago	474	432	16	1.238	2.160	586	178	33
Bassano	5.567	2.348	415	10.808	19.138	2.043	3.516	1.523
Lonigo	1.943	728	178	4.772	7.621	821	1.836	527
Schio	3.128	1.099	268	4.973	9.468	1.372	1.984	1.028
Thiene	3.715	1.265	438	5.426	10.844	1.485	2.246	744
Valdagno	1.816	940	165	2.080	5.001	749	930	566
Rovigo	7.032	3.049	310	17.114	27.505	2.991	1.583	1.328
Treviso	33.739	12.814	2.028	45.362	93.943	9.983	19.420	11.208
Verona	30.352	11.276	1.983	59.638	103.249	17.344	18.267	5.970
Vicenza	32.995	11.590	2.833	55.160	102.578	13.832	22.743	8.355

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

L'altro aspetto caratteristico dell'inserimento lavorativo delle donne è costituito dai contratti part time, il cui volume cresce in modo generalizzato in tutto il contesto regionale. Le assunzioni part time nelle quattro province sono state complessivamente oltre 44mila, pari al 13,5% del totale, segnando un incremento rispetto all'anno precedente superiore al 10%; solamente a Legnago e a Pieve di Soligo si è registrata una loro contrazione. Nell'80% dei casi hanno riguardato la manodopera femminile, per la quale l'utilizzo del contratto a tempo parziale riguarda quasi un'assunzione su quattro; per gli uomini, invece, il part time incide ancora per poco più del 5% sui nuovi rapporti.

Tab. 13 – Assunzioni per tipologia contrattuale e centro per l'impiego. Anno 2001. Femmine

	Tempo indetem.	*Appren-distato*	*Cfl*	*Tempo determ.*	*Totale*	*di cui part-time*	*extracom.*	*pass.dir.*
Rovigo	1.045	535	55	2.630	4.265	1.288	161	175
Adria	946	492	18	5.210	6.666	753	90	151
Badia	631	313	9	1.896	2.849	329	173	156
Treviso	5.303	1.920	322	6.834	14.379	3.379	1.649	1.238
Castelfranco	1.554	868	116	3.008	5.546	1.262	785	323
Conegliano	1.847	801	110	3.090	5.848	1.145	730	697
Montebelluna	1.408	675	102	2.939	5.124	830	766	722
Oderzo	1.231	488	78	1.943	3.740	625	549	481
Pieve di Soligo	407	195	18	489	1.109	212	149	165
Vittorio Veneto	670	289	30	1.077	2.066	437	267	260
Verona	6.706	2.483	539	17.618	27.346	7.942	3.050	1.034
Affi	649	964	23	3.056	4.692	1.103	510	39
Bovolone	565	212	41	2.305	3.123	412	890	66
Legnago	894	594	45	3.261	4.794	769	401	153
San Bonifacio	1.214	619	85	3.172	5.090	1.528	437	483
Villafranca	860	399	46	2.857	4.162	1.306	521	139
Vicenza	4.944	1.545	358	10.042	16.889	4.182	2.223	872
Arzignano	1.303	571	114	1.875	3.863	1.002	493	388
Asiago	174	203	8	742	1.127	448	77	16
Bassano	1.996	988	148	4.519	7.651	1.600	792	471
Lonigo	619	302	49	2.395	3.365	647	380	142
Schio	1.056	426	87	2.508	4.077	1.086	442	304
Thiene	1.417	538	185	2.431	4.571	1.229	453	256
Valdagno	783	362	73	1.062	2.280	586	299	235
Rovigo	2.622	1.340	82	9.736	13.780	2.370	424	482
Treviso	12.420	5.236	776	19.380	37.812	7.890	4.895	3.886
Verona	10.888	5.271	779	32.269	49.207	13.060	5.809	1.914
Vicenza	12.292	4.935	1.022	25.574	43.823	10.780	5.159	2.684

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Risultano confermate, infine, la situazione di carenza sul versante dell'offerta e la crescente necessità di ricorso a manodopera esterna, in primo luogo proveniente dai Paesi extraeuropei. Le assunzioni di cittadini extracomunitari nel corso del 2001 hanno sfiorato il 19% del totale (contro poco più del 15% registrato nel 2000). Esse si sono concentrate particolarmente nelle province di Treviso e Vicenza, mentre a livello locale le punte più elevate si riscontrano nei Cpi di Arzignano e Bovolone (circa il 35% delle assunzioni complessive), di Castelfranco, Lonigo, Montebelluna, Oderzo e Pieve di Soligo (con quote comprese tra il 23% e il 26%). Oramai, quindi, nei sistemi locali di piccola e media impresa che guidano il dinamismo

economico e occupazionale del Veneto la manodopera straniera non solo viene a riempire i vuoti generati dalla denatalità e dalle diverse attese dell'offerta locale, ma acquista un rilievo che non può essere limitato ai soli temi dell'accoglienza. La sua integrazione nel tessuto sociale diviene fattore cruciale anche al fine di alimentare il permanere e la diffusione di quei saperi e quelle competenze che hanno garantito fin qui il successo dei sistemi produttivi regionali di piccola e media impresa.

5. Le dinamiche occupazionali recenti

La già più volte ricordata difficoltà nell'aggiornamento e nella manutenzione delle banche dati dei Cpi che si riscontra in questa fase di cambiamento, ci ha indotto, nel tentativo di ridurre gli effetti dei possibili errori e delle mancate registrazioni, ad agire in maniera diversa da quanto abitualmente fatto sul versante del calcolo dei saldi occupazionali. Invece di effettuare una semplice differenza tra i flussi di ingresso (assunzioni) e quelli di uscita (cessazioni) si è operato questa volta sulle differenze di stock di occupati nei diversi periodi.

L'utilizzo del concetto di stock di occupati in riferimento ad una banca dati come quella costituita dagli archivi di Netlabor risulta, per l'intero universo dei soggetti, praticamente inapplicabile: in questi *database* sono presenti le informazioni relative ai "movimenti" occupazionali avvenuti dal momento della entrata in funzione della gestione informatizzata (in pratica, nella nostra regione, a partire dal '94-'95) ad oggi; coloro che erano precedentemente occupati e non hanno mutato la loro posizione non appaiono, di fatto è come se fossero "inesistenti". Quindi, se per determinate sottopopolazioni una valutazione dello stock di occupati ha senso in valore assoluto (si pensi ai lavoratori extracomunitari[14] la cui significativa entrata nel nostro Paese è relativamente recente e la cui mobilità territoriale/occupazionale è molto elevata[15], oppure alle coorti di giovani che

14. Ed in effetti su questo sottoinsieme di lavoratori si sono già effettuate ricerche proprio con la finalità di valutarne la consistenza effettiva, in termini di stock, sul mercato del lavoro regionale. Si vedano Anastasia et al. (2001a e b).

15. L'ingresso recente consente di ipotizzare di trascurane eventualmente una frazione limitata; l'elevata mobilità occupazionale, con relativa registrazione del movimento, aumenta la possibilità di coglierli in momenti successivi all'entrata.

per caratteristiche anagrafiche hanno potuto legalmente entrare nel mercato del lavoro solo dopo l'informatizzazione dei Cpi), per l'intero universo dei lavoratori ciò non è possibile[16].

Risulta invece accettabile operare sulle variazioni che intervengono in osservazioni operate in tempi diversi su questi "stock relativi", avendo per di più la possibilità di cogliere le modificazioni intervenute con maggior precisione e dettaglio che non osservando i semplici flussi. Questo perché, essendo lo stato di occupazione definito dal fatto che un lavoratore risulta negli archivi con un contratto "aperto" al momento in cui si calcola lo stock (convenzionalmente il 31 dicembre di ciascun anno), la sua posizione viene definita tenendo conto delle eventuali trasformazioni contrattuali avvenute nel corso del tempo. Inoltre, nel momento in cui non vi è certezza di un corretto fluire dei flussi informativi, analizzando le posizioni dei singoli lavoratori, e non dell'insieme dei movimenti, si riduce il margine quantitativo d'errore nel quale si può incorrere per carenza di informazioni.

Rimane evidente che un confronto puntuale con i dati della Rtfl è comunque sempre molto difficile data la parziale differenza degli universi osservati e le eterogenee modalità di rilevazione utilizzate[17], ma affiancare una lettura all'altra, avendo presenti le diversità, è sempre esercizio utile che accresce gli elementi conosciti e interpretativi[18].

16. Anche se la mobilità interaziendale è molto cresciuta negli anni ed in modo particolare nei mercati occupazionalmente tesi come quello veneto (si vedano in proposito Occari e Pitingaro, 1998, e Tattara e Valentini, 2001 ma anche l'ultimo Rapporto Istat, 2002, p. 162-165), sarebbe sicuramente azzardato ipotizzare di poter cogliere l'intero universo negli archivi dei Cpi. A titolo esemplificativo, nell'esercizio qui condotto nel 1998, nelle 4 province, risultavano occupati 472.083 soggetti quando l'Inps, per gli stessi territori e con tutti i problemi di non perfetta sovrapponibilità degli universi indagati, ne rilevava 605.948.

17. La rtfl, come ricordato, guarda alla condizione dei residenti mentre gli archivi dei Cpi colgono i fenomeni occupazionali dal lato delle aziende insediate nei territori; l'indagine dell'Istat è campionaria, basata su interviste che nella raccolta dell'informazione fanno perno sulla percezione individuale del soggetto, i dati dei Cpi sono comunicazioni amministrative; riguardo al dettaglio territoriale l'Istat stesso ricorda "…le stime dei livelli dei vari aggregati […] presentano un sufficiente grado di attendibilità, purché le analisi siano limitate agli aggregati di una certa entità. La situazione cambia quando si tratta di valutare differenze che si registrano tra stime relative ad uno stesso aggregato risultanti da due rilevazioni eseguite in trimestri successivi o in trimestri corrispondenti di anni successivi. Infatti, dette differenze, specialmente quando si riferiscono alle singole regioni risultano relativamente piccole in valore assoluto e perciò soggette ad un elevato errore probabilistico" (Istat, 2001, p. 16).

18. In questi frangenti l'obiettivo del ricercatore non deve essere quello di cercare a tutti i costi la "quadratura del cerchio", perché altrimenti quello che rischia è di

5.1 I saldi occupazionali

La crescita occupazionale che ha interessato anche nell'ultimo anno l'Italia, la sua intensità e alcune sue particolarità (la localizzazione geografica, la caratterizzazione di genere, l'articolazione contrattuale) hanno dominato il recente dibattito sul mercato del lavoro.

Tutta la seconda metà degli anni '90 è stata contraddistinta in Italia da un tasso medio di crescita del pil pari all'1,9%, con una espansione occupazionale invece particolarmente consistente la quale, per le dimensioni assunte (all'incirca 1,5 milioni di occupati in più tra il 1995 e il 2001, 434mila nell'ultimo anno), non ha mancato di destare una qualche sorpresa. Un risultato ancora più significativo se teniamo conto che esso è esteso all'intero contesto nazionale e coinvolge anche le regioni del Sud Italia dove, particolarmente negli ultimissimi anni, l'occupazione ha assunto ritmi di crescita superiori a quelli delle altre aree del Paese. Sembra quindi che, almeno per ora, la fine del lavoro sia rinviata, nonostante siano passati soltanto pochi anni da quando la discussione teorica pareva unicamente centrata sulle strategie necessarie, in Occidente, a dividere tra i molti il poco di quel bene prezioso che sembrava in via d'estinzione[19].

Lo sviluppo occupazionale ha riguardato prevalentemente la componente femminile del mercato del lavoro (il 68% dei nuovi occupati a livello nazionale sono donne), assecondando quello che è uno dei principali obiettivi che la Ue si è data per il 2010, di innalzare cioè il tasso di occupazione ed in particolar modo quello femminile. Non è difficile constatare che nelle aree del nord del Paese la manodopera disponibile sia composta, in via quasi esclusiva, da donne e che il problema sia quello di offrire loro condizioni adeguate perché entrino nel mercato, incentivando (con formule che in altri Stati, su questo piano, si sono dimostrate vincenti) una gestione del tempo di lavoro più flessibile, che sappia raccordarsi ad esigenze di vita non incentrate esclusivamente sull'attività extradomestica. La crescita proporzionalmente rilevante del part time, fatta registrare negli ultimi anni, va in questa direzione: nel 2001 esso è arrivato a interessare il 16% delle donne occupate.

trovarsi in un disperante stato di confusione, immerso in un mare di numeri ribelli che tentano di sommergerlo.

19. Ben noto, con il grande successo editoriale che lo accompagnò, fu il saggio di Rifkin, 1995.

Tab. 14 – Variazioni occupazionali 1999-2001: totale e femmine

	Totale			*Femmine*		
	1999	*2000*	*2001*	*1999*	*2000*	*2001*
Rovigo	593	741	191	158	411	258
Adria	285	478	823	150	144	370
Badia	289	180	109	97	81	114
Treviso	2.867	3.270	2.510	1.257	1.470	973
Castelfranco	1.120	1.644	562	432	559	241
Conegliano	1.125	1.177	552	487	593	224
Montebelluna	-29	1.060	335	-17	313	41
Oderzo	1.309	1.460	1.072	533	437	367
Pieve di Soligo	306	392	190	86	108	32
Vittorio Veneto	347	384	114	235	127	88
Verona	6.572	5.495	4.352	2.858	3.072	2.058
Affi	1.360	290	-574	585	174	-241
Bovolone	480	474	138	155	193	36
Legnago	1.478	1.313	705	604	558	137
San Bonifacio	999	1.296	1.030	375	472	413
Villafranca	1.163	1.180	487	465	440	172
Vicenza	1.408	2.741	842	742	1.420	544
Arzignano	493	1.087	-31	226	308	55
Asiago	74	106	197	21	62	123
Bassano	1.066	1.647	344	568	791	178
Lonigo	319	831	410	76	212	57
Schio	416	697	28	240	435	-47
Thiene	261	849	570	134	321	267
Valdagno	229	493	268	57	193	151
Rovigo	1.167	1.399	1.123	405	636	742
Treviso	7.045	9.387	5.335	3.013	3.607	1.966
Verona	12.052	10.048	6.138	5.042	4.909	2.575
Vicenza	4.266	8.451	2.628	2.064	3.742	1.328

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Non solo gli occupati aumentano, ma dopo i fiumi di parole spesi attorno al tema della necessaria flessibilizzazione del lavoro (e della conseguente precarizzazione dei lavoratori), con l'istituto del lavoro interinale ormai a regime (e, stando ai dati rilasciati dalle società fornitrici, ancora in espansione), con una riforma del contratto a tempo determinato appena realizzata[20], nel bel mezzo di un dramma-

20. Il dl del 6/9/2001 n. 368 esce effettivamente in attuazione della direttiva della Ce n. 1999/70 del 28/6/1999, ma ha comunque rappresentato un'occasione per agire in maniera sostanziale su un'istituto contrattuale importante. Per valutare gli effetti delle modifiche apportate – giudicate in maniera contrastante – sarà necessario attendere un certo lasso di tempo (e forse qualche sentenza).

tico scontro sulla necessità o meno di cambiare le regole sui licenziamenti, si registra nell'ultimo anno tra gli occupati dipendenti una contrazione dei "temporanei" ed una larga espansione dei "permanenti"[21]: mentre i primi diminuiscono di 16mila unità i secondi aumentano di 401mila.

Anche i dati dei Cpi consentono una lettura articolata dei temi sopra esposti e utilizzandoli si è cercato di fare ulteriormente luce sulle tendenze, in alcuni casi contraddittorie, in atto nel nostro territorio.

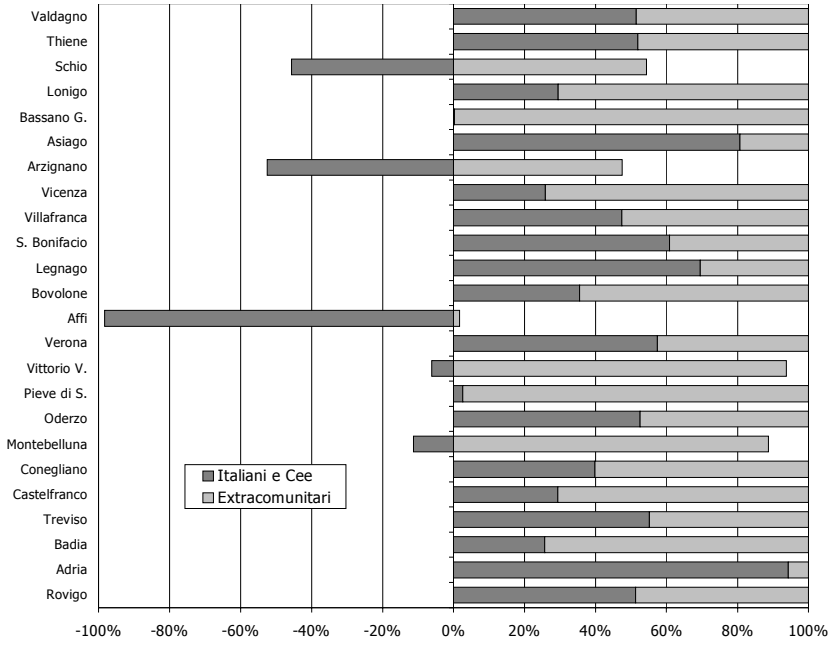
La crescita degli occupati emerge incontrovertibilmente osservando i saldi occupazionali in atto dal '99 al '01 (tab. 14), con cifre assolute, tra l'altro, non dissimili da quelle indicate dall'Istat. Pur con significative variazioni quantitative essa è continua negli anni, conferma la sua massima intensità nel 2000, mostra di interessare indistintamente tutte le province indagate, anzi, con le eccezioni di Affi e Arzignano nel 2001, è estesa a tutti i territori nel periodo osservato: in complesso circa 25mila posti in più nel '99, circa 30mila nel '00 e 15mila nell'ultimo anno. Una prima parziale risposta su chi siano coloro che sono andati ad occupare questi nuovi posti di lavoro (in contesti che, ripetiamo, sono prossimi alla piena occupazione) viene da un'analisi condotta sulle nazionalità dei lavoratori: la quota dei saldi imputabile a cittadini extracomunitari passa dal 33% del '99 al 54,4% del '01, anno nel quale è massima nella provincia di Vicenza (82,7%) e minima in quella di Rovigo (19,7%). L'intensità del fenomeno, relativamente all'ultimo anno, è ben rappresentata dal graf. 1 che descrive la situazione a dimensione circoscrizionale: dei 24 contesti analizzati cinque mostrano un saldo negativo per i lavoratori autoctoni e positivo per gli extracomunitari (Schio, Arzignano, Affi, Vittorio Veneto, Montebelluna); degli altri 19, dove è positivo per entrambe le componenti, nove rivelano una quota di extracomunitari superiore al 50% del saldo complessivo (a Pieve di Soligo e Bassano del Grappa essa va oltre il 95%); Adria (5,7%) e Asiago (19,7%) sono i territori dove minore è l'apporto della componente straniera.

Ulteriori chiarimenti sull'identità dei nuovi lavoratori viene da un'analisi condotta per genere. Se il saldo complessivo – nel 2001, ma con buona costanza anche negli anni precedenti – è imputabile

21 Come nota giustamente il Rapporto di monitoraggio del Ministero del lavoro (2002, p. 10): "la flessione del lavoro a termine è tanto più significativa in quanto l'Italia è ancora caratterizzata da un peso dei rapporti a termine nello stock degli occupati inferiore alla media Ue".

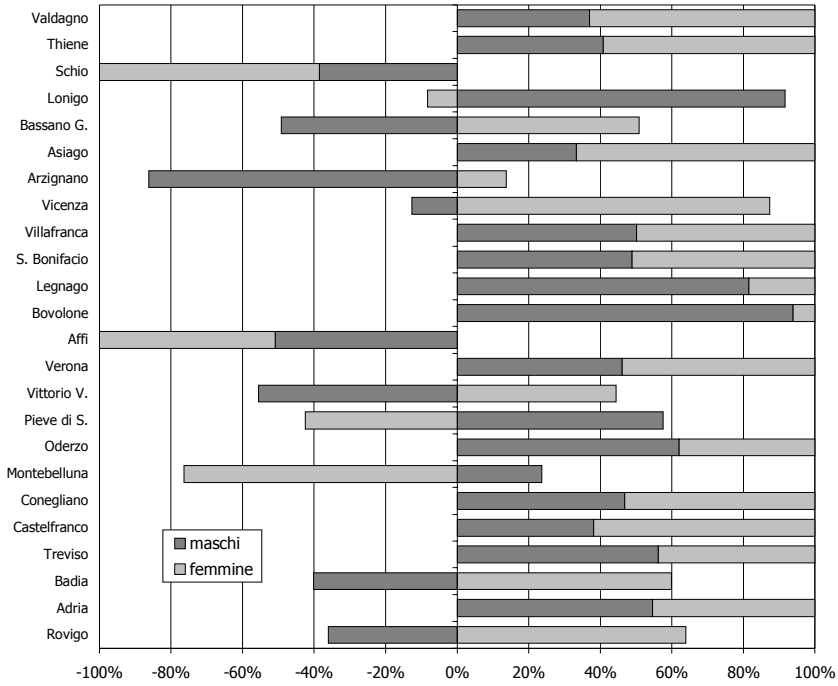
per il 43,4% alla componente femminile (con punta massima nella provincia di Rovigo, 66%, e minima in quella di Treviso, 37%), una volta che si sia andati a scorporare la frazione di extracomunitari, si vede come il peso delle donne trovi immediatamente una estesa accentuazione. La quota del saldo a loro attribuibile raggiunge il 55,4% (quindi una frazione maggioritaria), con una articolazione territoriale che emula quella precedentemente vista per gli stranieri e con situazioni assai differenziate (graf. 2). In due circoscrizioni il saldo nel 2001, relativamente agli autoctoni, è negativo per entrambi i generi (Affi e Schio); poi, a fronte di sei circoscrizioni con saldi femminili positivi e maschili negativi (la provincia di Vicenza nel complesso appartiene a questa categoria) ve ne sono tre con situazione contraria; delle restanti, tutte con saldi positivi per entrambi i generi, in sette le donne superano il 50% del saldo totale.

Graf. 1 – Variazione occupazionale 2001-2000: composizione % per nazionalità dei lavoratori



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Graf. 2 – Variazione occupazionale 2001-2000 della componente autoctona per genere: composizione %



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Si delinea una realtà con caratteri meno accentuati rispetto a quella descritta dall'Istat, con spazi di incremento occupazionale non solo riservati alle donne[22], ma in parte non residuale ancora ai maschi. Ma interessante – e per certi versi sorprendente – è vedere come grande parte della crescita del lavoro al femminile sia imputabile al part time (tab. 15): nell'ultimo anno si arriva addirittura al 97% (ma nel '99 era stato il 79% e nel 2000, anno di maggiore crescita, il 55%) con una relativa omogeneità a livello territoriale (in tutte le province si è sopra il 60%).

22. Va ricordato che nei dati dei Cpi sono presenti anche i lavoratori provenienti dal sud, di solito prevalentemente maschi, che nell'indagine Istat, se non hanno già trasferito la loro residenza, non compaiono come influenzanti i flussi del Veneto.

Tab. 15 – Variazioni occupazionali 1999-2001: rapporti part time totale e femmine

	Femmine			*Totale*		
	1999	*2000*	*2001*	*1999*	*2000*	*2001*
Rovigo	260	287	220	332	312	236
Adria	173	70	177	214	93	197
Badia	69	83	68	97	61	89
Treviso	906	743	728	1.142	884	905
Castelfranco	309	187	168	354	230	238
Conegliano	313	254	250	369	277	288
Montebelluna	205	156	87	228	152	130
Oderzo	232	136	182	251	156	188
Pieve di Soligo	106	69	50	113	86	56
Vittorio Veneto	163	101	76	160	125	99
Verona	1.822	1.684	1.353	2.291	2.128	1.736
Affi	482	304	-61	598	371	-61
Bovolone	157	88	112	192	101	155
Legnago	263	132	96	297	189	133
San Bonifacio	230	238	266	260	269	316
Villafranca	215	215	189	257	263	220
Vicenza	893	912	1.017	1.113	1.080	1.167
Arzignano	261	254	186	274	281	233
Asiago	24	36	85	42	50	101
Bassano	516	425	421	595	503	477
Lonigo	143	106	123	158	142	129
Schio	186	281	145	221	335	163
Thiene	251	260	347	283	310	348
Valdagno	127	104	148	144	129	175
Rovigo	502	440	465	643	466	522
Treviso	2.234	1.646	1.541	2.617	1.910	1.904
Verona	3.169	2.661	1.955	3.895	3.321	2.499
Vicenza	2.401	2.378	2.472	2.830	2.830	2.793

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Sembra di vedere un mondo che prospetticamente tende a realizzare le più rosee aspettative in termini di sviluppo e di mantenimento dell'equilibrio del tessuto sociale, non correndo verso un'esasperazione lavoristica, ma proponendo un mix che sa coniugare le esigenze produttive e quelle individuali.

Continuiamo a guardare i dati ed occupiamoci della situazione contrattuale, cartina di tornasole per verificare se la spinta verso la

flessibilizzazione del mercato del lavoro stia mutando l'assetto sistemico. Verifichiamo se l'impetuosa espansione dei ctd, che ha caratterizzato la seconda metà degli anni '90, è sintomo di un diverso sistema di gestione della manodopera da parte delle aziende che si è ormai radicato e se soprattutto tale atteggiamento, ammesso che esista, ha superato indenne la carenza di manodopera che caratterizza la nostra realtà e che, in qualche modo, dovrebbe rappresentare una freccia in più all'arco dei lavoratori.

Tab. 16 – Variazioni occupazionali 1999-2001 per forma contrattuale

	Altri contratti a termine			*Totale cti*		
	1999	*2000*	*2001*	*1999*	*2000*	*2001*
Rovigo	-82	-65	-84	675	806	275
Adria	12	156	6	273	322	817
Badia	95	-13	-166	194	193	275
Treviso	1.034	381	-398	1.833	2.889	2.908
Castelfranco	343	86	-454	777	1.558	1.016
Conegliano	316	69	-236	809	1.108	788
Montebelluna	319	91	-168	-348	969	503
Oderzo	46	-184	-494	1.263	1.644	1.566
Pieve di Soligo	89	73	-157	217	319	347
Vittorio Veneto	123	71	-65	224	313	179
Verona	2.060	1.112	147	4.512	4.383	4.205
Affi	795	29	-600	565	261	26
Bovolone	75	168	-251	405	306	389
Legnago	361	257	-155	1.117	1.056	860
San Bonifacio	432	218	-71	567	1.078	1.101
Villafranca	597	227	-156	566	953	643
Vicenza	298	638	-850	1.110	2.103	1.692
Arzignano	315	111	-618	178	976	587
Asiago	43	25	98	31	81	99
Bassano	160	132	-642	906	1.515	986
Lonigo	46	138	-11	273	693	421
Schio	89	88	-460	327	609	488
Thiene	182	90	-335	79	759	905
Valdagno	-8	77	-178	237	416	446
Rovigo	25	78	-244	1.142	1.321	1.367
Treviso	2.270	587	-1.972	4.775	8.800	7.307
Verona	4.320	2.011	-1.086	7.732	8.037	7.224
Vicenza	1.125	1.299	-2.996	3.141	7.152	5.624

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Osservando le variazioni di stock negli anni si vede intanto come il tempo determinato (e per estensione anche i contratti di formazione e lavoro e quelli di apprendistato, tutti a termine comunque) abbia sicuramente inciso in maniera molto più rilevante sui flussi di ingresso che non sul complesso degli occupati (tab. 16). I saldi occupazionali sono stati in tutti gli anni principalmente positivi grazie ai contratti a tempo indeterminato (i cti rappresentavano il 68% nel '99, l'86% nel 2000) e nell'ultimo addirittura si registra una contrazione decisa dei tempi determinati (-6mila). È una tendenza distribuita uniformemente nelle circoscrizioni con pochissime eccezioni: il saldo dei cti è stato negativo a Montebelluna nel '99, i saldi dei ctd sono stati positivi nel 2001 solamente a Verona ed Asiago.

In tale tendenza sono coinvolte, per certi versi in maniera ancora più intensa, sia la componente femminile che quella extracomunitaria.

5.2 La consistenza occupazionale dei lavoratori extracomunitari

Se, come già sottolineato, per quanto riguarda il complesso dell'occupazione dipendente la fonte Netlabor non consente una ricostruzione attendibile dell'universo degli occupati, in relazione alla sola componente di origine non comunitaria risulta invece largamente plausibile giungere ad una sua quantificazione. Tra gli argomenti che possiamo addurre a sostegno di una tale ipotesi di lavoro possiamo richiamare:

- il carattere relativamente recente del fenomeno migratorio, che porta a ritenere piuttosto modesto il numero di coloro presenti continuativamente nella medesima impresa – senza aver subito alcuna modifica della posizione lavorativa – da prima dell'avvenuta informatizzazione degli uffici (che ricordiamo è partita negli anni '94-'95)[23];
- il fatto che i lavoratori extracomunitari mostrano mediamente una più elevata mobilità nel mercato del lavoro, il che porta più facilmente ad intercettarne la storia lavorativa sulla base di relativamente recenti comunicazioni (di assunzione o cessazione) da parte delle aziende;

23. Ricordiamo che secondo la Caritas (2000, p. 280) i quattro quinti dei lavoratori immigrati risultano contribuenti Inps da meno di cinque anni.

Tab. 17 – Stock lavoratori extracomunitari occupati al 31 dicembre per genere

	Maschi				*Femmine*			
	1998	*1999*	*2000*	*2001*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Rovigo	162	261	320	379	61	88	110	144
Adria	122	121	166	195	27	38	37	55
Badia	132	178	227	279	45	62	82	111
Treviso	2.153	2.891	3.898	4.655	739	955	1.299	1.666
Castelfranco	1.866	2.217	2.892	3.150	331	459	596	735
Conegliano	1.695	2.171	2.664	2.889	397	557	740	847
Montebelluna	1.259	1.403	1.948	2.220	353	446	643	755
Oderzo	1.066	1.386	1.909	2.264	201	293	448	601
Pieve di Soligo	531	665	942	1.081	120	148	207	253
Vittorio Veneto	296	410	610	676	89	157	207	263
Verona	2.765	3.760	4.949	6.093	763	1.121	1.773	2.485
Affi	653	792	950	914	140	207	271	317
Bovolone	317	435	584	640	70	124	204	237
Legnago	201	351	447	615	59	103	155	202
San Bonifacio	764	955	1.310	1.621	143	189	253	346
Villafranca	379	639	884	1.083	110	162	290	347
Vicenza	2.647	3.065	3.679	4.014	957	1.158	1.454	1.743
Arzignano	3.334	3.693	4.349	4.656	725	794	925	917
Asiago	53	69	77	98	14	17	30	47
Bassano	1.647	1.954	2.301	2.495	322	418	554	703
Lonigo	738	933	1.198	1.418	185	223	266	335
Schio	890	1.067	1.345	1.477	210	250	358	402
Thiene	1.003	1.203	1.495	1.677	235	304	378	470
Valdagno	525	647	833	899	163	205	251	315
Rovigo	416	560	713	853	133	188	229	310
Treviso	8..866	11.143	14.863	16.935	2.230	3.015	4.140	5.120
Verona	5..079	6.932	9.124	10.966	1.285	1.906	2.946	3.934
Vicenza	10..837	12.631	15.277	16.734	2.811	3.369	4.216	4.932

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

– la sola componente decisamente sottostimata è costituita dai lavoratori domestici, per i quali le comunicazioni di assunzione vengono presentate all'Inps (e da questo difficilmente trasmesse ai Cpi competenti).

Nel complesso delle quattro province al 31 dicembre 2001 (tab. 17) risultavano occupati 59.784 lavoratori immigrati, per i tre quarti maschi. Le dinamiche che abbiamo già richiamato hanno portato nel volgere di pochi anni quasi al raddoppio della loro consistenza quantitativa: rispetto al 1998, quando ammontavano a 31.657 unità, l'in-

cremento è stato pari a +89%. Tra i due generi è la componente femminile a crescere maggiormente, passando da circa 6.500 unità ad oltre 14mila; un elemento che riflette ragionevolmente il processo di stabilizzazione delle comunità immigrate che si esprime anche attraverso i processi di ricongiungimento familiare.

Dal punto di vista territoriale i ritmi di incremento più sostenuti si segnalano nelle province di Verona e Rovigo. Ciò non toglie che le aree maggiormente caratterizzate dalla presenza di questi lavoratori siano quelle del vicentino e del trevigiano (dove si concentrano circa i 2/3 dello stock rilevato), mentre ancora modesta è la loro consistenza nel Polesine (poco più di mille unità) e nel veronese, a maggior ragione se teniamo conto che quasi il 60% degli immigrati occupati in questa provincia risultano assunti in imprese del Cpi del capoluogo. D'altra parte, sia in provincia di Verona che a Rovigo è più consistente l'utilizzo meramente stagionale della manodopera esterna, soprattutto in agricoltura (pensiamo alla raccolta delle fragole), come conferma il rilievo più consistente rivestito dai flussi di extracomunitari assunti (cfr tab. 12).

6. Conclusioni

L'accordo con la situazione descritta dall'Istat è in questo caso completo e sembra evidenziare come marginali le questioni verso le quali si concentra il dibattito nazionale sul lavoro: le aziende generano crescita occupazionale e lo fanno utilizzando le forme più tradizionali d'impiego, riducendo i contratti temporanei e ampliando stabilmente gli organici, concentrando la loro azione sui canali d'entrata piuttosto che su quelli d'uscita. Certo il Veneto non è l'Italia intera e sicuramente molti fattori concomitanti (fattori demografici che rendono sempre più difficili i processi di sostituzione, incentivi economici che tendono a favorire i processi di stabilizzazione occupazionale, novità legislative di non ancor chiara interpretazione che rendono titubanti gli imprenditori nell'utilizzare appieno gli strumenti di flessibilizzazione, difficoltà nel reperimento della manodopera che costringono a rendere più appetibili le offerte mettendo sul piatto – fin da subito – contratti stabili) hanno influito nel favorire un'espansione così caratterizzata. Sembra anche di poter dire che, in presenza di congiunture favorevoli e di mercati contrasse-

gnati da penuria dal lato dell'offerta, i contratti temporanei hanno funzionato soprattutto come periodi di prova lunghi non generando un corposo mercato duale o, detto in altri termini, non rendendo a lungo invalicabile il confine tra *insider* e *outsider,* neppure per i lavoratori immigrati extracomunitari.

È anche vero che un'eccessiva enfasi sulla natura contrattuale rischia di far passare in secondo piano livelli di analisi ben più significativi che disvelano una realtà assai più complessa: quando il 50% dei nuovi rapporti di lavoro si conclude entro un anno dalla stipula, indipendentemente dalla forma giuridica, sembra evidente che l'aspetto formale è del tutto inadeguato per valutare il legame esistente tra lavoratore ed azienda[24].

Volendo concludere, lasciandoci ispirare da un sostenuto ottimismo, potremmo dire che quella veneta potrebbe essere la risposta europea (di successo) alla linea di sviluppo perseguita dal sistema anglosassone, sicuramente – necessariamente – migliorabile, ma che mostra la non incompatibilità di crescita e di garanzie, di un *welfare* inclusivo e di un sistema produttivo competitivo.

Certo è un giudizio – comunque estremizzato – che guarda solo all'aspetto lavoristico dell'organizzazione sociale, come se ogni cosa fosse in funzione del lavoro, tutto ad esso finalizzato: famiglia, scuola, sanità, ambiente. Siamo ben consci che non è – non dev'essere – così, che la prospettiva in base alla quale "nella sua calma piatta, *il Veneto* offra ai suoi lavoratori un livello sostenuto di non-distrazione, garantendo che il lavoro resti l'attività più interessante ed eccitante nel ventaglio di attrazioni disponibili"[25], non è il massimo dei traguardi desiderabili.

Riferimenti bibliografici

Accornero A., Anastasia B., Gambuzza M., Gualmini E., Rasera M., 2000*, Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Franco Angeli, Milano.

24. Si tratta di aspetti già documentati rispetto alla realtà veneta (Accornero et al., 2000) e che anche l'Istat riprende nell'ultimo *Rapporto* annuale p. 162 e ss.

25. È una citazione in parte "infedele" (il corsivo è nostro) di una frase riferita alla Silicon Valley tratta da Bronson P., 2001, p.19.

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001a), *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo "status quaestionis"*, I tartufi, n. 1.

Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001b), "Extracomunitari al lavoro: tre nodi statistici affrontati (e risolti)", in Veneto Lavoro (a cura di) (2001)*, Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche*, Franco Angeli, Milano.

Bronson P., 2001*, Il nudista del turno di notte e altre storie della Silicon Valley*, Fazi Editore, Roma.

Caritas di Roma, 2000, *Immigrazione. Dossier statistico*, Anterem, Roma.

Gambuzza M., Rasera M. (2002), "E dicevano che era finito. Una società messa al lavoro", in Diamanti I., Marini D. (a cura di) (2002), *Nord Est 2002. Rapporto sulla società e l'economia*, Fondazione Nord Est, Venezia.

Istat, 2001, *Forze di lavoro. Media 2000*, Roma.

Istat, 2002, *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2001*, Roma.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2002, *Rapporto di monitoraggio. N. 2/2001*, Roma.

Occari F., Pitingaro S. (1998), "Flussi di lavoratori e di posti di lavoro: un diverso approccio alle misure di turnover occupazionale", *Economia e società regionale*, n. 64.

Rifkin J. (1995*), La fine del lavoro.Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castaldi, Milano.

Tattara G., Valentini M. (2001), *La dinamica del mercato del lavoro in Veneto. I flussi nel mercato del lavoro di Treviso e Vicenza*, Workshop 'Occupazione e disoccupazione in Italia: misure ed analisi dei comportamenti', Monteriggioni (Si), 21-22 giugno (mimeo).

I cambiamenti del mercato del lavoro visti dal lato dell'offerta

di Anna de Angelini e Anna Giraldo

Introduzione

Fra le diverse fonti informative sul mercato del lavoro, l'indagine campionaria condotta trimestralmente dall'Istat presso le famiglie è quella che fornisce il quadro più esauriente dell'intera realtà del lavoro regionale, cogliendo tutti i settori di attività, sia pubblici che privati e tutti i tipi di lavoro, compreso quello autonomo. Essa pertanto costituisce un utile quadro di riferimento, al quale rapportare l'insieme eterogeneo delle informazioni raccolte attraverso le altre fonti, verificandone la coerenza complessiva.

I limiti sono costituiti dall'assenza di informazioni sui non residenti e dalla dimensione esigua del campione intervistato che, alla scala regionale, non consente sempre di scendere al livello di dettaglio desiderato.

Il lato più interessante di questa indagine è la sua capacità di dare un'immagine del mercato del lavoro così come viene percepita dai lavoratori e dalle famiglie, che sono i soggetti intervistati. Il quadro è in parte divergente da quello colto attraverso i dati amministrativi, che registrano l'esatta natura giuridica dei rapporti di lavoro (attraverso le informazioni che vengono comunicate obbligatoriamente dalle imprese). Si tratta di un punto di vista soggettivo, esposto a condizionamenti che possono venire dall'ambiente e variabile nel tempo in funzione delle attese rispetto all'evolversi della situazione economica. Inoltre molto spesso chi è intervistato non è il titolare del rapporto di lavoro, ma un familiare, che non sempre è a conoscenza del carattere effettivo del rapporto di lavoro, ma lo interpreta in base ai dati di fatto.

Trattandosi di un'immagine colta dal punto di vista dell'offerta, si dà generalmente per scontato che essa riesca anche a far emergere aspetti e segmenti di lavoro non esplicitati dal lato della domanda. Non a caso l'indagine sulle forze di lavoro è una delle basi informative che viene utilizzata nell'ambito della contabilità nazionale per la quantificazione del lavoro sommerso. In effetti anche le dichiara-

zioni rese dalle famiglie mostrano una notevole reticenza relativamente a domande connesse con aspetti di carattere contributivo.

Fra i risultati di questa indagine e quelli ricavati da altre fonti informative vi sono, inoltre, alcune differenze oggettive, che devono essere tenute presenti per una corretta interpretazione.

Mentre le elaborazioni basate sui dati provenienti dai centri per l'impiego si riferiscono a flussi di lavoratori (assunzioni, cessazioni, passaggi da un lavoro all'altro), quelle basate sui dati rilevati dall'Istat si riferiscono allo stock di lavoratori presenti ad una determinata data. I cambiamenti nella composizione dei flussi in entrata e in uscita, mostrati dalle fonti amministrative, ingigantiscono e anticipano cambiamenti che sotto il profilo della composizione dello stock si leggono con maggior inerzia e lentezza nel tempo.

Nel Veneto la divergenza è accentuata dalla velocità con cui è avvenuto negli ultimi decenni il passaggio da un'economia e da una società rurale, definita dai documenti di programmazione degli anni '60 in "ritardo storico" rispetto alle regioni del Nord-Ovest, a una realtà socio-economica fra le più sviluppate d'Italia, seppur ancora caratterizzata da squilibri notevoli fra le diverse aree economiche.

Cosicché, mentre per i giovani gli indicatori di professionalità e di partecipazione al lavoro si stanno rapidamente allineando a quelli dei più avanzati Paesi europei, altri indicatori riferiti allo stock di occupati in complesso, mostrano livelli apparentemente contraddittori rispetto ai precedenti, dovuti al peso dei segmenti più anziani delle forze di lavoro, che riflettono la società precedente.

Altri aspetti apparentemente contraddittori sono da attribuire ai perduranti squilibri territoriali fra l'area centrale, cui si riferiscono i caratteri del cosiddetto 'modello veneto', e altre aree della regione in cui gli indicatori socio-economici e quelli del mercato del lavoro assumono valori diversi se non opposti.

1. Occupabilità

1.1 Livelli di partecipazione al lavoro e disoccupazione: il gap con l'Europa

Le differenziazioni presenti all'interno del mercato del lavoro regionale sono una delle cause che spiegano perché il Veneto, pur

avendo uno dei più bassi tassi di disoccupazione fra i Paesi europei, continua ad avere anche livelli complessivi di partecipazione al lavoro molto contenuti.

Nel 2001, pur con un tasso di disoccupazione al di sotto del 4%, il tasso di occupazione della popolazione di età compresa fra 15 e 65 anni (62,7%) è inferiore ai livelli medi europei ed ha sette punti di distacco negativo dal valore del 70% stabilito come obiettivo di riferimento al 2010 dal Consiglio delle comunità europee.

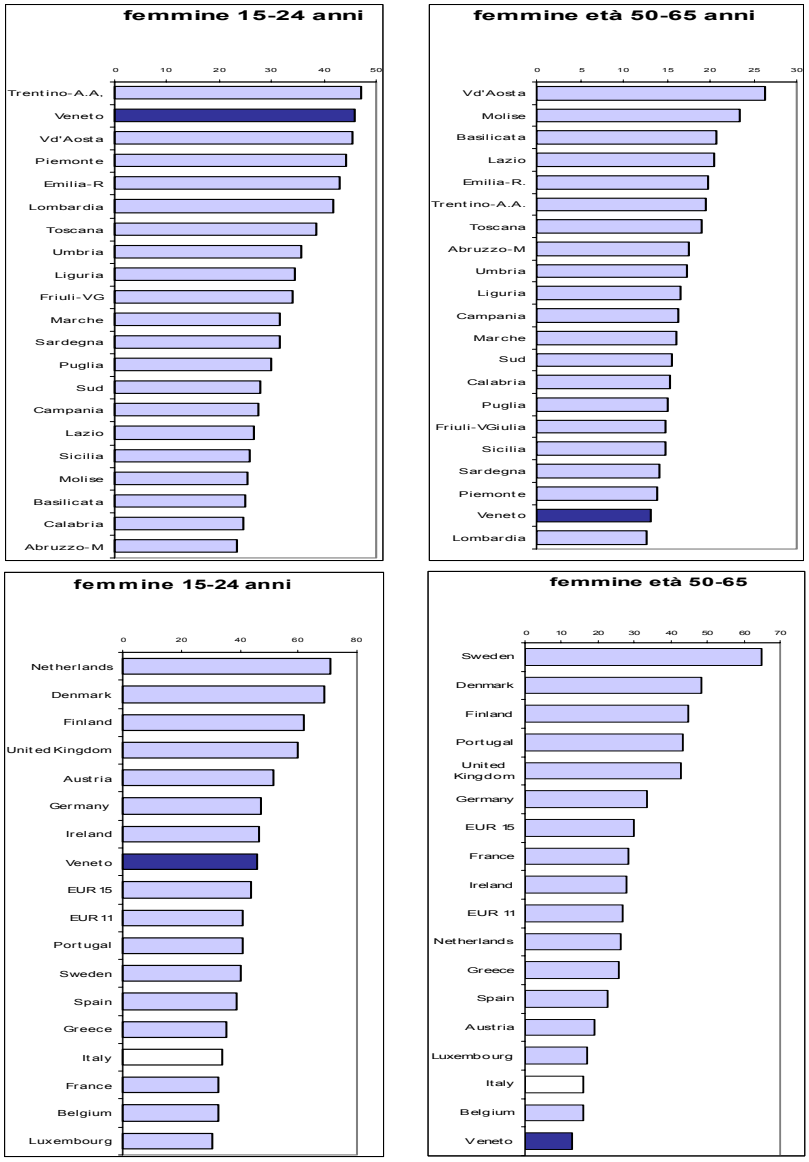
Tuttavia, se anziché alla popolazione in complesso, ci si riferisce ai giovani, il tasso di attività del Veneto sorpassa quello medio europeo e risulta superiore a quello di molti paesi, come la Svezia, la Francia, il Belgio. Quello che continua ad essere bassissimo, molto al di sotto degli stessi livelli medi italiani e del più basso fra i Paesi europei, è il tasso di attività della popolazione in età fra 55 e 64 anni, entrata nel mercato del lavoro quando il Veneto era ancora una regione a sviluppo socio-economico arretrato: appena 25%, contro il 41% dell'Europa a 15 e il 57% della Danimarca (il livello fissato al 2010 dal Consiglio delle Comunità Europee è del 50%).

Tab. 1 – Tassi di attività, occupazione e disoccupazione nel Veneto, in Italia e in Europa al 2000

	Eur15	*Danimarca*	*Italia*	*Veneto*	*Nord Est*
Tassi di occupazione (15 anni e oltre)					
m+f	53,8	64,4	45,3	50,9	50,7
m	64,1	70,1	59,6	64,1	63,4
f	44,3	58,9	32,1	38,4	38,7
Tassi attività M+F (15 anni e oltre)					
m+f	56,0	65,5	48,1	52,0	51,7
15-24	47,5	71,9	38,1	47,6	46,3
55-64	40,6	56,9	28,6	25,6	25,4
Tassi di attività femminili (15 anni e oltre)					
totale f	46,9	60,2	35,7	40,0	40,3
15-24	44,1	68,8	34,0	45,9	44,1
55-64	30,1	48,2	15,9	13,1	14,3
Tassi di disoccupazione					
totale	8,4	4,7	10,8	4,2	3,8
maschi	7,2	4,4	8,3	2,6	2,3
femmine	9,9	5,1	14,8	6,6	6,1
15-24	16,1	7,4	31,5	9,1	9,2

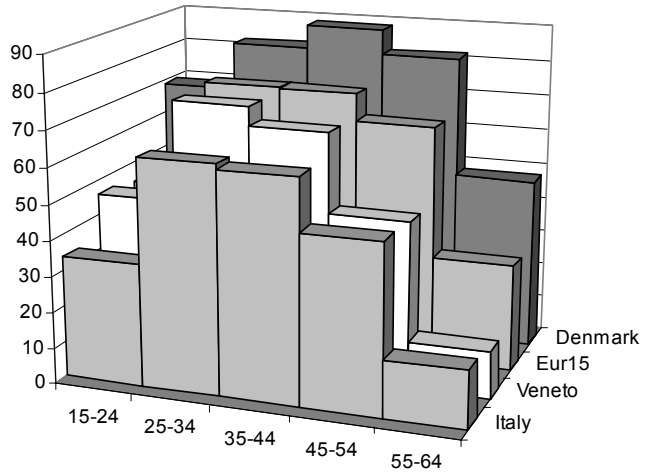
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Eurostat giugno 2001

Graf. 1 – Tassi di attività femminili del Veneto a confronto di quelli di altre regioni italiane e di altri Paesi europei



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Eurostat giugno 2001

Graf. 2 – Tassi di attività femminili per classi d'età nel Veneto, in Italia e in Europa



	Tassi di attività femminili giugno 2001					
	totale F	*15-24*	*25-34*	*35-44*	*45-54*	*55-64*
Italia	35,7	34	63,3	61,9	47,2	15,9
Veneto	40,0	45,9	73,9	68,6	46,4	13,1
Nord Est	40,3	44,1	74,3	70,5	48,3	14,3
Eur15	46,9	44,1	74,8	74,5	66,8	30,1
Denmark	60,2	68,8	82,4	88,9	81,8	48,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Eurostat giugno 2001

Un altro carattere che, malgrado la velocità dei cambiamenti in atto, sconta, se misurato a livello medio regionale, il retaggio del passato, è il divario di genere. In passato l'uscita delle donne dalla vita attiva avveniva poco dopo i trenta anni, corrispondenti all'età del primo figlio. Oggi la soglia di età si è spostata in avanti e le donne che hanno cominciato a lavorare negli anni '80 e '90 manifestano una maggior determinazione a non abbandonare il lavoro. Ma, benché dal 1993 al 2001 il tasso di femminilizzazione dell'occupazione (% donnne su totale occupati) abbia continuato ad aumentare, passando dal 35,7 al 39,2%, il tasso medio di occupazione per la classe di età fra 15 e 65 anni è ancora pari al 50,1%, rispetto al 60% fissato dall'Ue per il 2010. In effetti il tasso di attività delle donne giovani è superiore alla media europea, ma quello delle donne oltre i 50 anni è

inferiore a quello di tutti i Paesi europei, compresa l'Italia, e si colloca al penultimo posto fra le regioni italiane.

L'attitudine all'impiego fino all'età avanzata è fortemente influenzata dal livello di formazione e di qualificazione professionale.

Nel 2001, dei maschi nell'ultima fascia dell'età lavorativa (vedi tab. 2) quasi la metà (46%) dichiara di non lavorare: la quota è però solo pari al 12% per i laureati, sale al 26,7% per i diplomati, al 36,8% per chi ha una qualifica professionale, al 46,6% per chi ha la licenza media e al 59% per chi non ha nessun titolo. Complessivamente non lavorano e non cercano lavoro in questa classe di età ben 195.000 maschi, cui si vanno ad aggiungere altri 14.000 della classe precedente. La permanenza esplicita sul lavoro dei più qualificati può essere spiegata facendo riferimento al carattere più gratificante del loro lavoro e al fatto che sono più flessibili e più incoraggiati a formarsi nel tempo in maniera autonoma. Inoltre gli imprenditori sono più propensi a trattenere i lavoratori più qualificati. È molto probabile, tuttavia, che per una buona parte di questi soggetti ancora in età lavorativa non si tratti tanto di una uscita totale dal mercato dal lavoro, quanto del passaggio a forme di lavoro sommerso autonomo o alle dipendenze.

Per le donne la correlazione inversa con il livello di istruzione è ancora più accentuata e per le meno istruite l'uscita dal mercato del lavoro avviene già in modo consistente fra i 35 e i 49 anni: nel 2001 in questa classe quasi il 60% delle donne che hanno solo la licenza elementare ha ormai abbandonato il lavoro, mentre l'81% delle diplomate e l'87% delle laureate continua a lavorare. Oltre i 50 anni il tasso di partecipazione al lavoro delle laureate scende al 59%, contro il 43% delle diplomate, e il 16% di chi ha solo la licenza elementare. Il diverso tasso di permanenza al lavoro trova spiegazione, oltre che in fattori culturali, nella possibilità o meno che hanno le donne, a seconda del livello di qualifica e, quindi, salariale, di permettersi un aiuto retribuito per le cure domestiche.

Dalla tab. 3 emerge un ulteriore elemento da non sottovalutare: anche a parità di livello di istruzione la partecipazione delle donne al lavoro è cresciuta notevolmente negli ultimi anni. Questo fenomeno è più accentuato di quanto non sia avvenuto nel resto del Paese. In particolare per le donne con diploma di maturità il tasso di occupazione è salito dal 59,7% (uguale al valore medio nazionale) al 71,7% (contro il 61,7% dell'Italia).

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 di fatto 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.

Tab. 2 – Popolazione (35-65 anni) per classe d'età, titolo di studio e condizione al 2001

	Totale	*di cui: fdl*		*di cui: nfdl*	
	(migl.)	*(migl.)*	*%*	*(migl.)*	*%*
Maschi					
35-49 anni					
Diploma univ. o laurea breve	52	52	99,3	0	0,7
Maturità	138	137	99,1	1	0,9
Qualifica senza accesso	54	53	98,7	1	1,3
Licenza media	232	226	97,5	6	2,5
Licenza elementare/nessun titolo	47	41	86,7	6	13,3
Totale	523	509	97,3	14	2,7
50-64 anni					
Diploma univ. o laurea breve	32	28	88,3	4	11,7
Maturità	65	47	73,3	17	26,7
Qualifica senza accesso	27	17	63,2	10	36,8
Licenza media	107	57	53,4	50	46,6
Licenza elementare/nessun titolo	192	78	40,6	114	59,4
Totale		228	53,9	195	46,1
Femmine					
35-49 anni					
Diploma univ. o laurea breve	44	38	86,7	6	13,3
Maturità	110	89	81,1	21	18,9
Qualifica senza accesso	64	45	70,4	19	29,6
Licenza media	216	128	59,1	88	40,9
Licenza elementare/nessun titolo	64	27	42,8	37	57,2
Totale	499	328	65,8	171	34,2
Totale					
50-64 anni					
Diploma univ. o laurea breve	20	12	59,2	8	40,8
Maturità	34	14	42,7	19	57,3
Qualifica senza accesso	19	6	30,9	13	69,1
Licenza media	89	26	29,0	63	71,0
Licenza elementare/nessun titolo	271	44	16,1	228	83,9
Totale	433	101	23,4	331	76,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 3 – Tasso di attività, occupazione e disoccupazione femminile (30-69 anni) per titolo di studio. Veneto e Italia, anni 1993 e 2001

	1993			*2001*		
	Tasso di attività	*Tasso di occu-pazione*	*Tasso di disoccu-pazione*	*Tasso di attività*	*Tasso di occu-pazione*	*Tasso di disoccu-pazione*
Veneto						
Diploma univ. o laurea breve	79,0	76,2	3,6	80,9	78,6	2,9
Maturità	62,6	59,7	4,5	73,9	71,7	2,9
Qualifica senza accesso	61,7	58,4	5,2	64,6	61,2	5,3
Licenza media	45,1	42,4	6,0	52,1	49,8	4,4
Licenza elementare/nessun titolo	18,7	17,8	5,0	17,1	16,3	4,5
Totale	35,1	33,3	5,1	46,5	44,6	3,9
Italia						
Diploma univ. o laurea breve	79,1	76,1	3,8	79,7	76,2	4,3
Maturità	63,3	59,4	6,1	66,6	61,7	7,3
Qualifica senza accesso	62,9	58,7	6,7	63,8	59,4	6,9
Licenza media	41,0	36,9	10,1	42,8	37,8	11,8
Licenza elementare/nessun titolo	19,8	18,0	9,1	16,5	14,5	12,0
Totale	36,8	33,9	7,9	43,5	39,6	8,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Per questo, tenuto conto del fatto che la tendenza all'allungamento degli anni di frequenza scolastica delle donne continua ad avvenire a velocità sostenuta (si veda più avanti), si può senz'altro prevedere per i prossimi anni un ulteriore notevole innalzamento dei tassi di occupazione femminili, in grado di avvicinare i valori del Veneto a quelli previsti dalle *guidelines* europee.

Dopo il matrimonio, oltre che dal titolo di studio e dall'età, la partecipazione della donna al lavoro è condizionata dalla situazione familiare e dal ciclo di vita in cui si trova.

Fra i 30 e 40 anni, le donne sposate senza figli hanno un tasso di occupazione di quasi 20 punti superiore rispetto a quello delle donne con figli (81% contro 63%) e 10 punti inferiore rispetto alle single; se però non hanno il coniuge e sono costrette a lavorare per mantenere la famiglia, il tasso di occupazione è ancora più alto (83%) di quello delle donne senza figli e il tasso di disoccupazione raggiunge il valore più elevato, anche se hanno figli. Ovviamente. Le single sono quelle che hanno la più elevata partecipazione al lavoro: 91%, ormai prossima a quella maschile.

La presenza dei figli condiziona ancora di più la partecipazione al lavoro delle donne al di sotto dei 30 anni: lo scarto rispetto a quelle senza figli sale a 25 punti. Invece oltre i 40 anni prevalgono i condi-

zionamenti culturali (e il diverso livello di istruzione associato all'età): sono le donne single e quelle in coppia senza figli che presentano la massima fuoruscita precoce dal mercato del lavoro. Oltre i 50 anni esse hanno anche i tassi di occupazione più bassi in assoluto rispetto a tutte le altre: continuano a lavorare solo le donne costrette a questo dalle difficoltà familiari; quelle che non hanno figli e possono permetterselo non lavorano. Pur essendo aumentata la partecipazione al lavoro di tutte, queste differenze di comportamento rispetto all'età non si sono attenuate.

Dal 1993 queste caratteristiche non sono sostanzialmente cambiate. Indipendentemente dal tipo di famiglia la partecipazione al lavoro è aumentata per tutte, ad eccezione che per le giovani single o monogenitrici, molte delle quali sono probabilmente studentesse.

Tab. 4 – Donne capofamiglia o coniugi del capofamiglia per tipologia familiare, classe d'età e condizione professionale. Anni 1993 e 2001

	Single	*Mono-genitore*	*Coppia senza figli*	*Coppia con figli*	*Altro tipo*
1993					
15-29 anni					
Tasso di occupazione	79,1	60,9	78,2	51,7	63,0
Tasso di disoccupazione	5,2	28,5	6,0	9,2	7,5
30-39 anni					
Tasso di occupazione	84,2	78,9	74,0	51,8	57,4
Tasso di disoccupazione	4,2	1,1	10,2	5,9	4,5
40-49 anni					
Tasso di occupazione	69,3	62,4	55,3	38,6	42,9
Tasso di disoccupazione	3,1	7,3	5,2	3,5	5,5
50-64 anni					
Tasso di occupazione	19,2	22,4	11,0	16,6	19,4
Tasso di disoccupazione	2,5	8,9	2,9	4,1	3,4
2001					
15-29 anni					
Tasso di occupazione	65,7	50,2	81,3	55,9	56,3
Tasso di disoccupazione	10,6	0,0	5,8	8,7	13,3
30-39 anni					
Tasso di occupazione	91,0	82,9	80,6	62,8	65,1
Tasso di disoccupazione	3,1	5,5	4,7	3,7	2,1
40-49 anni					
Tasso di occupazione	74,7	82,0	66,3	57,3	59,6
Tasso di disoccupazione	7,0	1,9	3,8	3,5	5,2
50-64 anni					
Tasso di occupazione	24,5	32,6	15,4	23,0	23,9
Tasso di disoccupazione	8,8	2,6	1,9	4,0	4,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

1.2 L'area grigia degli occupati potenziali e degli irregolari

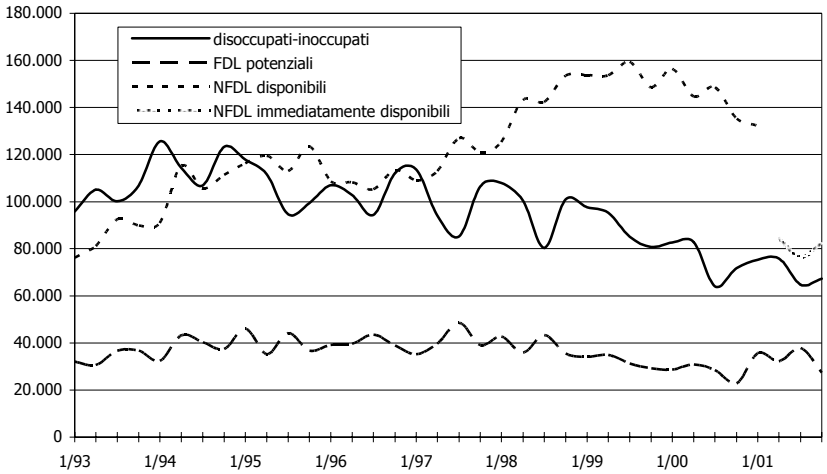
I livelli contenuti di occupazione di donne e anche di uomini ancora in età lavorativa fanno ipotizzare l'esistenza di un'ampia 'area grigia' di persone, che pur dichiarando di non lavorare, né di cercare attivamente lavoro, non è del tutto al di fuori del mercato del lavoro.

Fanno parte di questa area, secondo la condizione ricostruita dall'Istat:

- le forze di lavoro potenziali, cioè i disoccupati che non hanno effettuato azioni di ricerca attiva nelle ultime quattro settimane;
- le non forze di lavoro disponibili a lavorare a particolari condizioni.

Nelle precedenti edizioni di questo rapporto abbiamo visto[1] che quest'ultimo gruppo nel Veneto è rappresentato in modo nettamente superiore alla quota presente in tutte le altre regioni ed è in continua crescita negli anni '90.

Graf. 3 – Disoccupati e non occupati potenzialmente occupabili secondo la condizione ricostruita



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

1. Cfr de Angelini e Positello (1999).

A partire dal 1997 esso ha superato quantitativamente lo stesso stock dei disoccupati, raddoppiando rispetto ad essi negli anni successivi (mediamente nel 1999 – anno in cui sono stati raggiunti i valori massimi – le persone disponibili a lavorare a particolari condizioni erano 154.000, contro 122.000 non occupati in cerca di lavoro e 99.000 disoccupati in senso stretto).

Fanno parte di questo gruppo soprattutto casalinghe (circa la metà), studenti e pensionati.

Nel corso del decennio la composizione dei maschi è rimasta pressoché immutata, essendo il 59% costituito da studenti e il 27% da pensionati, mentre fra le donne le casalinghe, che all'inizio degli anni '90 erano oltre la metà del gruppo nel suo complesso, hanno perso importanza, a favore delle studentesse (salite da 18% a 25%). Si tratta di un cambiamento indotto dall'eccezionale innalzamento dei tassi femminili di scolarità avvenuto in questi anni (che hanno ormai da tempo sorpassato quelli maschili), che dà il segno dei cambiamenti in atto nell'atteggiamento delle donne rispetto al lavoro.

Tab. 5 – Disoccupati disponibili a lavorare a particolari condizioni secondo la condizione dichiarata (comp. %)

	1993			*2000*		
	M	*F*	*Totale*	*M*	*F*	*Totale*
Disoccupati in cerca di nuova occup.	6,4	1,6	2,7	4,4	1,8	2,6
In cerca di prima occupazione	3,2	0,4	1,1	1,4	0,5	0,8
Casalinga	0,0	72,5	55,8	0,0	66,2	46,7
Studente	58,8	18,3	27,6	58,6	24,6	34,7
Persona ritirata dal lavoro	26,8	6,3	11,0	31,3	6,4	13,7
Altra condizione	4,8	0,9	1,8	4,3	0,4	1,6
Totale v.a. (migliaia)	20	65	85	43	113	146

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

A partire dal mese di aprile 2001 il quesito: "Sarebbe comunque disposto a lavorare quantunque non cerchi lavoro?" è stato modificato in: "Sarebbe immediatamente disponibile a lavorare (entro due settimane), qualora le venisse offerto un lavoro?".

Con tale condizione in più il numero delle persone che pur essendo fuori del mercato del lavoro si dichiarano disponibili a lavorare è sceso da 143.000 (media apr-ott 2000) a 81.000 (media apr-ott 2001), una quantità certamente ridimensionata, ma pur sempre supe-

riore a quella dei disoccupati in senso stretto (71.000) e di poco inferiore a quella dei disoccupati 'allargati' (104.000).

Nella composizione dei flussi quella che si riduce di più è la quota degli studenti, i cui impegni scolastici rendono impossibile la disponibilità immediata in certi periodi dell'anno.

Per gli altri, in particolare casalinghe, pensionati, a maggior ragione disoccupati, la non disponibilità immediata potrebbe essere segno dell'esistenza di qualche impegno di lavoro non esplicitamente dichiarato.

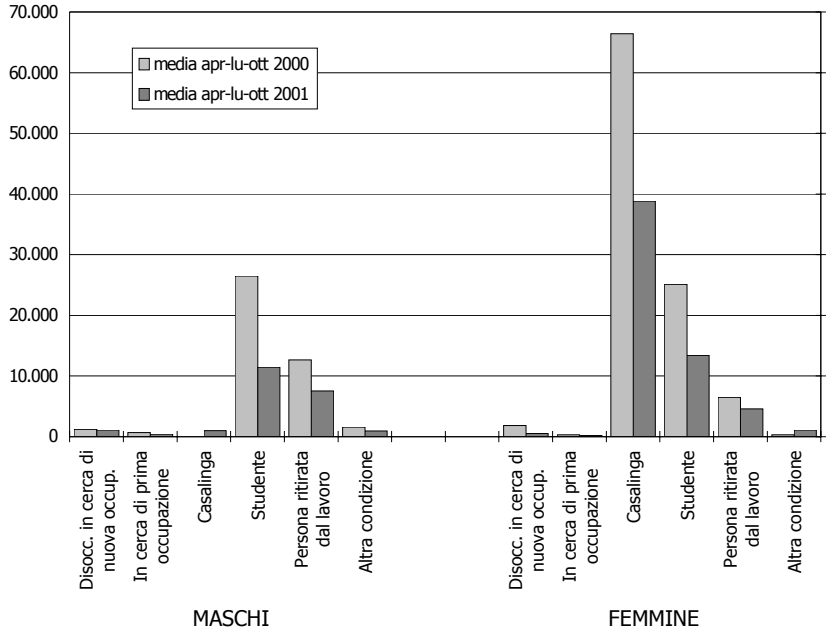
Complessivamente la differenza è di circa 60.000 persone.

Tab. 6 – Non forze di lavoro disponibili a lavorare a particolari condizioni nel 2000 e immediatamente disponibili nel 2001, secondo la condizione dichiarata (valori medi aprile-luglio-ottobre).

	Disponibili a particolari condizioni (2000)		*Disponibili immediatamente a particolari condizioni (2001)*		*Variazione 2000-2001*	
	v.a. (migl.)	*%*	*v.a. (migl.)*	*%*	*v.a. (migl.)*	*Var. %*
Maschi						
Disocc. in cerca di nuova occup.	1	2,9	1	4,9	0	-10
In cerca di prima occupazione	1	1,6	0	1,9	0	-38
Casalinga	0	0	1	4,3	1	
Studente	26	62,2	11	51,1	-15	-57
Persona ritirata dal lavoro	13	29,7	8	33,6	-5	-41
Altra condizione	2	3,6	1	4,2	-1	-40
Totale	43	100	22	100	-20	-47
Femmine						
Disocc. in cerca di nuova occup.	2	1,8	1	0,9	-1	-70
In cerca di prima occupazione	0	0,3	0	0,3	0	-32
Casalinga	66	66,2	39	66,2	-28	-42
Studente	25	25	13	22,8	-12	-47
Persona ritirata dal lavoro	6	6,4	5	7,8	-2	-29
Altra condizione	0	0,3	1	1,8	1	280
Totale	100	100	59	100	-42	-42
Totale						
Disocc. in cerca di nuova occup.	3	2,1	2	2	-1	-46
In cerca di prima occupazione	1	0,7	1	0,7	0	-37
Casalinga	66	46,5	40	49,1	-27	-40
Studente	52	36,1	25	30,7	-27	-52
Persona ritirata dal lavoro	19	13,4	12	14,9	-7	-37
Altra condizione	2	1,3	2	2,5	0	10
Totale	143	100	81	100	-62	-43

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 4 – Non forze di lavoro disponibili a lavorare. Composizione per sesso e condizione al 2000 e al 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Per completare il quadro dell'offerta potenziale al 2001 bisogna tener conto anche delle non forze di lavoro che si dichiarano in cerca di lavoro pur non essendo disponibili a lavorare immediatamente e di chi si dichiara disponibile pur non essendo in cerca.

La tab. 7 consente di quantificare l'insieme della popolazione attiva potenziale, qualora venissero rimossi tutti gli ostacoli che limitano oggi l'occupabilità di alcuni segmenti. Si tratta di 2.168.000 persone. Se tutte le persone oggi ai margini del mercato lavorassero, il tasso di attività della popolazione in complesso con 15 anni ed oltre salirebbe solo dall'attuale 52,5% al 56,3% e il tasso di occupazione al 54,5%.

Se, oltre a queste, facessero ancora parte delle forze di lavoro tutte le persone con meno di 50 anni che hanno lavorato in passato e che ora sono inattive e non disponibili, il numero degli attivi salirebbe di 32.000 unità per gli uomini e di 144.000 unità per le donne, portando il tasso di attività a 60,8%. Questo senza tener conto degli ex lavoratori di età compresa fra 50 e 64 anni, ora totalmente al di fuori del mercato del lavoro, che al 2001 sono rispettivamente 193.000 uomini e 235.000 donne.

Tab. 7 – Persone con 15 anni e oltre in cerca di occupazione o di altra occupazione secondo la disponibilità a lavorare e persone disponibili anche se non in cerca al 2001(migliaia)

Disponibilità a lavorare	*Occupati*	*Disoccupati-inoccupati*	*Fdl potenziali*	*Nfdl disponibili*	*Nfdl non disponibili*	*Nfdl età non lavor.*	*Totale*	*% su totale in cerca*
Si, comunque	3	9	3		0		15	7,4
Si, a certe condizioni	77	50	30		1		158	76,2
No, deve terminare gli studi	0				3		3	1,6
No, deve completare il serv. di leva	0				0		0	0,1
No, non può lasciare attuale occup.	19				0		19	9,1
No, per moti. pers.	1				5		7	3,3
No, per malattia/invalidità	0				1		1	0,4
No, per mot. Diversi	1				1		3	1,2
No, motivi non specificati	1				0		1	0,6
Totale in cerca (v. a.)	103	59	33		12		208	100
Disponibile anche se non in cerca	9	4		94		8	116	
Totale in cerca e non	1.970	71	33	94	960	759	3.886	

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

1.3 I beneficiari potenziali delle politiche per l'occupabilità

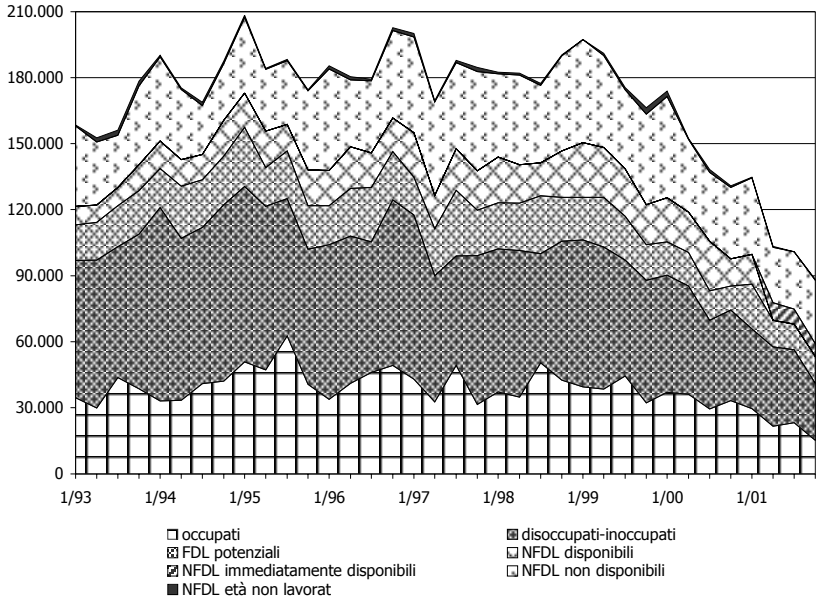
1.3.1 Disoccupati reali e disoccupati amministrativi

Fino alla fine degli anni '90 i criteri di definizione di disoccupati dell'Eurostat, fatti propri dall'Istat, divergevano notevolmente da quelli amministrativi, che si basavano sull'iscrizione alle liste di collocamento, in coerenza con il quadro normativo esistente.

I due aggregati si differenziavano notevolmente non solo come dimensione complessiva, ma anche nella composizione qualitativa, essendo presenti fra gli iscritti molti soggetti che di fatto non avevano bisogno di trovare un lavoro, ma solo di beneficiare di agevolazioni per le quali era prescritta l'iscrizione alle liste di collocamento.

Il dl 181/2000, nel quadro di riforma delle politiche del lavoro avviate dal dm 469/1999, ha posto le condizioni per una individuazione più precisa dei soggetti beneficiari, abolendo le liste di collocamento e sostituendole con l'anagrafe dei lavoratori, all'interno della quale i disoccupati vengono definiti in modo più restrittivo e mirato. I provvedimenti attuativi sono stati emanati nel corso del 2001, e nel Veneto i criteri sono stati applicati concretamente solo a partire da gennaio 2002 ("travaso" dei dati provenienti dalle liste di collocamento nell'anagrafe dei lavoratori, con ricostruzione amministrativa dello stato degli iscritti).

Graf. 5 – Popolazione con 15 anni e più iscritta al collocamento per anno e trimestre secondo la condizione ricostruita dal 1993 al 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 8 – Popolazione con 15 anni e più iscritta al collocamento secondo la condizione ricostruita, la condizione dichiarata, il sesso e la classe d'età al 1999 e al 2001

	Iscritti al collocamento v.a. (migl.)		*Comp. % iscritti*		*Comp. % non iscritti*	
	1999	*2001*	*1999*	*2001*	*1999*	*2001*
Totale	183	107	100,0	100,0	100,0	100,0
Condizione ricostruita						
Occupati	39	22	21,2	20,9	50,5	50,0
Disoccupati-inoccupati	60	33	32,8	30,8	0,8	1,0
Fdl potenziali	19	14	10,6	13,2	0,4	0,5
Nfdl disponibili	22	9	12,0	8,0	3,6	2,8
Nfdl non disponibili	41	29	22,7	26,8	24,8	26,5
Nfdl età non lavorativa	1	0	0,7	0,3	19,9	19,2
Condizione dichiarata						
Occupato	36	20	19,7	19,1	50,0	49,4
Disocc. in cerca di nuova occup.	45	30	24,4	28,1	0,5	0,7
In cerca di prima occupazione	19	8	10,6	7,9	0,3	0,3
Inizierà attività in futuro	4	3	2,4	2,5	0,2	0,2
Casalinga	36	22	20,0	20,2	17,3	17,9
Studente	33	18	18,1	16,4	7,0	7,5
Persona ritirata dal lavoro	2	1	1,3	1,2	21,8	20,9
Inabile al lavoro	2	1	0,9	1,1	1,3	1,4
In servizio di leva o sostit.	2	1	1,0	1,1	0,2	0,3
Altra condizione	3	3	1,7	2,6	1,4	1,4
Sesso						
Maschi	63	37	34,4	34,8	49,1	48,9
Femmine	120	70	65,6	65,2	50,9	51,1
Classe d'età						
15-24	65	32	35,5	30,1	12,2	13,6
25-34	61	34	33,6	32,1	19,0	19,0
35-49	43	30	23,5	28,3	25,5	25,3
50-64	12	10	6,6	9,3	22,5	22,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

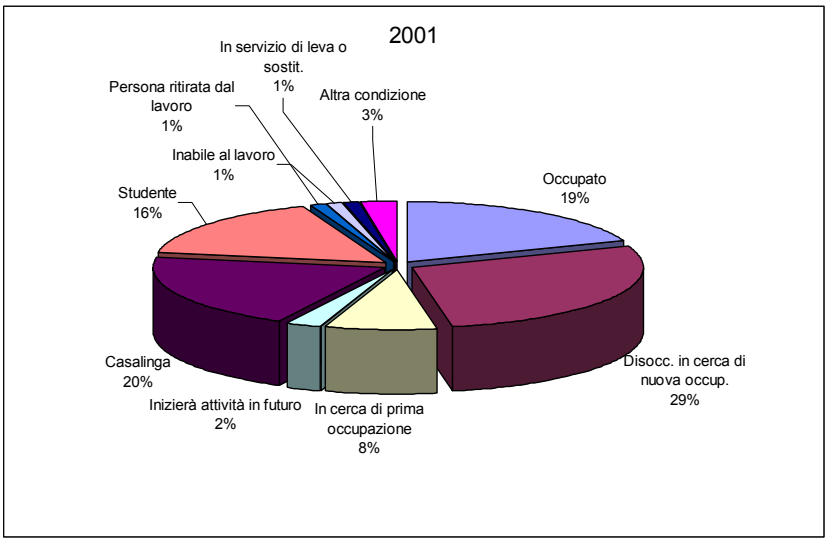
Tuttavia, osservando in graf. 5 la curva relativa allo stock complessivo delle persone che dichiarano di essere iscritte al collocamento nelle indagini trimestrali dell'Istat, si nota un evidente brusco inizio di ridimensionamento già a partire dal quarto trimestre del 1999. Tale fenomeno potrebbe essere ascritto all'effetto "deterrente" della nuova normativa e alle operazioni di "pulizia" messe in atto dai centri per l'impiego, i quali proprio a tale data venivano regionalizzati.

Se questa ipotesi fosse vera, dovremmo trovare al 2001 una composizione degli iscritti diversa da quella degli anni precedenti.

In effetti ciò non si verifica. Anzi fra gli iscritti ai centri per l'impiego quella che apparentemente si è ridotta maggiormente è proprio la quota dei veri disoccupati (con azione di ricerca nelle quattro settimane precedenti), passata dal 32,8% al 30,8% (tab. 8). Invece l'aumento della quota delle persone blandamente in cerca di lavoro (disoccupati potenziali e persone non disponibili a lavorare), che passano rispettivamente dal 10,6% al 13,2% e dal 22,7% al 26,8% è da imputare al diverso criterio con cui vengono rilevati i disponibili a lavorare a particolari condizioni; lo stesso fenomeno si verifica anche per i non iscritti. L'obiettivo di eliminare i falsi disoccupati sembra dunque ancora lontano dall'attuazione concreta. Il calo degli iscritti in effetti non risulta in modo altrettanto evidente dalla fonte amministrativa.

Si tenga però presente che proprio in questi anni il ciclo economico raggiungeva la massima espansione positiva, comprimendo il tasso di disoccupazione a livelli frizionali. È naturale che anche l'iscrizione al collocamento abbia risentito degli effetti positivi di questo fenomeno, se non di fatto, almeno nella percezione soggettiva degli interessati (che forse non si ricordano nemmeno più di essere iscritti).

Graf. 6 – Persone iscritte al collocamento secondo la condizione dichiarata al 2001 (valori medi annui)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 9 – Persone che hanno dichiarato di essere iscritte al collocamento secondo la condizione ex dl 181/2000. Stock medio annuo (migliaia)

	Disoccupato	*Inoccupato*	*Occupato in cerca di altro lavoro*	*Altri*	*Totale*
Valori assoluti (migliaia)					
1993	44	21	18	78	161
1994	56	22	16	86	181
1995	48	22	24	95	189
1996	50	18	21	98	187
1997	44	18	20	103	186
1998	45	16	21	101	183
1999	47	13	23	100	183
2000	36	10	18	85	149
2001	28	5	13	61	107
Composizione %					
1993	27,1	13,1	11,3	48,5	100,0
1994	30,8	12,5	9,1	47,6	100,0
1995	25,3	11,5	12,8	50,4	100,0
1996	26,7	9,6	11,4	52,2	100,0
1997	23,9	9,6	10,7	55,7	100,0
1998	24,5	8,9	11,6	55,1	100,0
1999	25,5	7,3	12,6	54,6	100,0
2000	23,9	6,9	11,9	57,2	100,0
2001	25,9	4,9	11,8	57,5	100,0
% iscritti collocamento su totale iscritti e non iscritti in ciascuna condizione					
1993	60,9	70,0	16,0	2,2	4,3
1994	63,9	73,7	13,8	2,4	4,8
1995	61,3	77,6	18,2	2,7	5,0
1996	63,8	69,5	16,0	2,7	4,9
1997	58,8	73,3	13,9	2,9	4,9
1998	60,4	70,3	14,3	2,8	4,8
1999	65,3	72,8	15,8	2,8	4,8
2000	59,0	69,3	12,3	2,3	3,9
2001	47,0	43,9	8,7	1,7	2,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Al 2001 la maggioranza degli iscritti al collocamento continua a non aver ragioni pressanti di ricerca di un lavoro: 19% hanno già un lavoro, se pur precario, 20% sono casalinghe, 16% studenti (quota, qust'ultima, in calo rispetto al 1999). Fra quelli che si dichiarano disoccupati, diminuisce la quota in cerca di prima occupazione e aumenta quella di chi ha perso il lavoro precedente.

La composizione di genere non subisce variazioni; invece, per quanto riguarda l'età, diminuisce di cinque punti percentuali la quota dei giovani, dimezzatisi in valore assoluto.

Con il decreto 3721 del 21/12/2001, attuativo del dlgs 181/2000, la Regione del Veneto ha definito i criteri in base ai quali deve essere ricodificato lo stato occupazionale delle vecchie liste di collocamento nel passaggio all'anagrafe dei lavoratori. Attraverso i dati rilevati dall'Istat è possibile verificare subito quale potrebbe essere il risultato dopo la pulizia (per la quota di individui iscritti che hanno dichiarato tale condizione quando sono stati intervistati) e quale sarebbe stato applicando i medesimi criteri allo stock di lavoratori iscritti negli anni precedenti.

Al 2001 nel Veneto gli aventi diritto allo stato di disoccupato ex dlgs 181 sono solo 33.000 su 107.000 iscritti, dei quali 28.000 "disoccupati" veri e propri e 5.000 "inoccupati". Rispetto al 1993 l'incidenza di questi due gruppi sul totale degli iscritti è scesa dal 40% al 31%).

In termini relativi la quota degli occupati precari (con rapporto a part-time di durata inferiore a 20 ore settimanali e/o con rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 4 mesi) in cerca di altro lavoro è rimasta costante nel tempo, mentre è aumentata, in modo complementare al calo degli inoccupati, la quota degli iscritti che verrebbero definiti "altri" nell'anagrafe (da 48,5% a 57,5%), costituiti sia da occupati per oltre 20 ore settimanali e/o per più di 4 mesi, sia da persone non occupate che non hanno fatto ricerca attiva nelle ultime 4 settimane e/o non disponibili immediatamente a lavorare.

1.3.2 I disoccupati di lunga durata

Anche per quanto riguarda i disoccupati di lunga durata, la quantificazione si presta a diverse misurazioni a seconda che ci si riferisca alle risultanze amministrative o a quelle dichiarate.

Il riferimento normativo è ai mesi di iscrizione ininterrotta all'ufficio di collocamento.

In base a questo parametro la quota di lunga durata nel Veneto risulterebbe pari al 58% dei disoccupati.

Tuttavia in tutti i trimestri osservati il periodo di disoccupazione effettiva dichiarata risulta mediamente inferiore a quello di iscrizione ininterrotta all'ufficio di collocamento. Se si considera l'insieme di tutte le persone che dichiarano di essere iscritte al collocamento, oltre la metà (60.000 lavoratori al 2000) risulterebbe iscritto da più di un anno; ma solo il 39% dichiara di cercare un lavoro da più di un

anno. Stringendo il campo di osservazione ai soli iscritti al collocamento che sono veri disoccupati (33.000), i quali sono i potenziali beneficiari dei servizi per l'impiego, la quota di lunga durata in base alle risultanze amministrative scende al 45%, quella effettiva al 37%. Infine per l'insieme di tutti i disoccupati iscritti e non iscritti la quota di lunga durata è ancora inferiore, pari al 32%.

*Tab. 10 – Disoccupati di lunga durata nel 2000 e nel 2001 secondo le risultanze amministrative e quelle di fatto (percentuale sugli iscritti al collocamento, valori medi annui)**

	V.a. in migl.		*Composiz. %*	
	2000	*2001*	*2000*	*2001*
Disoccupati reali (def. Eurostat)				
Totale	76	71	100,0	100,0
- dichiarano di cercare un lavoro da più di un anno	22	23	29,4	31,9
Totale iscritti a ufficio collocamento				
Totale	149	107	100,0	100,0
di cui:				
- dichiarano di essere iscritti ininterrottamente all'ufficio di colloc. da più di un anno	82	60	54,9	56,1
- dichiarano di cercare un lavoro da più di un anno	34	23	42,9	39,4
Disoccupati iscritti a ufficio collocamento				
Totale	46	33	100,0	100,0
di cui:				
- dichiarano di essere iscritti ininterrottamente all'ufficio di colloc. da più di un anno	21	15	46,1	44,5
- dichiarano di cercare un lavoro da più di un anno	16	11	37,9	37,0

* le percentuali sono calcolate sui soli valori dichiarati
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Paradossalmente dunque sono gli iscritti al collocamento quelli che devono aspettare di più per avere un lavoro. Chi non si iscrive lo trova in un tempo più breve. In effetti questo è il segno della selezione spontanea che avviene già oggi fra chi si rivolge ai centri per l'impiego e chi fa a meno dei loro servizi. Chi non ha difficoltà a trovare lavoro non si iscrive al collocamento.

Nel corso degli ultimi 10 anni la quota di disoccupati in complesso (iscritti e non iscritti) che cerca lavoro da oltre un anno, dopo essere salita dal 35% al 44% fra il 1993 e il 1995, è scesa al 32%. Contemporaneamente sono aumentate sia la quota di disoccupati di brevis-

sima durata (meno di tre mesi), alimentata per lo più da giovani, sia quella dei disoccupati da più di due anni (salita dal 15% al 18%).

I disoccupati da oltre un anno provengono sempre più dalle classi di età oltre i 25 anni: la percentuale di giovani è scesa negli anni in considerazione dal 47% al 26%. Una quota pari quasi al 60% continua ad essere, invece, rappresentata da donne.

*Tab. 11 – Disoccupati in senso stretto secondo la durata della ricerca di lavoro per anno**

Mesi	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
0-3	24,8	23,9	20,1	26,0	29,1	27,1	30,4	29,4	31,6
4-6	18,5	17,3	16,1	14,5	16,0	13,9	13,9	14,6	15,4
7-12	22,1	21,8	20,0	19,4	18,9	21,1	17,7	22,0	21,1
13-24	19,5	20,3	22,5	18,0	17,6	19,3	17,3	15,8	13,5
25 e più	15,1	16,7	21,2	22,1	18,4	18,4	20,8	18,2	18,4
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (migl.)	102	118	106	104	100	97	90	75	71

* le percentuali sono calcolate sui soli valori dichiarati
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 12 – La disoccupazione di lunga durata negli ultimi 10 anni (migliaia)

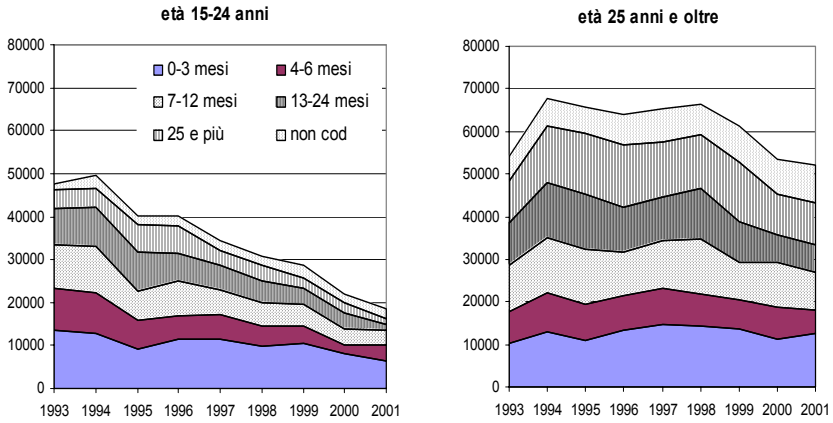
	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Totale forze di lavoro	1.905	1.904	1.903	1.920	1.946	1.957	1.976	2.016	2.041
Totale disoccupati	102	118	106	104	100	97	90	75	71
Disoccupati lunga durata dichiarati	33	40	43	38	32	33	30	22	19
Disoccupati lunga durata stimati	35	43	46	42	36	37	34	26	23
% su totale disoccupati	34,6	37,0	43,7	40,0	36,1	37,8	38,0	34,0	31,9
% su forze di lavoro	1,9	2,3	2,4	2,2	1,9	1,9	1,7	1,3	1,1
% giovani su disocc. lunga durata	46,8	42,3	37,9	38,6	34,6	31,7	31,8	29,1	26,3
% femmine su disoccupati lunga durata	64,4	62,5	63,9	65,0	63,9	64,0	62,4	65,8	58,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

In conclusione il modello di disoccupazione del Veneto, ormai del tutto residuale, si differenzia sempre più da quello oggetto dell'attenzione europea. Il target eleggibile per le politiche attive del lavoro tende a restringersi ad alcune fasce ben delimitate di individui, per lo più anziani, di sesso femminile, con problemi di reinserimento al lavoro.

Per i giovani il problema è più quello della qualità del lavoro e dell'accompagnamento nel percorso fra un lavoro all'altro.

Graf. 7 – Disoccupati in senso stretto secondo la durata della ricerca di lavoro per classi di età dal 1993 al 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

1.3.3 Le azioni di ricerca del lavoro

La quota di persone che si rivolge ai servizi all'impiego per la ricerca di un lavoro si è progressivamente ridotta nel corso degli anni '90: dal 35,5% del 1993 è passata al 26,8% nel 2000 e al 21,4% nel 2001. La riduzione è avvenuta soprattutto a partire dal 1999, contemporaneamente all'attrazione crescente esercitata dalle agenzie private di collocamento. Anche queste ultime hanno comunque avuto un successo limitato nella nostra regione: la quota di persone in cerca di lavoro che si rivolge ad esse è arrivata appena al 14,8% del 2001.

La strada primaria di ricerca continua ad essere quella che avviene attraverso canali diretti: visite personali a possibili datori di lavoro (33%), segnalazioni di amici o conoscenti (21%), invio di curricula e domande scritte di assunzione (27%), oppure attraverso la stampa. La via della partecipazione a pubblici concorsi è seguita soprattutto da donne e da persone con elevato titolo di studio (26% sono laureati, 54% diplomati).

Tab. 13 – Disoccupati e inoccupati secondo il tipo di azioni di ricerca effettuate nelle quattro settimane precedenti l'intervista dal 1993 al 2001

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
a) Presso privati	79,9	79,1	79,4	80,0	77,4	79,5	74,3	75,1	73,6
Ha fatto visita ad una agenzia privata di collocamento	2,8	2,6	2,5	3,1	4,1	4,1	6,0	9,5	14,8
Ha fatto visite personali a possibili datori di lavoro o ha effettuato test attitudinali	42,2	43,0	41,6	39,7	39,2	36,7	36,7	38,8	32,9
È stato segnalato a possibili datori di lavoro da amici o conoscenti	30,4	26,4	26,8	28,5	27,2	25,5	21,0	21,8	20,6
Ha inviato a possibili datori di lavoro domanda scritta di assunzione	34,6	29,3	28,9	31,8	28,4	31,3	28,8	26,8	27,4
Ha messo inserzioni sui giornali	6,1	5,2	5,3	6,0	5,2	4,5	4,5	4,8	3,5
Ricerca negli annunci economici	33,2	35,4	35,2	34,8	37,4	36,6	32,1	32,4	30,0
Ha risposto ad offerte di lavoro pubblicate sui giornali	18,7	18,2	16,0	14,7	15,7	14,1	12,5	12,9	11,1
È in attesa di chiamata	3,3	6,9	6,1	5,3	6,2	6,0	5,5	5,9	6,7
b) Partecipazione a pubblici concorsi	11,3	11,8	15,2	13,3	10,1	8,7	9,4	6,1	7,0
Ha presentato domanda di partecipazione	9,7	9,7	13,3	11,6	8,7	7,6	7,6	4,5	6,1
Ha sostenuto le prove scritte o orali	3,7	2,9	5,1	4,0	2,5	2,7	3,4	2,1	1,6
È in attesa di chiamata	1,3	1,2	2,0	1,9	1,8	0,9	1,0	0,5	0,7
c) Presso un ufficio pubblico di collocamento	35,5	32,4	27,8	24,4	26,9	28,2	28,2	26,8	21,4
Ha provveduto alla prima iscrizione	15,6	11,5	11,6	8,7	8,9	8,9	8,7	9,2	8,3
Ha fatto vidimare o confermare il libretto o si è informato circa eventuali offerte di lavoro	26,5	23,9	20,8	19,4	20,4	22,1	22,0	19,7	16,5
È in attesa di chiamata	6,6	5,8	3,0	3,7	3,9	3,6	3,4	5,0	4,9
d) ricerca di lavoro autonomo	1,5	1,9	1,3	1,5	2,3	1,2	1,6	1,9	1,7
È alla ricerca di terreni, di locali, di attrezzature	0,7	0,9	0,9	0,6	1,5	0,4	0,8	1,1	0,7
Sta facendo le pratiche, o ne attende l'esito, per ottenere permessi, licenze, finanziamenti	0,6	0,9	0,3	0,9	0,8	0,8	0,9	0,7	1,2
Ha già ottenuto la licenza e/o ha già iniziato l'attività	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0
e) Altre azioni	2,3	2,9	3,2	2,0	2,1	2,2	2,8	2,9	2,4
f) Nessuna azione	0,5	0,4	0,9	0,4	0,5	0,4	0,5	0,2	0,0
Totale disoccupati	101	117	105	103	99	97	89	75	70

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Invece l'utenza dei centri per l'impiego non si differenzia sostanzialmente come livello di istruzione da quella che utilizza canali di ricerca privati. La quota di laureati che si rivolge a agenzie private di collocamento è, però, quasi doppia di quelli che si rivolgono ai Cpi. Infine è nella ricerca del lavoro autonomo che si riscontra la maggior quota di persone senza titolo di studio o con sola licenza elementare.

Nel valutare questi risultati si tenga però presente che la rilevanza di un dato canale cui l'individuo si rivolge nella ricerca del lavoro non necessariamente riproduce la rilevanza di fatto rappresentata nell'ottenimento del lavoro[2].

Inoltre si tenga presente che quella dei disoccupati, rilevata in tabella, è solo la punta dell'iceberg e non rappresenta l'insieme di tutte le assunzioni oggetto di intermediazione. Nell'attuale situazione del mercato del lavoro, solo una parte del *job matching* si realizza fra disoccupati e datori di lavori. La maggior parte dei flussi, come verrà documentato in seguito, avviene da lavoro a lavoro e da non forze di lavoro a occupazione, con assunzioni, che, in gran parte, vengono effettuate al di fuori di ogni intermediazione formale.

Tuttavia quello dei disoccupati rappresenta il segmento specifico cui deve rivolgersi l'intermediazione pubblica.

Tab. 14 –Disoccupati e inoccupati secondo il titolo di studio e il tipo di azioni di ricerca effettuate nelle quattro settimane precedenti l'intervista

	Dotto-rato/ laurea	*Diploma univer-sitario*	*Matu-rità*	*Quali-fica senza accesso*	*Licenza media*	*Licenza elem./ nessun titolo*	*Totale (migl.)*
a) presso privati, stampa	7,3	1,2	32,3	9,8	39,0	10,4	52
di cui: agenzia priv. collocamento	11,0	1,5	37,7	11,0	31,8	7,0	10
b) partecipazione a pubbl. concorsi	22,6	3,2	53,5	6,8	12,6	1,4	5
c) servizi per l'impiego	5,7	1,3	34,3	10,3	39,8	8,6	15
d) ricerca lavoro autonomo	10,0	1,7	24,9	12,3	37,8	13,5	1
e) altre azioni	15,6	1,6	24,1	10,0	34,2	14,4	2
Totale	7,7	1,1	30,5	10,0	39,3	11,4	71

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

2. Dall'elaborazione dei risultati di una sezione specifica dell'indagine rtfl, avente per oggetto il primo impiego, risulta che la quota di persone di età inferiore ai 40 anni che ha trovato il primo lavoro attraverso il collocamento pubblico è inferiore al 5%.

Lo schema di decreto legislativo per il nuovo collocamento, concernente disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta, in corso di approvazione, assume come potenziali destinatari di misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro, i disoccupati, dandone la seguente classificazione:

a. "adolescenti", i soggetti di età non superiore a 18 anni che non siano più soggetti all'obbligo scolastico;
b. "giovani", i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti;
c. "donne in reinserimento" lavorativo: quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività;
d. "disoccupati di lunga durata" coloro che, con o senza precedenti lavorativi, siano alla ricerca di occupazione da più di 12 mesi o da più di sei mesi se giovani.

Tab. 15 – Beneficiari potenziali dei servizi di incontro domanda/offerta

	Non beneficiari (migl.)	*Clienti beneficiari azioni Cpi (migl.)*					
		adolescenti (15-17 anni)	*giovani (18-25 anni)*	*donne in reinserimento lavorativo**	*altri disoccup. lunga durata*	*altri disoccupati*	*totale disoccupati*
Totale	4.169	3	18	(3)	16	34	71
Per sesso							
Maschi	2.042	1	7		6	12	26
Femmine	2.126	2	11	(3)	9	22	44
Per classe età							
15-17	116	3					3
15-25	399		18	(1)			18
26-54	1.368			(2)	11	26	37
55-64	1.144			(1)	5	7	12
65 e oltre	787				0	0	0
Per durata ricerca del lavoro							
0-4		2	6			14	22
5-6			2			3	6
7-12			4			9	13
13-24			1		6		8
25 e più			2	(3)	9		11
Non cod.			3		8		11

* già computato in altri gruppi.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Nella tab. 15 sono stati quantificati al 2001 i beneficiari potenziali (sia quelli che dichiarano di essere iscritti che quelli che non lo dichiarano) rispondenti a tali criteri di classificazione. Su 71.000 di-

soccupati, 3.000 sono adolescenti, 18.000 giovani, 3.000 donne in reinserimento lavorativo rientranti nei due gruppi precedenti, 16.000 altri disoccupati di lunga durata, 34.000 non rientrano in nessuno dei gruppi anzidetti.

Nei confronti dei giovani, degli adolescenti e delle donne in reinserimento lavorativo i servizi per l'impiego devono offrire una proposta di inserimento lavorativo e formativo non oltre 4 mesi dall'inizio della disoccupazione. Gli individui oggetto di tale intervento sono 24.000, di cui 8.000 disoccupati da non oltre 4 mesi.[3] Quelli che non sono riusciti a trovare da soli un lavoro entro i primi quattro mesi di occupazione sono circa i due terzi.

Nei confronti degli altri soggetti (50.000) la proposta deve essere offerta non oltre 6 mesi: solo 24.000 individui appartenenti a questo gruppo sono disoccupati da un tempo maggiore.

Nell'attuale contesto del mercato del lavoro veneto, dunque, solo meno della metà dei disoccupati non riescono a risolvere da soli il problema occupazionale entro i limiti massimi considerati accettabili per ciascun gruppo. I veri soggetti a rischio costituiscono un segmento ristretto verso cui è possibile indirizzare politiche mirate.

1.4 Famiglie e mercato del lavoro

Piena occupazione significa anche più membri che lavorano nella stessa famiglia. Il Veneto è la regione in cui è maggiore il numero di famiglie con più di un occupato: dal 55% del 1993 si è saliti al 61% del 2001, contro il 42% nazionale e il 27% del sud. La percentuale è di 10 punti più elevata anche rispetto alle regioni del nord-ovest e di 5 punti superiore al Nord-Est nel suo complesso.

Non c'è traccia invece della polarizzazione riscontrata a livello europeo, dove crescono contemporaneamente anche le famiglie senza nessun membro occupato. Nel Veneto, come nel resto d'Italia, la quota delle famiglie di questo tipo è costante nel tempo. Fra le famiglie in cui almeno un membro appartiene alle forze di lavoro la quota senza occupati è addirittura calante: dal 2% del 1993 all'1,6% del 2001 (contro il 9,6% delle regioni meridionali). La tenuta del contesto ita-

3. In realtà delle donne che hanno precedentemente lavorato, quelle che cercano di reinserirsi sono oggi una minoranza: meno dell'1%. Si tratta di circa 3.000 donne su 456.000 inattive in età attiva con precedenti lavorativi, delle quali 220.000 con meno di 50 anni.

liano è per un verso da mettere in relazione con la maggior permanenza dei giovani nella famiglia d'origine, per altro verso con il ruolo svolto in passato dal collocamento pubblico, che ha favorito l'accesso all'occupazione dei capofamiglia maschi nelle età centrali, impedendo l'allargamento delle fasce di esclusione sociale familiare.

Tab. 16 – Veneto. Composizione delle famiglie dal 1993 al 2001

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
single	18,5	19,0	20,0	21,5	21,8	21,1	21,4	22,1	22,0
monogenitore	8,0	7,8	7,5	7,7	7,5	7,8	7,9	8,0	7,8
coppia senza figli	16,8	16,7	16,7	16,6	17,0	18,0	18,1	18,2	18,7
coppia con figli	47,4	46,7	45,9	44,5	43,8	43,3	43,3	42,3	41,7
altro tipo	9,3	9,8	9,9	9,8	9,9	9,8	9,2	9,4	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 17 – Indicatori del mercato del lavoro riferiti alle famiglie. Confronto fra Veneto e altre ripartizioni geografiche

	1993	*2001*			*2001*		
		Veneto	*Nord-ovest*	*Nord-est*	*Centro*	*Sud*	*Italia*
% su famiglie con almeno due componenti in età di lavoro							
senza occupati	6,9	6,8	8,8	7,5	9,1	15,9	11,1
con due o più occupati	54,6	61,0	50,8	54,6	47,2	27,3	42,5
% su famiglie con almeno un componente appartenente alle forze di lavoro							
senza occupati	2,0	1,6	1,9	1,6	3,3	9,6	4,6
nessun disoccupato	91,5	94,4	92,4	93,1	88,2	75,3	86,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 18 – Veneto. Numero famiglie con tutti i componenti appartenente alle forze di lavoro secondo il tipo di famiglia e secondo il numero di occupati

Tipo famiglia	*Numero componenti occupati*	*1993*	*2000*	*2001*
Single	nessuno	3,6	4,9	4,4
Monogenitore	nessuno	5,0	3,8	4,0
	più di uno	27,2	28,1	28,0
Coppia senza figli	nessuno	1,1	0,9	0,7
	più di uno	54,7	61,2	63,1
Coppia con figli	nessuno	1,6	1,0	0,9
	più di uno	56,0	61,1	62,4
Altro tipo	nessuno	2,2	1,4	1,6
	più di uno	61,6	63,8	64,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Fra le famiglie con tutti i componenti attivi (tab. 15), quelle jobless sono numerose soprattutto fra i single (4,4%) e fra i monogenitori (4,0%); ma mentre i primi sono in aumento, dal '93 al 2000 i secondi sono in diminuzione. Le coppie senza figli sono invece quelle per le quali è cresciuta al massimo la probabilità che entrambi lavorino (da 55% a 63%).

2. Il lavoro dichiarato

L'indagine trimestrale sulle forze di lavoro è la fonte che fornisce il quadro più esauriente della distribuzione dell'occupazione fra i diversi settori e della sua composizione.

La tab. 19 consente di valutare il peso della fascia di occupazione dipendente nel settore privato, che è quella rilevata attraverso gli archivi amministrativi dei centri per l'impiego. Tale gruppo è costituito mediamente (media dello stock alle quattro rilevazioni trimestrali) al 2001 da 1.098.900 individui, che complessivamente rappresentano il 55% degli occupati residenti nel Veneto.

Restano esclusi dalle indagini svolte attraverso i dati amministrativi 871.000 occupati dei quali:

- 560.000, pari al 28%, lavorano come indipendenti
- 311.000, pari al 15,8%, lavorano nella Pubblica amministrazione e nei servizi scolastici e sanitari, identificati per approssimazione come 'settore pubblico allargato'.

Nell'ultimo decennio l'occupazione dipendente del settore privato è cresciuta ad un tasso medio annuo dell'1,3%, mentre l'occupazione indipendente è rimasta pressochè stazionaria e il settore pubblico allargato è aumentato dell'1,7%.

I risultati positivi del settore pubblico allargato sono stati realizzati a partire dal 1999 e sono dovuti soprattutto all'aumento di occupati nel settore della sanità (+2,2%) e dell'istruzione-formazione (+1,7%), per il contributo, anche, della componente privata; anche nella pubblica amministrazione, tuttavia, l'occupazione risulterebbe aumentata mediamente di +1,3% all'anno.

L'occupazione indipendente, dopo un andamento altalenante nel corso degli anni '90, si è attestata ad un valore di poco inferiore a quello dell'inizio del decennio, sia per i maschi che per le femmine.

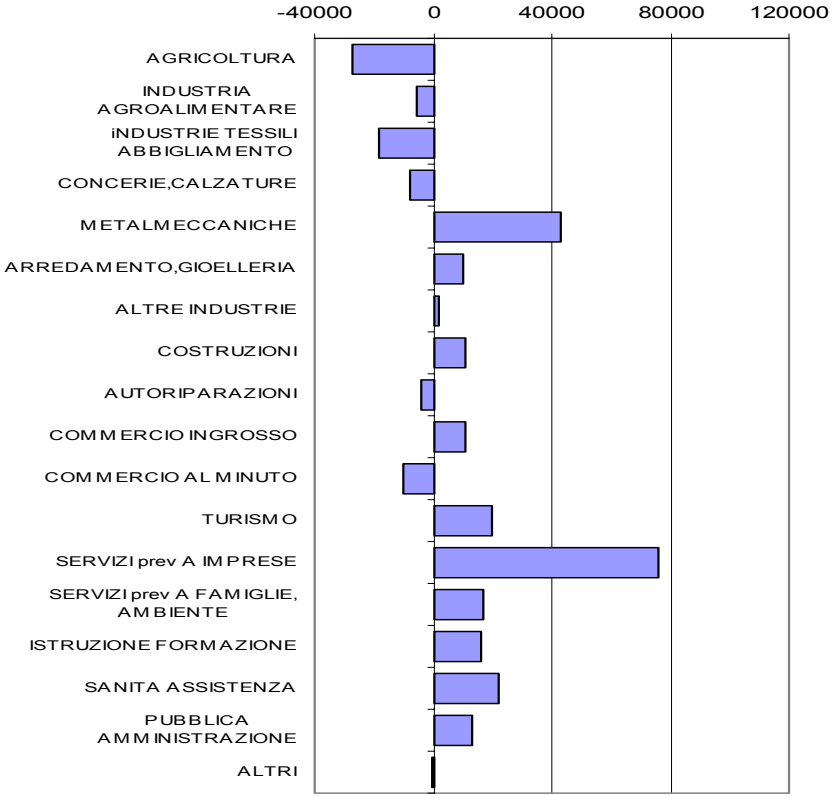
Tab. 19 – Occupati indipendenti e dipendenti secondo il gruppo di attività: stock medio annuo dal 1993 al 2001 e variazioni medie annue

	Stock medio annuo									*Variaz. %*	
	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*	*93-01*	*00-01*
Occ. totale	1.802,6	1.786,8	1.797,2	1.815,7	1.846,5	1.859,2	1.886,7	1.940,3	1.970,0	1,0	1,5
Occ. indipendente	555,8	543,8	525,6	531,4	551,0	542,6	546,3	565,9	560,2	0,1	-1,0
di cui:											
Agricoltura	88,7	84,3	71,0	69,4	71,2	64,1	67,4	69,7	65,7	-3,3	-5,8
Settore moda	26,0	22,6	21,1	20,3	22,6	19,9	21,4	22,7	22,9	-1,4	0,9
Metalmeccaniche	55,0	53,4	56,4	54,1	59,2	60,9	57,3	54,6	53,2	-0,4	-2,6
Arred., gioielleria	24,4	23,3	27,2	31,3	28,8	27,0	31,4	32,4	26,3	0,9	-20,7
Altre industrie	52,1	56,3	41,2	35,5	56,0	58,1	41,6	50,5	391,4	17,0	26,4
Costruzioni	57,7	55,9	55,8	57,1	60,1	56,0	59,6	65,3	65,4	1,4	0,1
Comm. ingrosso	35,0	36,8	35,6	33,0	30,2	32,6	33,4	35,4	38,8	1,1	9,3
Comm. al minuto	106,8	107,0	96,6	101,5	106,4	95,4	88,3	88,4	85,9	-2,4	-2,8
Turismo	38,3	38,6	35,3	33,8	40,1	39,8	36,9	35,9	41,1	0,8	13,5
Serv.prev. a imprese	44,3	46,1	53,5	55,0	61,3	63,5	65,7	70,9	74,0	5,6	4,3
Serv.prev. a famiglie	23,4	25,2	27,0	28,3	22,9	25,9	28,7	31,4	30,8	3,0	-2,1
Occ. dipendente	1.246,8	1.243,1	1.271,7	1.284,3	1.295,5	1.316,6	1.340,3	1.374,5	1.409,7	1,4	2,5
di cui:											
Agricoltura	21,6	19,1	23,6	21,3	21,7	22,2	19,9	18,0	17,5	-2,3	18,1
Settore moda	151,0	146,0	135,5	128,4	131,1	131,9	121,0	128,3	127,8	-1,9	-0,4
Metalmeccaniche	203,5	203,6	224,5	234,2	241,3	250,7	250	241,3	243,7	2,0	1,0
Arred., gioelleria	79,5	89,8	94,8	94,2	94,1	97,4	99,1	94,1	87,3	1,0	-7,4
Altre industrie	110,1	100,1	97,0	97,0	102,6	111,6	116,1	110,7	110,9	0,1	0,2
Costruzioni	76,2	73,7	67,4	71,6	71,3	73,7	72,2	76,6	79,1	0,4	3,3
Comm. ingrosso	37,4	38,8	37,7	38,5	36,5	35,5	40,2	44,2	44,4	1,9	0,4
Comm. al minuto	66,5	70,2	75,5	72,4	72,0	64,9	74,5	83,1	77,7	1,7	-6,7
Turismo	35,9	38,2	41,4	44,0	42,1	42,1	42,1	45,8	53,1	4,3	14,8
Serv. prev. a imprese	118,4	115,4	123,2	128	133,2	133,9	136,6	146,4	164,8	3,6	11,8
Serv.prev. .a famiglie	35,9	36,0	36,2	38,0	37,8	37,0	42,9	44,1	45,5	2,6	3,1
Altri	45.0	44,2	48,7	49,2	45,4	45,9	44,5	45,2	47,1	0,5	4,0
Totale dipendenti settore privato	981,0	975,1	1.005,4	1.016,8	1.029,2	1.047,0	1.059,1	1.077,7	1.098,9	1,3	1,9
Istruzione formazione	93,4	94,1	95,6	94,5	89,0	88,8	95,5	108,2	108,5	1,7	0,3
Sanità assistenza	82,7	84,9	84,5	88,6	90,0	93,0	97,3	96,6	101,2	2,2	4,7
Pubblica amministr.	89,7	89,0	86,1	84,3	87,4	87,9	88,3	92,0	101,1	1,3	9,4
Tot. sett. pubblico allargato	265,8	267,9	266,2	267,4	266,3	269,7	281,2	296,8	310,9	1,7	4,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

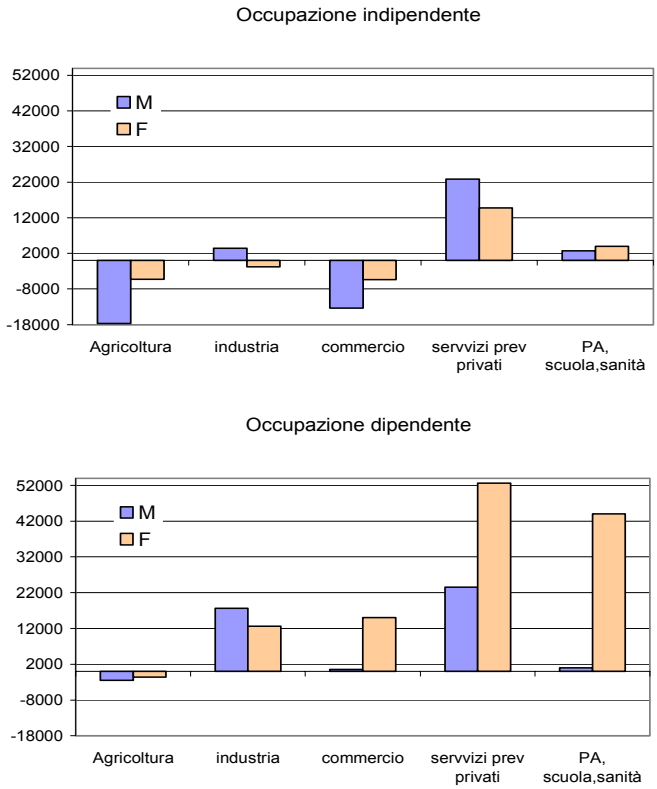
In effetti l'apparente immobilità è il risultato di processi assai dinamici che avvengono in direzioni opposte. A parte l'ulteriore svuotamento del bacino agricolo, il calo dell'occupazione indipendente avviene soprattutto nel commercio al minuto (il commercio all'ingrosso ha saldo occupazionale positivo) ed è il risultato della profonda ristrutturazione cui è ancora interessato questo settore, che fino a poco tempo fa costituiva ancora il rifugio occupazionale per un esercito di forze di lavoro che non trovavano altra via di ingresso. Gli effetti della ristrutturazione si vedono nell'aumento dell'occupazione dipendente, avvenuto contestualmente.

Graf. 8 – Variazione dell'occupazione dal 1993 al 2001 (stock medio annuo) per gruppo di attività



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 9 – Variazione dell'occupazione indipendente e dipendente per settore di attività e sesso fra il 1993 e il 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Le perdite dell'occupazione indipendente nel commercio sono state più che compensate dal boom occupazionale dei servizi alle imprese e di quelli alle famiglie (+5,6% e + 3%). Questi ultimi, insieme ai servizi turistici (+4,3%), continuano ad essere in tutti gli anni '90 e nel 2001 i settori di massima espansione occupazionale anche per l'occupazione dipendente (+3,6% e +2,6%).

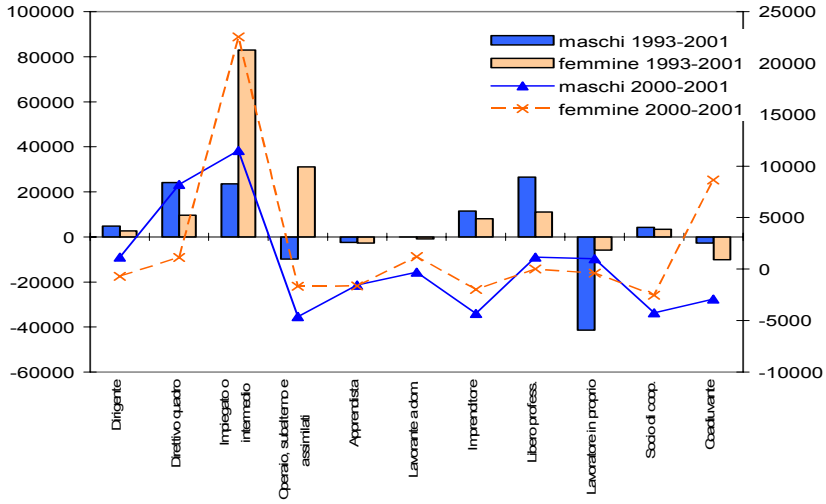
Nell'industria le perdite sono concentrate nel settore moda (sia indipendente: -1,4%; che dipendente: -1,6%), compensate dai risultati positivi dell'arredamento (mobili, ceramiche, gioielleria-argenteria) e delle costruzioni (a partire dal 1999, anche come conseguenza

dell'emersione del lavoro nero a seguito dell'esito dei benefici concessi dalle leggi finanziarie per ristrutturazioni edilizie). Anche l'occupazione indipendente del settore metalmeccanico ha subito delle perdite negli anni '90, assorbite totalmente dall'incremento di quella dipendente (+2%).

Nel 2001 continua il boom dei servizi alle imprese, soprattutto per quanto riguarda l'occupazione dipendente (+12%), e di quelli ricettivi (occupazione dipendente e indipendente), mentre nel commercio al minuto sembrerebbe entrare in crisi anche l'occupazione salariata. Nell'industria il settore moda va quasi in pareggio, ma le perdite si distribuiscono su altri settori (arredamento, indipendenti metalmeccanici).

Quasi tutta la crescita dell'occupazione dipendente nel commercio, nei servizi e nella Pubblica amministrazione è da attribuire alla componente femminile. Invece i movimenti dell'occupazione indipendente sono dovuti soprattutto ai maschi. In particolare sono prevalentemente maschili le ulteriori perdite occupazionali verificatesi nell'agricoltura e nel commercio e sono prevalentemente maschi i nuovi occupati nei servizi privati (graf. 9).

Graf. 10 – Variazione dell'occupazione 1993-2001 e 2000-2001 per posizione nella professione e sesso – valori assoluti



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Esaminando in modo più dettagliato le posizioni nella professione (graf. 10), si vede che nel lavoro indipendente quasi tutti i posti di lavoro persi sono da ascrivere a lavoratori in proprio di sesso maschile e a coadiuvanti donne, cui si contrappone una crescita di imprenditori e libero professionisti, entrambi soprattutto di sesso maschile. Nel lavoro dipendente, invece, l'occupazione femminile aggiuntiva è composta per la quota maggiore da impiegate e, in misura minore, operaie, mentre per la componente maschile crescono le posizioni di dirigenti e quadri e diminuiscono gli operai.

Nel 2001 (rappresentato in sovrimpressione sulla stessa figura, con grafico di tipo lineare) la sola occupazione che è aumentata è quella impiegatizia, per due terzi femminile a livello intermedio e tutta maschile a livello di quadro. C'è inoltre una sostituzione di soci di cooperativa donne con coadiuvanti.

Tab. 20 – Struttura professionale dell'occupazione nel settore privato e pubblico al 2001

	Valori assoluti			*Composizione %*			
	Dipendenti settore privato	*Dipendenti settore pubblico*	*Indipendenti*	*Dipendenti settore privato*	*Dipendenti settore pubblico*	*Indipendenti*	*Totale occupati*
Dirigenti e imprenditori	20	4	42	1,8	1,4	7,6	3,4
Professioni intellettuali	26	57	42	2,3	18,4	7,4	6,3
Tecnici	194	129	92	17,7	41,5	16,5	21,1
Pr. amministr. esecutive	166	43	7	15,1	13,7	1,3	11,0
Professioni vendita	134	35	142	12,2	11,2	25,3	15,8
Operai specializz.	303	5	186	27,6	1,5	33,1	25,0
Conduttori macchine	179	3	28	16,3	0,9	5,0	10,7
Pers. non qualificato	77	25	21	7,0	8,1	3,7	6,3
Forze armate		11			3,4		29,0
Totale	1.099	311	560	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La tab. 20 consente di cogliere le differenze di struttura professionale fra i diversi comparti.

Il settore pubblico allargato è quello che offre, insieme alla maggior stabilità del posto di lavoro, maggiori occasioni di lavoro non manuale qualificato: 41,5% sono professioni intermedie e tecnici e 18,4% sono professioni intellettuali. Questo carattere ne spiega l'appetibilità per i giovani con livello di studio più elevato.

Le professioni degli indipendenti sia nell'ambito del lavoro non manuale che nell'ambito del lavoro manuale, sono più qualificate e gratificanti rispetto a quelle dei dipendenti: vi sono più rappresentati che altrove per un verso il gruppo al vertice della gerarchia, che è quello dei dirigenti e imprenditori, per altro verso, quello degli operai specializzati, mentre le professioni operaie meno qualificate (conduttori di macchine) e il personale non qualificato rappresentano insieme meno del 9%. A questi aspetti qualificanti fa da contrappeso la massima concentrazione delle professioni di vendita, dove si annidano ancora segmenti di sottoccupazione.

Rispetto agli altri comparti, quello dei lavoratori dipendenti del settore privato ha la massima concentrazione di operai meno qualificati (conduttori di impianti) e la minima quota di professioni intellettuali.

3. I rapporti di lavoro flessibili

Anche se le nuove assunzioni avvengono ormai prevalentemente con rapporti di lavoro di tipo non tradizionale, l'incidenza dei rapporti di lavoro flessibili sullo stock di occupati continua ad essere molto bassa nel Veneto, come in Italia, lontana dai valori che si riscontrano in altri paesi dell'Unione Europea. Secondo i dati dell'Istat l'occupazione a tempo determinato rappresenta ancora solo il 7,5% del lavoro dipendente e quella a tempo parziale il 9,8% dell'occupazione complessiva.

C'è però un evidente scarto di genere, soprattutto per il tempo determinato in agricoltura (21% per le donne) e per il part-time (20% per le donne).

3.1 Il lavoro a part-time

L'occupazione a part-time nel Veneto, pur raggiungendo un'incidenza molto inferiore a quella dei paesi Nord-Europei, rappresenta una forma di impiego più femminilizzata, più stabile e meno subita di quella presente in altre regioni d'Italia.

Il significato di questo rapporto di lavoro è abbastanza diverso per le donne e per gli uomini. Per le prime si tratta per lo più di forme di impiego stabili (solo il 14% è a tempo determinato), che rappresentano una valida alternativa al lavoro a tempo pieno, quando è necessa-

rio conciliare impegni di lavoro e impegni familiari. Per gli uomini si tratta nel 41% di forme di lavoro precarie, a tempo determinato.

Mentre per gli uomini il part-time si concentra soprattutto nelle classi di età anziane (29,4% nella classe 50-64 anni, 15,3% oltre i 65 anni), con una presenza dimezzata rispetto al tempo pieno in quelle centrali, per le donne quasi la metà del part-time si concentra nella classe fra 35 e 49 anni. Per lo più si tratta di donne sposate con figli. Il part-time rappresenta per questo gruppo una scelta volontaria, che dà la possibilità di conciliare la vita lavorativa con i carichi di lavoro in famiglia.

Anche a causa dell'età più avanzata, le donne che lavorano a part-time risultano mediamente meno istruite di quelle che lavorano a tempo pieno: il 52% ha solo la licenza media o elementare, e solo l'8,4% è laureata, contro il 12% delle donne a tempo pieno. Sotto il profilo professionale esse hanno più spesso basse qualifiche: in particolare la quota di personale non qualificato (18%) è il triplo di quella fra le donne a tempo pieno. Per gli uomini invece c'è una maggior quota con bassissimo livello di istruzione (sola licenza elementare) e basse qualifiche, ma anche una maggior presenza di laureati e professioni intellettuali: per questi ultimi il part-time cambia di significato e rappresenta, come il tempo determinato, una forma di primo ingresso al lavoro.

I dati dell'Istat consentono di valutare la quota di part-time involontario (persone che dichiarano di lavorare a part-time "perché non hanno trovato un lavoro full-time"): appena il 20,2% per gli uomini e il 15% per le donne, una quota nettamente più bassa di quella che si rileva in tutte le altre regioni italiane.

È prevalentemente volontaria l'occupazione a part-time dei maschi oltre i 50 anni (ed è totale oltre i 65), e delle donne nella classe 35-49, mentre è involontario per entrambi il part-time dei giovani: il 23% del part-time involontario femminile si concentra nella classe 15-24 anni. Il part-time involontario femminile è costituito soprattutto da donne con elevato titolo di studio (il 16% sono laureate e il 29% diplomate), occupate nei servizi privati (64%), con basse qualifiche professionali (professioni di vendita, personale non qualificato).

Il grado di involontarietà aumenta quando al part-time si associa una situazione di instabilità occupazionale: per gli uomini il 53% del part-time involontario è anche a tempo determinato. Per le donne questa evenienza si verifica nel 38% dei casi.

Una conferma del maggior grado di involontarietà del part-time dei giovani si ha dal confronto fra la distribuzione degli occupati a part-time e quella delle persone in cerca di lavoro che desiderano un'occupazione a part-time (tab. 22).

Tab. 21 – Caratteristiche degli occupati e degli occupati a tempo pieno e a part time, secondo il sesso e il carattere volontario/involontario

	Maschi				*Femmine*			
	a tempo pieno	*p-time volon-tari*	*p-time involon-tario*	*Totale p-time*	*a tempo pieno*	*p-time volon-tari*	*p-time involon-tario*	*Totale p-time*
Totale 1993 (migliaia)	1.131	22	6	28	552	76	15	91
Totale 2001 (migliaia)	1.161	29	7	37	615	134	24	157
% 2001	97,0	2,4	0,6	3,1	79,6	17,3	3,1	20,4
Var. % 1993-2001	2,7	31,6	20,4	29,2	11,5	75,8	52,7	71,9
Caratteri 2001								
15-24 anni	8,9	8,8	16,1	10,3	12,3	4,7	23,0	7,4
25-34 anni	28,6	21,6	37,2	24,7	36,0	27,4	37,7	28,9
35-49 anni	42,6	18,1	29,4	20,4	38,9	51,5	27,6	47,9
50-64 anni	18,4	32,4	17,3	29,4	12,1	15,1	11,1	14,5
65 anni e oltre	1,4	19,1	0,0	15,3	0,8	1,3	0,5	1,2
Laurea	9,4	12,1	13,6	12,4	12,2	7,1	15,9	8,4
Maturità	28,0	28,7	26,5	28,2	33,6	25,6	29,0	26,1
Qualifica senza accesso	11,4	7,6	11,0	8,3	12,8	14,3	9,5	13,6
Licenza media	40,1	19,3	31,2	21,7	32,4	37,7	32,2	36,8
Licenza elem./nessun titolo	11,1	32,4	17,6	29,4	9,0	15,4	13,5	15,1
Dirigenti	4,6	3,2	0,0	2,5	1,7	1,4	0,6	1,3
Professioni intellettuali	6,0	10,0	5,6	9,1	7,1	4,2	8,5	4,8
Tecnici	18,6	15,5	19,5	16,3	25,9	22,7	17,2	21,9
Pr amministr. esecutive	7,8	8,7	3,4	7,6	16,0	16,2	12,4	15,6
Professioni vendita	12,1	16,0	13,9	15,6	21,0	21,3	28,3	22,4
Operai specializz.	32,2	32,0	33,4	32,3	14,5	12,9	4,1	11,6
Conduttori macchine	13,2	7,9	8,2	7,9	7,6	4,8	1,2	4,3
Pers. non qualificato	4,6	6,8	16,0	8,7	6,2	16,5	27,6	18,2
Forze armate	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Agricoltura	4,7	18,3	7,8	16,2	2,7	4,8	1,1	4,2
Industria	48,1	22,3	17,6	21,4	32,0	26,7	8,0	23,9
Sett. terziario	36,2	45,9	55,6	47,9	38,4	50,1	64,0	52,2
Pa servizi pubblici	11,1	13,5	19,0	14,6	26,9	18,5	26,8	19,7
Tempo indeterminato	95,3	64,2	46,5	58,9	91,2	90,6	61,9	85,9
Tempo determinato	4,7	35,8	53,5	41,1	8,8	9,4	38,1	14,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 22 – Occupati a part-time e persone in cerca di lavoro a tempo pieno e part-time secondo il sesso e alcune caratteristiche

	Maschi			*Femmine*		
	Occupati part-time	*In cerca di lavoro a t. parz.*	*a t. pieno*	*Occupati part-time*	*In cerca di lavoro a t. parz.*	*a t. pieno*
15-24 anni	10,3	10,4	14,8	7,4	8,3	21,5
25-34 anni	24,7	30,1	43,0	28,9	38,3	46,7
35-49 anni	20,4	51,9	36,3	47,9	44,0	26,8
50-64 anni	29,4	7,5	5,1	14,5	9,4	4,5
65 anni e oltre	15,3	0,0	0,8	1,2	0,0	0,5
Laurea	12,4	16,1	10,9	8,4	7,1	15,9
Maturità	28,2	31,7	32,6	26,1	23,2	39,7
Qualifica senza accesso	8,3	4,3	12,8	13,6	12,1	10,1
Licenza media	21,7	46,1	37,7	36,8	44,6	29,6
Licenza elem./nessun titolo	29,4	1,8	5,9	15,1	13,0	4,8
Dirigenti	2,5	5,8	2,7	1,3	0,0	1,6
Professioni intellettuali	9,1	16,8	3,9	4,8	5,6	7,5
Tecnici	16,3	22,9	17,2	21,9	13,6	22,2
Pr amministr. esecutive	7,6	9,9	10,4	15,6	15,3	14,6
Professioni vendita	15,6	8,5	12,4	22,4	25,6	19,8
Operai specializz.	32,3	16,5	26,1	11,6	14,2	12,4
Conduttori macchine	7,9	9,8	18,7	4,3	6,0	8,2
Pers. non qualificato	8,7	9,7	8,4	18,2	19,8	13,6
Forze armate	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
Agricoltura	16,2	1,6	3,3	4,2	1,6	1,6
Industria	21,4	31,3	51,3	23,9	27,1	31,5
Sett terziario	47,9	39,1	37,9	52,2	52,5	44,2
Pa, servizi pubblici	14,6	28,0	7,6	19,7	18,8	22,6
Tempo indeterminato	58,9	67,2	77,9	85,9	71,8	59,9
Tempo determinato	41,1	32,8	22,1	14,1	28,2	40,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Le persone che cercano un lavoro a tempo pieno sono molto più concentrate nelle prime due classi di età rispetto a quelle che cercano un lavoro a tempo parziale. Invece la quota che cerca un lavoro a tempo parziale è massima, sia per la componente maschile che per quella femminile, fra i 35 e i 50 anni. Le donne con elevato titolo di studio cercano preferibilmente un lavoro a tempo pieno, quelle con basse qualifiche hanno maggior probabilità di cercare un lavoro a part-time.

Negli ultimi 9 anni il grado di involontarietà è diminuito, sia per gli uomini che per le donne.

Nel 2001 l'occupazione a part-time è rimasta pressoché stabile rispetto all'anno precedente, ma è aumentata di 74.000 unità rispetto al 1993. Un terzo dei nuovi posti di occupazione maschili e metà di quelli femminili creati in questi nove anni sono a part-time. L'occupazione part-time maschile è aumentata del 29%, contro il 2,7% del tempo pieno. Per le donne l'aumento è stato del 71,9%, contro l'11,5% del tempo pieno.

L'83% dei nuovi posti di lavoro a part-time creati dal 1993 ad oggi (69.000 su 83.000) è a carattere volontario e di questi ultimi l'83% (58.000) è femminile.

Malgrado l'intensità relativa della crescita, l'incidenza del part-time sull'occupazione in complesso è rimasta contenuta, salendo dal 6,6% al 9,8%.

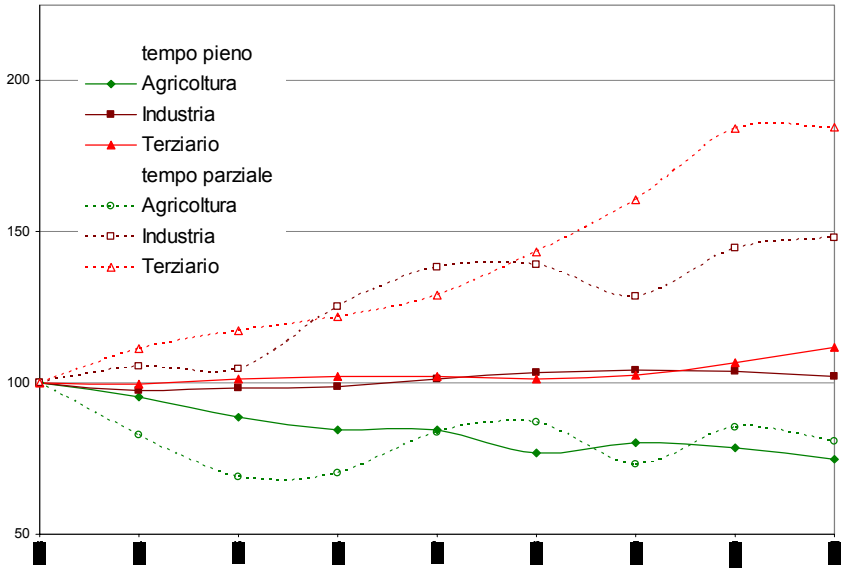
Nell'industria tutta la crescita occupazionale degli anni '90 è da attribuire al part-time, ed è dovuta alla componente femminile. La massima espansione è avvenuta fra il 1996 e il 1998. Dopo tale data il part-time ha continuato a crescere a ritmi elevati solo nel terziario, fino a raddoppiare il volume che aveva all'inizio degli anni '90.

Tab. 23 – Occupazione a part-time per sesso e settore (migliaia)

	1993		*2000*		*2001*		*1993-2001*		*1993-2001*		*% part-time su tot.occ.*	
	tempo pieno	*part-time*	*tempo pieno*	*part-time*	*tempo pieno*	*part-time*	*tempo pieno*	*part-time*	*tempo pieno*	*part-time*	*1993*	*2001*
Maschi												
Agricoltura	74	6	58	5	54	6	-20	0	-26,8	-4,8	7,8	9,9
Industria	538	7	563	9	558	8	20	1	3,8	10,6	1,3	1,4
Terziario	519	15	533	24	548	23	30	8	5,7	51,9	2,8	4,0
Totale	1.131	28	1.154	38	1.161	37	30	8	2,7	29,2	2,4	3,1
Femmine												
Agricoltura	21	9	16	8	17	7	-4	-3	-20,2	-28,9	31,1	28,7
Industria	200	24	203	35	197	38	-3	14	-1,5	58,9	10,6	16,0
Terziario	331	59	374	111	402	113	71	55	21,3	93,2	15,0	22,0
Totale	552	91	593	155	615	157	63	66	11,5	71,9	14,2	20,4
Totale												
Agricoltura	95	16	74	13	71	13	-24	-3	-25,4	-19,3	14,1	15,1
Industria	738	31	766	44	755	45	17	15	2,3	47,8	4,0	5,7
Terziario	850	74	906	136	950	136	100	62	11,8	84,8	8,0	12,5
Totale	1.683	120	1.747	193	1.776	194	93	74	5,5	61,8	6,6	9,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 11 – Occupati a tempo pieno e tempo parziale secondo il settore. Serie trimestrale 1993-2001, numeri indice (gennaio 1993=100)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Il disegno di legge delega al governo sul mercato del lavoro ipotizza incentivi a favore del part-time in fattispecie dove siano coinvolte determinate categorie di soggetti potenzialmente interessati a tale tipologia. Nel Veneto si tratta di circa 1.215.000 persone, 456.000 delle quali occupate, di cui 68.000 già a part-time (15%) (tab. 24).

Fra gli studenti e i partecipanti a corsi di formazione già il 60% degli occupati mediamente nel 2001 è a part-time. Anche le madri con figli sotto i 6 anni sono una categoria che fin d'ora si presenta molto interessata al part-time. Tra gli anziani l'incidenza attuale del part-time è più bassa, per il disincentivo costituito dal divieto di cumulo con le pensioni, solo in parte attenuato dalle recenti diposizioni.

L'interesse di questa platea specifica di soggetti per gli incentivi al part-time appare chiaramente se si calcola solo per essi il tasso di disoccupazione: 18%, contro il 3,9% delle forze di lavoro in complesso.

Tab. 24 – Platea potenzialmente interessata dagli incentivi al part-time di cui all'art.2f del disegno di legge delega (migliaia)

Anno 2001	*Occupati*	*di cui a part-time*	*% a part-time su occupati*	*Disocc.-inocc.*	*Fdl potenz*	*Nfdl dispo-nibili*	*Nfdl non dispo-nibili*	*Nfdl età non lav.*	*Totale*
Studenti età 15-29 anni	2	1	58,9	4	2	1	11	0	19
Partecipanti a corsi formaz. (15-29 anni)	7	4	65,4	0	0	28	229	0	264
Padri con figli < 6 anni	190	3	1,4	1	0	0	1	1	193
Madri con figli < 6 anni	123	42	33,9	5	3	9	55	2	197
Persone 55-64 anni	135	18	13,3	4	3	16	384	0	543
Totale	456	68	14,8	15	9	54	679	3	1.215

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

3.2 Il lavoro a tempo determinato

Il 23% dell'occupazione aggiuntiva che si è creata dal 1993 ad oggi è costituita da posti di lavoro a tempo determinato, dei quali 56% femminili.

Come nel resto, del Paese il lavoro a tempo determinato si è andato spostando verso le età centrali, interessando in misura maggiore del passato anche gli uomini. Nel Veneto la sua incidenza è cresciuta ulteriormente anche fra i giovani, per i quali esso costituisce in modo sempre più generalizzato la tipologia prevalente di ingresso al lavoro. Nel corso degli anni '90, mentre l'occupazione in complesso si riduceva di 30.000 unità per i giovanissimi e di 41.000 unità nella classe da 20 a 24 anni, il numero di occupati a tempo determinato è rimasto stabile per i primi ed è aumentato leggermente per i secondi. Oggi quasi il 40% delle donne con meno di 20 anni e il 44% dei maschi della stessa classe di età hanno un contratto a tempo determinato. La quota scende rispettivamente al 23% e al 13% nella classe di età successiva, per stabilizzarsi su livelli di poco superiori al 2% per i maschi e al 5-6% per le femmine nelle classi di età centrali. Oltre i 55 anni l'incidenza cresce nuovamente, ma con un diverso significato.

Tre quarti dei nuovi posti di lavoro (76%) che costituiscono la differenza di stock fra il 1993 e il 2001 sono stati creati nel terziario, dove l'incidenza di questa tipologia è passata dal 6,7% al 9,3%, con un peso femminile quasi doppio di quello maschile.

Tab. 25 – Occupati a tempo indeterminato e determinato secondo l'età e il sesso e incidenza sugli occupati in complesso. Anni 1993, 2000 e 2001

	Maschi			*Femmine*			*% tempo determin. su totale occupati*	
	Tempo indeterm.	*Tempo determ.*	*Totale*	*Tempo indeterm.*	*Tempo determ.*	*Totale*	*M*	*F*
1993								
15-19	25	7	33	24	5	28	22,7	16,3
20-24	79	9	88	80	12	92	10,1	13,4
25-34	224	7	231	169	13	182	3,0	7,1
35-44	193	2	195	111	5	116	1,0	4,5
45-54	154	2	156	60	4	63	1,1	5,6
55-64	47	1	47	10	1	11	1,5	7,6
65 e oltre	3	0	3	1	0	1	6,9	9,4
Totale	725	28	753	454	40	494	3,7	8,0
2000								
15-19	12	7	20	10	5	15	36,7	32,5
20-24	62	13	75	58	16	75	17,6	22,0
25-34	229	16	245	199	19	219	6,7	8,9
35-44	224	6	230	160	13	174	2,6	7,6
45-54	161	4	165	88	6	94	2,7	6,7
55-64	38	2	40	16	1	17	5,6	8,6
65 e oltre	3	0	3	2	0	2	5,9	14,5
Totale	729	50	779	534	62	596	6,4	10,4
2001								
15-19	11	9	19	7	4	11	44,3	37,8
20-24	62	9	71	52	15	67	13,0	22,9
25-34	230	15	245	204	22	226	6,0	9,9
35-44	235	5	240	172	12	184	2,2	6,5
45-54	171	5	176	101	5	106	2,8	5,0
55-64	38	2	39	19	1	20	4,6	6,0
65 e oltre	2	0	2	1	0	1	3,9	32,0
Totale	749	45	793	556	61	616	5,6	9,9

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Osservando i valori trimestrali si vede che negli ultimi tre anni, in concomitanza con la crescita del pil, c'è stata una notevole riduzione delle fluttuazioni stagionali, dovuta soprattutto all'innalzamento dei valori relativi ai mesi invernali (evidenziati con un cerchietto in graf. 13). Ciò significa che il tempo determinato ha acquistato, nell'attuale fase dello sviluppo economico, un carattere strutturale, estendendo la presenza a tutto l'arco dell'anno, in particolare al mese di gennaio, che è quello nel quale avvengono soprattutto le assunzioni a tempo indeterminato. Il fenomeno si presenta con le stesse modalità sia per l'occupazione maschile che per quella femminile, sia nell'industria che nel terziario.

Tab. 26 – Occupazione a tempo determinato per sesso e settore e incidenza sugli occupati in complesso

	Occ. tempo determinato (migl.)			*Variazione %*	*% su totale occupati*	
	1993	*2000*	*2001*	*1993-2001*	*1993*	*2001*
Maschi						
Agricoltura	2	2	2	47,9	9,5	16,6
Industria	12	22	18	43,1	3,0	4,2
Terziario	14	26	24	76,5	4,2	6,9
Totale	28	50	45	60,0	3,7	5,6
Femmine						
Agricoltura	1	2	1	-41,6	25,0	20,6
Industria	11	15	14	34,1	5,4	6,8
Terziario	28	46	46	65,8	9,4	11,3
Totale	40	62	61	53,7	8,0	9,9
Totale						
Agricoltura	3	3	3	5,2	13,5	17,5
Industria	23	37	32	39,0	3,8	5,0
Terziario	42	71	70	69,4	6,7	9,3
Totale	67	112	105	56,3	5,4	7,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tuttavia, secondo i dati dell'indagine sulle forze di lavoro, la crescita del tempo determinato avrebbe subito nel Veneto, come in tutta Italia, una battuta d'arresto negli ultimi anni, invertendo il segno nel 2001, per effetto di una contrazione di 5.000 unità tutte appartenenti alla componente maschile.

Nel valutare queste quantità e nel confrontarle con l'andamento delle assunzioni e cessazioni secondo i dati registrati dai centri per l'impiego è bene tener presente che secondo l'indagine sulle forze di lavoro la condizione rilevata è il risultato della dichiarazione fatta dal familiare intervistato, il quale non sempre è al corrente dell'esatta natura del rapporto di lavoro del soggetto interessato. Quella che viene dichiarata molto spesso non è la tipologia del contratto[4], ma la percezione che il soggetto ha circa la stabilità del proprio rapporto di lavoro.

4. La domanda specifica del questionario dell'Istat non fa alcun riferimento alla tipologia contrattuale, ma chiede semplicemente 'Qual è il carattere dell'occupazione?'. Le risposte possibili sono:
– occupazione permanente o con contratto a tempo indeterminato;

Inoltre i dati sul tempo determinato che vengono pubblicati dall'Istat si riferiscono all'insieme di tutti i lavoratori che hanno dichiarato di non avere un lavoro permanente, comprendendo anche i lavoratori con contratto di formazione-lavoro, quelli in apprendistato, quelli in prova. Dalle verifiche effettuate risulta, però, che una parte notevole (almeno il 40%) delle persone con contratto di apprendistato o di formazione lavoro ha dichiarato di avere un'occupazione permanente[5].

L'ordine di grandezza dello stock a tempo determinato risultante dall'indagine Istat sulle forze di lavoro è dunque sottostimato rispetto a quello reale, a favore del tempo indeterminato.

– occupazione a termine perché:
  – il contratto di lavoro riguarda un periodo di formazione (apprendistato, tirocinio, borsa di lavoro, contratto formazione e lavoro);
  – non ha potuto trovare un lavoro permanente;
  – non desidera un lavoro permanente;
  – è in prova.

5. Di fatto la stessa condizione di apprendista (risultante da una domanda del questionario che chiede qual è la posizione nella professione) è fortemente sottostimata dall'indagine sulle forze di lavoro. Al 2001 dichiarano di essere apprendisti 21.000 lavoratori contro gli oltre 70.000 che risultano dagli archivi dei centri per l'impiego e da quelli dell'Inps. Solo il 60% di questi (36% nel 1993) dichiara di avere un lavoro a tempo determinato, gli altri considerano il loro lavoro permanente. È molto probabile che anche chi non dichiara nemmeno di essere apprendista, pur essendo tale, si comporti nello stesso modo.
Per quanto riguarda, invece, i contratti di formazione-lavoro non vengono rilevati direttamente, ma vi si fa riferimento nella domanda sui motivi del tempo determinato. Complessivamente le persone che dichiarano di avere un contratto a termine che riguarda un periodo di formazione lavoro (comprendendo anche l'apprendistato, oltre ai cfl e ai tirocini), risultano essere 38.000 (36% dell'occupazione a termine complessiva), contro i 90.000-100.000 che risultano da altre fonti.
Queste conclusioni trovano conferma nei primi risultati di un'indagine in corso, nell'ambito di un progetto Murst, attraverso la quale viene fatto il confronto diretto fra dati individuali delle forze di lavoro e dati individuali Netlabor.

Relazione fra carattere del lavoro e posizione nella professione. Stock medio annuo 2001

	Dirigente	*Direttivo quadro*	*Impiegato o intermedio*	*Operaio, subalterno e ass.*	*Apprendista*	*Lav. dom. per conto imprese*	*Totale*
Ha occupaz. perm. o con contratto t. ind.	26	83	498	685	9	3	1.304
Il contr. lav. riguarda un per. di formaz.	0	1	13	13	11	0	38
Non ha potuto trovare un lav. perm.	0	2	12	20	0	0	33
Non desidera un lav. perm.	0	0	2	5	0	0	8
In prova	0	0	2	3	0	0	6
Altri motivi	0	2	7	10	1	0	19
Totale	26	89	535	735	21	4	1.410

Fonte: elaborazioni Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La sottostima varia nel tempo in funzione di fattori esterni che influenzano la percezione della propria condizione da parte degli interessati. Negli anni di congiuntura economica favorevole lo scarto rispetto ai dati amministrativi è maggiore, a causa della minor incertezza circa il futuro. Parte degli apprendisti e dei lavoratori a termine anticipano già nella definizione dello stato presente la stabilizzazione del rapporto di lavoro, dandola per scontata.

Ulteriori risultati sviluppati più avanti, nel saggio relativo all'analisi dei flussi di lavoro, permettono di affermare che tale impressione è tutt'altro che effimera. In effetti negli ultimi anni, via via che il fenomeno del tempo determinato diventava una via normale, non più transitoria, ma strutturale, di ingresso al lavoro, sono cresciute le stabilizzazioni dei rapporti di lavoro avviati con tale tipologia in rapporti permanenti. L'aumento delle trasformazioni è in grado di spiegare in modo convincente, anche in termini oggettivi, la crescita che c'è stata nello stock del tempo indeterminato, a spese dello stock di lavoratori a termine presenti in un determinato istante.

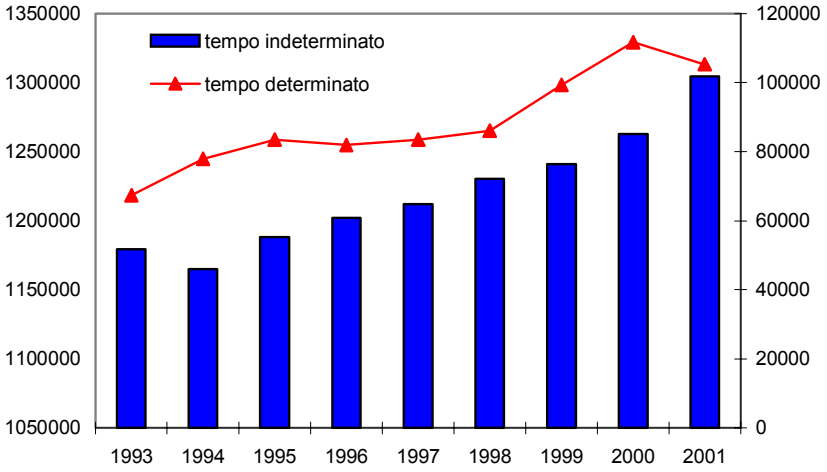
Un ulteriore fenomeno che può aver contribuito all'effetto apparentemente depressivo dello stock di lavoratori a termine rilevato dall'Istat negli ultimi anni è attribuibile all'aumento degli apprendisti, verificatosi in seguito all'applicazione della l. 196/1997, la quale ha esteso la possibilità di accedere a tale tipologia contrattuale ai giovani con oltre 20 anni. Tale crescita non appare attraverso i dati Istat, in quanto gran parte dei giovani che si sono spostati da un contratto a tempo determinato a un contratto di apprendistato sono andati ad alimentare il gruppo che si dichiara a tempo indeterminato, spostando il peso a favore di quest'ultimo.

Alle cause ora elencate si somma quella del calo delle classi di età più giovani, che sono le più interessate dal tempo determinato. Abbiamo stimato che per le femmine, se non ci fosse stato l'effetto demografico, il tempo determinato avrebbe continuato a crescere nel 2001, per i maschi il calo sarebbe stato più contenuto[6].

6. Simulazione del numero di occupati a tempo determinato che si sarebbe avuto al 2001 con la composizione per classi di età del 2000:

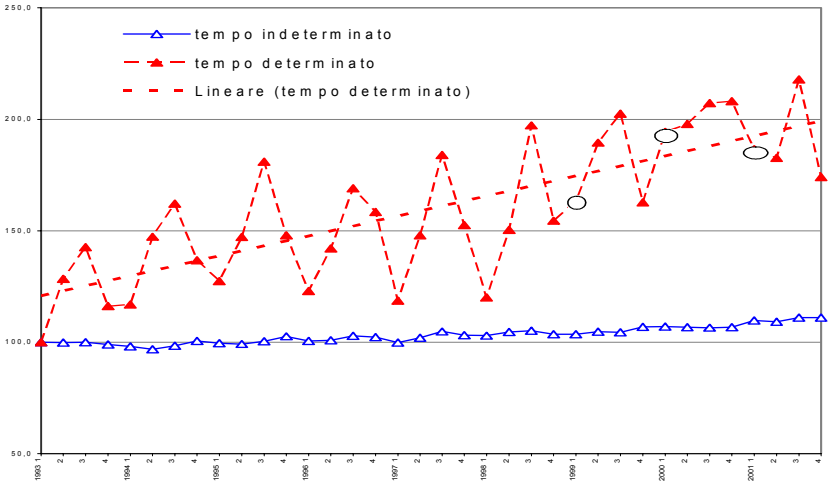
	2000 *dati reali*	*2001* *dati reali*	*2001* *comp. per età 2000*
Maschi	49.669	44.507	45.596
Femmine	62.069	60.786	64.280
Totale	111.738	105.292	109.875

Graf. 12 – Occupazione a tempo indeterminato e a tempo determinato. Stock medio annuo dal 1993 a 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 13 – Occupazione a tempo indeterminato e a tempo determinato. Andamento trimestrale dal 1993 al 2001, numeri indice (gennaio 1993=100)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La durata media dei lavori a tempo determinato non risulterebbe sostanzialmente cambiata nel corso degli anni. Quelli di durata inferiore ai 3 mesi sono il 17%, come nel 1993; cumulati con quelli fino a 6 mesi rappresentano il 38%. Solo il 37% dura più di un anno e il 12% più di due anni. Per i contratti che riguardano un periodo di formazione (da cui, come si è visto, sono però esclusi gran parte degli apprendisti) la durata dichiarata è maggiore: solo il 20% dura meno di tre mesi; la moda è di durata compresa da 19 a 24 mesi: 42%.

Tab. 27 – Occupati a tempo determinato secondo la durata prevista del rapporto di lavoro in corso. Valori medi annui

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Lavoratori a t. determinato (migliaia)	67	78	83	82	83	86	99	112	105
Durata prevista del lavoro in corso (comp. %):									
fino a 3 mesi	16,8	20,7	21,6	17,8	18,5	14,7	13,5	18,4	16,7
da 4 a 6 mesi	18,1	19,8	19,9	22,4	23,4	21,8	21,9	23,4	20,9
da 7a 12 mesi	25,0	24,6	29,7	23,7	23,6	24,9	29,2	24,4	25,8
da 13 a 24 mesi	32,5	23,2	22,7	29,7	27,6	27,9	25,4	22,6	24,5
oltre 24 mesi	7,5	11,7	6,1	6,5	7,0	10,7	10,0	11,3	12,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Solo l'8% dei lavoratori a tempo determinato ha accettato un lavoro di questo tipo per libera scelta. Nel 32% dei casi cercava un lavoro a tempo indeterminato ma non l'ha trovato. Nel 2001 la quota di chi si trova in queste condizioni è superiore a quella di tutti gli anni precedenti.

Invece chi lavora a part-time, nella maggior parte dei casi lo fa per libera scelta e/o per motivi familiari. Solo il 16% ha accettato un lavoro di questo tipo perché non ne ha trovato uno a tempo pieno.

3.3 Le collaborazioni continuative

Una forma di lavoro atipico con caratteristiche intermedie fra quello autonomo e quello dipendente è costituita dalle collaborazioni coordinate continuative e occasionali.

Sulla consistenza quantitativa di questo fenomeno non si hanno ancora dati affidabili.

Secondo i dati diffusi dall'Inps nel Veneto le collaborazioni coordinate continuative a fine anno 2000 sarebbero dovute essere 223.000, un

dato che da solo verrebbe a rappresentare quasi la metà di tutta l'occupazione indipendente rilevata attraverso l'indagine dell'Istat presso le famiglie. Questi dati però non corrispondono al numero delle persone impegnate ma ai rapporti in atto. Una stessa persona può avere aperte più collaborazioni nello stesso momento. Inoltre è conteggiato fra i collaboratori continuativi anche chi ha come attività principale un lavoro alle dipendenze, e perciò è già computato fra gli occupati.

Per fare un po' di chiarezza l'Istat in una sezione speciale dell'indagine sulle forze di lavoro, effettuata nel primo trimestre del 1999 e nel primo trimestre del 2000[7], dedicata alla stabilità del lavoro, ha posto un quesito specifico su questo tema.

Nel 2000 i lavoratori che, interpellati, hanno dichiarato di svolgere un'attività autonoma o una collaborazione con contratto occasionale o continuativo sono nel Veneto 502.000[8]. I lavoratori autonomi che hanno dichiarato che una parte del loro volume d'affari complessivo proviene da un contratto di collaborazione occasionale o continuativa sono 95.000, con un'incidenza pari al 20% sul totale degli autonomi. Di questi 40.000 sono impegnati per meno del 50% del proprio volume di affari e 55.000 per oltre il 50%. Sommando ad essi le persone che, pur avendo dichiarato di svolgere un'attività alle dipendenze, dicono di avere una collaborazione continuativa si arriva a circa 99.000 soggetti.

La crescita di questa forma di lavoro parasubordinato è un fenomeno recente. Per i lavoratori autonomi che hanno iniziato l'attuale lavoro negli ultimi tre anni la quota di collaborazioni continuative sale al 26%.

Nel 2000, a fronte di una stazionarietà delle altre forme di lavoro indipendente, le collaborazioni coordinate continue e occasionali sono aumentate rispetto a quelle rilevate nella corrispondente indagine del 1999 del 30%: quasi tutto l'aumento (+18.000) è andato a quelle rappresentanti oltre il 50% del volume di affari, che sono aumentate del 57%.

7. A tutt'oggi non si è a conoscenza di risultati di successive indagini effettuate nel 2001.

8. La quota di persone che ha dichiarato nella sezione specifica del questionario di svolgere attività autonoma e/o collaborazione con contratto occasionale o continuativo è pari al 27% delle risposte valide. Essa è leggermente inferiore a quella di chi risulterebbe avere un lavoro autonomo in base al quesito posto, nell'ambito dello stesso questionario, sulla posizione nella professione: 28,9%.

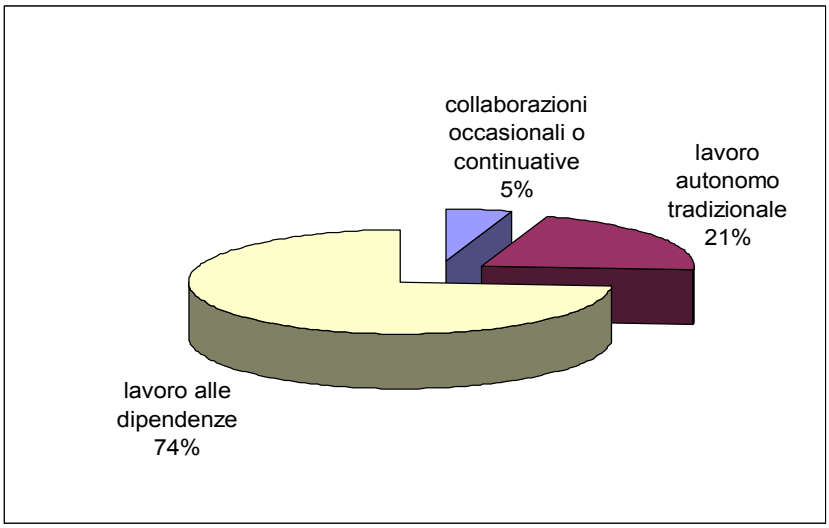
Dei 502.000 autonomi solo 476.751 hanno effettivamente lavorato nella settimana di riferimento dell'indagine. La quota che è rimasta inoccupata è stata pari al 5%. Per i lavoratori parasubordinati la discontinuità nel lavoro è maggiore: il 7% non ha lavorato nemmeno un'ora nella settimana precedente l'indagine. Il numero di occupati effettivi con almeno un'ora di lavoro è pari a 88.700. Le elaborazioni che seguono sono state fatte su questo insieme di lavoratori.

Tab. 28 – Collaborazioni continuative secondo il peso sul volume di affari (migliaia)

% collaborazioni coordinate continuative su volume affari	*totale*	*di cui con almeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento*	*% con meno di un'ora*
Nessun contratto co.co.co.	378	359	4,4
Meno del 50%	40	38	6,2
Più del 50%	55	51	6,9
Non codificato	31	29	7,4
Totale	502	477	5,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 15 – Peso del lavoro autonomo e parasubordinato sul lavoro in complesso



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl, gennaio 2000

A differenza delle altre regioni, dove il lavoro parasubordinato si concentra soprattutto nei servizi, nel Veneto l'incidenza è massima nel settore industriale, dove quasi un quarto (24%) dei lavoratori autonomi hanno contratti di collaborazione coordinata, di cui il 15% per oltre il 50% del proprio volume di affari.

Tab. 29 – Lavoratori parasubordinati secondo il settore di attività e la quota di collaborazioni coordinate su volume affari

Settore di attività	*% collab. coord. continuative su volume affari*			
	Non ho co.co.co.	*Meno del 50%*	*Più del 50%*	*Totale*
Agricoltura	84,10	9,80	6,10	100,00
Industria	75,50	9,60	14,90	100,00
Commercio	84,50	6,40	9,10	100,00
Altre attivita	77,70	8,50	13,70	100,00
Non codificato	79,60	11,3	9,10	100,00
Totale	80,20	8,40	11,40	100,00

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

A livello di branca di attività sono tuttavia i servizi alle imprese quelli dove è massimo il ricorso al lavoro parasubordinato: in particolare nei servizi di informatica esso rappresenta quasi il 48% del lavoro autonomo, di cui 41% assorbito da collaborazioni che rappresentano oltre il 50% del volume d'affari. Invece nel commercio l'85% degli autonomi non ha alcun rapporto di collaborazione continuativa o occasionale.

Tab. 30 – Lavoratori parasubordinati secondo il sesso, la classe di età e quota di volume di affari rappresentato da rapporti di collaborazione

	% collab. coord. continuative su volume affari			
	Non ho co.co.co.	*Meno del 50%*	*Più del 50%*	*Totale (compresi val. non codificati)*
Sesso				
Maschi	73,1	81,6	75,1	73,6
Femmine	26,9	18,4	24,9	26,4
totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Classe d'età				
fino a 24 anni	3,6	6,8	2,8	4,3
da 25 a 34 anni	24,1	21,4	27,9	24,3
da 35 a 54 anni	54,9	55,2	58,5	55,1
55 anni e oltre	17,5	16,7	10,8	16,3
Totale (val.ass.)	359.000	38.000	51.000	477.000

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La larga prevalenza maschile che si riscontra nel lavoro autonomo è una caratteristica anche del lavoro parasubordinato. Fra i collaboratori per oltre il 50% del volume di affari il 75% sono maschi, contro il 57% dei lavoratori dipendenti.

A differenza di ciò che si verifica mediamente nel resto del Paese, dove il lavoro parasubordinato è soprattutto concentrato tra i giovani, nel Veneto la massima quota di collaborazioni continuative per oltre il 50% del volume di affari si ha nella classe di età fra i 35 e i 55 anni, che si aggiudica una fetta pari al 59% di quella complessiva regionale, contro il 24,3% di quella dei giovani fra 25 e 34 anni e il 3,2% dei giovanissimi (fino a 24 anni). Questi ultimi preferiscono le collaborazioni a mezzo tempo.

A differenza del lavoro autonomo in senso stretto, che coinvolge soprattutto persone con basso titolo di studio (rispetto ai lavoratori dipendenti, la quota di autonomi è maggiore per chi ha solo licenza elementare o non ha titolo di studio), le collaborazioni coordinate sono più concentrate fra le persone con più elevato titolo di istruzione. Il 16% dei collaboratori ha una laurea e il 31% è diplomato, contro l'11% e il 18,5% dei lavoratori autonomi tradizionali. Fra chi ha rapporti di collaborazione che assorbono oltre il 50% del proprio volume di affari, la quota di laureati arriva al 17%.

Tab. 31 – Lavoratori parasubordinati secondo il titolo di studio e la quota di volume di affari rappresentato da rapporti di collaborazione

Titolo di studio	*% collab. coord. continuative su volume affari*			
	Non ho co.co.co.	*Meno del 50%*	*Più del 50%*	*Totale*
Laurea	11,40	16,50	18,20	12,60
Dipl. pre-univ.	18,90	24,90	23,70	20,00
Dipl. non pre-univ.	10,80	9,20	7,90	10,30
Licenza media	40,00	36,90	33,50	39,00
Licenza elementare	18,00	12,60	15,80	17,30
Nessun titolo	0,90	0,0	0,80	0,80
Totale	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Sotto il profilo professionale, il 10% sono dirigenti (8,6% fra gli autonomi in senso stretto), 13% appartengono a professioni intellettuali, 20% sono tecnici. La quota di operai specializzati, invece, è massima fra i subordinati a mezzo tempo (40%) e scende al 29% fra i

collaboratori a tempo pieno, contro il 36% degli autonomi in senso stretto. Fra gli addetti alla vendita e ai servizi personali, infine, prevalgono i lavoratori autonomi tradizionali.

Tab. 32 – Lavoratori in complesso secondo la professione e il tipo di lavoro

Professione	*Lavoro alle dipendenze*	*Lavoro autonomo*	*Totale*
Dirigenti	1,50	8,80	3,50
Professioni.intellettuali	4,80	9,50	6,10
Tecnici	21,10	14,30	19,20
Impiegati esecutivi	13,40	1,10	10,00
Addetti vendita	12,00	22,10	14,80
Operai specializzati	24,50	35,70	27,60
Conduttori impianti	14,00	5,30	11,60
Personale non qualif.	7,90	3,30	6,60
Professione non codificata	0,80		0,60
Totale	100,00	100,00	100,00

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 33 – Lavoratori autonomi secondo la quota di collaborazioni sul volume di affari e il numero di clienti per cui hanno lavorato nel corso dell'ultimo anno

	% collab. coord. continuative su volume affari		
	Senza contratti di collaborazione	*Con contratti di collaborazione*	*Totale (compresi val. non codif.)*
1 solo cliente	6,6	6,6	6,6
2-3 clienti	6,4	8,0	6,7
Più di 3 clienti	87,0	85,0	86,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Totale (v.a.)	359.139	88.673	476.752

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Un indicatore importante del grado di autonomia nella gestione della propria attività è il numero dei committenti. Nel Veneto non esiste una sensibile differenza sotto questo profilo fra lavoratori autonomi in senso stretto e lavoratori subordinati. In entrambi i casi meno del 7% lavora per un unico committente e il 13% per meno di quattro committenti: solo chi ha collaborazioni con un giro di affari superiore al 50% tende a lavorare un po' più per uno stesso committente.

Tre quarti dei collaboratori autonomi con un solo cliente lavorano presso la sede del cliente; inoltre dei lavoratori con non più di tre clienti oltre il 50% non risulta aver cambiato cliente rispetto all'anno precedente: in questi casi si configura un rapporto di lavoro molto simile a quello alle dipendenze

Tab. 34 – Lavoratori autonomi con e senza contratti di collaborazione che hanno lavorato per un solo cliente secondo la sede di lavoro

Ha lavorato prevalentemente presso la sede cliente	*Senza contratti di collaborazione*	*Con contratti di collaborazione*	*Totale (compresi val. non codif.)*
Si	29,5	74,0	38,0
No	70,5	26,0	62,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Tab. 35 – Lavoratori autonomi con e senza contratti di collaborazione che hanno lavorato per non più di tre clienti, secondo il numero di clienti cambiati rispetto all'anno precedente

Quanti clienti ha cambiato dall' anno precedente	*Senza contratti di collaborazione*	*Con contratti di collaborazione*	*Totale (compresi val. non codif.)*
Non svolgevo attività autonoma	5,1	17,1	7,8
Nessuno	74,7	59,1	72,0
Meno del 30%	11,1	8,3	10,6
Più del 30%	9,1	10,7	9,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

4. La qualità del lavoro

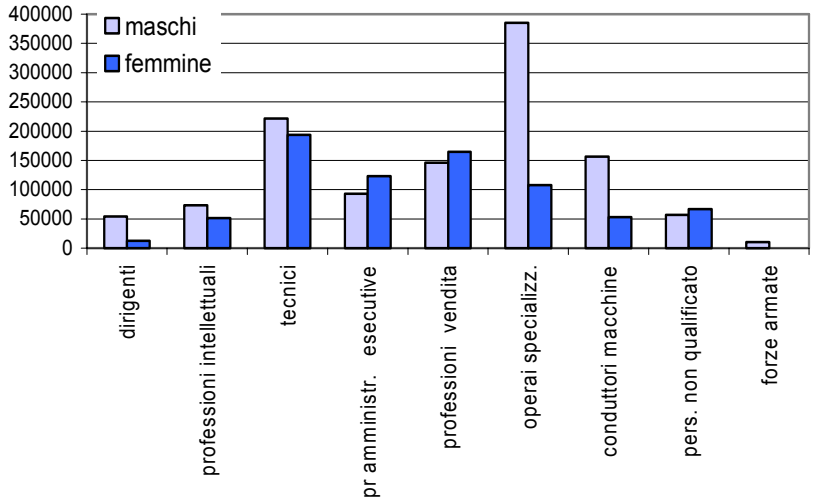
4.1 L'evoluzione della struttura professionale

Nell'ultimo decennio il sistema delle professioni è stato attraversato nel Veneto, come in tutti i paesi industrializzati, da profonde modificazioni. Contemporaneamente, con l'aumento del benessere economico e sociale, e con la diffusione dei nuovi modelli di crescita del capitale umano, anche i livelli di istruzione e di formazione dei giovani hanno continuato a crescere a velocità impressionante. Anche a causa della velocità con cui sono avvenuti questi fenomeni, e degli attriti esistenti fra i diversi segmenti del mercato del lavoro, è aumentato in questi anni il mismatch fra aspetti qualitativi della domanda e qualità formale dell'offerta. A ciò hanno contribuito da un lato la difficoltà

del sistema scolastico e formativo di adeguarsi e anticipare i cambiamenti economici, a causa dell'insufficiente dialogo con il mondo delle imprese, dall'altro l'incompleta circolazione delle informazioni, con conseguente disorientamento delle famiglie e dei soggetti interessati.

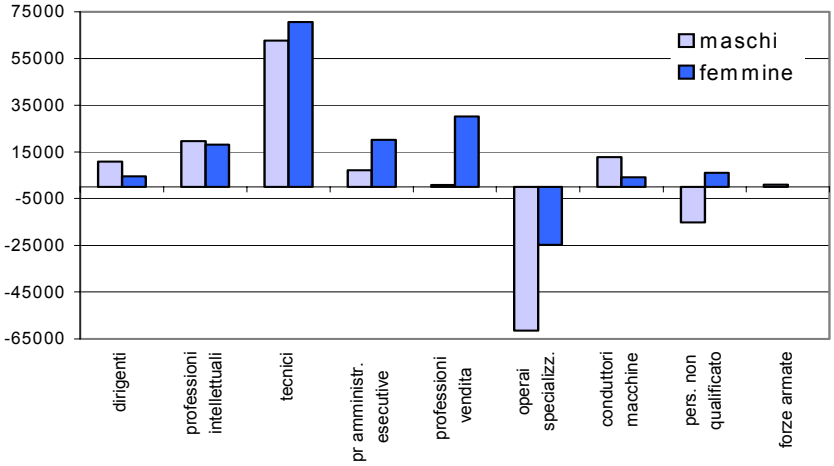
Sul fronte delle imprese, per effetto della diffusione delle nuove tecnologie le professioni svolte in passato da operai specializzati sono divenute obsolete e sostituite dalle macchine automatiche. Sono invece aumentati i tecnici e le professioni non manuali più qualificate, con funzioni organizzative e di controllo. Ciò ha comportato in 9 anni la fuoruscita dal mercato del lavoro di quasi 86.000 operai specializzati, tre quarti dei quali maschi, e di 9.000 operai non qualificati (saldo fra -15.000 maschi e + 6.000 femmine), cui si contrappone la creazione di 133.000 nuovi posti di lavoro nelle professioni tecniche non manuali, a prevalenza femminili. Contemporaneamente nascono nuove professioni non manuali, con elevato livello di qualificazione; il loro peso è ancora modesto in termini assoluti (+ 20.000 dirigenti e +30.000 professioni intellettuali specializzate), ma in termini relativi i tassi di crescita sono elevatissimi: rispettivamente + 30% e + 44% in soli nove anni.

Graf. 16 – La struttura professionale degli occupati al 2001



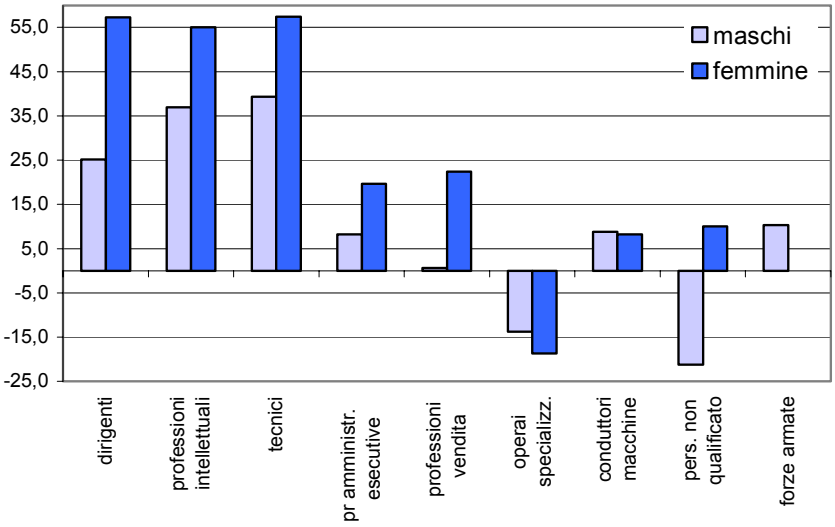
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 17 – Variazione di occupati fra il 1993 e il 2001 secondo il gruppo professionale di appartenenza (valori assoluti)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Graf. 18 – Variazione di occupati fra il 1993 e il 2001 secondo il gruppo professionale di appartenenza (valori percentuali)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Si tratta di tendenze ormai in atto in tutti i sistemi economici europei, che stanno profondamente cambiando la fisionomia del mercato delle professioni regionale, e che non accennano ad arrestarsi nell'ultimo anno: nel 2001 i dirigenti, le professioni intellettuali e i tecnici sono cresciuti rispettivamente del +5%, +3% e +14%, a fronte di un calo del -15% del personale non qualificato, dell'-1% degli operai specializzati e del -3% delle professioni di vendita.

Malgrado la consistenza dei cambiamenti, e l'ingresso massiccio di nuove professioni femminili, il divario di genere è ancora evidente: le donne come in passato continuano ad essere sempre più concentrate nelle professioni amministrative ed esecutive, in quelle di vendita e servizi alle famiglie e tra il personale non qualificato. Questi sono i gruppi nei quali è stata maggiore la crescita femminile nell'ultimo decennio. Non solo i due gruppi operai, ma anche il gruppo dei dirigenti e, in misura minore quello delle professioni intellettuali, continuano ad essere a dominanza maschile.

La velocità dei cambiamenti rappresenta una minaccia per le forze di lavoro meno qualificate, presenti soprattutto fra i lavoratori di una certa età, che, senza un adeguata formazione, non sono in grado di riconvertirsi alle esigenze del sistema produttivo.

4.2 I livelli di istruzione

Negli ultimi decenni la formazione delle risorse umane ha acquistato un'importanza decisiva in tutti i Paesi europei, sia a livello di base sia per quanto riguarda l'apprendimento in tutto l'arco della vita.

Dal 1993 al 2001 nel Veneto i tassi di scolarizzazione hanno continuato ad aumentare a velocità impressionante, recuperando totalmente per i più giovani il gap nei livelli di istruzione che la regione aveva in passato. Fra i maschi in età 15-19 anni la quota di studenti è passata da 64,7% a 74,8%, con un incremento di 10 punti; per le donne l'incremento è stato di 14 punti, passando da 67% a 81%. Nella classe di età successiva, quella degli studi universitari, il tasso di scolarizzazione dei maschi è passato da 23% a 26%, quello delle donne da 24% a 32%. La prosecuzione degli studi va anche oltre i 25 anni, con incremento costante per gli uomini (da 8% a 10%), più irregolare per le donne (dal 7,5 del 1993 al 12,2% del 2000 e di nuovo al 10,7% nel 2001).

Di conseguenza aumenta il divario fra livello di studio delle forze di lavoro e titoli di studio del resto della popolazione.

Tab. 36 – Tassi di scolarizzazione della popolazione per classi d'età dal 1993 al 2001

	15-19	*20-24*	*25-29*	*30-34*
Maschi				
1993	64,7	22,8	8,1	0,5
1994	67,4	21,5	8,6	0,9
1995	70,1	23,4	9,6	1,5
1996	71,9	24,5	9,3	1,1
1997	69,1	22,6	9,6	1,4
1998	68,2	25,3	9,2	1,4
1999	72,9	24,1	9,7	1,3
2000	75,1	24,6	9,7	1,6
2001	74,8	26,2	10,1	1,6
Femmine				
1993	67,0	23,9	7,5	1,7
1994	69,3	26,4	9,6	1,5
1995	73,6	28,2	10,0	1,7
1996	74,6	29,4	9,7	1,1
1997	73,6	27,7	10,0	1,6
1998	75,7	29,9	10,1	2,1
1999	77,2	28,4	11,2	1,6
2000	75,6	29,8	12,2	1,7
2001	81,1	32,3	10,7	1,8

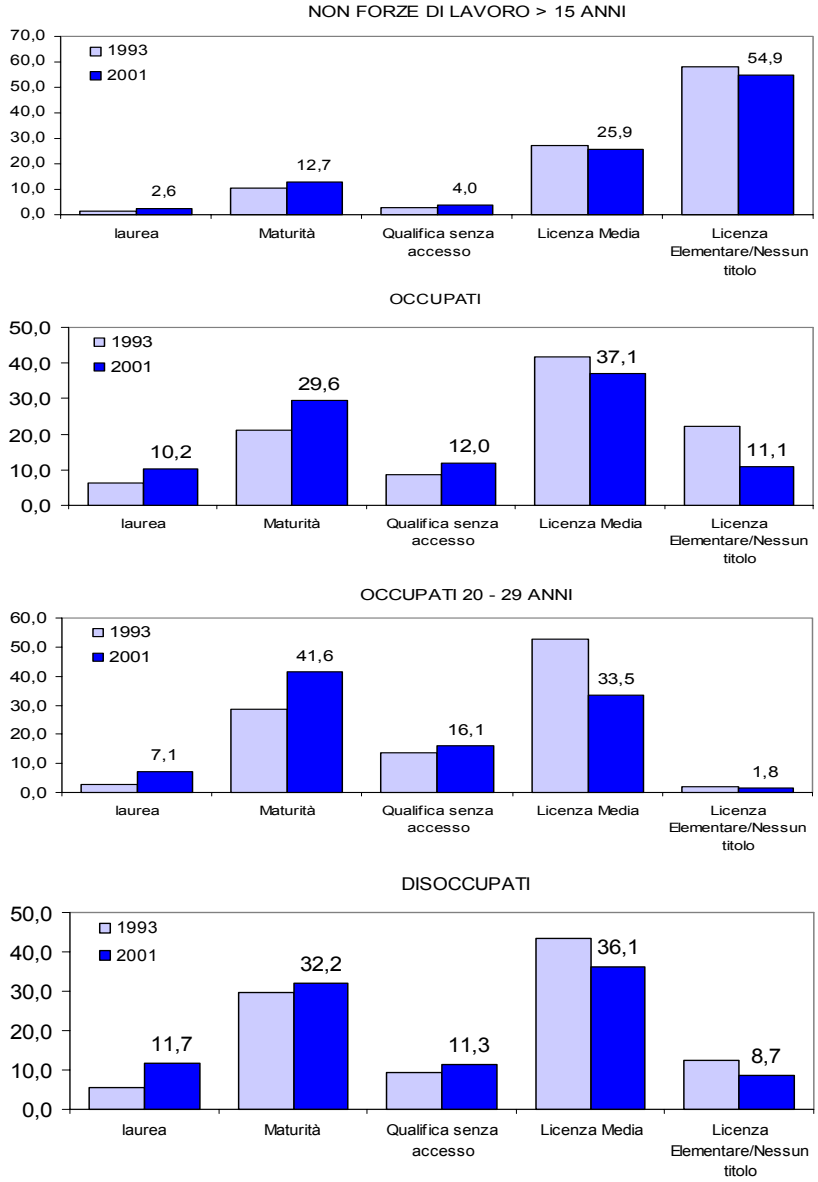
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

L'effetto della frequenza scolastica più prolungata è leggibile anche sul livello di istruzione degli occupati in complesso, malgrado il peso delle classi di età più anziane con basso livello di istruzione. Dal 1993 ad oggi la quota di occupati con sola licenza di scuola media o elementare è calata di 15 punti percentuali, mentre gli occupati con titolo di scuola secondaria (qualifica o diploma) sono saliti dal 29,8% al 41,2% e quelli in possesso di un titolo di livello universitario dal 6,3% al 10,2%. Fra i giovani al di sotto dei 24 anni la quota di diplomati è salita al 41% e la quota dei drop out che non hanno raggiunto la licenza media è al di sotto del 2%.

Dal 1999 anche la quota dei qualificati ha cominciato a perdere peso a favore dei diplomati, che continuano ad aumentare anche nel 2001.

Contemporaneamente è aumentato anche il livello di istruzione dei disoccupati. Come in passato ci sono più laureati e diplomati fra i disoccupati che fra le persone che hanno un lavoro, soprattutto fra i giovani (fra i disoccupati della classe di età 20-29 anni i diplomati rappresentano il 49,9% e il 17% sono laureati).

Graf. 19 – Non forze di lavoro, occupati e disoccupati secondo il livello di istruzione al 1993 e al 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Questo dato viene comunemente interpretato come segno del *mismatch* esistente nel mercato del lavoro fra titoli di studio acquisiti e titoli di studio richiesti dalle imprese. In effetti in un mercato del lavoro 'teso' come quello del Veneto il tasso di disoccupazione si abbatte rapidamente il secondo o il terzo anno dopo l'uscita dal sistema scolastico[9], qualsiasi sia il livello del titolo di studio. Ciò che contribuisce a tenere alto il tasso di disoccupazione è soprattutto la minor distanza media dal momento dell'uscita dal sistema scolastico. Soprattutto nelle fasce di età giovanili, chi possiede un titolo di studio inferiore ha avuto più tempo per inserirsi nel mercato del lavoro e quindi ha meno probabilità di essere disoccupato di chi ha appena terminato gli studi. Nelle età adulte, infatti, il fenomeno perde consistenza (tab. 2).

Tab. 37 – Evoluzione del livello di istruzione degli occupati e dei disoccupati dal 1993 al 2001 (comp. %)

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Occupati									
Dottorato/laurea	5,8	6,3	6,6	6,6	6,7	7,6	8,5	9,0	9,1
Diploma univ. o laurea breve	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,8	1,1	1,1	1,1
Maturità	21,1	21,8	23,5	24,1	25,2	26,2	26,6	27,8	29,6
Qualifica senza accesso	8,7	9,5	10,3	11,1	11,4	12,1	12,6	12,2	12,0
Licenza media	41,8	41,4	40,7	40,6	41,1	39,3	37,9	37,8	37,1
Licenza elementare/nessun titolo	22,0	20,4	18,3	17,0	14,9	13,9	13,3	12,2	11,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Disoccupati									
Dottorato/laurea	4,7	5,8	7,8	6,4	7,2	10,1	9,5	8,5	10,7
Diploma univ. o laurea breve	0,6	0,7	0,3	1,3	1,4	1,8	2,2	1,2	1,0
Maturità	29,6	27,4	29,3	31,1	31,6	31,5	30,9	32,6	32,2
Qualifica senza accesso	9,1	10,9	10,5	8,9	9,7	8,4	10,5	11,3	11,3
Licenza media	43,6	40,4	38,5	39,1	39,0	38,1	39,7	37,2	36,1
Licenza elementare/nessun titolo	12,3	14,8	13,6	13,2	11,1	10,1	7,3	9,2	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

4.3 Coerenza fra livelli di istruzione e livelli professionali

Il vero problema per chi ha un titolo di studio elevato non è trovare lavoro, ma trovare un lavoro coerente con il livello di preparazione scolastica acquisita.

9. Cfr A.de Angelini, L De Kleva, C. Pedenzini, 1997; A. de Angelini, 2001.

Tab. 38 – Relazione tra titolo di studio e grande gruppo professionale. Valori medi triennali 1999-2001

	Dirigenti	*Prof. intellettuali*	*Tecnici*	*Prof.amm. esecutive*	*Prof. vendita*	*Operai specializz.*	*Conduttori macchine*	*Pers. non qualificato*	*Forze armate*	*Totale %*	*Totale (migliaia)*
Maschi											
Dottorato/laurea	7,3	65,9	17,9	3,5	2,7	1,5	0,5	0,6	0,2	100	112
Diploma univ. o laurea breve	2,7	30,4	37,5	6,2	14,3	6,2	0,9	1,2	0,7	100	9
Maturità	4,9	2,5	41,4	22,7	12	9,4	3,8	2,5	0,7	100	398
Qualifica senza accesso	2,2	1	23,2	16,6	16,5	25,8	9,5	4,6	0,5	100	171
Licenza media	1,5	0,2	6,9	7,2	19,2	40	15,3	9	0,8	100	742
Licenza elementare/nessun titolo	1,9	0,2	2,5	2,6	18,2	48,8	13,9	11,8	0,1	100	364
Totale (migliaia)	50	90	288	186	289	558	196	129	11	1.796	1.796
Femmine											
Dottorato/laurea	8,2	60,5	19,5	5,7	3,4	1,6	0,7	0,5	0,1	100	128
Diploma univ. o laurea breve	3,8	22,6	44,4	8,4	12,2	6,2	0,8	1,6	0	100	13
Maturità	4,3	2,4	41,1	22,6	12,5	10,3	3,9	2,2	0,8	100	464
Qualifica senza accesso	2	1,2	21,2	14,8	17,6	27,2	11,1	4,6	0,3	100	212
Licenza media	1,7	0,3	6,3	6,8	18,9	40,9	15,4	9	0,7	100	743
Licenza elementare/nessun titolo	2,1	0,2	2,6	2,4	17,1	48,8	13,2	13,4	0,1	100	281
Totale (migliaia)	54	97	320	202	290	549	194	126	10	1.840	1.840
Totale											
Dottorato/laurea	7,2	58,2	22	5,7	3,8	1,6	0,8	0,5	0,2	100	172
Diploma univ. o laurea breve	2,1	20,5	49,4	9,4	12	5,1	1,3	0,2	0	100	21
Maturità	4,9	2,1	43	18,6	13,8	9,7	4,7	2,4	0,8	100	542
Qualifica senza accesso	2,3	0,7	22,8	13,7	16	27	12,9	4,3	0,4	100	237
Licenza media	2,1	0,3	6,9	6,6	19,5	37,7	16,7	9,3	0,9	100	726
Licenza elementare/nessun titolo	3,2	0,2	2,9	2,8	17	47,8	13,4	12,6	0,1	100	235
Totale (migliaia)	67	120	392	200	303	506	211	121	12	1.932	1.932

Fonte : elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La tab. 38 mostra la relazione esistente nell'ultimo triennio fra titolo di studio e professione per lo stock medio di occupati nell'ultimo triennio[10]. Poiché il criterio di ordinamento dei grandi gruppi professionali, secondo la classificazione Istat91 (derivato dalla classificazione internazionale Isco88), è quello del livello di istruzione formale (*educational level*), è possibile verificare approssimativamente anche il grado di coerenza fra i due caratteri.

Fra gli occupati con titolo di studio di livello universitario la quota di dirigenti è rimasta costante negli ultimi anni (7%), mentre la probabilità di occupare professioni di tipo intellettuale è andata progressivamente diminuendo, scendendo dal 66% al 58%, a favore delle professioni tecniche ed esecutive. Oggi i laureati con livello professionale uguale o inferiore al quarto (professioni amministrative) sono pari al 12,6%, dei quali 1,5% svolgono mestieri manuali.

Sono i nuovi diplomi universitari quelli che danno la massima probabilità di accedere a professioni tecniche: 49,4% rispetto al 37,5% dei primi anni '90.

Anche per i diplomati aumenta la probabilità di accedere a professioni non coerenti con il proprio titolo di studio: la quota che svolge una professione di vendita o manuale è salita dal 28% al 31%. Per chi ha solo una qualifica questa quota è ancora maggiore: 60,2%, contro il 56% dei primi anni '90.

Dall'altro lato della medaglia, è crescente nel tempo la quota di persone con basso titolo di studio che accedono a professioni dirigenziali.

In conclusione i datori di lavoro sembrerebbero dare minore importanza rispetto al passato al livello formale della preparazione acquisita. Nel corso degli anni '90 al target delle persone disoccupate si sta via via sostituendo quello delle persone che hanno un lavoro, ma le cui attese professionali sono rimaste insoddisfatte.

4.4 Il grado di insoddisfazione del mercato del lavoro

L'insoddisfazione non riguarda solo la coerenza con il titolo di studio, ma anche altri aspetti, che vanno dalla stabilità, alla sicurezza sul lavoro, a particolari modalità di svolgimento.

10. L'analisi viene fatta a livello medio triennale, per poter aumentare il livello di significatività delle osservazioni riferite anche a gruppi di piccole dimensioni, come quello dei laureati e quello dei dirigenti.

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto è possibile verificare se e quanto sono aumentati nel corso degli anni '90 alcuni caratteri di disagio quali il lavoro a turni, quello serale, notturno, festivo e prefestivo. Complessivamente le condizioni di lavoro sembrerebbero immutate sotto questo profilo. Si nota solo una leggera crescita della modalità di lavoro a turni, che oggi riguarda circa il 10% degli occupati. Per altro verso si riduce leggermente la probabilità di lavorare di sabato e/o di domenica.

Tab. 39 – Occupati secondo particolari modalità di lavoro

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Occupati (migliaia)	1.803	1.787	1.797	1.816	1.846	1.859	1.887	1.940	1.970
Lavoro a turni									
Abitualmente	8,8	8,9	8,9	9,1	9,5	9,9	11,0	10,0	10,3
Talvolta	2,3	2,0	1,7	1,5	1,6	1,8	1,8	1,5	1,3
Mai	88,9	89,1	89,4	89,4	89,0	88,4	87,2	88,5	88,4
Lavoro serale									
Abitualmente	7,9	8,3	7,9	8,4	8,7	8,6	9,0	8,5	8,7
Talvolta	12,5	12,4	11,3	11,7	12,5	12,0	12,9	12,2	11,5
Mai	79,6	79,4	80,9	79,9	78,8	79,4	78,1	79,3	79,8
Lavoro notturno									
Abitualmente	4,1	4,2	4,1	4,5	4,5	4,4	5,0	5,0	4,6
Talvolta	6,3	6,0	6,0	6,1	6,3	5,8	5,8	5,3	5,1
Mai	89,6	89,8	89,9	89,4	89,2	89,8	89,2	89,7	90,4
Lavoro di sabato									
Abitualmente	34,5	36,1	35,7	35,6	34,6	32,9	34,5	32,3	31,2
Talvolta	20,0	19,9	21,4	21,3	22,0	22,8	23,4	21,3	20,8
Mai	45,4	44,0	42,9	43,1	43,4	44,3	42,1	46,5	47,9
Lavoro di domenica									
Abitualmente	8,4	8,8	8,2	8,2	8,6	8,0	8,3	7,8	7,5
Talvolta	10,3	10,4	10,5	11,4	10,7	10,7	11,5	10,1	9,9
Mai	81,3	80,8	81,3	80,4	80,7	81,3	80,2	82,0	82,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Nella tab. 40 viene presentata una stima delle forze di lavoro reali e potenziali insoddisfatte, limitatamente agli aspetti misurabili attraverso il dato statistico. L'ordinamento per livelli crescenti di insoddisfazione è quello proposto in una ricerca effettuata su dati della stessa fonte in Emilia Romagna (cfr Agenzia Emilia Romagna-Lavoro, 2002), con alcune integrazioni.

Il grado minimo di insoddisfazione, escludendo gli occupati, viene assegnato ad un insieme che si è dichiarato occupato, ma che, a

domande specifiche, ha dichiarato di preferire o cercare un altro lavoro, diverso da quello attuale (B,C). Seguono i disoccupati di breve durata (D), le non forze di lavoro che di fatto sono ai margini del mercato del lavoro (E), i disoccupati di lunga durata (F). Il grado massimo di insoddisfazione (G) è attribuito a coloro che sono fuori del mercato del lavoro e non cercano un'occupazione perché dichiarano esplicitamente che sia inutile cercarla.

Tab. 40 – Forze di lavoro (definizione allargata) secondo il grado di insoddisfazione per la propria condizione (valori medi triennali)

		Val. ass.(migl.)				*Valori %*				*Emilia*
		1993-95		*99-2001*		*1993-95*		*1999-2001*		*2000*
		a	*(b)*	*a*	*(b)*	*a*	*(b)*	*a*	*(b)*	*(b)*
A	*Occupati dichiarati e soddisfatti*	1.618		1.696		80,9		81,1		81,2
B	*Occupati parzialmente insoddisfatti*									
B1	Occupati che cercano un lav. diverso	63	(91)	73	(104)	3,2	(4,4)	3,5	(4,8)	2,9
B2	Occup. a tempo parziale che non hanno trovato lavoro a t. pieno	22	(26)	28	(33)	1,1	(1,3)	1,4	(1,5)	1,7
C	*Occupati insoddisfatti*									
C1	Lav. a termine che vorrebbero lavorare a t indet.	18	(19)	19	(20)	0,9	(0,9)	0,9	(0,9)	1,4
C2	lavoratori interinali									0,7
C3	lavoratori stagionali									2,1
D	*Disoccupati di breve durata*	70	(108)	55	(79)	3,5	(5,3)	2,6	(3,6)	2,2
E	*Attivi al margine*									
E1	Hanno svolto ore di lavoro ma non si dichiarano occupati	22		25		1,1		1,2		0,6
E2	Nfdl che non cercano attivamente	38		31		1,9		1,5		1,3
E3	Nfdl che non cercano ma sono disponibili	103		131		5,1		6,3		3,5
F	*Disoccupati di lunga durata*	38		24		1,9		1,1		1,5
G	*Scoraggiati*	8		8		0,4		0,4		0,8
H	*Altri con titolo di studio non coerente*	52	(62)	91	(106)	2,6	(3,0)	4,4	(4,9)	-
Totale popolazione attiva (definizione allargata)		2.000		2.090		100,0		100,0		100,0

a) al netto di altri motivi di insoddisfazione
b) motivi di insoddisfazione indipendenti (il totale è maggiore di 100)
Fonte: stima Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Nel Veneto l'area dell'insoddisfazione, così stimata, è della stessa ampiezza di quella emiliana e riguarda nell'ultimo triennio il 19% delle forze di lavoro stimate (esclusi i lavoratori stagionali e gli interinali, considerati dall'Emilia). Sono più numerosi che in Emilia e in crescita rispetto al passato per un verso le persone che hanno un lavoro stabile e a tempo pieno ma ne cercano uno diverso (4,8% contro 2,9%) e i disoccupati di breve durata, per altro verso gli attivi ai margini del mercato (6,3% contro 3,5%). I gruppi con maggiore tensione (scoraggiati e disoccupati di lunga durata) presentano invece un peso minore e riducono nel tempo la propria importanza.

Considerando anche gli occupati con titolo di studio non coerente (non presi in considerazione nell'indagine emiliana) l'area di insoddisfazione si allarga di un ulteriore 4,4%, con un'accentuazione rispetto al passato (all'inizio degli anni '90 era al 2,6%).

5. Conclusioni

Nel complesso, dunque l'immagine del mercato del lavoro che appare dal punto di vista delle famiglie conferma quella delineata in base ai dati amministrativi, accentuando l'impressione positiva che se ne ricava, ma anche le molte differenziazioni interne.

Un mercato del lavoro di piena occupazione, caratterizzato da un'elevata mobilità dei lavoratori, soprattutto nei primi anni di ingresso al lavoro, ma con brevi periodi di disoccupazione nei periodi di transizione fra un lavoro e l'altro, in cui meccanismi spontanei e un'utilizzazione mirata delle opportunità offerte dalle politiche attive di garantiscono nel tempo la stabilizzazione dei rapporti.

Nelle famiglie e nei lavoratori la consapevolezza di questi aspetti genera un atteggiamento di fiducia, che li induce a considerare stabili anche situazioni provvisoriamente precarie.

Contestualmente all'andamento congiunturale positivo dell'economia regionale della seconda metà degli anni '90 si è, inoltre, allargata la fascia di transizione fra lavoro e non lavoro. I dati ufficiali sui tassi di occupazione sottostimano un insieme numeroso di individui costituito da studenti, casalinghe, pensionati che sono marginalmente occupati in 'lavori' saltuari o irregolari, senza dichiararsi né occupati né disoccupati. Si tratta di forze di lavoro che non compaiono nei dati amministrativi, né esplicitamente si dichiarano tali

nelle rilevazioni statistiche, ma che contribuiscono con la loro collocazione a definire il carattere distintivo del Veneto, di avere contemporaneamente un basso tasso di disoccupazione e un basso tasso di occupazione.

Il target di lavoratori che non riescono a risolvere spontaneamente il problema dell'accesso al lavoro tende, invece, a restringersi differenziandosi qualitativamente da quello oggetto di maggiore attenzione a livello nazionale ed europeo, con una concentrazione specifica nella fascia dei lavoratori anziani (soprattutto donne con problemi di reinserimento lavorativo).

L'incontro fra domanda e offerta continua ad avvenire, come in passato, soprattutto attraverso canali diretti, saltando sia i servizi offerti dai centri per l'impiego, sia i nuovi servizi delle agenzie private, che sono riusciti a raggiungere solo il 14% dell'utenza.

Gli effetti del dl 181 non sono invece ancora direttamente leggibili sui dati del 2001.

A parte i problemi dal lato della domanda e quelli dei non residenti, il problema centrale, almeno per i lavoratori residenti nel Veneto, cui è rivolta l'attenzione in questo capitolo, non è ormai più quello di entrare nel mercato del lavoro, né quello di trovare un lavoro stabile, ma piuttosto quello di coniugare gli aspetti qualitativi della domanda con le proprie aspettative. Mentre per un verso cresce la distorsione della domanda di lavoro verso profili a competenza più elevata, collegati alla new economy, che l'attuale sistema di formazione non è in grado di produrre, per altro verso si accentua per molti giovani la distanza che c'è tra le aspettative in base agli sforzi e al tempo passato nella scuola e la possibilità di valorizzare sul lavoro il patrimonio di conoscenze acquisito, attraverso professioni coerenti con il proprio titolo di studio.

Riferimenti bibliografici

Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), anni vari, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, F. Angeli, Milano.

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

de Angelini A. (2001), "I giovani tra scuola e lavoro", in Veneto lavoro, 2001.

de Angelini A., (2002), "L'apprendistato prima e dopo la riforma nel Veneto. Un'indagine sui percorsi lavorativi degli apprendisti", in Isfol (a cura di Dell'Aringa C.), *Impact Evaluation Of The European Employment Strategy. La politica del lavoro italiana negli anni recenti*, in corso di pubblicazione.

de Angelini A., De Kleva L., Pedenzini C. (1997), *Il sistema scolastico veneto, dinamiche passate e tendenze attuali. Rapporto 1997*, Regione del Veneto, Documenti dell'Osservatorio del mercato del lavoro n. 3/1997.

de Angelini A., Positello L., (1999), "La transizione fra attività e inoccupazione nel Veneto", in Agenzia per l'Impiego, 1999.

Eurostat-Cedefop, (2001), *Transition entre le système éducatif et la vie active*, Luxembourg: Office des publications officiales des Communautés européennes.

Istat (2002), *Rapporto annuale 2001*, Roma.

Samek Lodovici M., Semenza R., *L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto Europeo*.

Eurostat, Commission Européenne (2001), *Regions: Annuaire statistique 2001*, Bruxelles.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2002), *Rapporto di monitoraggio,* 2/2001, Roma.

Veneto lavoro (a cura di), anni vari, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, F. Angeli, Milano.

*Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative**

di Anna de Angelini e Anna Giraldo

1. Confronto fra l'andamento delle assunzioni negli anni '90 secondo l'indagine sulle forze di lavoro e secondo i dati dei centri per l'impiego

Per osservare l'impatto delle politiche per l'occupabilità sul mercato del lavoro, in una situazione di piena occupazione ed elevata mobilità, come quella del Veneto, gli indicatori più appropriati sono quelli che derivano da un'analisi dei flussi. Attraverso un approccio di questo tipo è possibile verificare l'obiettivo della qualità del lavoro non tanto sui caratteri statici dei rapporti di lavoro in essere, quanto sui percorsi da lavoro a lavoro.

Nell'attuale modello di mercato del lavoro, i flussi netti di lavoratori in entrata e in uscita dall'occupazione all'inoccupazione leggibili attraverso le variazioni di stock dell'indagine Istat sulle forze di lavoro costituiscono solo una parte residuale dei movimenti complessivi che attraversano il sistema della mobilità. Attraverso i dati dei centri per l'impiego si sa che, solo per quanto riguarda i lavora-

* In questo saggio si anticipano i primi risultati di un'indagine in corso svolta in collaborazione fra Veneto lavoro e l'Università di Padova, nell'ambito del progetto cofinanziato dal Miur (Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) 2001, "Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano ed effetti di politiche (basi di dati, misura, analisi)", coordinato da Ugo Trivellato.
Per le analisi longitudinali su panel estratti dall'indagine Istat sulle forze di lavoro viene sviluppata la metodologia messa a punto in precedenti indagini dell'Osservatorio del mercato del lavoro (Positello, 1998; de Angelini A., Positello L., 1999) e dell'Università di Padova (Paggiaro, Torelli, 2000), estendendola all'intera serie storica revisionata da ottobre 1992 a ottobre 2001. La metodologia adottata consente di superare parte degli ostacoli connessi alla ridotta dimensione del campione regionale e di effettuare analisi di flusso su serie storiche. Tutti i dati dell'indagine anzidetta sono stati inseriti in un unico sistema informativo, che consente interrogazioni relative a qualsiasi periodo, sia su dati di stock che su dati di flusso.
I risultati completi della ricerca e la nota metodologica verranno pubblicati in un prossimo volume della collana di Veneto lavoro *I tartufi*.

tori dipendenti del settore privato, nel Veneto avvengono ogni anno oltre 500.000 nuove assunzioni e quasi altrettante cessazioni, oltre a tutti i movimenti di trasformazione e proroga. Rapportando queste quantità allo stock medio di lavoratori del settore privato, stimato attraverso l'indagine sulle forze di lavoro, si può stimare che ogni 100 lavoratori occupati ci sono mediamente 49 nuove assunzioni e 42 cessazioni, per un totale di 91 movimenti: quasi uno ogni lavoratore occupato. Il numero di lavoratori coinvolti è inferiore, in quanto nel corso dell'anno ciascun lavoratore può essere assunto e/o cessato più di una volta.

Per i lavoratori in complesso l'Istat stima a livello nazionale un tasso annuale di entrata e di uscita dalla occupazione, sommando per ciascun trimestre i lavoratori occupati da meno di tre mesi.

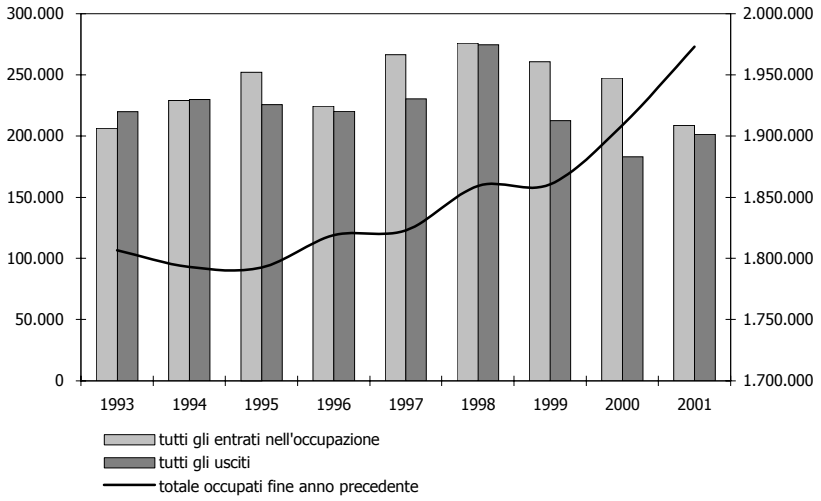
Si tratta di un indicatore più grossolano di quello da noi calcolato a partire dai movimenti di lavoro registrati dai centri per l'impiego, che sottostima il flusso reale, in quanto non tiene conto dei movimenti aperti e chiusi fra una rilevazione e l'altra[1].

Applicando ai dati rtfl del Veneto la stessa metodologia di stima adottata dall'Istat, da ottobre 2000 a ottobre 2001, si otterrebbe per i lavoratori in complesso un flusso annuale al 2001 di 209.000 persone in entrata e di 201.000 persone in uscita. La quantità di movimenti stimati per tutti i lavoratori sarebbe dunque pari a meno della metà di quelli effettivamente avvenuti, secondo le comunicazioni delle imprese, per i soli lavoratori dipendenti del settore privato.

Questo esercizio è utile, tuttavia, in quanto consente di avere un'idea anche della mobilità in entrata e in uscita dei lavoratori del settore pubblico e degli indipendenti, e dell'ordine di grandezza relativo di tali movimenti in rapporto a quelli del settore privato, che sono sotto l'osservazione del Sil (il Sistema informativo lavoro che gestisce tutti i dati dei Centri per l'impiego).

1. L'Istat ricostruisce le entrate annuali come somma di entrate trimestrali, computando per ciascun trimestre il numero di soggetti occupati alla data della rilevazione, che dichiarano di aver iniziato il lavoro attuale nei tre mesi precedenti. Con tale metodo di calcolo viene preso in considerazione per ciascun individuo solo l'ultimo ingresso al lavoro avvenuto nell'intervallo considerato, perdendo eventuali altri movimenti precedenti avvenuti nello stesso intervallo.
Nelle elaborazioni effettuate su Netlabor il flusso di entrate in un determinato intervallo temporale è calcolato come somma di tutti i nuovi ingressi, che si sono verificati fra la data iniziale e la data finale. Per ciascun lavoratore vengono computate tutte le assunzioni avvenute nel corso del periodo preso in considerazione, escluse solo le proroghe e le trasformazioni di un precedente rapporto.

Graf. 1 – Entrate e uscite dall'occupazione per anno: lavoratori in complesso. Stima secondo il metodo Istat



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Nel graf. 1 sono leggibili i risultati della stima, in termini di entrate e uscite, in tutti gli anni '90. I tassi di entrata e di uscita per l'insieme di tutti i lavoratori, calcolati con il metodo Istat, sono nel 2001 un po' più bassi rispetto a quelli dei soli dipendenti del settore privato. Il tasso in entrata, per la quota di flusso evidenziata dall'Istat, è pari nel 2001 a 11,05% contro il 14,4% dei dipendenti del settore privato (13,8% per i dipendenti in complesso compreso il settore pubblico); quello di uscita pari a 10,68%, contro 12,4% (11,5% per i dipendenti in complesso):

Per valutare fino a che punto il diverso ordine di grandezza dei risultati sulle entrate dipenda dal diverso criterio di computo dei flussi, abbiamo provato ad applicare gli stessi criteri adottati dall'Istat per le forze di lavoro ai dati dei centri per l'impiego (calcolando cioè a ciascuna delle date corrispondenti a quelle della rilevazione sulle forze di lavoro, il numero di lavoratori occupati che era stato assunto nel trimestre). La stima è stata fatta separatamente sui dati individuali delle forze di lavoro e sui dati individuali dei centri per l'impiego. Per avere risultati omogenei è stato preso in considerazione, nell'una e nell'altra fonte, lo stesso universo di riferimento,

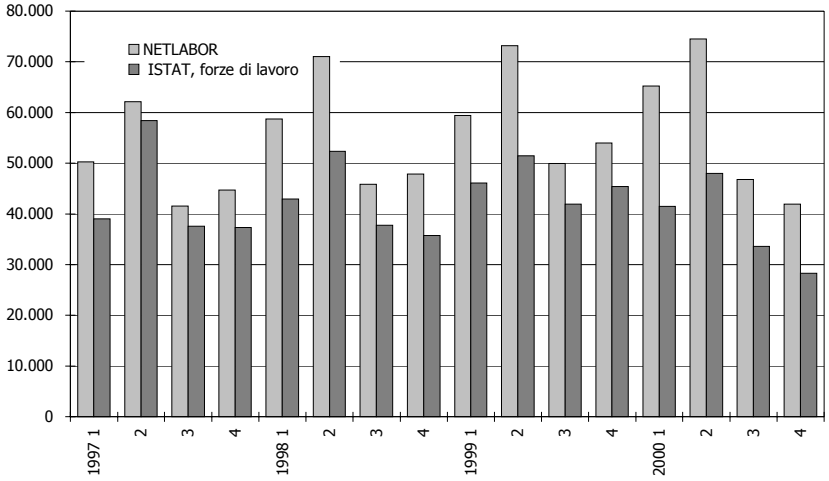
costituito dall'insieme dei lavoratori dipendenti nei soli settori extragricoli a prevalente componente privata, considerando solo quelli residenti nel Veneto (in quanto la rilevazione Istat viene fatta sulle famiglie residenti).

I risultati del confronto sono evidenziati nel graf. 2.

L'uso di un medesimo criterio porta ad una migliore convergenza fra le misurazioni effettuate sulle due fonti, sia per quanto riguarda l'entità, che, soprattutto, per l'andamento temporale.

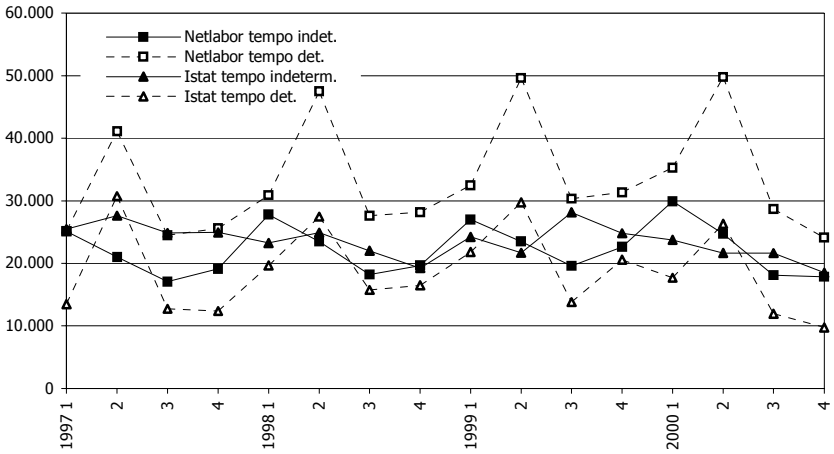
I dati di flusso stimati a partire dall'indagine campionaria presso le famiglie continuano ad essere sottostimati rispetto a quelli reali provenienti dalle comunicazioni delle imprese. Ma la divergenza fra i valori delle due serie si riduce mediamente a uno scarto dell'ordine del 30%. L'andamento delle due curve è simile nel tempo. Entrambe mostrano in tutti gli anni un picco di entrate nel secondo trimestre (luglio) e valori minimi nel terzo (ottobre). Negli ultimi due trimestri del 2000 l'andamento risulta influenzato negativamente dall'inversione di tendenza del pil.

Graf. 2 – Entrate trimestrali di lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato: confronto tra archivi centri per l'impiego (Netlabor) e Istat, indagine trimestrale sulle forze di lavoro (criterio: numero lavoratori entrati nel trimestre e ancora occupati a fine trimestre)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl e su dati Cpi, Netlabor

Graf. 3 – Entrate trimestrali di lavoratori dipendenti in imprese extragricole secondo il tipo di contratto dal 1997 al 200: confronto tra archivi Netlabor e Istat, indagine trimestrale sulle forze di lavoro



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl e su dati Cpi, Netlabor

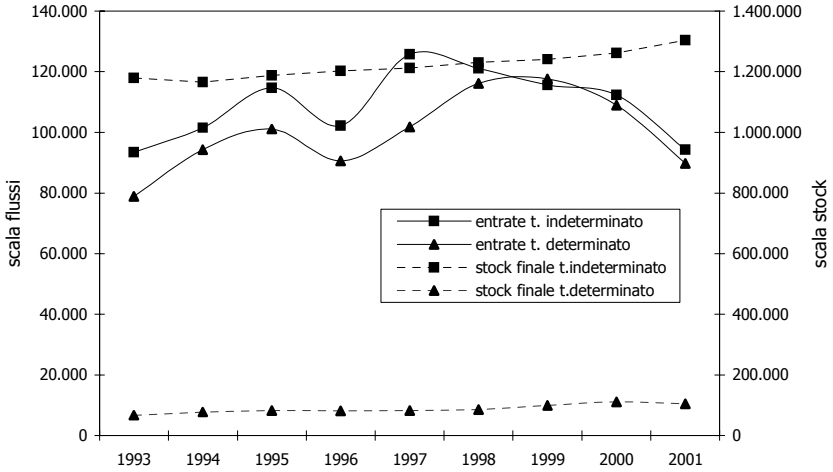
Nel graf. 3 sono messe a confronto separatamente le entrate nel tempo determinato e quelle nel tempo indeterminato. Apparentemente la sottostima dell'Istat sembrerebbe riguardare in maniera specifica le assunzioni a tempo determinato, le quali, peraltro, presentano un andamento trimestrale molto simile nelle due fonti, con forti fluttuazioni stagionali, dovute alle assunzioni di studenti nei mesi estivi.

La curva dei tempi indeterminati presenta anch'essa in Netlabor un andamento ciclico, ma molto meno pronunciato e con massime assunzioni nel primo trimestre, corrispondenti a contratti con decorrenza all'inizio dell'anno. Questa ciclicità, peraltro, non si legge sui dati Istat. Nell'interpretare questi risultati occorre precisare che, mentre nell'elaborazione sui dati dei centri per l'impiego abbiamo attribuito tutti i contratti formativi (apprendistato e cfl) al tempo determinato, nell'indagine dell'Istat non è possibile un'esatta attribuzione, in quanto i giovani con contratto formativo e gli apprendisti in quasi la metà dei casi dichiarano di essere a tempo indeterminato. La compensazione fra i picchi stagionali estivi dei contratti di apprendistato e i picchi invernali dei contratti permanenti spiega, tra l'altro, il livellamento della curva dell'Istat relative al tempo indeterminato.

Nel complesso dunque l'approccio dal punto di vista delle famiglie tende a sottostimare i rapporti a termine. Ciò significa che nella percezione delle famiglie il mercato del lavoro appare più stabile di quanto non risulti dai dati amministrativi.

Tenendo presenti queste chiavi di lettura, è interessante esaminare l'andamento in tutti gli anni '90 dei flussi in entrata di occupazione stabile e temporanea per i lavoratori dipendenti in complesso.

Graf. 4 – Entrate a tempo determinato e a tempo indeterminato stimate con metodo Istat e stock a fine anno



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati individuali Istat, rtfl

Il graf. 4 mostra che la variazione positiva del tempo indeterminato a spese del tempo determinato verificatasi tra il 2000 e il 2001 non è dovuta ad un incremento delle entrate. Nel periodo in questione si sono ridotte sia le assunzioni con lavoro permanente che quelle con lavoro a termine. La contrazione del tempo indeterminato ha riguardato soprattutto i giovani.

In assenza di altre ipotesi la differenza fra lo stock a fine 2000 e lo stock a fine 2001 può essere attribuita:

– a un brusco rallentamento delle uscite (per prolungamento dell'età pensionabile, o per aumento della durata dei rapporti a termine), ancora più pronunciato di quello delle entrate;

– alle transizioni (intese non solo in termini di trasformazione contrattuale ma, in senso lato, come passaggio di condizione per uno stesso individuo da un anno all'altro) di una parte dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

La prima ipotesi non trova conferma in un parallelo cambiamento della struttura per età delle uscite o in un aumento della durata dei rapporti.

La seconda sembra l'ipotesi più probabile, e confermerebbe l'impatto positivo delle politiche attive per la stabilizzazione dei rapporti atipici nonché gli effetti del credito di imposta per i nuovi assunti che non siano stati a tempo indeterminato nei precedenti 24 mesi. Questa interpretazione del fenomeno trova conferma nell'analisi longitudinale dei percorsi lavorativi fra un anno e l'altro.

2. I flussi da lavoro a lavoro

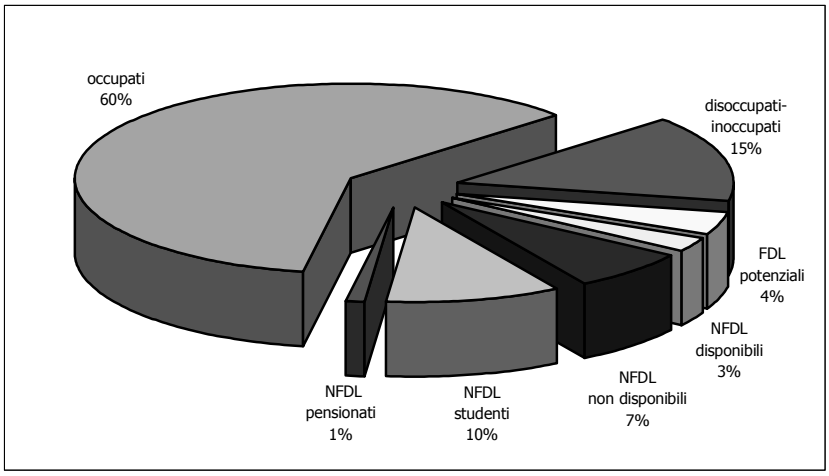
Per verificare la condizione e i caratteri di uno stesso individuo ad un anno di distanza e analizzare la composizione dei flussi del mercato del lavoro è stata sfruttata la struttura rotante del campione intervistato trimestralmente dall'Istat, estraendo campioni longitudinali di persone intervistate in due indagini differenti a dodici mesi di distanza.

Oggi la maggior parte dei flussi non avviene in entrata e/o in uscita dal mercato del lavoro, ma fra lavoro e lavoro (graf. 5). Delle persone assunte nel corso dell'ultimo anno il 60% aveva già un lavoro alla rilevazione precedente, un quarto proviene direttamente dalle non forze di lavoro il (7% si era dichiarato un anno prima non disponibile a lavorare nemmeno a particolari condizioni) e, infine, gli ex disoccupati sono solo il 15%.

Nell'analisi che segue vengono presi in considerazione i cambiamenti verificatisi da un anno all'altro fra le seguenti cinque condizioni:

a. lavoro dipendente a tempo indeterminato nel settore privato;
b. lavoro dipendente a tempo indeterminato nel settore pubblico allargato;
c. lavoro dipendente a tempo determinato;
d. lavoro indipendente;
e. inoccupazione (disoccupati + non forze di lavoro).

Graf. 5 – Composizione dei flussi in entrata: occupati da non più di un anno secondo la condizione e lo stato un anno prima (valori medi nel triennio 1999-2001)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati individuali Istat, rtfl

Le quantità riportate nella tab. 1 sono valori medi riferiti a tutti gli individui intervistati nell'arco di quattro rilevazioni trimestrali per ciascuno degli anni visualizzati (1993, 1999 e 2000). In riga è riportata la condizione iniziale, in colonna la condizione un anno dopo.[2]

In tutti gli anni '90, i passaggi da lavoro a lavoro con un diverso tipo di rapporto sono stati il segmento della mobilità più dinamico. L'aumento medio negli 8 anni è stato del 44%. Ma è soprattutto nel 2001 che esso è esploso, salendo da 127.000 a 164.000

Si vede chiaramente che quasi tutto l'aumento di mobilità dell'ultimo anno è dovuto all'assunzione di individui precedentemente occupati con un rapporto di tipo diverso. Questo fenomeno avviene contestualmente ad una contrazione delle entrate (dall'analisi per classi d'età e tipo di rapporto si evince che responsabili del calo sono le assunzioni di giovani a tempo indeterminato) e al mantenimento delle uscite sui livelli degli anni precedenti.

2. I valori sono pesati per ogni singolo panel annuale, in modo da renderli simili alla distribuzione per sesso ed età della popolazione al tempo iniziale.

Tab. 1 – Lavoratori secondo la condizione iniziale e la condizione un anno dopo. Anno iniziale: 1994, 2000, 2001. Valori assoluti (migliaia di unità) e composizione percentuale

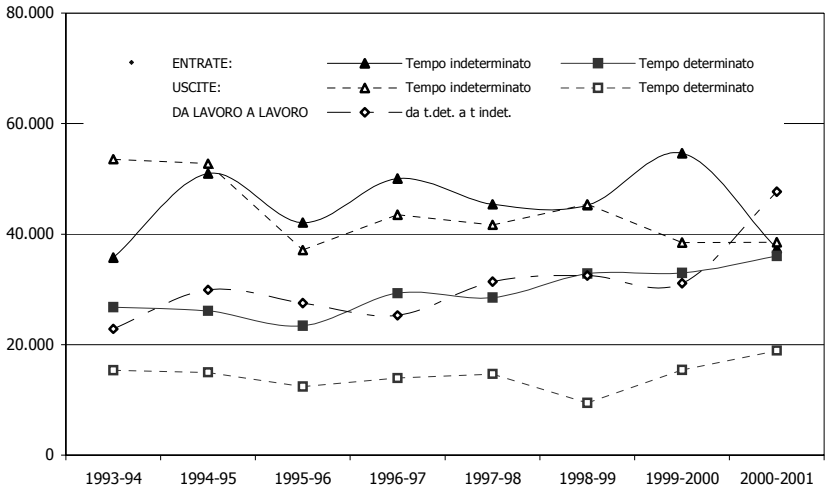
Condizione iniziale	*Condizione stessi individui quattro trimestri dopo*						
	Occ. dip. t. indet.	*Occ. dip. t. det.*	*Occ. P.A.*	*Occ. indip.*	*Inattivi*	*Totale*	*di cui: con altro tipo rapp.*
Valori assoluti (x 1000)							
1993-1994							
Occ. dip. t. indet.	832	12	10	24	54	931	45
Occ. dip t. det.	23	28	5	2	15	73	30
Occ. P.A.	14	2	242	2	12	272	18
Occ. indip.	15	1	4	474	44	539	21
Inattivi	36	27	10	35	1.812	1.919	0
Totale	920	70	272	536	1.937	3.734	114
1999-2000							
Occ. dip. t. indet.	880	20	10	27	38	974	56
Occ. dip t. det.	31	44	4	2	15	96	37
Occ. P.A.	12	3	273	2	8	298	17
Occ. indip.	14	1	1	494	32	542	16
Inattivi	55	33	7	29	1.831	1.955	0
Totale	992	100	295	555	1.924	3.866	127
2000-2001..							
Occ. dip. t. indet.	920	16	15	21	39	1.010	52
Occ. dip t. det.	48	43	10	2	19	121	60
Occ. P.A.	17	3	273	5	7	304	25
Occ. indip.	21	1	5	481	32	540	27
Inattivi	37	36	6	20	1826	1.926	0
Totale	1.042	99	309	530	1922	3.902	164
Valori percentuali di riga							
1993-1994							
Occ. dip. t. indet.	89,4	1,3	1,1	2,6	5,8	100,0	4,8
Occ. dip t. det.	31,5	38,4	6,8	2,7	20,5	100,0	41,1
Occ. P.A.	5,1	0,7	89,0	0,7	4,4	100,0	6,6
Occ. indip.	2,8	0,2	0,7	87,9	8,2	100,0	3,9
Inattivi	1,9	1,4	0,5	1,8	94,4	100,0	0,0
Totale	24,6	1,9	7,3	14,4	51,9	100,0	3,1
1999-2000							
Occ. dip. t. indet.	90,3	2,1	1,0	2,8	3,9	100,0	5,7
Occ. dip t. det.	32,3	45,8	4,2	2,1	15,6	100,0	38,5
Occ. P.A.	4,0	1,0	91,6	0,7	2,7	100,0	5,7
Occ. indip.	2,6	0,2	0,2	91,1	5,9	100,0	3,0
Inattivi	2,8	1,7	0,4	1,5	93,7	100,0	0,0
Totale	25,7	2,6	7,6	14,4	49,8	100,0	3,3
2000-2001							
Occ. dip. t. indet.	91,1	1,6	1,5	2,1	3,9	100,0	5,1
Occ. dip t. det.	39,7	35,5	8,3	1,7	15,7	100,0	49,6
Occ. P.A.	5,6	1,0	89,8	1,6	2,3	100,0	8,2
Occ. indip.	3,9	0,2	0,9	89,1	5,9	100,0	5,0
Inattivi	1,9	1,9	0,3	1,0	94,8	100,0	0,0
Totale	26,7	2,5	7,9	13,6	49,3	100,0	4,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Il segmento occupazionale che ha tratto maggior alimento dai flussi provenienti da altre condizioni occupazionali è stato quello dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato (graf. 6). Nel 2001 le assunzioni di persone che non erano occupate l'anno prima sono calate da 55.000 a 37.000, mentre gli assunti provenienti dal tempo determinato sono aumentati, passando da 31.000 a 48.000 (+55%). Contemporaneamente si sono verificate 17.000 assunzioni di lavoratori provenienti dal settore pubblico e 21.000 assunzioni di lavoratori provenienti dall'occupazione indipendente, per un totale di 86.000 passaggi verso il tempo indeterminato (più del doppio delle nuove assunzioni).

La figura che segue mette a confronto le entrate e le uscite da/verso l'inoccupazione dei rapporti a tempo determinato e a tempo indeterminato con i flussi da tempo determinato a tempo indeterminato. Quest'ultimo segmento ha in tutti gli anni '90 una consistenza dello stesso ordine di grandezza dei nuovi avviamenti a tempo determinato, con peso crescente nel tempo e in fortissima accentuazione nell'ultimo anno.

Graf. 6 – Flussi relativi al lavoro dipendente in settori privati: tempo determinato e tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Per misurare gli effetti degli incentivi e sgravi fiscali per la stabilizzazione del lavoro concessi nel corso degli anni '90 è utile scomporre i passaggi da lavoro a lavoro nelle due componenti: trasformazioni del rapporto precedente e nuovi rapporti di lavoro.

Adottando la stessa metodologia utilizzata nell'ambito del Piano Nazionale per l'Occupazione 2002, le trasformazioni sono state identificate considerando tutti i casi in cui la data di avvio del rapporto di lavoro è antecedente alla data della prima indagine.

Per poter effettuare il confronto con i risultati a livello nazionale nel saldo relativo ai nuovi rapporti a tempo indeterminato sono stati inclusi anche i passaggi verso il lavoro indipendente. Le risposte mancanti circa la data di inizio sono state redistribuite, mantenendo la proporzione dei dati non *missing*.

Tab. 2 – Esiti occupazionali degli occupati a termine a dodici mesi di distanza. Confronto fra Veneto (valori medi delle quattro rilevazioni trimestrali per anno) e Italia (rilevazione di ottobre per anno)

Periodo	*Probabilità dopo un anno*							
	Veneto				*Italia*			
	Prob. occupazione totale	*Prob. altro lavoro a termine*	*Prob. nuovo lavoro a t. indet.*	*Prob. trasformazione a t. indet.*	*Prob. occupazione totale*	*Prob. altro lavoro a termine*	*Prob. nuovo lavoro a t. indet.*	*Prob. trasformazione a t. indet.*
1993-1994	78,9	38,3	9,1	31,5	73,9	42,5	9,5	21,9
1994-1995	81,4	32,6	11,8	37,0	77,7	43,1	10,5	24,1
1995-1996	86,2	45,0	7,4	33,8	79,4	45,9	10,3	23,2
1996-1997	83,9	48,9	11,4	23,6	79,6	45,2	11,8	22,6
1997-1998	82,0	33,4	10,7	38,0	80,9	43,9	12,4	24,6
1998-1999	89,8	48,6	7,5	33,7	81,3	48,5	10,6	22,2
1999-2000	83,9	45,4	10,3	28,2	84,9	47,3	8,3	29,3
2000-2001	84,5	35,3	7,7	41,5	86,8	47,5	9,0	29,3

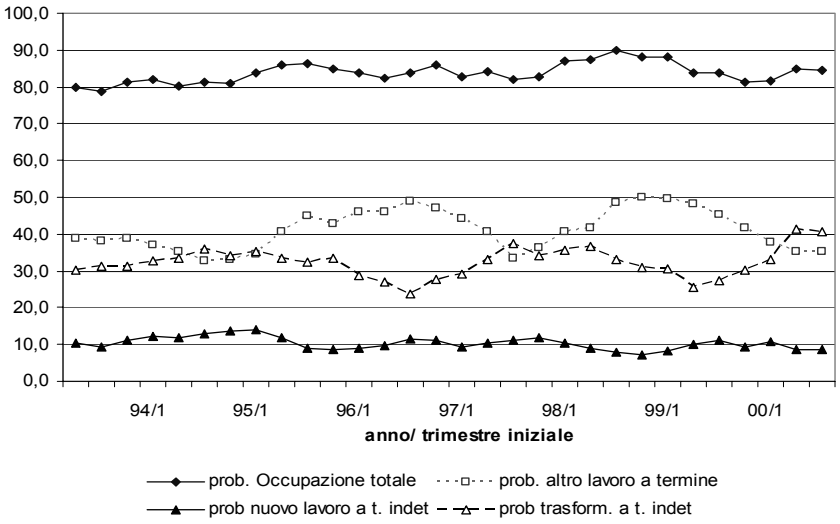
Fonte: elab. Veneto lavoro e Ministero del lavoro su dati Istat, rtfl

Nel Veneto la probabilità di trasformazione a tempo indeterminato è sempre stata notevolmente superiore a quella media nazionale e, come per l'Italia, è aumentata moltissimo nell'ultimo anno. Dei lavoratori a tempo determinato colti attraverso le quattro rilevazioni trimestrali del 2000 il 41%, in occasione dell'osservazione al trimestre corrispondente del 2001, risultava avere un rapporto indipendente o a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro.

Per altro verso, a causa della naturale trasformazione dei contratti, il rischio di rimanere nell'area dei lavori precari nel Veneto è sempre stato contenuto in tutti gli anni '90, mantenendosi su valori nettamente inferiori a quelli medi nazionali.

Nel graf. 7 sono rappresentati i singoli valori trimestrali. La curva che rappresenta l'andamento nel tempo della probabilità di stabilizzazione risulta chiaramente simmetrica rispetto a quella della probabilità di precarizzazione del rapporto a termine, con ampie oscillazioni nel corso degli anni '90.

Graf. 7 – Esiti occupazionali degli occupati a termine a dodici mesi di distanza. Serie storiche per anno e trimestre. Veneto



Il miglioramento recente dei passaggi a tempo indeterminato nel Veneto sembrerebbe dunque legato più alle trasformazioni, cioè al processo di stabilizzazione dei contratti atipici, incentivato dagli strumenti già esistenti, che non agli effetti della legge 388/00 sul credito di imposta, la cui influenza è relativa ai nuovi rapporti di lavoro.

Per l'effetto combinato dei fenomeni ora analizzati, malgrado il calo di peso percentuale sullo stock, gli avviamenti di nuovi lavoratori a tempo determinato non sono affatto diminuiti nell'ultimo anno. Riprendendo l'analisi della tab. 1 si vede che le entrate dall'inoccu-

pazione hanno continuato ad aumentare (36.000, contro le 33.000 dell'anno precedente), mantenendo un valore doppio rispetto a quello delle uscite (in quanto il 36% dei lavoratori è passato al tempo indeterminato).

L'analisi longitudinale effettuata attraverso i dati rtfl consente di verificare anche la destinazione finale di quella quota consistente di lavoratori che da un anno all'altro escono dal campo di osservazione degli archivi amministrativi, dirigendosi verso l'impiego pubblico o una posizione indipendente o l'inoccupazione. Restano ignote solo le destinazioni lavorative finali di chi ha cambiato residenza, spostandosi in un'altra regione.

Dal 1993 al 2001 aumenta la quota dei lavoratori a termine che trovano uno sbocco finale nell'impiego pubblico (da 7% a 8%). La stabilizzazione attraverso il passaggio a un lavoro indipendente è un evento che capita a una minoranza (meno del 2%). Invece la probabilità di tornare allo stato di disoccupazione si riduce rispetto al passato, scendendo dal 21% al 16%.

Dei lavoratori che passano all'inoccupazione circa un quarto sono studenti, che dopo un anno si ritrovano sui banchi di scuola. Per altro verso per gli studenti la probabilità maggiore di entrata nel mercato del lavoro dopo un anno è con un impiego a tempo determinato (nell'ultimo triennio era pari al 4,7%, sia per i maschi che per le femmine, contro 3,2% della probabilità di ingresso con un impiego a tempo indeterminato).

Per poter avere risultati significativi anche sulle differenze di genere (aumentando il dettaglio, diminuisce la significatività di un singolo campione trimestrale) le elaborazioni sono state effettuate su valori medi triennali. Nella tab. 3 sono riportati i flussi aventi come condizione iniziale il tempo determinato in settori privati. Ciascuna riga si riferisce all'insieme di lavoratori intervistati nelle 12 rilevazioni trimestrali di ciascun triennio (biennio nel primo periodo) mostrando la distribuzione della nuova condizione a un anno di distanza.

Il tasso di stabilizzazione del rapporto di lavoro delle donne è di 10 punti inferiore a quello degli uomini, ma la differenza è inferiore a quella del passato (era di 14 punti all'inizio degli anni '90). L'aumento che si è verificato in questi anni è dovuto tutto al tasso femminile, in quanto quello maschile è rimasto costante. Per gli uomini si è dimezzata la probabilità di passare a un impiego pubblico (da 7% a 3,7%) e quella di uscire dal mercato del lavoro, mentre è aumentata

notevolmente la probabilità di continuare ad avere lo stesso rapporto di lavoro a distanza di un anno (da 25% a 39%). Per le donne tale probabilità è poco superiore di quella che avevano all'inizio degli anni '90: 45%.

Tab. 3 – Lavoratori a tempo determinato per transizione della condizione professionale dopo un anno, secondo il sesso. Valori medi triennali

	Condizione un anno dopo								
Condizione triennio inizio	*Occupati*				*Disocc.-inocc.*	*Nfdl studenti*	*Nfdl pensionati*	*Nfdl altri*	*Totale*
	Dip. t. indet.	*Dip. t. det.*	*Dip. P.A.*	*Indipendenti*					
	%	*%*	*%*	*%*	*%*	*%*	*%*	*%*	*(migl.)*
1993-94									
totale	34,5	35,3	7,1	3,3	5,8	3,6	2,8	7,6	76
M	42,5	25,1	7,1	3,0	3,1	6,6	4,8	7,8	32
F	28,8	42,6	7,0	3,6	7,8	1,5	1,3	7,4	44
1995-97									
totale	32,7	42,7	6,0	2,6	6,0	2,7	1,5	5,8	86
M	38,2	40,5	3,3	5,1	2,6	2,9	3,0	4,5	38
F	28,3	44,4	8,2	0,6	8,7	2,5	0,3	6,9	47
1998-2000									
totale	36,0	42,4	5,6	1,9	3,7	3,6	1,1	5,7	103
M	41,9	39,0	3,7	2,4	3,0	4,7	1,4	4,0	45
F	31,3	45,1	7,1	1,5	4,2	2,8	0,9	7,0	48

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

È interessante confrontare questi risultati con quelli del Panel europeo sulle famiglie (European community household panel), l'indagine longitudinale armonizzata a livello europeo sulle condizioni di vita di individui e famiglie (tab. 4). È bene limitare questo confronto ai dati italiani, a causa della notevole diversità dei criteri e delle metodologie di indagine adottate negli altri paesi.

La percentuale che passa da una situazione lavorativa instabile a un rapporto stabile – comprendendo anche il settore pubblico – dal 1995 (anno di riferimento del panel europeo) al 1996 è nel Veneto notevolmente superiore a quella che si riscontra nel resto del Paese: giunge a tale condizione il 37% degli individui, contro il 25% dell'Italia. Nella nostra regione invece è assai meno probabile il passaggio ad una attività autonoma (3,4%, contro 7,3% dell'Italia), dove si nascondono più spesso situazioni di sottoccupazione e, in modo

ancor più pronunciato, l'uscita verso la disoccupazione (3,5% contro 9,9%). Per altro verso nel Veneto i lavoratori a termine che escono del tutto dalle forze di lavoro sono di più. Ma è probabile che si tratti, più che di scoraggiati, di studenti che tornano sui banchi di scuola per terminare il corso di studi.

La percentuale che passa invece da una condizione lavorativa stabile a una instabile è fra le più basse a livello europeo: 1,3% contro il 2,9% della media e il 4% di paesi come l'Olanda, la Danimarca e la Grecia.

Tab. 4 – Transizioni di condizione professionale da un anno all'altro dal 1995 al 1996. Confronto Veneto-Italia

	Occ. dip. t. indet. Priv.+P.A.	*Occ. dip. t. det.*	*Occ. indip.*	*Disocc.-inocc.*	*Inattivi*	*Totale*
Veneto (Istat)						
Occ dip. t. indet. (privato+P.A.)	93,2	1,3	2,0	0,6	2,9	100,0
Occ. dip. t. det.	37,8	45,0	3,4	3,5	10,3	100,0
Occ. indip.	3,0	0,0	90,4	0,6	6,0	100,0
Disoccupati-inoccupati	18,0	7,1	5,4	36,2	33,3	100,0
Inattivi	1,2	0,6	0,7	1,4	96,1	100,0
Totale	27,7	1,8	10,8	1,9	57,7	100,0
Italia (Eurostat)						
Occ dip. t. det.	27,7	46,4	7,3	9,9	8,8	100

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat e Eurostat, Panel europeo sulle famiglie

3. I flussi in entrata dall'inoccupazione

Nel corso dell'ultimo decennio è andata riducendosi anche la distanza netta fra chi è dentro e chi è fuori del mercato del lavoro. Mentre all'inizio degli anni '90 per una persona che non cercava attivamente un lavoro la probabilità di essere occupata l'anno successivo era pari alla metà di quella di un disoccupato con ricerca attiva (tab. 5), oggi è quasi uguale. È aumentata anche la probabilità di chi non è alla ricerca di lavoro ma si dichiara solo disponibile a lavorare a particolari condizioni. Per gli studenti la probabilità di avere un lavoro l'anno successivo all'intervista è salita dal 7% al 10%.

Tab. 5 – Transizione fra stati occupazionali/non occupazionali (condizione professionale ricostruita). Valori medi triennali

Condizione-stato biennio/triennio iniziale	*Condizione-stato un anno dopo*								
	Occupati	*Disocc.-inocc.*	*Fdl potenziali*	*Nfdl disponibili*	*Nfdl non disponibili*	*Nfdl studenti*	*Nfdl pensionati*	*Totale (media triennio)*	*di cui: con inizio lavoro <12 mesi*
	% riga	*% riga*	*% riga*	*% riga*	*% riga*	*% riga*	*% riga*	*migl.*	*% col.*
1993-94									
Occupati	93,6	1,3	0,3	0,1	1,4	0,5	2,8	1.818	56,8
Disocc.-inocc.	36,5	37,3	10,0	3,3	6,9	3,8	2,3	105	19,6
Fdl potenziali	18,6	29,1	26,2	9,7	14,5	0,8	1,1	33	2,9
Nfdl disponibili	5,2	5,5	3,4	35,5	48,2	0,9	1,3	61	1,0
Nfdl non disp.	5,2	2,4	0,5	3,9	80,5	0,7	6,7	547	8,7
Nfdl studenti	6,9	4,8	1,2	0,4	2,5	84,2	0,0	306	9,8
Nfdl pensionati	0,7	0,1	0,0	0,1	0,8	2,5	95,8	1.583	1,1
Totale	40,7	2,3	0,8	1,2	11,9	7,1	36,1	4.452	100,0
1995-97									
Occupati	94,9	0,9	0,2	0,3	1,2	0,3	2,1	1.834	59,5
Disocc.-inocc.	35,2	34,1	11,5	3,3	9,6	5,0	1,4	109	16,6
Fdl potenziali	23,5	21,8	32,5	4,5	15,4	1,3	1,0	36	3,9
Nfdl disponibili	5,1	4,7	2,8	50,2	35,3	0,1	1,7	67	1,4
Nfdl non disp.	5,4	1,4	0,9	3,5	82,0	0,7	6,2	476	7,7
Nfdl studenti	8,1	4,9	0,8	0,2	2,6	83,3	0,0	296	10,0
Nfdl pensionati	0,7	0,1	0,0	0,0	0,8	2,4	96,0	1.622	1,0
Totale	41,7	2,0	0,8	1,4	10,6	6,8	36,6	4.440	100,0
1998-2000									
Occupati	95,1	0,9	0,3	0,3	1,2	0,5	1,7	1.951	60,6
Disocc.-inocc.	37,8	32,4	11,0	4,0	9,5	4,0	1,4	92	14,8
Fdl potenziali	30,7	20,2	28,4	7,2	11,0	1,2	1,3	26	3,8
Nfdl disponibili	8,6	3,9	2,4	48,7	34,3	0,5	1,6	87	2,5
Nfdl non disp.	5,3	1,2	0,7	3,7	82,5	0,8	5,9	461	6,9
Nfdl studenti	9,7	3,3	0,8	0,7	2,1	83,5	0,0	277	10,4
Nfdl pensionati	0,8	0,1	0,0	0,0	0,7	2,5	95,9	1.865	1,0
Totale	41,4	1,5	0,7	1,5	9,7	6,2	38,9	4.759	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

Fra i fattori che aumentano le probabilità di successo a breve termine della ricerca, il titolo di studio continua a giocare un ruolo relativo. Per i maschi i titoli di studio più spendibili nel mercato del lavoro regionale continuano ad essere quelli immediatamente professionalizzanti, cioè le qualifiche rilasciate da istituti professionali e/o centri di formazione: per i maschi in complesso questi titoli danno un

successo maggiore anche a quello dei titoli universitari (la probabilità di occupazione dopo un anno è pari al 25%, contro il 20% della laurea). Questo carattere tuttavia si attenua nel tempo. Per le femmine il titolo di studio ha un peso maggiore: il successo è proporzionale al numero di anni di studio.

Segnali positivi sono l'aumento dell'importanza attribuito alla laurea nelle assunzioni di giovani fra l'inizio degli anni '90 ed oggi, e la riduzione delle differenze di genere. Per le donne la probabilità di occupazione dopo un anno, se in possesso di laurea, è salita dal 19% al 53%, eguagliando il valore maschile. Per le donne con diploma la probabilità è quasi uguale a quella dei maschi. Il divario si allarga, invece, per i bassi titoli di studio (qualifica professionale, scuola dell'obbligo) e oltre i 30 anni.

Tab. 6 – Disoccupati secondo la probabilità di essere occupati un anno dopo

	Maschi		*Femmine*		*Totale*	
	triennio 1992-94	*triennio 1998-2000*	*triennio 1992-94*	*triennio 1998-2000*	*triennio 1992-94*	*triennio 1998-2000*
Totale < 15 anni						
Laurea	17,2	19,9	11,5	18,0	14,1	18,8
Maturità	12,9	13,8	9,6	11,5	11,0	12,5
Qualifica senza accesso	29,6	25,1	8,4	6,3	14,1	12,2
Licenza media	15,1	10,3	5,4	8,0	8,8	8,8
Licenza elem./nessun titolo	2,7	2,5	1,4	1,2	1,8	1,6
Classe d'età 14-29 anni						
Laurea	49,6	52,9	18,9	52,2	34,5	52,6
Maturità	15,6	18,2	13,3	17,0	14,4	17,6
Qualifica senza accesso	51,0	54,5	23,5	18,1	35,2	36,8
Licenza media	18,5	13,8	9,3	10,6	13,4	12,0
Licenza elem./nessun titolo	38,5	29,9	11,3	6,0	25,0	16,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

4. La composizione dei flussi in entrata e in uscita

Nel corso degli anni '90 i flussi fra non forze di lavoro e occupazione rappresentano una quota sempre più ridotta dei flussi complessivi. Il numero di individui transitati in entrata fra il 2000 e il 2001 è appena pari a 100.000 (erano 107.000 fra il 1993 e 1994). Quello in

uscita è ancora minore, con una contrazione del 23% rispetto a otto anni prima (125.000 nel periodo 1993-94, 96.000 nel 2000-2001)[3].

Ancor più del dato quantitativo, è cambiata nel tempo la loro composizione. Gli indicatori elaborati nella tab. 7 sono valori medi riferiti a tutti gli individui intervistati nell'arco di tre trienni (ciascuno costituito da 12 indagini trimestrali); vengono computati fra le entrate gli individui occupati, che un anno prima avevano dichiarato uno stato diverso, come uscite quelle di individui che erano occupati un anno prima e non lo sono più alla data corrente.

Mentre nel biennio iniziale i flussi erano a prevalenza maschile, ora sono a prevalenza femminile, con saldi positivi, a differenza di quelli maschili, in cui prevalgono le uscite.

Per effetto del calo demografico e della crescente scolarizzazione l'età di ingresso al lavoro si sposta in avanti, ma la quota di uscite dei giovani rimane costante, a causa dell'elevata mobilità che contraddistingue i primi anni di inserimento al lavoro.

L'ingresso dei giovani e l'uscita di anziani ha un immediato riflesso sui titoli di studio: la quota con diploma in entrata è 10 punti superiore a quella in uscita (per le donne è doppia), ma per i laureati le entrate sono uguali alle uscite.

La mobilità del lavoro dipendente è molto più elevata di quella del lavoro autonomo, soprattutto in entrata, tuttavia nel 48% dei casi si tratta ancora di figure operaie. In uscita è crescente nel tempo la quota di lavoratori in proprio. Aumenta nel tempo la quota di movimenti con contratto a termine. La quota di uscite è costantemente inferiore a quella delle entrate con leggero aumento dello scarto fra il 1993 e il 2001, a conferma del fatto che molti dei contratti a tempo determinato si trasformano entro l'anno in tempo indeterminato. Il tempo determinato si conferma come modalità tipica di primo ingresso. Per chi entra al lavoro con tale forma di contratto, nella maggior parte dei casi avviene una stabilizzazione o una riassunzione entro l'anno.

Aumenta anche la mobilità da/verso il tempo parziale che ormai rappresenta un quarto delle entrate e delle uscite. Per questo tipo di rapporti però, lo scarto fra entrate e uscite è pressoché inesistente e non subisce accentuazioni nel tempo. Ciò sembrerebbe indicare che le trasformazioni da part-time a tempo pieno non sono più numerose di quelle in senso contrario.

3. I valori dei flussi risultano pesati sullo stock medio dell'anno iniziale.

Tab. 7 – Confronto fra composizione delle entrate e delle uscite ad un anno di distanza, per gli individui intervistati nel biennio 1994-95 e nei trienni 1996-98 e 1999-2001

	94-95		*96-98*		*99-01*	
	Entrate	*Uscite*	*Entrate*	*Uscite*	*Entrate*	*Uscite*
Flusso totale	105.000	116.000	106.000	93.000	113.000	96.000
Sesso						
Maschi	53,7	56,4	51,1	50,3	46,9	49,7
Femmine	46,3	43,6	48,9	49,7	53,1	50,3
Classe d'età						
14-29 anni	68,6	31,5	69,5	26,9	55,2	32,6
30-44 anni	13,4	15,7	17,0	22,4	25,3	21,9
45-64 anni	14,7	46,8	10,6	43,2	14,3	37,8
65 anni e più	3,4	6,0	2,9	7,5	5,2	7,7
Titolo studio						
Laurea o tit. univ.	4,5	4,1	7,7	3,7	7,3	7,4
Diploma, qualifica	33,4	18,0	39,4	22,6	37,0	27,5
Licenza media	43,8	37,2	41,0	38,2	40,3	34,7
Elementare o nessuno	18,2	40,7	11,9	35,4	15,4	30,3
Settore attività						
Agricoltura	7,7	10,2	7,1	9,5	7,1	7,7
Industria manifatturiera/estr.	34,5	37,6	33,8	36,2	27,6	36,3
Industria delle costruzioni	6,0	4,8	6,5	6,9	4,8	6,5
Commercio e turismo	15,5	10,2	14,1	10,3	14,9	12,8
Altre attività terziarie	13,9	15,6	13,1	16,4	14,2	15,8
Settore pubblico allargato	14,8	16,1	19,1	14,6	20,2	13,4
Tipo lavoro						
Dipendente	71,3	68,1	75,7	65,2	74,8	63,1
Autonomo	28,7	31,9	24,3	34,8	25,2	36,9
Posizione professione						
Dirigenti e impiegati	24,1	20,1	27,1	19,5	26,0	19,0
Operai e assimilati	47,3	48,1	48,6	45,6	48,9	44,2
Imprend. e liberi profess.	3,3	2,2	3,1	2,7	5,1	3,3
Lavoratori in proprio	12,5	15,0	11,0	19,7	11,2	19,6
Coadiuvanti	12,8	14,6	10,2	12,4	8,9	13,9
Tipo contratto						
Tempo indeterminato	64,7	80,8	66,4	77,5	59,7	75,9
Tempo determinato	35,3	19,2	33,6	22,5	40,3	24,1
Tempo pieno/parziale						
Tempo pieno	81,9	80,9	77,2	80,1	74,9	75,2
Tempo parziale	18,1	19,1	22,8	19,9	25,1	24,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

5. I flussi del mercato del lavoro dipendente privato attraverso i dati dei centri per l'impiego

I tassi di transizione fra lavoro e lavoro a distanza di un anno possono essere calcolati anche a partire dalle informazioni contenute negli archivi dei centri per l'impiego con riferimento all'insieme dei lavoratori dipendenti del settore privato che sono transitati almeno una volta negli archivi informatizzati dei centri per l'impiego[4]. Il vantaggio è quello di un livello di dettaglio nettamente superiore, in quanto non si tratta più di un campione ma dell'universo dei lavoratori nel campo di analisi consentito. C'è inoltre la possibilità di estendere la verifica dell'esito ad un arco di tempo superiore ai dodici mesi.

In questo paragrafo si presentano i primi risultati delle elaborazioni effettuate sugli archivi di quattro province[5], aggiornati al 31 dicembre 2001[6].

In questa analisi sono stati eliminati tutti i movimenti che presentavano incoerenze con la storia lavorativa dell'individuo non correggibili automaticamente. Le quantità complessive possono, perciò, divergere da quelle presentate in altre parti di questo rapporto e non sono direttamente confrontabili fra loro in valore assoluto fra un anno e l'altro (in quanto la quota di errori eliminati è diversa nel tempo).

4. Negli archivi dei Cpi vengono registrate tutte le comunicazioni relative ad assunzioni, cessazioni e trasformazioni di rapporti di lavoro trasmesse obbligatoriamente, ai sensi di legge, da parte delle aziende localizzate nei rispettivi ambiti territoriali. Vengono inoltre trasmesse indirettamente d'ufficio – e, in alcuni casi, comunicate direttamente dall'interessato – le informazioni relative ai lavoratori iscritti che lavorano in un altro Cpi. Non compaiono, invece, i dati dei lavoratori che hanno iniziato il rapporto di lavoro prima della data di informatizzazione degli archivi (diversa da centro a centro) e che non hanno effettuato nessun tipo di movimento successivamente a tale data. Questi ultimi emergono solo in occasione della cessazione (o trasformazione) del rapporto di lavoro.

5. Le quattro province prese in considerazione sono quelle i cui archivi territoriali nel mese di dicembre 2001 non erano ancora transitati dal sistema informativo gestionale Netlabor1 a Netlabor3.

6. Per analisi a livello più approfondito e non limitate solo ad alcune province, si rimanda al capitolo su 'I flussi del mercato del lavoro' presentato nel *Rapporto 2000* e ad altri contributi specifici, basati sull'intero archivio regionale aggiornato al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'analisi delle transizioni da un tipo di lavoro a un altro viene effettuata con lo stesso metodo adottato per il *Rapporto 2001*[7], estraendo lo stock di lavoratori occupati a una determinata data e confrontando la tipologia del contratto aperto in quel momento con quella degli stessi individui a date successive. Come data di riferimento si è selezionato in tutti gli anni il 15 ottobre.

Tab. 8 – Esiti dei rapporti di lavoro a tempo determinato e a causa mista negli ultimi quattro anni (dal 15 ottobre di ogni anno al 15 ottobre dell'anno successivo). Province di Vr, Vi, Tv, Ro

da/a	*Nessun movimento*	*Altro t. determinato /formativo*	*Trasfor .t. indeter-minato*	*Altro rapporto t. indeter-minato*	*Usciti da campo osserva-zione*	*Totale*
Femmine						
1997-1998	9,7	35,9	16,5	8,7	29,2	20.137
1998-1999	9,5	36,3	16,3	9,2	28,8	21.565
1999-2000	6,7	38,3	16,1	10,4	28,5	26.031
2000-2001	4,1	33,9	17,4	10,7	33,9	30.534
1997-2001	1,3	21,4	10,6	25,0	41,6	20.137
Maschi						
1997-1998	11,9	28,4	19,6	11,5	28,5	20.852
1998-1999	11,2	27,4	19,8	11,4	30,1	22.930
1999-2000	8,3	28,8	18,2	13,7	31,0	27.372
2000-2001	5,4	26,3	20,5	13,8	34,0	31.525
1997-2001	2,2	16,6	10,7	30,9	39,7	20.852

Fonte: elab. Veneto lavoro sui dati amministrativi Cpi

L'analisi dei risultati conferma i fenomeni evidenziati attraverso i dati dell'indagine campionaria sulle famiglie e il loro ordine di grandezza.

In particolare viene convalidata per un verso l'elevata mobilità che caratterizza il mercato del lavoro nel Veneto negli anni '90, per altro verso la crescente probabilità di stabilizzazione nel tempo dei rapporti a termine avviati, soprattutto per i giovani.

Per quanto riguarda il primo aspetto, solo il 42% dei giovani e il 56% dei lavoratori con più di 24 anni registrati presso gli archivi dei centri per l'impiego[8] non ha cambiato lavoro, né ha avuto una proroga o trasformazione del contratto da ottobre 2000 a ottobre 2001.

7. Cfr de Angelini A. e Giraldo A. (2001).

8. Non sono registrati – e sono quindi esclusi dal computo dei dati di stock – i lavoratori a tempo indeterminato che non hanno mai fatto alcun movimento in entrata o in uscita dal momento di informatizzazione dell'archivio (metà anni '90).

Ma dei lavoratori che avevano un contratto a termine e/o formativo nel 2000 non più di un terzo è rimasto nell'area della precarietà a un anno di distanza. Il 28% delle donne e il 34% degli uomini è passato a un rapporto di lavoro stabile. Queste quote sono poco inferiori a quelle stimate a partire dall'indagine sulle forze di lavoro (39%)9. Rispettivamente nel 17% e nel 20,5% dei casi si è trattato di una trasformazione del rapporto precedente; nel 10,7% e 13,8% dei casi di un nuovo rapporto di lavoro.

Osservando i valori corrispondenti per gli anni precedenti si vede che la quota di lavoratori stabilizzati entro dodici mesi è andata progressivamente crescendo, sia in termini di trasformazioni che di nuovi rapporti a tempo indeterminato.

Assumendo un intervallo maggiore fra un'osservazione e la successiva, la probabilità di stabilizzazione aumenta. Dopo quattro anni (da ottobre 1997 a ottobre 2001) oltre il 40% dei lavoratori maschi e oltre il 35% delle donne con contratto a termine o a causa mista hanno un rapporto a tempo indeterminato nuovo o trasformato: la quota che aumenta è soprattutto quella dei nuovi rapporti, in quanto le trasformazioni avvengono quasi tutte entro l'anno.

Proseguiamo l'analisi passando alla tab. 9, che mostra in riga la tipologia contrattuale al momento dell'osservazione iniziale, in colonna quella finale. Gli intervalli rappresentati sono quelli che vanno dal 15 ottobre 1997 al 15 ottobre 1998 e quelli fra i mesi corrispondenti del periodo 1999-2000 e del periodo 2000-2001.

Degli ingressi nel lavoro dipendente avvenuti nel corso dell'anno, rappresentati nella prima riga, solo il 50% è a tempo indeterminato nel 1997 e il 52% nel 2001. Ma sullo stock a ottobre 2001[10] la quota sale al 78%.

Dal 2000 al 2001 i rapporti a tempo indeterminato nel complesso aumentano, a fronte di un calo di quelli a tempo determinato. Ma tutto l'aumento di occupati permanenti che si verifica (+ 22.000 lavoratori, pari ad un incremento del 5,4%) è dovuto alla stabilizzazione di lavoratori che erano già occupati l'anno precedente, mentre i nuovi ingressi (nella prima riga) sono in calo.

9. La quota di passaggi inversi (da tempo indeterminato a tempo determinato) è dell'ordine del 2%. Anche in questo caso i risultati concordano con le stime a partire dalla fonte Istat.

10. Cfr nota n. 8.

Tab. 9 – Lavoratori occupati registrati al 15 ottobre secondo il tipo di rapporto a tale data e il tipo di rapporto un anno dopo. Intervalli temporali 1997-1998, 1999-2000, 2000-2001. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

da/a	*Appr.*	*Cfl*	*T.deter.*	*T.indeter.*	*Usciti*	*Totale*
Valori assoluti						
da 15/10/97 a 15/10/98						
Nuovi	15.919	9.066	20.529	45.153		90.667
Apprendistato	20.860	479	489	4.763	3.907	30.498
Cfl	452	18.686	826	9.939	5.084	34.987
T. determinato	502	761	16.322	11.581	11.823	40.989
T. indeterminato	1.021	2.417	6.329	308.163	36.951	354.881
Totale	38.754	31.409	44.495	379.599	57.765	552.022
da 15/10/99 a 15/10/2000						
Nuovi	17.414	4.830	30.031	53.469		105.744
Apprendistato	29.961	613	1.080	7.982	6.107	45.743
Cfl	256	12.793	763	8.087	3.761	25.660
T. determinato	714	521	20.631	15.630	15.907	53.403
T. indeterminato	1.351	1.175	9.554	340.706	45.688	398.474
Totale	49.696	19.932	62.059	425.874	71.463	629.024
da 15/10/2000 a 15/10/2001						
Nuovi	16.390	3.824	26.633	51.364		98.211
Apprendistato	31.764	583	1.168	9.221	6.960	49.696
Cfl	207	10.510	540	5.641	3.034	19.932
T. determinato	678	523	20.380	19.392	21.086	62.059
T. indeterminato	1.339	1.091	9.694	363.124	50.626	425.874
Totale	50.378	16.531	58.415	448.742	81.706	655.772
Valori percentuali						
da 15/10/97 a 15/10/98						
Nuovi	17,6	10,0	22,6	49,8		100,0
Apprendistato	68,4	1,6	1,6	15,6	12,8	100,0
Cfl	1,3	53,4	2,4	28,4	14,5	100,0
T. determinato	1,2	1,9	39,8	28,3	28,8	100,0
T. indeterminato	0,3	0,7	1,8	86,8	10,4	100,0
Totale	7,0	5,7	8,1	68,8	10,5	100,0
% su stock finale	7,8	6,4	9,0	76,8		
da 15/10/99 a 15/10/2000						
Nuovi	16,5	4,6	28,4	50,6		100,0
Apprendistato	65,5	1,3	2,4	17,4	13,4	100,0
Cfl	1,0	49,9	3,0	31,5	14,7	100,0
T. determinato	1,3	1,0	38,6	29,3	29,8	100,0
T. indeterminato	0,3	0,3	2,4	85,5	11,5	100,0
Totale	7,9	3,2	9,9	67,7	11,4	100,0
% su stock finale	8,9	3,6	11,1	76,4		
da 15/10/2000 a 15/10/2001						
Nuovi	16,7	3,9	27,1	52,3		100,0
Apprendistato	63,9	1,2	2,4	18,6	14,0	100,0
Cfl	11,0	52,7	2,7	28,3	15,2	100,0
T. determinato	1,1	0,8	32,8	31,2	34,0	100,0
T. indeterminato	0,3	0,3	2,3	85,3	11,9	100,0
Totale	7,7	2,5	8,9	68,4	12,5	100,0
% su stock finale	8,8	2,9	10,2	78,2		

Fonte: elab. Veneto lavoro sui dati amministrativi Cpi

Rispetto al 1997, la quota di lavoratori a tempo determinato che è passata ad un'occupazione stabile entro un anno risulta aumentata di 5 punti percentuali (da 28,3% a 31,2%). Per gli apprendisti l'aumento è di 3 punti. I lavoratori con contratto di formazione lavoro sono l'unica tipologia che, oltre a diminuire in valore assoluto, presenta un calo della probabilità di stabilizzazione a breve termine.

I lavoratori a tempo determinato sono, invece, quelli che hanno la più elevata probabilità di uscire dal campo di osservazione dei centri per l'impiego: l'evento riguarda circa un terzo degli individui presenti alla data iniziale, contro una probabilità poco superiore al 10% per gli altri gruppi.

Tab. 10 – Esiti al 2001 dei rapporti di lavoro registrati al 1997. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

15 ottobre 1997	*15 ottobre 2001*					
	Appr.	*Cfl*	*T.deter.*	*T.indeter.*	*Usciti*	*Totale*
Nessun contratto (nuovo ingresso)	15,3	3,4	15,2	66,1	0,0	254.168
Apprendistato	29,7	2,0	3,1	42,8	22,4	30.498
Cfl	1,3	16,4	2,9	51,9	27,6	34.987
T. determinato	1,1	0,8	18,8	38,7	40,7	40.989
T. indeterminato	0,4	0,4	2,9	65,8	30,5	354.881
Totale	7,0	2,3	8,2	62,7	19,8	715.523
% su stock finale	8,8	2,9	10,2	78,2		

Fonte: elab. Veneto lavoro sui dati amministrativi Cpi

L'uscita dal campo di osservazione può avvenire per passaggio ad un impiego pubblico o a un lavoro indipendente, oppure per passaggio all'inattività o per trasferimento sia della residenza che del luogo di lavoro in un'altra regione (o in una provincia diversa da quelle prese in considerazione). L'insieme delle prime tre evenienze è quantificabile attraverso l'indagine sulle forze di lavoro e rappresenta, come si è visto, il 25%. La differenza in più che si riscontra sui dati dei centri per l'impiego (35%) è da attribuire in parte ad individui trasferitisi sia con il lavoro sia con la residenza fuori regione[11] in parte ad errori nei dati[12].

11. Negli archivi delle quattro province sono presenti anche gli individui che hanno trasferito solo il luogo di residenza o solo il luogo di lavoro in altra provincia esterna o fuori dal Veneto. Le elaborazioni sui dati Istat delle forze di lavoro presentate nelle pagine precedenti si riferiscono invece ai soli individui abbinati. Può essere impossibile rintracciare un individuo da un'occasione all'altra o perché esso

A quattro anni di distanza (tab. 10) il 43% degli apprendisti, il 52% dei cfl e il 39% dei lavoratori a tempo determinato ha un contratto permanente e solo il 19% (meno di un quinto) dei lavoratori a tempo determinato ha ancora un contratto dello stesso tipo.

L'esito si differenzia notevolmente in funzione dell'età. Nei primi anni di ingresso al lavoro i contratti di breve durata sono la modalità prevalente e costituiscono un percorso che quasi sempre ha come esito finale un contratto stabile. Per i contratti a causa mista oltre i 20 anni e per i lavoratori a tempo determinato oltre i 25 anni la probabilità comincia a diminuire, per dimezzarsi nella classe di età fra 45 e 54 anni e scendere al 7,6% oltre tale soglia.

Tab. 11 – Esito dei contratti a tempo determinato (1997-2001) e a causa mista per classi d'età. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Appr.	*Cfl*	*T.deter.*	*T.indeter.*	*Usciti*	*Totale*
Apprendistato						
15-19	25,5	2,0	3,6	45,9	23,0	15.320
20-24	30,6	2,1	2,8	42,4	22,0	13.236
25-29	57,1	0,5	1,4	24,0	17,0	1.046
Cfl						
15-19	8,7	4,6	2,9	62,4	21,4	1.731
20-24	1,9	9,4	3,0	58,6	27,1	15.359
25-29	0,0	20,5	2,7	47,0	29,7	12.658
Tempo determinato						
15-19	11,8	3,4	8,1	45,7	31,1	1.550
20-24	3,1	2,2	9,9	48,0	36,8	8.714
25-29	0,0	0,9	11,9	44,3	42,8	8.230
30-34	0,0	0,1	17,2	40,2	42,5	7.073
35-44	0,0	0,0	26,2	36,2	37,6	8.721
45-54			35,5	24,3	40,2	4.825
55-64			27,6	7,6	64,7	1.635

Fonte: elab. Veneto lavoro sui dati amministrativi Cpi

non è stato intervistato per la seconda volta o perché c'è qualche errore nella codifica dei dati essenziali per l'abbinamento. Il trasferimento di residenza è una delle cause possibili della mancata intervista.

12. Fra gli altri motivi che possono spiegare la differenza fra le due fonti c'è il diverso periodo di riferimento: media di quattro rilevazioni trimestrali sui dati delle forze di lavoro; ottobre 2001 sui dati dei centri per l'impiego. Inoltre il tasso di stabilizzazione calcolato su quest'ultima fonte è al netto dell'apprendistato e dei contratti di formazione lavoro che, nei dati relativi all'indagine sulle forze di lavoro, in parte risultano compresi fra i rapporti a tempo determinato.

Questi dati sottolineano il dualismo generazionale che c'è nel Veneto anche rispetto al fenomeno della mobilità. I rapporti a termine assumono per i lavoratori anziani, nella maggior parte dei casi donne, significato opposto a quello che hanno per i giovani, costituendo spesso l'anticamera dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro.

6. Conclusioni

Il quadro che si va precisando, attraverso l'analisi incrociata delle diverse fonti, è dunque quello di un mercato del lavoro caratterizzato da una pluralità crescente di percorsi lavorativi. Mentre in passato la mobilità era costituita prevalentemente da movimenti in entrata e in uscita dall'occupazione, ora la parte prevalente è costituita da percorsi interni al mercato del lavoro, con brevi periodi di disoccupazione transitoria fra un lavoro e l'altro.

L'evoluzione recente del mercato del lavoro del Veneto presenta due aspetti complementari: per un verso aumenta la mobilità dei lavoratori e la flessibilità nella loro utilizzazione, per altro verso cresce il tasso di stabilizzazione a medio-breve termine dei rapporti a tempo determinato e a causa mista.

A differenza di ciò che si verifica in altre aree del paese, l'assunzione con contratto a termine non comporta, nella maggior parte dei casi, un rischio di precarizzazione permanente, ma costituisce solo uno stadio del percorso lavorativo, che per lo più si verifica nella fase iniziale, subito dopo l'uscita dal sistema scolastico, ed è nella maggior parte dei casi a carattere volontario.

Per le imprese questa modalità di assunzione va sempre più acquistando carattere strutturale estendendosi anche al di là dei periodi di stagionalità tradizionale.

Riferimenti bibliografici

de Angelini A., (2002), "L'apprendistato prima e dopo la riforma nel Veneto. Un'indagine sui percorsi lavorativi degli apprendisti", in Isfol (a cura di Dell'Aringa C.), *Impact Evaluation Of The European Employment Strategy. La politica del lavoro italiana negli anni recenti*, in corso di pubblicazione.

de Angelini A., Giraldo A. (2001), "La mobilità del mercato del lavoro: flussi in entrata e in uscita e percorsi professionali trasversali", in Veneto lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001,* F. Angeli, Milano.

Isfol (Centra M., Discenza A. R., Rustichelli E.) (2001), *Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 2/2001, Roma.

Istat (1999), *Rapporto annuale 1999*, Roma.

Micali A. (1990), "Segmentazione del mercato e partecipazione al lavoro: un'analisi di flusso", *Economia del lavoro*, n. 4.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2002), *Rapporto di monitoraggio,* 2/2001, Roma.

Paggiaro A., Torelli N. (2000), *Una procedura per l'abbinamento di record nella rilevazione trimestrale delle forze di lavoro*, Progetto Miur "Lavoro e disoccupazione: questione di misura e di analisi", Working paper n. 15, Dipartimento di scienze statistiche Università di Padova.

Positello L. (1998), *Analisi longitudinale su panel fittizi pluritrimestrali estratti dall'indagine Istat sulle forze di lavoro*, Documento di lavoro dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Regione Veneto.

Regione del Veneto, Osservatorio regionale del mercato del lavoro (1997), *Le forze di lavoro in base ai microdati della rilevazione campionaria dell'Istat*, Documento n. 4/1997, Venezia.

Rettore E., Torelli N., Trivellato U (1991), "Disoccupazione e ricerca di lavoro: analisi esplorative dell''attachment' al mercato del lavoro e della sua dinamica", in Trivellato U. (a cura di), *Forze di lavoro: disegno dell'indagine e analisi strutturali*, Annali di statistica, Istat, Roma.

Rosati S. (2000), "La correzione di dati longitudinali nell'indagine forze di lavoro", in *Rivista di statistica ufficiale*, n. 3.

*Domanda di lavoro ed evoluzione della struttura professionale nel 2001**

di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin

1. Introduzione

Il sistema informativo Excelsior fornisce l'immagine del mercato del lavoro complementare rispetto a quella dell'indagine trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat. Mentre l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat rileva gli aspetti che vengono percepiti dalle famiglie, l'indagine Excelsior coglie il punto di vista delle imprese.

Negli ultimi anni il tema della domanda di fabbisogni professionali e formativi, anche per lo stimolo delle iniziative europee, è stato oggetto di un forte impulso di studi e ricerche che hanno prodotto esiti significativi sia sul piano metodologico, sia sotto quello della sperimentazione e dei risultati. Rispetto alle altre indagini sulla domanda effettuate negli ultimi anni per iniziativa delle parti sociali, in seguito agli accordi con il Governo del 1993[1], quella di Unioncamere denominata *Sistema informativo Excelsior* è l'unica che ha avuto continuità nel tempo, giungendo alla quinta edizione (la prima è del 1997).

Mentre le indagini delle parti sociali hanno privilegiato gli aspetti qualitativi, puntando all'identificazione di un numero contenuto di figure di riferimento per la formazione, e interro-

* In questo capitolo sono commentati i risultati della quarta indagine Excelsior, con previsioni riferite al 2001. Mentre questo rapporto andava in stampa, Unioncamere ci ha inviato in anticipo alcuni primi sintetici risultati della quinta indagine, con previsioni relative al 2002, che riportiamo alla fine del capitolo.

1. Le indagini più importanti a livello nazionale sono quella condotta dagli Organismi bilaterali per la formazione (cfr Organismo bilaterale nazionale per la formazione, 2000), in attuazione del progetto nazionale sperimentale promosso nell'ambito della Convenzione quadro stipulata tra Ministero, Regioni e parti sociali; quella condotta dall'Ente bilaterale nazionale per l'artigianato (cfr Ebna, 2000); il progetto Repertorio delle professioni dell'Isfol (cfr Isfol, 1999).

gando a posteriori gli imprenditori sulle prospettive di espansione o declino di tali figure, Excelsior effettua stime quantitative, rilevando le entrate e le uscite previste a breve-medio termine. Per le figure professionali adotta un procedimento di classificazione delle professioni bottom-up, partendo dalle richieste elementari degli imprenditori per la costruzione di un 'repertorio' delle figure professionali assai analitico e dettagliato, a partire dal quale è possibile effettuare a posteriori diverse aggregazioni. Nelle prime tre indagini i dati sono stati presentati aggregati secondo la classificazione delle professioni Istat '91. Nella quarta indagine, relativa alle previsioni per il 2001, gli estensori dell'indagine hanno optato per la classificazione internazionale Isco.

Per questi aspetti l'indagine si presta oltre che ad un uso specifico finalizzato alle politiche formative e dell'orientamento, ad un uso a fini interpretativi dei processi in atto nell'ambito del mercato del lavoro e previsivi delle tendenze.

Excelsior è anche l'indagine che presenta il più esteso campo di rilevazione settoriale, con significatività a livello regionale e provinciale. L'universo di riferimento per le rilevazioni campionarie è l'Archivio imprese delle Camere di commercio, integrato con informazioni provenienti dagli archivi Inps e Inail.

La nuova occupazione su cui l'indagine Excelsior dà informazioni è quella di cui è prevista l'assunzione da parte delle imprese iscritte al Registro delle imprese con almeno un dipendente. A partire dall'edizione del 1998 sono stati presi in considerazione anche la sanità, i servizi formativi privati e il segmento dei liberi professionisti; nella rilevazione del 1999 una sezione specifica è dedicata anche alle imprese agricole. Sono ovviamente escluse, perché non prevedibili, l'occupazione in nuove imprese (che, in base ai dati degli archivi Inps costituisce circa il 40% di tutte le assunzioni del settore privato) e la mobilità volontaria non programmata.

La quarta indagine svolta alla fine del 2000 (anziché all'inizio, come le precedenti), si riferisce alle assunzioni previste per il 2001, con prospettiva annuale, anziché biennale come in passato.

Benchè i risultati quantitativi possano ormai considerarsi superati, in quanto le assunzioni sono già avvenute, è interessante esaminare la struttura dei flussi di lavoro come viene descritta

dalle imprese, quali problemi sottolineano, e quale domanda esprimono nei confronti del sistema professionale e formativo.

Inoltre il fatto che ciò che le imprese avevano previsto per il 2001 sia ormai storia passata, costituisce un'occasione per verificare a posteriori la coerenza fra le assunzioni previste e quelle che di fatto si sono realizzate nell'arco di tempo preso in considerazione, confrontando fra loro questa fonte con le altre disponibili (Centri per l'impiego, Istat).

Un primo interessante esercizio, necessario per una corretta relazione dei risultati con quelli emersi negli altri capitoli di questo rapporto, consiste nel confrontare la consistenza per settore dell'occupazione negli archivi a cui fa riferimento Excelsior (Cerved-Inps-Inail) con quella rilevata attraverso l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat.

Complessivamente gli occupati dipendenti nei settori presi in considerazione da Excelsior sono quantificabili attraverso la rilevazione dell'Istat (media dello stock alle quattro rilevazioni trimestrali del 2001) in 1.098.900 individui (esclusi i non residenti nel Veneto), che complessivamente rappresentano il 55% degli occupati, 40% se si escludono gli occupati in nuove imprese.

Come si verifica anche per gli archivi dei centri per l'impiego, restano esclusi dalle indagini svolte attraverso i dati amministrativi 871.000 occupati dei quali :

- 560.000, pari al 28%, lavorano come indipendenti;
- 311.000, pari al 15,8%, lavorano nella pubblica amministrazione e nei servizi scolastici e sanitari, identificati per approssimazione come 'settore pubblico allargato'.

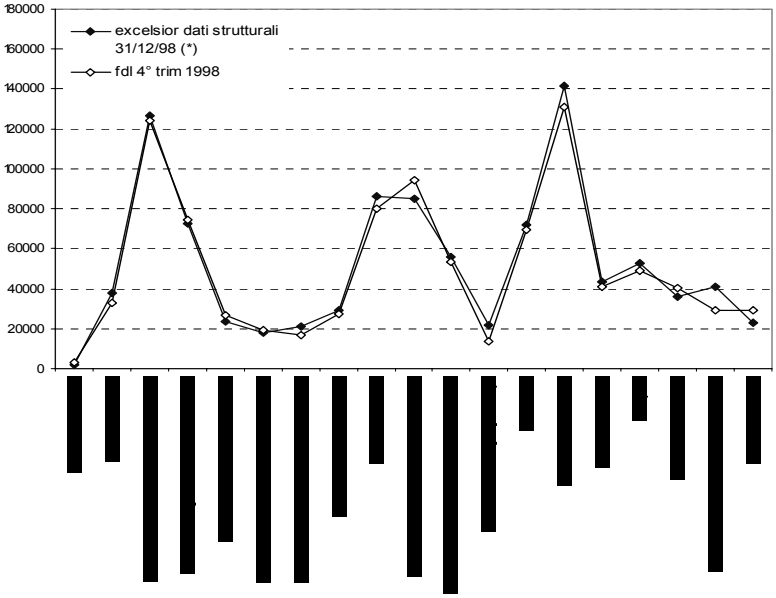
Nel grafico che segue sono rappresentati solo i settori confrontabili, escluso tutto il settore pubblico, l'agricoltura e l'occupazione indipendente.

Al 1998[2], vi è una corrispondenza elevatissima fra le due fonti. Nel settore metalmeccanico le differenze positive e negative dei due rami principali si compensano a vicenda. Rispetto all'indagine sulle forze di lavoro, Excelsior stima in modo più preciso l'effettiva consistenza occupazionale dei servizi alle imprese e

2. Al 31/12/1998 i dipendenti in complesso secondo i dati di Unioncamere sono 1.017.441; dall'indagine sulle forze di lavoro la consistenza al quarto trimestre dello stesso anno è di 1.009.003 e al primo trimestre dell'anno successivo è di 1.023.820 (media=1.016.411).

sottostima quella dei servizi alle famiglie. Al 2000[3] questa differenza si fa più consistente. Poiché i servizi alle imprese sono le attività con massima natalità e mortalità, è possibile che una parte della crescita apparente sia da imputare all'occupazione in piccole imprese che sono nel frattempo cessate e che non sono state cancellate dall'archivio[4]. Le differenze possono inoltre essere dovute in parte alla crescente occupazione di extracomunitari, che non vengono rilevati dall'indagine sulle forze di lavoro.

Gra. 1 – Confronto fra distribuzione settoriale dello stock di occupati dipendenti secondo Excelsior (dati strutturali dicembre 1998) e occupati dipendenti nei settori rientranti nello stesso campo di osservazione, secondo l'Istat (indagine sulle forze di lavoro, 4° trimestre 1998)

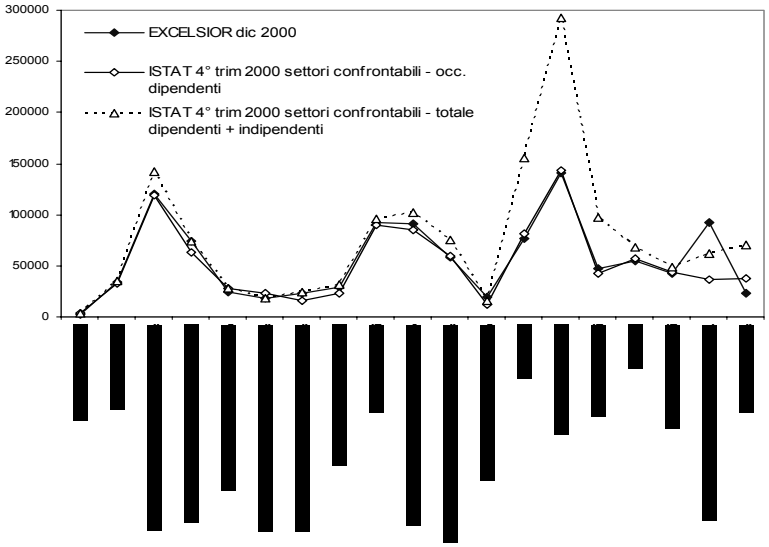


Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Unioncamere

3. Al 31/12/2000 gli addetti dipendenti secondo Unioncamere sono 1.061.955; secondo l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat sono 1.048.688 al 4° trimestre 2000 e 1.064.109 al primo trimestre 2001.

4. Per la quarta indagine Unioncamere ha utilizzato l'archivio delle imprese realizzato nel 1998, attraverso l'incrocio degli archivi amministrativi Cerved, Inps, Inail, effettuando solo un aggiornamento parziale con dati più recenti.

Graf. 2 – Distribuzione settoriale dello stock di occupati dipendenti secondo Excelsior (dati strutturali dicembre 2000) e degli occupati dipendenti e indipendenti nei settori rientranti nello stesso campo di osservazione secondo l'Istat (indagine sulle forze di lavoro, 4° trimestre 2000)



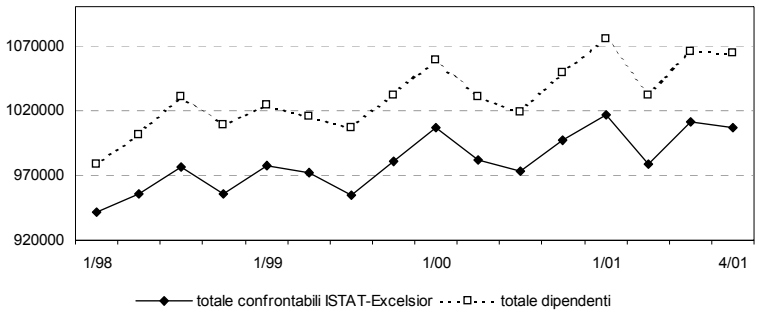
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Unioncamere

2. L'evoluzione settoriale dell'occupazione extragricola

Rispetto al 1999 il sistema informativo Excelsior prevede per il 2001 un leggero calo delle entrate e un numero di uscite dimezzato. Ciò significa un saldo percentuale più che doppio di quello del biennio precedente.

La somministrazione del questionario è stata effettuata a fine 2000, in un momento di previsioni positive per l'economia nazionale. I fatti hanno dimostrato che in effetti il 2001 è stato nei primi tre trimestri un anno di crescita occupazionale. Nel terzo trimestre del 2001 il saldo occupazionale rispetto al trimestre corrispondente del 2000 era pari al 3,8%. Ma in seguito all'11 settembre l'occupazione è tornata a scendere, cosicché il saldo percentuale a fine anno risultava pari a 0,97%.

Graf. 3 – Occupati dipendenti in complesso e occupati dipendenti extragricoli nel settore privato dell'economia, secondo le risultanze della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro dell'Istat per anno e trimestre



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, indagini trimestrali sulle forze di lavoro

C'è inoltre il sospetto che il diverso rapporto tra entrate e uscite rispetto agli anni precedenti dipenda dal fatto che nelle precedenti indagini le previsioni di uscita erano effettivamente quelle previste per l'intero biennio (quindi doppie di quelle attuali, riferite a un anno), mentre per le previsioni di assunzione gli imprenditori non siano mai andati al di là dell'anno in corso[5].

Tab. 1 – Movimenti di lavoratori dipendenti previsti per i bienni 1998/1999, 1999-2000 e per il 2001

	Dipendenti 31.12.2001 (v.a.)	*Movimenti previsti (v.a.)*			*Tassi previsti*		
		Entrate	*Uscite*	*Saldo*	*Entrata*	*Uscita*	*Saldo*
Veneto							
1998	1.004.905	91.479	62.162	29.317	9,1	6,2	2,9
1999	1.033.359	88.998	66.347	22.651	8,6	6,4	2,2
2001	1.081.869	82.337	35.045	47.292	7,6	3,2	4,4

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

5. Per l'indagine effettuata nel 1997 Unioncamere ha verificato che oltre l'80% delle previsioni si riferivano al solo anno in corso.

Tab. 2 – Saldo occupazionale previsto nel Veneto, in Italia e nel Nord-est per classi dimensionali di imprese al 2001

	Dipendenti				
	1-9	*10-49*	*50-249*	*250 e oltre*	*Totale*
Veneto	9,5	3,7	1,9	1,7	4,4
Italia	8,9	3,3	1,8	0,9	3,9
Nord Est	9,0	3,6	1,6	1,6	4,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

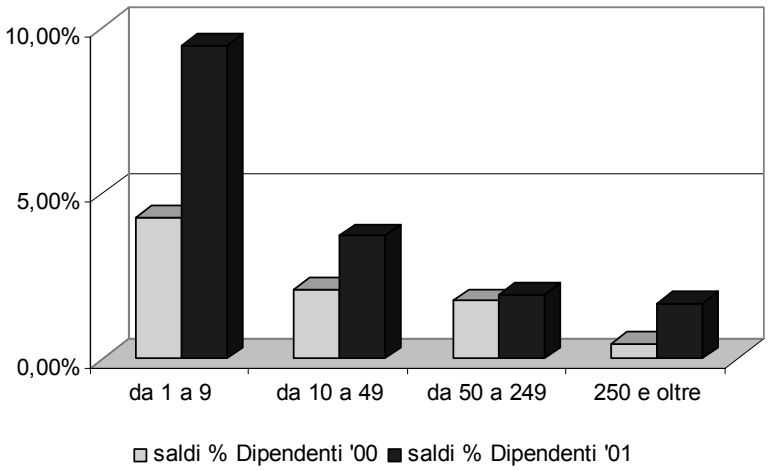
Come negli anni passati continuano ad essere le piccolissime aziende il motore della crescita occupazionale. Il saldo percentuale in entrata è pari al 9,5%, contro l'1,7% di quello delle imprese con oltre 250 addetti. Si tratta di un carattere distintivo di tutto il sistema imprenditoriale nazionale, particolarmente accentuato nel Veneto. Il peso della nuova occupazione nelle aziende con meno di 10 addetti è salito dal 48% del 1999 al 56% del 2001. Contemporaneamente, però, è aumentato anche il peso della nuova occupazione nelle grandi imprese (dal 4,8% al 8,5%). Apparentemente sarebbero dunque proprio le medie imprese, tipiche del modello di sviluppo veneto, quelle che vedrebbero contrarre la propria importanza occupazionale. In effetti l'alimentazione di questo segmento avviene dal basso, per crescita dimensionale delle imprese di minori dimensioni; l'elevato saldo occupazionale previsto da quelle piccolissime si traduce di fatto nel passaggio alla classe dimensionale successiva.

Tab. 3 – Movimenti previsti nel Veneto nel 2001 e saldo occupazionale dal 1998/99 al 2001 per classe dimensionale

	Movimenti 2001		*Saldo previsto*		
dipendenti	*Entrate*	*Uscite*	*1998/99*	*1999/2000*	*2001*
da 1 a 9	39,5	17,0	66,4	48,0	56,2
da 10 a 49	20,4	13,2	21,6	30,7	25,8
da 50 a 249	13,7	19,5	10,9	16,5	9,5
250 e oltre	26,3	50,3	1,1	4,8	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(v.a.)	82.337	35.045	29.317	22.651	47.292

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Graf. 4 – Tassi di crescita dei dipendenti per classi dimensionali delle aziende



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Al 2001 quello che cresce di più continua ad essere il settore terziario, con 7,6 assunzioni previste ogni 100 occupati, contro le 6,89 dell'industria, ma il distacco rispetto al passato è più attenuato. In termini di saldo percentuale il tasso risulterebbe appena pari al 4,7%, contro il 4,2% del settore secondario.

Tab. 4 – Movimenti di lavoratori dipendenti previsti per macrosettore nei bienni 1998/1999, 1999-2000 e 2001

	Entrate			*Uscite*			*Saldo*		
	98-99	*99-00*	*2001*	*98-99*	*99-00*	*2001*	*98-99*	*99-00*	*2001*
Ind. manifatturiera	43.653	41.658	37.112	30.495	34.407	16.159	13.158	7.251	20.953
Costruzioni	9.230	7.301	8.513	6.114	5.132	1.736	3.116	2.169	6.777
Totale secondario	52.883	48.959	45.625	36.609	39.539	17.895	16.274	9.420	27.730
Commercio	15.511	12.960	10.760	10.320	8.257	3.168	5.191	4.703	7.592
Servizi	23.085	27.079	25.952	15.233	18.551	13.982	7.852	8.528	11.970
Totale terziario	38.596	40.039	36.712	25.553	26.808	17.150	13.043	13.231	19.562
Totale	91.479	88.998	82.337	62.162	66.347	35.045	29.317	22.651	47.292

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 5 – Tasso di entrata e di uscita e saldo percentuale dei lavoratori dipendenti previsti per macrosettore nei bienni 98-99, 99-00 e per il 2001

	Tasso di entrata			*Tasso di uscita*			*Saldo percentuale*		
	98-99	*99-00*	*2001*	*98-99*	*99-00*	*2001*	*98-99*	*99-00*	*2001*
Ind. manifatturiera	7,88	7,43	6,34	5,51	6,14	2,76	2,38	1,29	3,58
Costruzioni	12,66	10,37	11,21	8,39	7,29	2,29	4,27	3,08	8,92
Totale secondario	8,44	7,76	6,89	5,84	6,27	2,70	2,60	1,49	4,19
Commercio	11,58	9,35	7,66	7,70	5,96	2,26	3,87	3,39	5,41
Servizi	10,21	10,59	9,71	6,76	7,09	4,54	3,45	3,50	5,17
Totale terziario	10,21	9,95	8,74	6,76	6,66	4,08	3,45	3,29	4,66
Totale	9,10	8,61	7,61	6,19	6,42	3,24	2,92	2,19	4,37

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Il settore dei servizi è quello con più elevate previsioni di nuove assunzioni: 9,7 per ogni 100 occupati, ma anche quello con massima mobilità in uscita. In termini di saldo percentuale è sorpassato dal commercio, che continua a sostituire occupazione dipendente in piccolissime unità di vendita con occupazione dipendente in unità moderne di grandi dimensioni.

Tab. 6 – Saldo percentuale dei dipendenti previsti sul totale esistenti per settore di attività nei bienni 1998/99, 1999/2000 e nel 2001

Raggruppamenti di settore confrontabili nelle tre rilevazioni	*1998/1999*	*1999/2000*	*2001*
Industrie estrattive, dei metalli, chimiche e prod.energ.	3,05	2,01	3,22
Industrie alimentari	1,42	1,06	3,99
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	-0,25	-1,23	3,24
Industrie del legno, della carta e altre manifatturiere	3,90	2,30	4,50
Industrie meccaniche, elettroniche e dei mezzi di trasp.	3,29	2,15	3,59
Costruzioni	4,27	3,08	8,92
Commercio	3,87	3,39	5,41
Turismo e trasporti	3,45	2,84	5,12
Servizi alle imprese	2,75	3,02	3,68
Servizi alle persone	3,14	4,74	4,49
Studi professionali	5,36	3,70	2,73

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

La ripresa del settore industriale è dovuta in gran parte all'espansione del settore delle costruzioni, il cui tasso (+8,9%) supera quello di tutti gli altri ed ha raggiunto il massimo valore degli anni '90. Questi brillanti risultati sono da imputare anche agli effetti dello sconto fiscale per le ristrutturazioni edilizie, dal quale ci si attendeva l'emersione di una notevole quota di lavoro sommerso.

Tab. 7 – Dipendenti al 31.12.2000 delle imprese attive con almeno un dipendente e movimenti previsti per settore nel 2001

	Valori assoluti				*Tassi %*			
	Dipendenti 2000	*Entrate >3mesi*	*Uscite >3mesi*	*Stagio-nali*	*Entrate >3mesi*	*Uscite >3mesi*	*Saldo >3mesi*	*Stagio-nali*
Estrazione di minerali	1.958	110	24	0	5,6	1,2	4,4	0,0
Ind.dei metalli	92.575	6.415	1.632	686	6,9	1,8	5,2	0,7
Ind. dei minerali non met.	29.403	1.878	871	135	6,4	3,0	3,4	0,5
Ind. petrolifere e chimiche	18.561	576	419	192	3,1	2,3	0,8	1,0
Ind. gomma e materie plast.	22.690	1.210	549	231	5,3	2,4	2,9	1,0
Prod. di energia, gas e acqua	19.418	475	1.230	9	2,4	6,3	-3,9	0,0
Ind. alimentari	33.549	1.997	657	7.770	6,0	2,0	4,0	23,2
Ind. tessili, abbigl. e calzature	119.746	7.075	3.196	1.066	5,9	2,7	3,2	0,9
Ind. del legno e del mobile	58.049	3.911	1.068	481	6,7	1,8	4,9	0,8
Ind. carta, stampa ed editoria	24.557	1.595	788	230	6,5	3,2	3,3	0,9
Oreficeria e acc. personali, casa	16.515	1.023	213	220	6,2	1,3	4,9	1,3
Ind. occhiali e macch. elettriche	58.132	3.722	1.762	133	6,4	3,0	3,4	0,2
Ind. meccaniche e mezzi trasporto	90.657	7.125	3.750	1.750	7,9	4,1	3,7	1,9
Costruzioni	75.956	8.513	1.736	986	11,2	2,3	8,9	1,3
Comm.al dettaglio di pr. alim.	23.202	1.867	1.163	1.253	8,0	5,0	3,0	5,4
Comm.al dettaglio di pr. non alim.	42.930	2.876	747	1.776	6,7	1,7	5,0	4,1
Comm.all'ingrosso e comm.autov.	74.280	6.017	1.258	451	8,1	1,7	6,4	0,6
Alberghi, ristoranti e serv. turistici	46.937	4.639	2.412	7.145	9,9	5,1	4,7	15,2
Trasporti e attività postali	54.373	6.309	3.350	3.759	11,6	6,2	5,4	6,9
Informatica e telecomunicazioni	25.516	2.432	1.154	227	9,5	4,5	5,0	0,9
Servizi avanzati alle imprese	22.499	2.100	608	259	9,3	2,7	6,6	1,2
Credito e assicurazioni	42.009	2.014	1.338	154	4,8	3,2	1,6	0,4
Servizi operativi alle imprese	30.841	3.502	2.502	560	11,4	8,1	3,2	1,8
Istruzione e servizi form. privati	4.738	261	163	50	5,5	3,4	2,1	1,1
Sanità e servizi sanitari privati	15.920	1.666	1.182	238	10,5	7,4	3,0	1,5
Altri servizi alle persone	23.082	2.378	998	1.976	10,3	4,3	6,0	8,6
Studi professionali	13.776	651	275	32	4,7	2,0	2,7	0,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tutti i settori industriali, ad esclusione di quello delle costruzioni, continuano ad avere tassi di entrata nettamente inferiori a quelli dei servizi. Ma, in base alle previsioni degli imprenditori, la sofferenza manifestata in passato da alcune attività tradizionali – in particolare il settore moda – sembrerebbe in via di superamento. Nella industria dell'abbigliamento e calzature sono previste oltre 7.000 nuove assunzioni, a fronte di sole 3.200 uscite. Non sono più solo le attività meccaniche a trainare lo sviluppo. I saldi percentuali più elevati, dopo quello delle costruzioni e dell'industria dei metalli, si riscontrano nei settori tradizionali del mobile (+4,9%), dell'oreficeria (+4,9%), delle attività estrattive (4,4%). Invece nelle industrie meccaniche e dei mezzi di trasporto a causa dell'elevato numero di uscite il valore del saldo è più contenuto, pur in presenza di un tasso di entrata sostenuto.

Fra i servizi le attività più tradizionali, come il ramo del credito e assicurazioni e gli studi professionali hanno tassi di entrata più contenuti e saldi occupazionali inferiori al 3%.

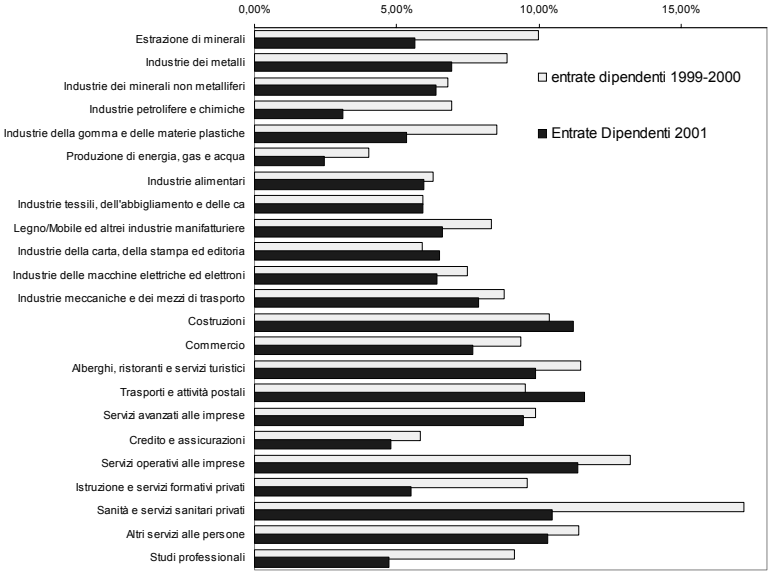
Le attività trainanti dell'occupazione sono i servizi alle imprese avanzati, con un saldo del 6,6%, insieme all'informatica e telecomunicazioni (5%) e ai servizi privati di trasporto (5,4%). I servizi alle imprese operativi (agenzie di investigazione, imprese di pulizia) hanno un tasso di entrata ancora più elevato di quelli avanzati, per l'effetto di induzione occupazionale determinato dalle altre attività terziarie. Si tratta però di attività effimere, caratterizzate anche da elevati tassi in uscita (8,11%) , cosicché il saldo è nettamente inferiore (3,2%).

Elevata mobilità sia in entrata che in uscita presentano anche i servizi sanitari (rispettivamente +10,5% in entrata e +7,4% in uscita). E' in quest'area che si collocano alcune delle professioni a più alto tasso di sviluppo occupazionale in tutti i paesi industrializzati. Delle 30 professioni americane previste a più alto tasso di crescita occupazionale tra il 1990 e il 2005[6] ben 16 sono legate al settore salute e sanità. Il fenomeno, oltre che dal miglioramento della prevenzione e dall'invecchiamento della popolazione, deriva dal fatto che, anche per effetto della crescente partecipazione femminile al lavoro, l'assistenza agli anziani viene sempre più trasferita dalla famiglia alla società.

6. Cfr Cacace (1994).

Nel Veneto continuano a generare occupazione anche le attività turistiche e ricettive (+4,7%) e il settore commerciale. Per gli esercizi di vendita quelle che si vedono attraverso l'indagine Excelsior sono le conseguenze della ristrutturazione in atto nel settore commerciale, con passaggio da un sistema polverizzato in unità di piccolissime dimensioni, a un sistema moderno con esercizi accorpati in unità di vendita di maggiori dimensioni. In questo processo il prezzo in termini di calo occupazionale è pagato dagli esercizi a conduzione familiare, per lo più senza dipendenti, che non vengono rilevati dall'indagine, mentre quello che appare è l'aumento occupazionale delle unità con dipendenti, più moderne ed efficienti.

Graf. 5 – Assunzioni previste ogni 100 dipendenti nel biennio 1999/2000 e nel 2001 rispetto agli occupati per macrosettori

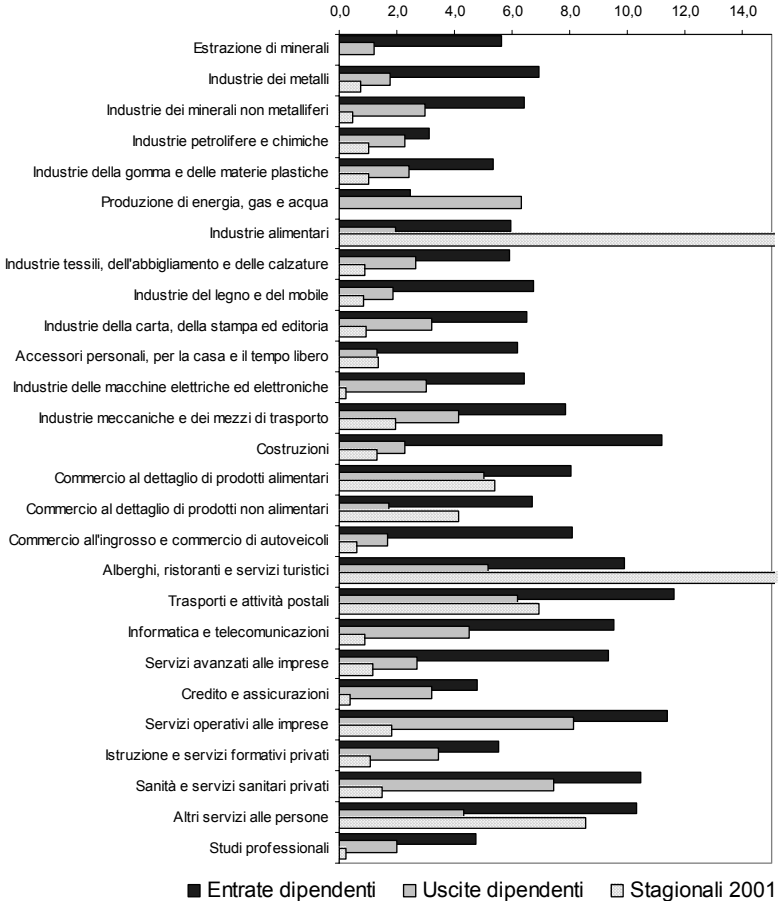


Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Nell'indagine del 2001 il settore è stato disaggregato in tre comparti, diversamente interessati dai mutamenti organizzativi in atto. Il commercio all'ingrosso è quello che presenta la dina-

mica più elevata, sia per quanto riguarda le entrate (+8,1%) che per i saldi (+6,4%). Il commercio al dettaglio alimentare ha tassi di entrata dello stesso ordine di grandezza, ma anche elevati tassi di uscita, con un saldo pari al 3%. Al contrario nel commercio al dettaglio non alimentare il tasso di uscita è bassissimo e il saldo percentuale sostenuto.

Graf. 6 – Tassi di entrata e di uscita di dipendenti previsti 2001 rispetto agli occupati per macrosettori



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Attraverso un'elaborazione sui dati relativi alle assunzioni comunicati obbligatoriamente dalle imprese ai centri per l'impiego (Cpi), è possibile verificare in che misura le assunzioni previste dagli imprenditori si realizzino poi effettivamente.

La verifica è stata effettuata sulle previsioni delle imprese intervistate all'inizio del 1999, limitando l'analisi ai settori dell'industria e del commercio e pubblici esercizi, in quanto per le altre attività terziarie è difficile distinguere in modo esatto quali siano i gruppi e le classi computati per intero in entrambe le fonti. Vengono presi in considerazione solo i rapporti di lavoro che hanno avuto durata complessiva superiore ai tre mesi, cui si riferiscono le previsioni dei caratteri relativi alle nuove figure professionali di Excelsior[7].

Da un controllo effettuato dagli estensori dell'indagine sulle imprese con meno di 100 addetti (che sono la grande maggioranza nel Veneto)[8], risulterebbe che, nonostante i dati previsionali siano richiesti per un arco biennale, le imprese dichiarano che intendono effettuare quasi tutte le assunzioni nell'anno in corso (il 25% risulta già effettuato alla data dell'intervista) e solo il 14,9% nel secondo anno.

In effetti il numero di assunzioni previste dalle imprese nell'indagine Excelsior 1999 è pari alla metà dei nuovi rapporti di lavoro avviati nel solo primo anno.

A fronte delle 88.998 assunzioni previste, nel Veneto dal primo gennaio 1999 al 31 dicembre dello stesso anno i lavoratori assunti con un nuovo rapporto di lavoro nei settori anzidetti e non cessati prima di tre mesi sono stati 189.000, senza considerare gli altri 81.000 rapporti di lavoro trasformati.

La differenza è da imputare per oltre un terzo alle assunzioni in nuove imprese nate nel corso del 1999 (che secondo le ultime informazioni disponibili di fonte Inps, rappresentano circa il 40% della nuova occupazione in complesso) e, per una buona

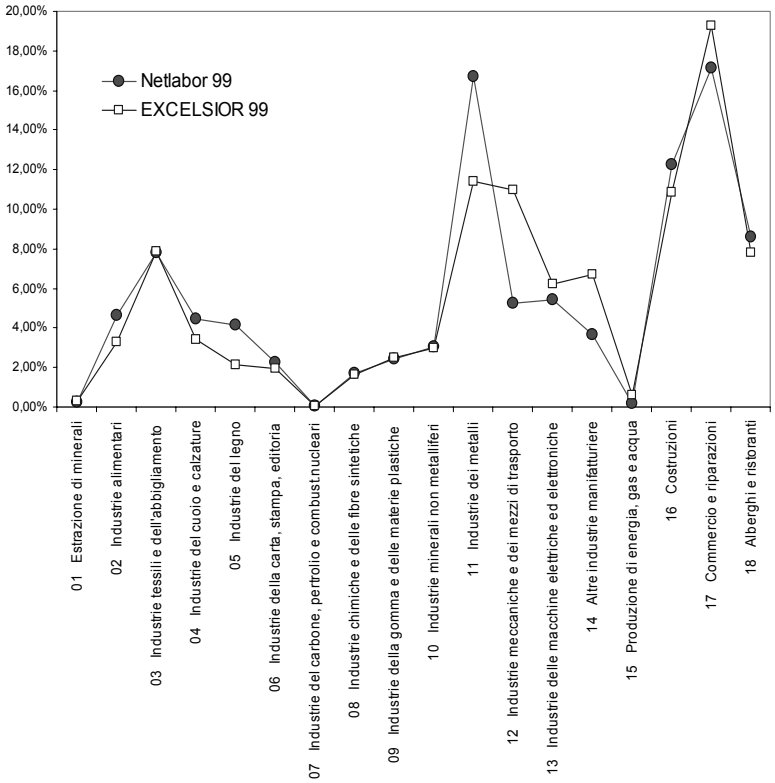
7. Le assunzioni con rapporto di durata inferiore a 3 mesi vengono considerate da Excelsior come stagionali e richieste solo nella prima parte dell'intervista, insieme alle previsioni delle entrate e delle uscite, senza informazioni sul tipo di figura professionale richiesta.

8. Cfr Unioncamere, 1998, *Progetto Excelsior: previsioni occupazionali 1998-1999. Primi risultati*, Roma 9 luglio, distribuito in occasione della presentazione della seconda indagine Excelsior.

quota della parte restante, ad assunzioni sostitutive di lavoratori che si sono dimessi volontariamente nel corso dell'anno per motivi non prevedibili in anticipo da parte del datore di lavoro.

È interessante verificare fino a che punto la parte di assunzioni previste in anticipo rispetti la composizione settoriale delle entrate che di fatto si sono realizzate.

Graf. 7 – Confronto fra distribuzione percentuale per macrosettore delle assunzioni previste da Excelsior nel 1999 e distribuzione % delle nuove assunzioni effettivamente avvenute dal 1/1/99 al 31/12/99 negli stessi macrosettori, secondo i dati dei centri per l'impiego (Netlabor) – Solo industria, commercio e pubblici esercizi



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi, sistema informativo Netlabor e Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Il graf. 7 consente un confronto della distribuzione per settore dei due insiemi che stiamo analizzando. Per quanto riguarda le comunicazioni delle imprese ai centri per l'impiego sono state prese tutte quelle avvenute nei settori e per le durate anzidetti, nel periodo dall'1/1/1999 al 31/12/1999.

I risultati mostrano una sorprendente coerenza nella distribuzione dei flussi. L'unica area del grafico in cui appaiono evidenti differenze è quella dove si colloca l'industria metalmeccanica, in quanto, come già si sapeva, gli archivi dei Cpi sovrastimano l'industria dei metalli a sfavore dell'industria della costruzione di macchine e dei mezzi di trasporto.[9]

Per altro verso il 50% degli addetti ad officine meccaniche di riparazione degli autoveicoli vengono attribuiti dai Cpi al settore metalmeccanico, mentre nell'indagine Excelsior queste attività si collocano nell'ambito del settore commerciale (che, infatti, è sovradimensionato in termini relativi, rispetto agli archivi Cpi).

Nell'anno preso in considerazione risultano inoltre sottostimate nell'indagine Excelsior le assunzioni nel settore del mobile, in quanto riferite solo all'industria del legno. Solo a partire dall'indagine del 2001 al settore è stata aggregata anche l'industria del mobile che, secondo la classificazione Istat, va nel gruppo 'altre'. Nel 1999 le previsioni per questo settore sono confluite, insieme a quelle dell'oreficeria, nel gruppo 'altre industrie manifatturiere', che, infatti, risulta sovrastimato rispetto ai dati dei Cpi.

Per quanto riguarda il saldo occupazionale, attraverso lo stesso questionario dell'indagine viene chiesto alle imprese di dichiarare lo stock di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente. Queste informazioni permettono di ricostruire a posteriori la crescita occupazionale verificatasi l'anno prima, confrontando il saldo con quello previsto per quell'anno.

Nel 1998 la riduzione del tasso di crescita del pil rispetto ai valori dell'anno precedente ha determinato una crescita occupazionale inferiore alle previsioni. Per effetto della sostenuta ripresa avvenuta nel 1999 (la variazione del pil rispetto al trime-

9. L'errore, già segnalato da Veneto Lavoro in altre indagini, è dovuto al fatto che, in mancanza di una codifica precisa dell'impresa che invia la comunicazione di assunzione, l'operatore attribuisce all'attività il primo codice che appare nella classificazione delle industrie metalmeccaniche.

stre corrispondente dell'anno precedente è stata in progressiva crescita, passando dallo 0,9% del primo trimestre 1999 al 3,3% del primo trimestre 2000), invece, in quell'anno la realtà ha superato le previsioni.

Per la quarta indagine, che stiamo analizzando non è possibile fare una verifica dall'interno del sistema informativo Excelsior, in quanto i dati di consuntivo si riferiscono al 2000, quelli previsionali al 2001.

Tab. 8 – Confronto fra saldo % previsto dalle imprese e saldo % riscontrato l'anno seguente, secondo il sistema informativo Excelsior

	Previsti 98-99	*Realizzati 1998*	*Previsti 99-2000*	*Realizzati 1999*	*Realizzati 2000*	*Previsti 2001*
1 -9 dipendenti	7,19	5,01	4,27	6,55	3,28	9,50
10-49 dipendenti	1,83	0,77	2,10	-2,10	1,22	3,72
50-249 dipendenti	1,37	0,85	1,76	6,41	2,81	1,94
>=250 dipendenti	0,21	-1,15	0,46	0,75	1,82	1,66
totale	2,92	1,34	2,19	2,42	2,22	4,37

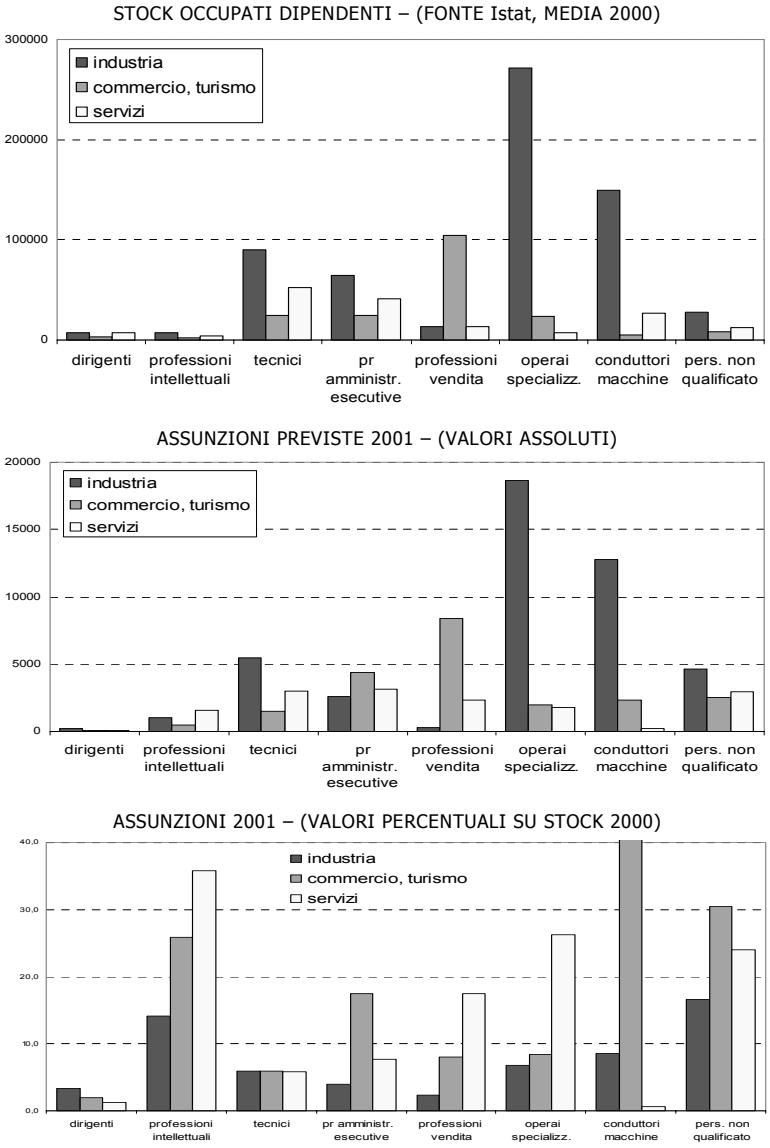
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

3. Come cambia la struttura professionale dell'occupazione

Un appunto che viene fatto a tutte le indagini non guidate sulla domanda di figure professionali è che esse finiscono con il "fotografare" la situazione attuale e non consentono di anticipare i fabbisogni futuri.

In effetti, malgrado i cambiamenti tecnologici ed organizzativi in atto e l'enfasi posta sulle nuove professioni dalla letteratura sull'economia del lavoro, le figure professionali che continuano ad essere più richieste nel Veneto (cfr graf. 8, grafico di mezzo) sono quelle del passato, con assoluta prevalenza degli operai specializzati e dei conduttori di macchine nel settore industriale. Questi due gruppi da soli rappresentano il 38% di tutta la domanda, contro il 31% della media nazionale. Gli altri gruppi pesano tutti meno che a livello nazionale: in particolare i tecnici rappresentano il 12,1% contro il 13,5% nazionale, le professioni di vendita il 13,4% contro il 15,9% nazionale.

Graf. 8 – Assunzioni previste nel 2001 nell'industria, nel commercio e pubblici esercizi e nei servizi. Valori assoluti e percentuali sullo stock di occupati dipendenti secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Se però anziché osservare le quantità in valore assoluto si punta l'attenzione sui tassi di crescita (grafico in basso) il quadro cambia notevolmente. Secondo una tendenza tipica dell'economia dei paesi più sviluppati – come, ad esempio, gli Stati Uniti – la tensione di crescita si polarizza sui gruppi di rango estremo.

Sono in massima espansione per un verso professioni intellettuali-scientifiche ad elevata specializzazione, soprattutto terziarie, per altro verso quelle manuali meno qualificate del settore del commercio e dei servizi. Le professioni amministrative ed esecutive sono in aumento soprattutto nel commercio per supportare il salto organizzativo del settore. Gli operai specializzati e le professioni di vendita, invece, aumentano nei servizi, che incorporano funzioni diversificate decentrate dagli altri settori.

Tab. 9 – Assunzioni previste nei bienni 1998/99, 1999/2000 e 2000/2001 secondo il grande gruppo professionale di appartenenza

	1999		*2000*		*2001*		*Variazione %*	
	v.a	*%*	*v.a*	*%*	*v.a*	*%*	*99 - 00*	*00 - 01*
Dirigenti e direttori	438	0,48	467	0,52	383	0,47	6,62	-17,99
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3.101	3,39	2.695	3,03	3.095	3,76	-13,09	14,84
Prof. intermedie (tecnici)	13.553	14,82	11.815	13,28	9.936	12,07	-12,82	-15,90
Prof. esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	8.754	9,57	10.226	11,49	10.096	12,26	16,82	-1,27
Prof. relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	16.491	18,03	17.204	19,33	11.059	13,43	4,32	-35,72
Operai specializzati	23.852	26,07	21.349	23,99	22.386	27,19	-10,49	4,86
Conduttori di impianti	17.611	19,25	17.795	19,99	15.272	18,55	1,04	-14,18
Personale non qualificato	7.679	8,39	7.447	8,37	10.110	12,28	-3,02	35,76
Totale	91.479	100,00	88.998	100,00	82.337	100,00	-2,71	-7,48

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Sotto il profilo della struttura professionale (tab. 9), sono però proprio le professioni di vendita e i servizi alle famiglie che più si riducono rispetto all'anno precedente (-35%), insieme alle professioni intermedie (-16%). Le variazioni positive rispettano il modello precedentemente evidenziato, polarizzandosi agli estremi: aumentano per un verso le professioni intellettuali ad elevata specializzazione (+14,84%) per altro verso il perso-

nale non qualificato (+35,8%). L'aumento delle professioni ad elevata specializzazione avviene tutto nel settore dei servizi, con una crescita del 67%, a fronte di un calo del 13% sia nell'industria che nel commercio. Anche in quest'ultimo settore si ha una polarizzazione della crescita: le uniche professioni con assunzioni in aumento sono i dirigenti e le figure operaie con bassa qualifica (conduttori di impianti).

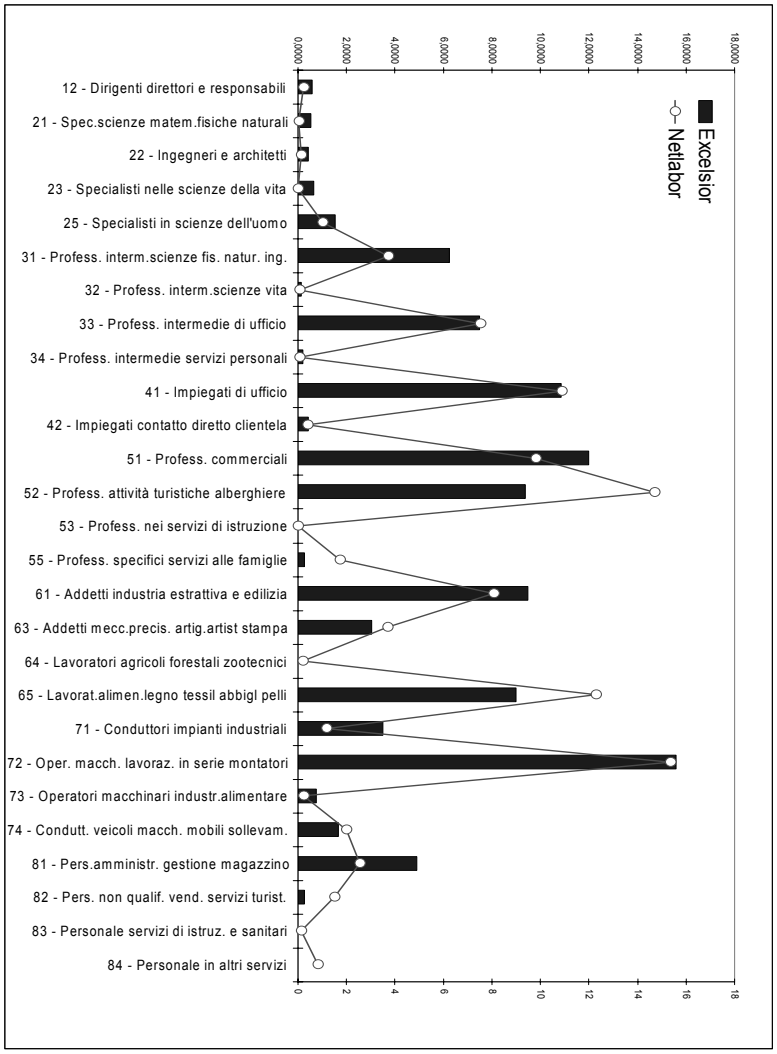
Nell'industria sono anche in calo le assunzioni di personale amministrativo, mentre aumenta il personale addetto alle vendite.

Tab. 10 – Assunzioni previste nel biennio 1998/99 e nel biennio 1999/2000 secondo il grande gruppo professionale di appartenenza e il settore di attività

	2000	*2001*	*Variaz.*
Industria			
Dirigenti e direttori	256	238	-7,0
Prof. intellettuali, scientifiche	1.162	1.004	-13,6
Prof. intermedie (tecnici)	5.647	5.435	-3,8
Prof. esecutive amministr.,gestione	3.245	2.577	-20,6
Prof. vendite e servizi famiglia	273	298	9,2
Operai specializzati	18.337	18.640	1,7
Conduttori impianti	15.893	12.773	-19,6
Personale non qualificato	4.146	4.660	12,4
Totale	48.959	45.625	-6,8
Commercio, alberghi			
Dirigenti e direttori	48	56	16,7
Prof. intellettuali, scientifiche	585	504	-13,8
Prof. intermedie (tecnici)	2.339	1.481	-36,7
Prof. esecutive amministr.,gestione	4.202	4.377	4,2
Prof. vendite e servizi famiglia	10.802	8.422	-22,0
Operai specializzati	2.270	1.999	-11,9
Conduttori impianti	1.745	2.325	33,2
Personale non qualificato	2.417	2.544	5,3
Totale	24.408	21.708	-11,1
Servizi			
Dirigenti e direttori	163	89	-45,4
Prof. intellettuali, scientifiche	948	1.587	67,4
Prof. intermedie (tecnici)	3.829	3.020	-21,1
Prof. esecutive amministr.,gestione	2.779	3.142	13,1
Prof. vendite e servizi famiglia	6.129	2.339	-61,8
Operai specializzati	742	1.747	135,4
Conduttori impianti	157	174	10,8
Personale non qualificato	884	2.906	228,7
Totale	15.631	15.004	-4,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Graf. 9 – Confronto fra distribuzione percentuale per gruppo professionale delle assunzioni previste da Excelsior per il 2000 nei settori dell'industria e del commercio-pubblici esercizi e distribuzione percentuale delle nuove assunzioni effettivamente realizzate nello stesso periodo e negli stessi settori, secondo i dati dei centri per l'impiego (Netlabor)



* vedi nota 10.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Anche per la struttura delle professioni è interessante un confronto con la distribuzione delle assunzioni avvenute di fatto nei settori e per le durate cui si riferisce Excelsior, secondo i dati dei centri per l'impiego. Il graf. 9[10] mostra come, anche sotto questo profilo, ci sia una conferma delle previsioni.

Nella tab. 11 sono sintetizzati alcuni dei caratteri più significativi rilevati da Excelsior per ciascuna figura professionale.

Rispetto al 1999 aumenta la quota di assunzioni a tempo indeterminato, cresce l'importanza attribuita dalle imprese all'esperienza e aumenta la difficoltà di reperimento, mentre è minore il numero di assunzioni in sostituzione di analoga figura.

Tab. 11 – Assunzioni previste nel 2001 secondo alcune caratteristiche

	Totale (val. ass.)	*In impr. <50 dip. %*	*A tempo indeter. %*	*A part-time %*	*Senza esper. %*	*Di diff. reperim. %*	*In sostituz. %*
Totale 1998/1999	91.479	64,0	60,2	5,64	52,2	50,6	39,7
Totale 1999/2000	88.998	57,9	59,9	5,50	51,2	43,7	31,5
Totale 2001	82.337	59,9	63,7	6,18	53,3	51,0	28,1
Dirigenti e direttori	383	21,1	70,0	0,00	9,1	53,5	33,9
Prof.intellettuali, scientifiche	3.095	52,8	75,4	2,81	32,0	40,0	24,4
Prof. intermedie (tecnici)	9.936	54,9	67,1	3,53	41,9	40,5	23,1
Prof.esecutive amm.	10.096	52,0	65,3	3,97	64,0	24,0	24,5
Prof. vendite e serv.famiglia	11.059	48,6	52,7	19,07	61,9	41,0	40,7
Operai specializzati	22.386	76,3	66,5	1,99	39,7	67,9	24,3
Conduttori impianti	15.272	63,4	64,7	2,19	55,4	56,1	24,6
Personale non qualificato	10.110	47,3	58,9	13,48	79,7	57,3	37,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

10. Nel raggruppamento delle professioni il Sistema informativo Excelsior ha creato un gruppo denominato "Operatori macchinari tecnico industriali" , non presente nella classificazione delle professioni Istat, che raccoglie un numero consistente di nuovi assunti. Negli archivi dei centri per l'impiego le figure professionali ricadenti in questo gruppo in gran parte trovano collocazione nei gruppi 86 "Personale non qualificato nelle costruzioni e attività industriali" e 62 "Operai metalmeccanici ed assimilati". Per non creare confusione questi tre gruppi sono stati esclusi dal calcolo della distribuzione e non compaiono nel graf. 9.

4. Le assunzioni di personale stagionale

Alle 82.337 assunzioni di durata superiore ai tre mesi previste per il biennio (ma che di fatto si riferiscono per oltre il 70% alla prima annualità) vanno aggiunte per il 2001 altre 31.769 assunzioni di durata inferiore ai tre mesi, denominate in Excelsior "stagionali". La quantità è inferiore sia in valore assoluto che come incidenza percentuale rispetto a quella della precedente indagine.

Al 2001 le assunzioni stagionali previste rappresentano il 38,58% delle assunzioni non stagionali, contro il 46,70% dell'Italia e il 55,54% del Nord-Est in complesso, e un'incidenza sugli occupati alle dipendenze pari al 2,9% (contro il 3,4% dell'Italia e il 4,2% del Nord-Est).

Il 60% delle assunzioni stagionali si concentra nei tre settori dell'industria alimentare (25%), degli alberghi e pubblici esercizi (23%) e dei trasporti (12%). Nel settore alimentare, in particolare, le assunzioni stagionali sono quasi il quadruplo di quelle stabili e rappresentano il 23% dello stock di occupati. Quote elevate di assunzioni stagionali si riscontrano inoltre (fra parentesi sono indicati nell'ordine il rapporto su 100 assunzioni non stagionali e il rapporto su 100 occupati dipendenti):

- a livello settoriale, nelle industrie alimentari (389,08%; 23,16%), negli alberghi, villaggi turistici e ristoranti (154,02%; 15,22%), nel commercio al dettaglio (63,86%; 4,58%), nei servizi alle persone (83,10%; 8,56%), nei trasporti (59,58%; 6,91%). Complessivamente in questi 5 settori si concentra il 74% di tutte le assunzioni stagionali previste;
- a livello territoriale, nelle province di Belluno (73,9%; 5,4%), Verona (65,8%; 5,3%), Venezia (55,3%; 4%) e Rovigo (51,9%; 3,5%).

Inoltre, a differenza di quanto veniva rilevato dall'indagine precedente, la quota di assunzioni stagionali risulterebbe tanto più elevata quanto maggiore è la dimensione delle imprese: al di sopra dei 250 addetti esse rappresentano il 61,7% delle assunzioni di durata superiore ai tre mesi e il 5,5% di tutti gli occupati dipendenti (fenomeno esattamente opposto a quanto registrato nell'indagine precedente).

Tab. 12 – Assunzioni di personale stagionale previste al 2001 per settore di attività

Settore economico	*Non stagionali*		*Stagionali*	
	Val. ass.	*Val. %*	*Val. ass.*	*Val. %*
Estrazione di minerali	110	0,1	0	0,0
Industrie dei metalli	6.415	7,8	686	2,2
Industrie dei minerali non metalliferi	1.878	2,3	135	0,4
Industrie petrolifere e chimiche	576	0,7	192	0,6
Industrie della gomma e delle materie	1.210	1,5	231	0,7
Produzione di energia, gas e acqua	475	0,6	9	0,0
Industrie alimentari	1.997	2,4	7.770	24,5
Industrie tessili, dell'abbigliamento	7.075	8,6	1.066	3,4
Industrie del legno e del mobile	3.911	4,7	481	1,5
Industrie della carta, della stampa	1.595	1,9	230	0,7
Accessori personali, per la casa	1.023	1,2	220	0,7
Industrie delle macchine elettriche	3.722	4,5	133	0,4
Industrie meccaniche e dei mezzi di trasp.	7.125	8,7	1.750	5,5
Costruzioni	8.513	10,3	986	3,1
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari	1.867	2,3	1.253	3,9
Commercio al dettaglio di prodotti non alimentari	2.876	3,5	1.776	5,6
Commercio all'ingrosso e commercio di	6.017	7,3	451	1,4
Alberghi, ristoranti e servizi turisti	4.639	5,6	7.145	22,5
Trasporti e attività postali	6.309	7,7	3.759	11,8
Informatica e telecomunicazioni	2.432	3,0	227	0,7
Servizi avanzati alle imprese	2.100	2,6	259	0,8
Credito e assicurazioni	2.014	2,4	154	0,5
Servizi operativi alle imprese	3.502	4,3	560	1,8
Istruzione e servizi formativi privati	261	0,3	50	0,2
Sanità e servizi sanitari privati	1.666	2,0	238	0,7
Altri servizi alle persone	2.378	2,9	1.976	6,2
Studi professionali	651	0,8	32	0,1
Totale	82.337		31.769	

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 13 – Assunzioni di personale stagionale previste al 2001 per provincia

	Non stagionali		*Stagionali*	
	Val. ass.	*Val. %*	*Val.ass.*	*Val. %*
Verona	14.514	17,6	9.555	30,1
Vicenza	17.275	21,0	2.832	8,9
Belluno	3.752	4,6	2.771	8,7
Treviso	15.853	19,3	3.908	12,3
Venezia	12.263	14,9	6.781	21,3
Padova	15.911	19,3	4.484	14,1
Rovigo	2.769	3,4	1.438	4,5
Totale	82.337	100,0	31.769	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

5. I posti vacanti

Il 15% del totale dei nuovi posti di lavoro previsti è immediatamente disponibile. La quota non varia molto da un settore all'altro. È più contenuta in alcune attività tradizionali, come l'industria alimentare (12%), il settore moda (15%), l'industria dell'estrazione di materiali lapidei (11%), e nelle attività terziarie, ad esclusione dei trasporti.

Tab. 14 – Assunzioni previste per il 2001 e quota di posti vacanti per settore

	Assunzioni 2001	*Posti vacanti*	*Quota posti vacanti*
Estrazione di minerali	110	5	4,5
Ind. dei metalli	6.415	982	15,3
Ind. dei minerali non metalliferi	1.878	223	11,9
Ind. petrolifere e chimiche	576	113	19,6
Ind. della gomma e delle materie	1.210	234	19,3
Produzione di energia, gas e acqua	475	11	2,3
Ind. alimentari	1.997	249	12,5
Ind. tessili, dell'abbigliamento	7.075	1.113	15,7
Ind. del legno e del mobile	3.911	703	18,0
Ind. della carta, della stampa ed	1.595	340	21,3
Accessori personali, per la casa e il	1.023	131	12,8
Ind. delle macchine elettriche ed	3.722	742	19,9
Ind. meccaniche e dei mezzi di tr	7.125	1.174	16,5
Costruzioni	8.513	1.400	16,4
Commercio al dettaglio di prodotti alimentari	1.867	207	11,1
Comm. al dettaglio di prodotti non alimentari	2.876	239	8,3
Comm. all'ingrosso e commercio di autoveicoli	6.017	717	11,9
Alberghi, ristoranti e servizi turisti	4.639	508	11,0
Trasporti e attività postali	6.309	1.295	20,5
Informatica e telecomunicazioni	2.432	334	13,7
Servizi avanzati alle imprese	2.100	240	11,4
Credito e assicurazioni	2.014	242	12,0
Servizi operativi alle imprese	3.502	521	14,9
Istruzione e servizi formativi privati	261	4	1,5
Sanità e servizi sanitari privati	1.666	168	10,1
Altri servizi alle persone	2.378	344	14,5
Studi professionali	651	94	14,4
Totale	82.337	12.333	15,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

6. Le assunzioni in sostituzione

Le assunzioni in sostituzione di analoga figura presente in azienda sono invece molto elevate nelle professioni di nascita meno recente, presenti in imprese dove la struttura per età dei lavoratori dipendenti è elevata. Nel Veneto la quota sostitutiva è pari a meno di un terzo di tutte le assunzioni previste, con un calo dal 40% del 1998 al 32% del 1999 al 28% del 2001, segno di un processo di innovazione organizzativa in atto all'interno delle imprese. Le sostituzioni riguardano in misura più consistente personale non specializzato e figure professionali manuali tradizionali a basso tasso di crescita, quali personale non qualificato addetto alle pulizie (66%), conduttori di impianti per la lavorazione a caldo dei metalli, fonditori, colatori (75%), conduttori di catene di montaggio automatizzate (45%), addetti ai servizi di assistenza sanitaria domiciliare (67%). Nelle professioni di nascita recente, invece, il processo di sostituzione è bassissimo. Delle assunzioni di tecnici e operatori informatici solo il 2% è in sostituzione, degli specialisti in selezione e formazione del personale solo il 3%, degli ingegneri meccanici solo il 7%.

Tab. 15 – Assunzioni di figure professionali in sostituzione di analoga figura presente in azienda, per gruppo professionale. Valori percentuali su totale assunzioni per grande gruppo professionale

	1999	*2001*	*% in sostituz. nel 1999*	*% in sostituz. nel 2001*
Dirigenti e direttori	467	383	42,4	33,9
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata special.	2695	3.095	21,6	24,4
Prof. intermedie (tecnici)	11.815	9.936	29,2	23,1
Prof. esecutive relative all'amm. e alla gestione	10.226	10.096	35,7	24,5
Prof. relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	17.204	11.059	34,3	40,7
Operai specializzati	21.349	22.386	22,2	24,3
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili, operatori di montaggio industriale	17.795	15.272	38,5	24,6
Personale non qualificato	7.447	10.110	35,6	37,0
Totale	88.998	82.337	31,5	28,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Rispetto al 1999 è in aumento la quota di sostituzioni per le professioni di vendita e servizi alle famiglie (da 34% a 40%),

mentre sono in forte calo per un verso quella delle professioni non manuali intermedie (da 29% a 23%) e delle professioni esecutive e amministrative, a causa dell'età media più giovane e del prolungamento della vita lavorativa delle donne, che sono la componente maggioritaria di questo gruppo; per motivi opposti quella dei conduttori di impianti e operatori di montaggio industriale, oggi sempre più sostituiti da processi automatizzati.

7. Le professioni di difficile reperimento

I gruppi professionali per i quali la difficoltà di reperimento è attribuita alla mancanza della necessaria qualificazione o esperienza sono quelli a più elevata specializzazione: dirigenti (17%), professioni intellettuali specializzate (20%), operai specializzati (23%), con in testa figure quali specialisti di problemi del personale, ingegneri, operatori di elaborazione dati, addetti all'assistenza personale a domicilio, carpentieri e falegnami nell'edilizia, idraulici, verniciatori industriali, decoratori su vetro e ceramica, sarti, ecc. Per dirigenti e operai specializzati è anche massima la concorrenza fra le imprese.

In una regione come il Veneto, dove l'occupazione non manca e dove si è verificata negli ultimi decenni una crescita di livelli di istruzione e di reddito a ritmi sorprendenti, la difficoltà di reperimento dipende in molti casi dal rifiuto da parte dell'offerta per l'insufficiente motivazione economica o di carriera di quelle determinate professioni.

Quelle che vengono rifiutate per questi motivi sono le professioni a bassa qualifica (28,8%), in particolare: facchini (64%), personale ausiliario addetto all'imballaggio e al magazzino (22%), camerieri ed assimilati (32%), addetti ai distributori di benzina (35%), professioni per le quali la remunerazione non è adeguata al rischio come quelle di guardia privata di sicurezza (41%), operatore di gru. Anche molte professioni tradizionali sono rifiutate dalle nuove generazioni, in particolare: tessitori e maglieristi (87%), pittori e stuccatori (54%), tappezzieri e materassai, specialisti di saldatura elettrica, meccanici e riparatori di automobili (28%).

Tab. 16 – Totale assunzioni previste nel biennio 1999/2000 e nel 2001 per grandi gruppi professionali e difficoltà di reperimento

	Totale assunzioni	*Nessuna difficoltà*	*(a)*	*(b)*	*(c)*	*(d)*	*Totale difficili*
1999							
Dirigenti direttori e responsabili	467	66,8	0,4	16,9	12,9	3,0	33,2
Profess. intell.scientif. specializz.	2.695	52,5	2,3	20,0	21,3	4,0	47,6
Profess. intermedie, tecnici	11.815	67,2	2,7	14,3	12,4	3,4	32,8
Profess. esecutive amm. gestione	10.226	80,8	0,5	11,5	3,6	3,6	19,2
Profess. vendita e servizi famiglie	17.204	67,8	1,1	12,2	8,3	10,6	32,2
Operai specializzati	21.349	36,1	3,0	22,8	25,2	12,9	63,9
Cond. impianti macchin. montaggio	17.795	53,2	3,6	13,2	20,3	9,8	46,9
Personale non qualificato	7.447	44,9	1,4	7,9	14,8	30,9	55,0
Totale							
% su totale assunzioni	88.998	56,3	2,3	15,0	15,7	10,7	43,7
% su assunz. di difficile reperimento			5,2	34,4	35,9	24,5	100,0
2001							
Dirigenti direttori e responsabili	383	46,5	9,7	22,5	16,2	5,2	53,5
Profess. intell.scientif. specializz.	3.095	60,0	2,7	17,3	15,6	4,5	40,0
Profess. intermedie, tecnici	9.936	59,5	4,3	18,4	13,2	4,6	40,5
Profess. esecutive amm. gestione	10.096	76,0	0,8	10,9	9,0	3,3	24,0
Profess. vendita e servizi famiglie	11.059	59,0	5,2	16,2	11,3	8,2	41,0
Operai specializzati	22.386	32,1	4,6	24,8	30,7	7,8	67,9
Cond. impianti macchin. montaggio	15.272	43,9	2,6	13,5	29,9	10,0	56,1
Personale non qualificato	10.110	42,7	1,1	11,5	27,5	17,2	57,3
Totale							
% su totale assunzioni	82.337	49,0	3,3	17,1	22,2	8,3	51,0
% su assunz. di difficile reperimento			6,5	33,6	43,5	16,4	100,0

Motivi difficoltà reperimento:
a) mancanza strutture formative;
b) mancanza della necessaria qualificazione, esperienza;
c) ridotta presenza, forte concorrenza tra le imprese per questa figura professionale;
d) 1999 insufficienti motivazioni economiche, altri motivi; 2001 retribuzione elevata, altri motivi.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Nel 2001 il Veneto ritorna ad essere, come nel 1997, la regione che presenta la massima difficoltà di reperimento della manodopera. Il 51% delle figure richieste è difficile da reperire. L'assenza delle figure ricercate non è riconducibile ad un unico motivo. Secondo gli imprenditori i motivi vengono fatti risalire a un mix di concause, che altrove prevalgono singolarmente. La motivazione principale è la ridotta presenza e forte concorrenza tra le imprese (43,5%). Per questa causa il Veneto risulta al secondo posto dopo Friuli e Marche. Subito dopo vengono le

difficoltà connesse con la mancanza della necessaria qualificazione ed esperienza (34%), rispetto alle quali il Veneto è secondo all'Umbria e alle Marche.

La tesi interpretativa corrente secondo cui la difficoltà di reperimento dipenderebbe dal rifiuto dell'offerta per lavori non appaganti rispetto alle proprie aspirazioni viene per ultima in ordine di importanza: i motivi connessi con la retribuzione elevata riguardano solo il 16% delle figure professionali di difficile reperimento. Tuttavia anche rispetto a questo aspetto il Veneto è ai primi posti a livello nazionale, risultando secondo solo rispetto a Trentino, Molise e Lombardia.

Le figure professionali più difficili da trovare sono come in passato quelle operaie e, in particolare, gli operai specializzati (67,9%).

Non ci sono invece difficoltà a trovare personale da adibire a mansioni di ufficio o di vendita e per le professioni non manuali. Il 76% delle professioni esecutive amministrative, il 60% delle professioni intellettuali e tecniche e il 59% delle professioni di vendita risultano di facile reperimento.

Rispetto all'indagine del 1999 aumenta il peso della motivazione che fa riferimento all'elevata concorrenza tra imprese (da 36% a 44%). In un mercato con elevatissima mobilità come quello del Veneto, in cui l'apprendimento sul lavoro viene tenuto in grande considerazione e i percorsi professionali e di carriera dei lavoratori avvengono nella maggior parte dei casi per movimenti orizzontali da lavoro a lavoro, è inevitabile che i lavoratori migliori finiscono con l'essere contesi fra un'impresa e l'altra.

Fra le professioni per le quali è maggiore la concorrenza vi sono, in particolare (tab. 17): operatori di macchine per la produzione in serie di mobili, carpentieri e falegnami nell'edilizia, operatori di finiture nell'edilizia (pittori, stuccatori, decoratori), elettricisti nelle costruzioni civili, conduttori di impianti per la lavorazione a caldo, hostess e stewards.

Anche il problema dell'insufficiente qualificazione e formazione è segnalato per molte delle professioni dell'edilizia (muratori in pietra e cemento armato) e dell'artigianato di servizio: idraulici e termoidraulici nelle costruzioni civili, meccanici e montatori di apparecchi termici e di condizionamento, addetti all'installazione di impianti di isolamento, infissi serramenti, nonché per le figure specialistiche nel settore turistico e della ristorazione.

Tab. 17– Le figure professionali più difficili da reperire nel 2002

	Totale	*% diff. rep.*	*(a)*	*(b)*	*(c)*	*(d)*	*% max extra com.*
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	173	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	26,0
Altri operai addetti all'edilizia	353	97,5	0,0	77,9	19,5	0,0	0,3
Hostesses, stewards ed assistenti a terra del trasp. aereo	213	89,7	0,0	13,1	76,5	0,0	0,0
Macellai, pesciaioli ed assimilati	390	84,6	0,0	27,7	55,9	0,0	46,7
Addetti ai distributori di carburanti	143	83,2	0,0	0,0	0,0	83,2	0,0
Idraulici e termoidraulici nelle costruzioni civili	527	82,0	11,2	69,1	1,7	0,0	11,4
Operat. di macc.di prod. in serie di mobili e art. in legno	430	80,9	0,7	14,2	50,2	0,0	32,1
Carpentieri, falegnami nell'edilizia, pontatori	642	80,2	0,6	24,5	48,4	0,0	29,8
Fonditori, animisti fonderia, saldatori, tagliatori a fiamma	1.308	79,9	1,5	39,1	22,4	1,7	41,8
Muratori in pietra, mattoni, refrattari e muratori in cem. ar.	2.687	79,3	0,4	33,2	37,6	0,4	41,5
Operai delle calzature, dei guanti e di altri articoli in cuoio	393	78,9	9,2	17,6	35,9	1,0	36,4
Conduttori impianti per lavoraz. a caldo metalli, fonditori	237	78,5	0,0	4,6	70,9	3,0	72,2
Meccan. e montatori di apparecchi termici, idraulici, cond.	149	77,9	0,0	66,4	11,4	0,0	0,0
Conduttori macch. mov. terra e macc. mobili per perf. edili	408	77,2	0,0	14,5	61,8	0,0	1,2
Specialisti nel settore turistico e della ristorazione	113	77,0	1,8	68,1	3,5	0,0	28,3
Sarti, tagliatori, modellisti, cappellai e pellicciai	1.170	76,2	5,8	24,4	28,8	0,6	26,6
Conduttori macchinari per tipograf., cartotec., fabbr.cartoni	163	76,1	0,0	8,6	52,8	0,0	33,7
Elettricisti nelle costruzioni civili	237	75,9	0,0	0,4	75,5	0,0	19,0
Addetti install. impianti di isolam., vetri, infissi, serramenti	124	75,8	0,0	62,9	7,3	0,0	11,3
Ebanisti, operai del trattamento del legno ed assimilati	1.941	75,7	6,3	24,5	36,9	0,6	30,8
Costruttori di utensili, modellatori, attrezzisti macch. utensili	281	75,1	6,4	13,2	48,0	4,3	40,9
Gioiellieri, orafi ed assimilati	478	74,9	0,0	34,1	28,5	1,9	5,0
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	768	73,4	1,4	10,0	29,4	0,0	43,2
Paramedici, infermieri e assimilati	207	73,4	13,5	31,9	13,0	0,5	29,5
Addetti ai servizi di assistenza sanitaria e domiciliare	1.029	73,2	10,7	37,9	7,8	5,9	34,8
Personale non qualificato delle costruzioni	1.657	71,9	0,0	27,9	33,5	1,3	31,2
Operat. di macch. per confezione di abbigl. in stoffa e affini	954	71,1	0,9	25,9	29,4	0,0	34,6
Montatori di carpenteria metallica, lastroferratori	1.599	70,7	9,1	21,8	34,3	1,4	37,1
Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	165	69,1	8,5	23,0	23,6	4,2	35,8
Professioni relative a serv.di sicurezza, vigilanza e custodia	242	69,0	0,0	0,0	66,5	1,2	40,9
Lavandai, stiratori a mano ed assimilati	258	69,0	0,0	0,0	0,0	0,0	70,2
Disegnatori artistici e assimilati	157	68,8	1,9	49,0	17,8	0,0	15,3
Costruttori e riparatori di strumenti ottici, lenti, orologi	149	68,5	17,4	19,5	25,5	0,0	12,8
Assemblatori per produz.in serie di articoli in legno e affini	333	65,8	1,5	14,1	46,2	3,0	37,5
Meccanici, riparatori, manutentori automobili, motori e ass.	2.363	65,1	11,1	18,8	33,1	0,6	25,2
Progettisti e tecnici cad-cam e di computer grafic	229	65,1	5,7	3,9	52,8	0,4	7,4
Stampatori, tipografi, compositori, fototecnici ed assimilati	481	64,9	13,9	24,7	24,7	0,6	18,1
Rettificatori, levigatori e affilatori di metalli	115	64,3	0,0	36,5	16,5	0,0	44,3
Personale non qualif. delle attività industriali ed assimilati	3.948	64,3	1,2	16,5	33,8	1,6	47,3
Operatori macchinari dell'industria tessile e confezioni	1507	64,1	7,3	14,1	40,3	0,0	43,9

Motivi difficoltà reperimento:
a) mancanza strutture formative;
b) mancanza della necessaria qualificazione, esperienza;
c) ridotta presenza, forte concorrenza tra le imprese per questa figura professionale;
d) 1999 insufficienti motivazioni economiche, altri motivi; 2001 retribuzione elevata, altri motivi.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Le professioni 'rifiutate' per motivi retributivi sono una minoranza. L'unica emergente è quella degli addetti a distributori di carburante. Altre segnalate per una quota superiore al 5% sono: il personale ausiliario di magazzino, gli addetti ai servizi di assistenza sanitaria e domiciliare.

8. Le assunzioni di extracomunitari

La crescente necessità di ricorrere a forze di lavoro extracomunitarie per sopperire alle carenze di offerta, che si verificano nelle regioni più sviluppate, per problemi economici e demografici, ha indotto Unioncamere ad occuparsi anche di questa tematica. A partire dall'indagine del 1999 alle imprese intervistate viene chiesto anche di esprimere previsioni sulla quota massima di assunzioni di personale proveniente da Paesi extracomunitari. Poiché per una medesima figura professionale possono essere richieste una o più assunzioni, il dato preso in considerazione nelle elaborazioni è la quota massima dichiarata. Secondo le indicazioni metodologiche fornite dagli estensori dell'indagine esso va inteso "come espressione di un potenziale la cui numerosità potrebbe variare nel corso del biennio secondo il verificarsi o meno di determinate condizioni".

Tab. 18 – Assunzioni di extracomunitari previste nel biennio 1999/2000, secondo il grande gruppo professionale

	1999-2000			*2001*		
	numero	*%*	*% su totale assunti*	*numero*	*%*	*% su totale assunti*
Dirigenti direttori e responsabili	1	0,0	-	18	0,1	-
Prof. intell.scientif. specializzate	166	0,5	6,2	224	1,1	7,2
Prof. intermedie, tecnici	508	1,7	4,3	894	4,2	9,0
Prof. esecutive amm. gestione	1.316	4,3	12,9	2.227	10,5	22,1
Prof. vendita e servizi famiglie	7.821	25,4	45,5	2.019	9,5	18,3
Operai specializzati	7.451	24,2	34,9	6.690	31,5	29,9
Conduttori imp.macch.montaggio	9.185	29,8	51,6	4.703	22,1	30,8
Personale non qualificato	4.333	14,1	58,2	4.459	21,0	44,1
Totale	30.781	100,0	34,6	21.234	100,0	25,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 19 – Assunzioni potenziali di extracomunitari previste nel 2001 per settore di attività e altre caratteristiche

	Assunz. extracomunitari 2001			*di cui : (valori %)*		
	Val. ass.	*% sul totale assunz.*	*in impr. con meno di 50 dip.*	*con necessità di formaz.*	*Con meno di 25 anni*	*senza espe-rienza*
Totale Veneto 1999	30.781	34,6	62,6	38,2	33,5	53,6
Totale Veneto 2001	21.234	25,8	49,6	47,8	26,6	64,5
Totale industria	12.969	28,4	61,2	45,6	33,7	58,2
Estrazione di minerali	38	34,5	86,8	10,5	55,3	57,9
Industrie dei metalli	2.073	32,3	65,7	49,1	28,8	48,4
Ind. dei minerali non metalliferi	560	29,8	62,3	33,8	51,6	44,6
Ind. petrolifere e chimiche	83	14,4	78,3	53,0	53,0	69,9
Ind. della gomma e materie plastiche	468	38,7	63,2	50,0	24,8	58,1
Produzione di energia, gas e acqua	148	31,2	0,0	100,0	68,9	49,3
Ind. alimentari	304	15,2	9,2	5,3	20,1	82,9
Ind. tessili, abbigl. e calzature	2.238	31,6	64,2	51,8	37,5	64,3
Ind. del legno e del mobile	1.145	29,3	72,8	45,7	43,6	57,4
Ind. carta, stampa ed editoria	306	19,2	70,9	30,4	67,6	84,6
Accessori personali, per la casa	165	16,1	87,3	18,2	47,3	77,6
Ind. macchine elettriche e occhiali	1.027	27,6	55,8	53,4	36,9	64,5
Ind. meccaniche e mezzi di trasporto	2.141	30,0	27,1	55,4	13,6	71,6
Costruzioni	2.273	26,7	89,0	31,6	37,5	41,4
Totale attività terziarie	8.265	23	31,5	51,3	15,5	74,3
Comm. al dettaglio prod. alimentari	222	11,9	2,3	78,8	27,9	34,2
Comm. al dettaglio pr. non alim.	508	17,7	55,9	75,2	9,8	57,3
Comm. all'ingrosso e di autoveicoli	812	13,5	87,6	58,9	54,9	77,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	1.171	25,2	27,7	62,3	24,1	71,5
Trasporti e attività postali	2.646	41,9	12,1	48,6	4,9	87,6
Informatica e telecomunicazioni	79	3,2	59,5	73,4	0,0	5,1
Servizi avanzati alle imprese	188	9,0	56,4	48,9	27,1	68,1
Credito e assicurazioni	31	1,5	90,3	3,2	9,7	58,1
Servizi operativi alle imprese	1.632	46,6	19,4	35,6	7,2	78,8
Istruzione e servizi formativi privati	16	6,1	56,3	25,0	0,0	68,8
Sanità e servizi sanitari privati	492	29,5	9,8	84,6	7,7	47,0
Altri servizi alle persone	468	19,7	86,3	8,8	21,8	68,2
Studi professionali	-	-	-	-	-	-
Nord-Est	49.655	26,4	47,4	48,4	24,9	61,7
Italia	149.468	20,9	53,1	45,3	26,6	56,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Nel Veneto tale potenziale è stimato pari al 26% delle assunzioni non stagionali previste, una quota decisamente superiore a quella media italiana, che è pari al 20,9%, ma inferiore di 10 punti a quella prevista nel 1999. Non si rilevano invece significative differenze fra le varie province.

Rispetto alle previsioni del 1999 sono diminuite le assunzioni relative alle professioni di vendita e alle figure operaie, con l'eccezione del personale non qualificato. Invece è aumentato il numero e il peso di tutte le figure non manuali: in particolare le professioni intellettuali specializzate sono passate da 166 a 224, i tecnici da 508 a 894, le professioni amministrative da 1.300 a 2.200.

La quota di assunzioni all'interno di ciascun gruppo rispetto alle assunzioni complessive però continua ad essere inversamente proporzionale al rango: con un valore minimo del 7,2% per le professioni intellettuali specializzate e un valore massimo del 44% (quasi metà delle assunzioni previste) per le figure con bassissimo livello di qualificazione.

La maggior parte delle richieste potenziali proviene dalle imprese con meno di 50 dipendenti, ma la quota è minore rispetto a quella del 1999 (50% contro 62%). Si abbassa l'età media e aumenta la quota di personale senza esperienza, ma aumenta la richiesta di formazione.

In termini percentuali sono il settore dei trasporti e i servizi operativi alle imprese, che prevedono le quote più elevate: entrambi oltre il 40%. Invece nel settore del commercio, in particolare in quello alimentare, dove è importante il rapporto che si stabilisce fra commesso e cliente, c'è una certa diffidenza da parte delle imprese ad assumere extracomunitari. È inoltre calata rispetto al 1999 la quota di assunzioni previste nel settore delle costruzioni (da 41% a 27%) e nei servizi sanitari e assistenziali privati (da 41% a 29%). Quasi nulla è, infine, la presenza nei servizi avanzati alle imprese, nel settore dell'informatica e delle telecomunicazioni, nel credito e assicurazioni e nei servizi di istruzione.

Le professioni offerte agli extracomunitari sono nella maggior parte dei casi quelle per le quali c'è difficoltà di reperimento a livello locale. La tab. 17, già commentata, mostra la correlazione che c'è fra questi due fenomeni (rappresentati nella seconda e nella settima colonna). In testa a tutte le professioni rispetto a entrambi gli indicatori si pone quella dei conduttori impianti per lavoraz. a caldo metalli, fonditori, colatori (difficoltà di reperimento 78%; % extracomunitari 72%), seguita da macellai e pesciaiolo, muratori, costruttori di utensili. Non sem-

pre, però, gli imprenditori sono disposti ad offrire ad extracomunitari i posti di lavoro che non riescono a coprire con manodopera locale. Per professioni come hostess e stewards, meccanici e montatori di apparecchi termici, gioielleri e orafi, conduttori di macchine per movimento terra, pur essendo altissima la difficoltà di reperimento, viene accettata solo manodopera locale.

9. Il livello di istruzione e formazione richiesti dalle imprese

Pur essendo in ascesa rispetto a quello della precedente indagine, il livello di istruzione richiesto ai nuovi assunti dalle imprese continua ad essere molto basso, anche per effetto del basso livello di istruzione degli stessi imprenditori del Veneto.

Tab. 20 – Assunzioni previste al 1999 e al 2001 secondo il settore e il titolo di studio. Valori percentuali. Veneto e Italia

	Licenza media	*Formaz. profess*	*Qualifica profess.*	*Diploma superiore*	*Diploma univers.*	*Laurea*	*Totale*
Veneto 1999							
Industria	45,0	16,7	14,5	20,4	0,9	2,6	100,0
Costruzioni	47,7	24,7	9,9	15,9	1,2	0,6	100,0
Commercio e turismo	43,9	8,6	11,4	33,8	0,3	2,2	100,0
Servizi	37,4	8,7	7,3	37,4	3,7	5,5	100,0
Totale	43,1	13,7	11,7	26,9	1,5	3,1	100,0
Veneto 2001							
Industria	39,0	14,1	16,1	26,6	0,6	3,6	100,0
Costruzioni	63,5	8,7	12,7	14,1	0,4	0,5	100,0
Commercio e turismo	38,3	8,4	8,9	42,3	0,7	1,5	100,0
Servizi	27,6	4,1	9,2	47,3	3,8	7,9	100,0
Totale	39,3	10,2	12,6	33,2	1,2	3,5	100,0
Italia 2001							
Industria	37,7	14,7	13,8	28,1	0,9	4,9	100,0
Costruzioni	63,2	7,6	11,7	16,2	0,2	1,2	100,0
Commercio e turismo	42,0	8,1	10,9	36,7	0,5	1,9	100,0
Servizi	28,1	5,4	7,4	41,2	5,8	12,0	100,0
Totale	39,9	9,7	11,2	32,0	1,9	5,3	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

La quota dei laureati continua ad essere notevolmente al di sotto dei valori medi nazionali in tutti i settori. Nell'industria e

nel settore delle costruzioni anche i diplomati sono richiesti in quantità minore. Il Veneto continua a caratterizzarsi, invece, per la netta preferenza accordata ai titoli di qualifica e formazione professionale, che consentono un immediato accesso al mondo del lavoro.

Il diverso ritmo di crescita della domanda di titoli di studio superiore rispetto a quello dell'offerta è una delle cause principali del *mismatch* esistente nel mercato del lavoro regionale.

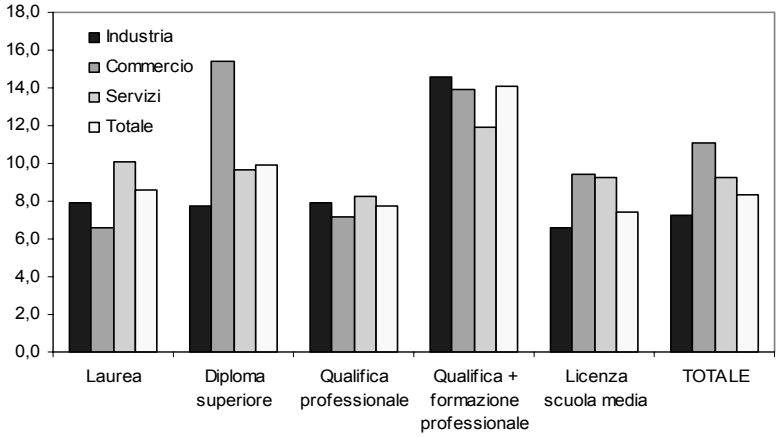
Confrontando il livello di istruzione richiesto dagli imprenditori (ultima colonna della tab. 21) con quello delle forze di lavoro in complesso (prima colonna), risulta che la quota di laureati domandata dagli imprenditori è pari a poco più di un terzo di quella dell'offerta complessiva. Si tratta, però, di un confronto deviante, in quanto la maggior parte dei laureati va oggi ad alimentare la pubblica amministrazione e le libere professioni, che non sono comprese nel campo di osservazione di Excelsior. Tuttavia anche rispetto all'occupazione attuale delle imprese la composizione per livelli di istruzione dei nuovi assunti non presenta il distacco che ci si attenderebbe: a un terzo dei nuovi assunti viene chiesto un diploma, ma la quota di laureati rimane sempre la stessa.

Tab. 21 – Confronto fra livelli di istruzione al 2001 delle forze di lavoro, degli occupati in complesso e delle assunzioni previste dagli imprenditori

	Indagine Istat rtfl			*Excelsior*
	Forze di lavoro	*Occupati in complesso*	*Occupati dip. extragr.priv.*	*Assunzioni previste*
Occupati				
Dottorato/laurea	9,2	9,1	3,4	3,5
Diploma univ. o laurea breve	1,1	1,1	1,1	1,2
Maturità	29,7	29,6	27,9	33,2
Qualifica senza accesso	12,0	12,0	13,5	12,6
Formazione professionale				10,2
Licenza media	37,0	37,1	44,0	39,3
Licenza element./nessun titolo	11,0	11,1	10,1	-
Totale	100,0	100	100,0	100

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl e Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Graf. 10 – Assunzioni previste nel 2001: tasso percentuale di entrata per settore e livello di istruzione rispetto agli occupati attuali



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Questo comportamento non è proprio solo dell'industria. Anche nei servizi (graf. 10) i tassi di entrata delle figure professionali con titolo di studio superiore non si differenziano sostanzialmente da quelli di chi ha solo la licenza media. Solo nel commercio la domanda di diplomati è nettamente superiore (15,4%).

Tab. 22 – Assunzioni previste al 2001 secondo il settore e il titolo studio. Tasso percentuale di entrata su occupati dipendenti

	Industria	*Commercio*	*Servizi*	*Totale*
Assunzioni previste 2001				
Laurea	1.614	466	1.763	3.843
Diploma superiore	11.062	9.174	7.097	27.333
Qualifica + form. professionale	13.049	3.761	1.996	18.806
di cui: qualifica ist. professionale	7.068	1.928	1.386	10.382
Licenza scuola media	19.900	8.307	4.148	32.355
Totale	45.625	21.708	15.004	82.337
% su occupati dipendenti Istat				
Laurea	7,9	6,6	10,1	8,6
Diploma superiore	7,7	15,4	9,7	9,9
Qualifica + form. professionale	14,6	13,9	11,9	14,1
di cui: qualifica ist. professionale	7,9	7,1	8,2	7,8
Licenza scuola media	6,6	9,4	9,2	7,4
Totale	7,2	11,1	9,2	8,3

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Contrariamente a quello che ci si potrebbe aspettare, non sono le piccolissime imprese a segnare il maggior distacco negativo rispetto al resto del Paese, sia per quanto riguarda la laurea che per il diploma (tab. 23). Sono soprattutto le grandi imprese che non danno importanza ai titoli universitari, richiedendoli solo al 9,2% dei nuovi assunti, contro il 15,5% della media nazionale. Nelle medie imprese è sottovalutato anche il diploma di maturità.

Tab. 23 – Assunzioni previste nel biennio 1999-2000 e nel 2001 secondo la classe dimensionale dell'impresa e il livello di studio richiesto

	Licenza media	*Formaz. profess*	*Qualifica profess.*	*Diploma superiore*	*Diploma univers.*	*Laurea*
1999-2000						
Veneto						
1-9 dipendenti	43,3	14,4	12,1	26,5	1,4	2,2
10-49 dipendenti	46,7	14,3	11,9	25,1	0,8	1,2
50-249 dipendenti	47,6	14,0	10,9	23,2	1,8	2,6
>=250 dipendenti	36,1	11,9	11,6	31,9	2,0	6,5
Totale	43,1	13,7	11,7	26,9	1,5	3,1
Italia						
1-9 dipendenti	48,7	12,8	9,3	26,8	0,7	1,8
10-49 dipendenti	47,8	12,4	9,5	26,4	1,4	2,6
50-249 dipendenti	42,8	11,1	10,3	27,2	3,3	5,2
>=250 dipendenti	35,7	9,8	10,0	32,3	3,5	8,8
Totale	44,3	11,7	9,6	28,2	2,0	4,3
2001						
Veneto						
1-9 dipendenti	45,9	10,5	13,9	27,5	0,7	1,5
10-49 dipendenti	44,9	12,3	13,3	26,3	1,1	2,1
50-249 dipendenti	40,0	12,0	12,7	29,7	1,9	3,7
>=250 dipendenti	24,6	7,2	10,1	48,9	1,6	7,6
Totale	39,3	10,2	12,6	33,2	1,2	3,5
Italia						
1-9 dipendenti	47,7	10,4	11,5	27,7	0,8	1,8
10-49 dipendenti	44,1	10,9	11,8	28,4	1,4	3,4
50-249 dipendenti	37,6	9,1	10,7	32,5	3,1	7,1
>=250 dipendenti	24,7	7,9	10,3	41,8	3,6	11,7
Totale	39,9	9,7	11,2	32,0	1,9	5,3

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 24 – Assunzioni previste dalle imprese del Veneto nel biennio 1999-2000 e nel 2001 secondo la classe dimensionale, il titolo di studio, la richiesta di formazione interna e la richiesta di formazione esterna. Valori percentuali

		Richiesta formazione		
	Esterna	*Interna*	*Affiancam.*	*Totale*
1999-2000				
Totale	19,4	7,1	23,8	41,7
Licenza media	14,9	5,1	20,0	36,2
Formazione professionale	10,3	3,6	29,3	39,6
Qualifica professionale	22,3	8,5	29,4	48,6
Diploma superiore	27,0	10,0	23,9	46,8
Diploma universitario	21,8	14,5	29,7	48,4
Laurea	42,8	16,8	28	55,3
2001				
Totale	23,3	11,1	6,3	40,7
Licenza media	15,3	6,9	5,9	28,1
Formazione professionale	20,7	7,4	9,8	37,9
Qualifica professionale	23,5	11,0	7,8	42,3
Diploma superiore	30,4	16,5	5,6	52,5
Diploma universitario	30,0	16,1	1,9	48,0
Laurea	49,7	17,7	2,6	70,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

La scarsa importanza attribuita al livello formale di istruzione da parte delle imprese non è solo segno di mancata preveggenza rispetto alle esigenze del sistema economico, ma è anche segno della sfiducia nell'apprendimento impartito all'interno delle istituzioni scolastiche.

Alle conoscenze acquisite attraverso il sistema scolastico si preferiscono quelle acquisite attraverso l'esperienza e la formazione extrascolastica.

Al 2001 cresce sia la domanda di formazione esterna (dal 19,4% al 23,3%) sia quella di formazione interna (da 7,1% a 11,1%), mentre si dà meno importanza del passato al semplice affiancamento.

L'esigenza di formazione aumenta notevolmente al crescere del livello di istruzione: da un livello complessivo di formazione interna ed esterna pari al 28% per le assunzioni con titolo di scuola dell'obbligo, si raggiunge il 52% per le assunzioni di diplomati e il 70% per quelle di laureati.

Tab. 25 – Assunzioni previste nel biennio 1999-2000 e nel 2001 secondo la dimensione di impresa e la richiesta di esperienza

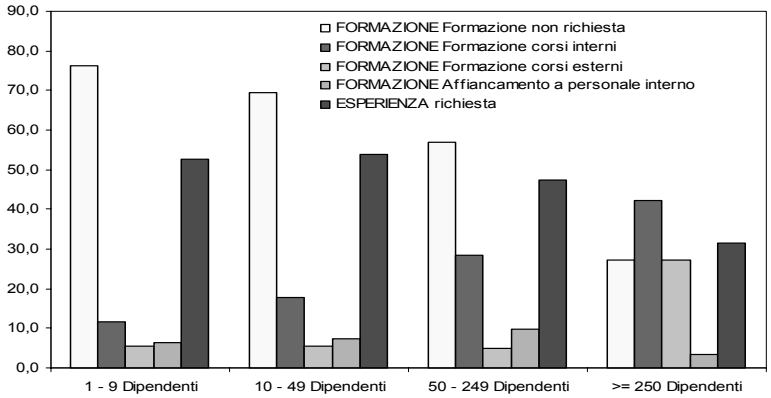
	% con formazione	*% con esperienza*
1999-2000		
1-9 dipendenti	32,2	51,3
10-49 dipendenti	37,1	54,8
50-249 dipendenti	39,9	48,5
>= 250 dipendenti	60,3	39,3
Totale	41,7	48,7
2001		
1-9 dipendenti	23,7	52,7
10-49 dipendenti	30,6	54,0
50-249 dipendenti	43,1	47,5
>= 250 dipendenti	72,7	31,7
Totale	40,7	46,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

La formazione è prevista soprattutto dalle imprese di maggiori dimensioni, che possono sostenerne i costi: nelle grandi imprese il 73% dei nuovi assunti dovrà frequentare un corso di formazione, organizzato all'interno dell'azienda o esterno; la quota scende al 43% per le medie imprese (50-249 dipendenti) e al 24% per le imprese al di sotto dei 10 dipendenti.

Le piccole imprese (al di sotto dei 50 addetti) danno più importanza all'esperienza, che viene richiesta nel 53% dei casi.

Graf. 11 – Assunzioni previste nel 2001 secondo la dimensione dell'impresa e la richiesta di formazione



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

10. La domanda di formazione nei distretti industriali

È soprattutto all'interno dei distretti industriali che la trasmissione del sapere avviene attraverso l'esperienza. Mediamente nei distretti alla scuola viene data ancora meno importanza di quanto non si faccia nel resto della regione.

I distretti nei quali il livello di istruzione richiesto è più basso sono quelli del calzaturiero. Nel settore calzaturiero di Venezia la licenza di scuola dell'obbligo è ritenuta sufficiente per l'82% delle nuove assunzioni; la quota scende al 70% nel distretto veronese e al 57% in quello di Montebelluna. Non servono nemmeno corsi di formazione specifici. Nel 45-55% dei casi basta per l'assunzione una precedente esperienza.

Tab. 26a – Requisiti e caratteri delle assunzioni nei settori tipici dei distretti industriali. Titolo di studio richiesto

	Licenza media	*Formaz. profess*	*Qualifica profess.*	*Diploma superiore*	*Diploma univers.*	*Laurea*	*Totale*
Belluno							
Industrie occhiali	39,5	11,2	13,1	33,4	0,4	2,3	686
Venezia							
Industrie del cuoio e calzature	82,3	5,9	7,7	4,1	0,0	0,0	339
Treviso							
Ind. vetroceramiche, laterizi	50,9	19,9	10,2	12,0	6,9	0,0	216
Industrie del cuoio e calzature	56,7	3,2	18,9	15,7	0,0	5,4	312
Industrie del legno	56,9	16,8	14,1	12,2	0,0	0,0	376
Industrie del mobile	40,5	23,8	13,6	21,3	0,1	0,8	959
Industrie elettrodomestici	14,5	9,7	28,0	44,3	0,1	3,4	1.866
di cui: elettrodomestici	3,5	8,7	6,6	77,0	4,2	4,2	726
Verona							
Ind. del marmo e mat.edil.	55,3	4,7	3,7	35,3	0,0	1,0	295
Industrie del cuoio e calzature	69,8	5,0	18,8	6,4	0,0	0,0	202
Industrie del mobile	58,2	19,7	3,7	16,4	0,0	2,1	574
Vicenza							
Ind. vetroceramiche e laterizi	39,1	15,7	31,8	5,7	3,4	4,2	261
Industrie del cuoio (concerie)	43,1	29,9	12,4	13,9	0,7	0,0	555
Industrie del legno	65,9	7,7	15,9	10,0	0,5	0,0	220
Industrie del mobile	43,1	19,9	19,9	16,7	0,0	0,5	413
Gioielleria e oreficeria	8,2	24,9	36,5	30,2	0,0	0,2	583
Macch. e app. elettr-elettronici	8,6	16,9	28,9	34,4	1,1	10,1	834
Totale Veneto	39,3	10,2	12,6	33,2	1,2	3,5	82.337
Totale Italia	39,9	9,7	11,2	32,0	1,9	5,3	713.558

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 26b – Requisiti e caratteri delle assunzioni nei settori tipici dei distretti industriali. Altri requisiti

	Richiesta esperienza	*Richiesta formazione*	*Difficile reperimento*	*Totale*
Belluno				
Industrie occhiali	35,7	54,5	31,8	686
Venezia				
Industrie del cuoio e calzature	45,7	12,4	64,3	339
Treviso				
Ind. vetroceramiche, laterizi	55,1	22,7	63,9	216
Industrie del cuoio e calzature	52,9	7,7	59,9	312
Industrie del legno	54,8	35,1	80,1	376
Industrie del mobile	56,1	30,4	60,1	959
Industrie elettrodomestici	32,8	54,4	49,3	1.866
Verona				
Ind. del marmo e mat.edil.	85,1	23,4	51,2	295
Industrie del cuoio e calzature	50,0	24,3	46,5	202
Industrie del mobile	42,7	19,5	86,6	574
Vicenza				
Ind. vetroceramiche e laterizi	31,8	35,2	40,6	261
Industrie del cuoio (concerie)	45,4	15,9	33,2	555
Industrie del legno	51,4	12,7	61,4	220
Industrie del mobile	47,2	14,3	55,7	413
Gioielleria e oreficeria	62,3	17,3	66,4	583
Macch e app. elettr-elettronici	48,6	43,2	51,3	834
Totale Veneto	46,7	34,4	51,0	82.337
Totale Italia	49,6	32,5	39,3	713.558

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Il tipo di istruzione e gli altri requisiti variano, comunque, notevolmente da distretto a distretto e da area a area. Nell'industria del mobile, in particolare nell'area della Sinistra Piave, dove esistono centri di addestramento professionale attrezzati, viene richiesto un titolo di formazione nel 24% dei casi. Nel distretto vicentino dell'oreficeria il possesso di una qualifica di formazione rilasciata da un istituto professionale o da un centro di formazione è un requisito necessario nel 61% dei casi. Nel distretto degli elettrodomestici il 77% dei nuovi assunti deve avere un diploma e il 54% deve seguire un corso di formazione specifica. Nel distretto del marmo è invece l'esperienza che conta più di tutto: è richiesta all'85% dei nuovi assunti.

Sotto il profilo della difficoltà di reperimento della manodopera la situazione più difficile è quella dell'industria del legno

in provincia di Treviso, dove nell'80% dei casi le figure richieste sono di difficile reperimento. In quasi tutti i distretti la quota di professioni che non si trovano è superiore alla media regionale. Fa eccezione il distretto degli occhiali del Bellunese, dove la difficoltà scende al 32%.

11. Le previsioni per il 2002

Riportiamo alla fine di questo capitolo i primissimi risultati della quinta indagine Excelsior, con previsioni riferite al 2002, che ci sono stati comunicati in anteprima da Unioncamere, mentre questo Rapporto stava per andare in stampa.

Il rallentamento della crescita stimato per l'anno in corso dalle indagini macroeconomiche trova riscontro nella riduzione del saldo occupazionale dal 4,4% del 2001 al 3,3%, per effetto, soprattutto, dell'aumento del tasso di uscita (da 3,2 a 3,8%). Il margine di differenza positiva rispetto alla media italiana si riduce a 0,1 punti percentuali ed è dovuto tutto al settore dei servizi (+4,1%, rispetto al +3,6% dell'Italia). Nell'industria per la prima volta il tasso di crescita dell'occupazione scende allo stesso livello di quello medio nazionale.

Tab. 27 – Movimenti di lavoratori dipendenti previsti per i bienni 1998/1999, 1999-2000 e per gli anni 2001e 2002

	Dipendent (v.a.)	*Movimenti previsti (v.a.)*			*Tassi previsti*		
	31.12 anno prec.	*Entrate*	*Uscite*	*Saldo*	*Entrata*	*Uscita*	*Saldo*
Veneto							
1998	1.004.905	91.479	62.162	29.317	9,1	6,2	2,9
1999	1.033.359	88.998	66.347	22.651	8,6	6,4	2,2
2001	1.081.869	82.337	35.045	47.292	7,6	3,2	4,4
2002	1.118.677	79.564	42.771	36.793	7,1	3,8	3,3
Italia 2002	10.266.603	685.888	362.183	323.705	6,7	3,5	3,2
Nord Est 2002	2.610.577	183.464	101.126	82.338	7,0	3,9	3,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Le piccolissime imprese continuano ad essere protagoniste della crescita occupazionale, con un ulteriore aumento di concentrazione del saldo occupazionale (dal 56% del 2001 al 61%

del 2002), seppur in misura minore di quanto avviene nel resto d'Italia. Nel Veneto continua ad aumentare di peso anche la nuova occupazione delle grandi imprese (dall'1,1% del 1998 all'8,5% del 2001 al 9,5% del 2002).

Tab. 28 – Tasso di variazione dell'occupazione dipendente previsto nel Veneto, in Italia e nel Nord-est per classi dimensionali di imprese al 2001 e al 2002

	1-9	*10-49*	*50-249*	*250 e oltre*	*Totale*
2001					
Veneto	9,5	3,7	1,9	1,7	4,4
Italia	8,9	3,3	1,8	0,9	3,9
Nord Est	9,0	3,6	1,6	1,6	4,1
2002					
Veneto	7,9	2,6	0,8	1,4	3,3
Italia	8,1	2,4	0,8	0,4	3,2
Nord Est	7,7	2,5	0,9	1,1	3,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Tab. 29 – Saldo occupazionale previsto nel Veneto, in Italia e nel Nord-est e ripartizione per classi dimensionali di imprese al 2001 e al 2002

	Dipendenti				
	1-9	*10-49*	*50-249*	*250 e oltre*	*Totale*
Saldo previsto al 31.12.2002 (v.a.)					
Totale	233.245	63.801	16.902	9.757	323.705
Nord Est	52.701	17.899	4.889	6.849	82.338
Veneto	22.477	8.714	2.108	3.494	36.793
Comp. % del tasso di variazione previsto nel 2002					
Totale	72,1	19,7	5,2	3,0	100,0
Nord Est	64,0	21,7	5,9	8,3	100,0
Veneto	61,1	23,7	5,7	9,5	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Un'informazione richiesta per la prima volta nell'indagine del 2002 riguarda la quota di assunzioni stagionali di extracomunitari. Le imprese non sembrano sbilanciarsi troppo su questa questione. A fronte di 6.049 quote di extracomunitari assegnate al Veneto nel 2001 per lavoro stagionale e di altrettante autorizzazione rilasciate nello stesso anno, il numero di assunzioni sta-

gionali previsto è di appena 2.866 lavoratori, pari a meno del 7% delle assunzioni stagionali che complessivamente le imprese dichiarano di voler effettuare.

Si tratta di una quota di poco superiore a quella italiana e, comunque, inferiore a quella del Nord Est in complesso, che trova massima concentrazione nelle piccolissime aziende.

Tab. 30 – Assunzioni stagionali in complesso e di extracomunitari previste per il 2002

	Stagionali previsti nel 2002 (v.a.)					*di cui extracomunitari*				
	1-9	*10-49*	*50-249*	*>=250*	*Totale*	*1-9*	*10-49*	*50-249*	*>=250*	*Totale*
Veneto	16.375	7.865	3.060	14.849	42.149	1.304	473	136	953	2.866
% stagionali extracomunitari						8,0	6,0	4,4	6,4	6,8
Italia	143.006	72.427	30.635	110.421	356.489	10.528	3.194	880	4.519	19.121
% stagionali extracomunitari						7,4	4,4	2,9	4,1	5,4
Nord Est	65.132	23.294	10.516	38.222	137.164	6.676	1.634	424	2.399	11.133
% stagionali extracomunitari						10,2	7,0	4,0	6,3	8,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Nel Veneto gli imprenditori continuano a dare minore importanza che nel resto del Paese al titolo di studio, soprattutto per i livelli superiori di istruzione: la percentuale di assunzioni con titolo universitario è appena pari al 4,4%, contro il 4,7% dell'anno precedente e il 7% nazionale. Le aziende preferiscono assumere lavoratori meno giovani, che hanno acquisito esperienza presso altre imprese.

Il mismatch fra domanda e offerta, espresso dalla percentuale di professioni di difficile reperimento, in Italia rimane dello stesso ordine dell'anno precedente (39%). Nel Veneto si accentua, passando dal 44 al 48%.

Tab. 31– Assunzioni previste dalle imprese per il 2002 secondo alcune caratteristiche

	Totale assunzioni 2002 (v.a.)	*di cui: (valori %)*					
		Livello di istruzione			*di difficile reperimento*	*con meno di 25 anni*	*con necessità formaz.*
		Titolo universit.	*Diploma medio sup.*	*Istruz. e qual.prof.*			
Veneto	79.564	4,4	24,9	24,3	47,9	25,8	42,7
Italia	685.888	7,0	26,6	21,1	39,0	28,9	40,4

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Unioncamere, Sistema informativo Excelsior

Bibliografia

Agenzia per l'Impiego del Veneto, Regione del Veneto (2000), *Il mercato del lavoro del Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000*, F. Angeli, Milano.

Agenzia per l'Impiego del Veneto, Ministero del Lavoro (1997), "Le previsioni sull'occupazione. Arte difficile e esplorazione utile. Una prima verifica delle stime di Excelsior, *Materiali di lavoro n. 10.*

Ente bilaterale nazionale artigianato (Ebna) (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi nell'artigianato*, Roma, settembre.

Cacace N. (1994), *Oltre il 2000. Consigli per i giovani che lavoreranno nel terzo millennio. Scenario 2000 per l'Europa del lavoro e delle professioni*, F. Angeli, Milano.

Cedefop (2000), *Tendances européennes dans le développement des professions et des qualifications*, volume I, Luxemborg, Office de Pubblications Officielles des Communités européennes.

Cedefop (2001), *Transition entre le systèm éducatif et la vie active*, Luxemborg, Office de Pubblications Officielles des Communités européennes.

Isfol (1999), *Repertorio delle Professioni*, volumi vari, ricerca coordinata da Claudio Tagliaferro

Istat (1991), *Classificazione delle professioni*, Poligrafico dello Stato, Roma

Organismo bilaterale nazionale per la formazione (1998), *Le figure di riferimento dell'industria italiana*, Roma, novembre.

Organismo bilaterale nazionale per la formazione (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi*, Roma, gennaio.

Prandstraller G.P. (a cura di) (1994), *Le nuove professioni del terziario*, F. Angeli, Milano.

Regione del Veneto, Osservatorio del mercato del lavoro (1998), *La domanda di lavoro nel settore privato dell'economia veneta 1997-1998*, Documenti n. 1998/2, Venezia.

Unione italiana delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura (2001), *Sistema informativo Excelsior. Sintesi dei principali risultati - 2001*, Roma.

Parte seconda

Politiche

La legislazione del lavoro

di Donata Gottardi

1. Premessa

Ad ogni cambio di legislatura si registra un inevitabile rallentamento dell'attività di produzione legislativa: in parte giungono in porto gli ultimi provvedimenti del governo precedente, in parte si disegnano le iniziative del successivo.

L'anno qui preso in considerazione corrisponde esattamente al primo anno della quattordicesima legislatura ed è caratterizzato da una forte produzione di documenti, quale il Libro bianco sull'occupazione, e di disegni di legge, che hanno sollevato ampio dibattito ma che esulano dalla presente rassegna, che si occupa solo di quanto è entrato nell'ordinamento giuridico a livello di fonte primaria o quale oggetto di delega, soprattutto in sede di recepimento di direttive europee.

La rassegna si occuperà pertanto della riforma del contratto a tempo determinato, attuata mediante il dlgs 368 del 6 settembre 2001, che reca "attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro Ces, Unice, Ceep sul lavoro a tempo determinato"; della legge comunitaria 2001 (l. 1 marzo 2002, n. 39), per i profili relativi al lavoro; del dlgs 2 aprile 2002, n. 74, di recepimento della direttiva Cae, con alcuni cenni ai profili più generali che riguardano le implicazioni sulle relazioni sindacali della disciplina comunitaria relativa al coinvolgimento dei lavoratori nelle Società europee (Se) e a quella relativa al quadro generale di informazione e consultazione dei lavoratori.

Nel paragrafo conclusivo verrà dedicata attenzione a una serie di atti su materie varie che vanno dalla legge finanziaria per il 2002, ai provvedimenti per l'emersione del lavoro irregolare, alla formazione degli italiani all'estero.

Come si avrà modo di verificare, ancora una volta, decisiva risulta l'influenza del processo di armonizzazione europea, la maggior parte degli atti interni avendo come spinta propulsiva la trasposizione di direttive comunitarie.

Mancano, invece, ancora sufficienti indicazioni in riferimento al processo di decentramento legislativo alle regioni a seguito della modifica del capo V della Costituzione da parte della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.[1]

2. La riforma del contratto di lavoro a termine

2.1 I contenuti della nuova disciplina

Il dlgs 368 del 6 settembre 2001 reca "attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro Ces, Unice, Ceep sul lavoro a tempo determinato".

Il modello seguito è quello della completa riscrittura della materia, con conseguente abrogazione dell'intera legislazione previgente[2] e con un intervento che coinvolge direttamente la contrattazione collettiva.

La nuova disciplina è stata costruita basandosi sull'accordo sindacale (o avviso comune) per il recepimento della direttiva comunitaria raggiunto dal lato dei lavoratori da Cisl e Uil, senza la sottoscrizione da parte della Cgil.

Il primo e più significativo cambiamento riguarda il superamento della elencazione legislativa dei casi di ammissibilità della apposizione del termine al contratto di lavoro, come era previsto dall'art. 1 della l. 230 del 1962, integrata dalla individuazione di casi aggiuntivi ad opera della contrattazione collettiva, con tetto massimo quantitativo rispetto all'organico stabile dell'impresa, secondo quanto successivamente previsto dall'art. 23 della l. 56 del 1987.

Si ricordi che, fino alla riforma, tutti i contratti collettivi hanno inserito l'elencazione dei casi. Anzi, quasi l'intera attività negoziale si concentra tuttora su questa parte, con esiti ondivaghi. Si va dai contratti che ripetono le medesime causali previste dalla disciplina legislativa, ai contratti che aggiungono una serie corposa e dettagliata di fattispecie[3].

1. Per una lettura delle ricadute sul lavoro e per lo stato della situazione si rinvia ad apposita analisi in questo stesso *Rapporto*.

2. Si ricordi che era stata chiesta l'abrogazione per via referendaria della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, richiesta dichiarata inammissibile dalla Corte Costituzionale, con sentenza 41 del 2000, per contrasto con gli obblighi comunitari derivanti dalla direttiva 1999/70.

3. Ad esempio il ccnl 24 gennaio 2000 per gli addetti della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e per le industrie bo-

La nuova disciplina, invece, si rimette alle motivazioni del datore di lavoro, il quale deve addurre le "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (art. 1, comma 1), con onere della prova a suo carico. Il principio della predeterminazione delle ipotesi è stato sostituito, così, da quello, più vicino alla originaria disciplina del codice civile, della ammissibilità della apposizione del termine di durata in caso di necessità.

È richiesta la forma scritta *ad substantiam*. Per la validità della apposizione del termine è necessario che il termine risulti dall'atto scritto direttamente o indirettamente, così come è necessario che le ragioni siano specificate. Questa seconda condizione si spiega con il passaggio da un regime di predeterminazione delle causali ad un regime aperto, in cui è il datore di lavoro che è chiamato a individuare le ragioni oggettive della scelta della particolare tipologia contrattuale.

Un'altra modificazione di rilievo riguarda l'indicazione indiretta, effettuata dal decreto legislativo, in favore di contratti di durata considerevole, dato che vengono indicate regole distinte a seconda che il contratto abbia una durata inferiore o maggiore di 3 anni. Tale soglia è ben distante da quella finora normalmente applicata o indicata in sede di negoziazione collettiva.

schive e forestali aggiunge: i giovani tra i 25 e i 32 anni, in quanto sostanzialmente scoperti rispetto all'accesso al contratto di formazione e lavoro; gli ex detenuti e gli ex tossicodipendenti. Altra peculiarità è presente nel ccnl 11 gennaio 2001 per il personale dipendente dalle Poste italiane Spa che introduce causali legate a "esigenze di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione" per le quali, "prima di dare corso alle conseguenti assunzioni", è necessario aprire un confronto a livello nazionale o regionale o attendere il decorso di "9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro".

Si produrrà una ulteriore conseguenza. Spesso la contrattazione collettiva nazionale, nel dettare una disciplina all'istituto del lavoro temporaneo, introdotto dal legislatore solo alla metà del 1997, ha costruito una disposizione contrattuale unitaria, in cui ha fatto confluire anche la disciplina del lavoro a termine, dato il comune presupposto di un lavoro di durata determinata. Quando si arriverà al rinnovo contrattuale, le due discipline andranno separate, a meno che nel frattempo non venga rimosso per via legislativa anche il vincolo della determinazione dei casi per i quali è consentita la stipulazione di un contratto di lavoro temporaneo. Per il momento i contratti di lavoro temporaneo sono esclusi dal campo di applicazione del decreto legislativo (art. 10, comma 1, lettera a) e si è in attesa di un apposito intervento anche a livello comunitario (accordo quadro o, direttamente, direttiva europea).

Da richiamare una disposizione contrattuale del tutto peculiare che prevede un collegamento tra i due tipi di contratto di durata. Il ccnl 14 marzo 2000 per i lavoratori della piccola e media industria alimentare stabilisce che, nei casi di ammissibilità del lavoro temporaneo, si possono concludere contratti a termine, "qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di fornitura operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti …".

Nei contratti collettivi la soglia prevista oscilla tra i 6 e i 12 mesi e arriva in alcuni casi a 24[4]. Lo *standard* medio è quello che prevede una durata massima collocata a 6 mesi, rinnovabile una sola volta, tranne in casi particolari per i quali il limite si sposta a 12 mesi, sempre con rinnovabilità. Si può pertanto ipotizzare che, nei futuri rinnovi contrattuali, la rimozione nella identificazione delle causali autorizzatorie avrà effetti anche sulla possibilità di individuare una durata massima del contratto.

Nel decreto legislativo si registra una modificazione di portata limitata per quanto riguarda il principio di non discriminazione o, meglio, di parità di trattamento, peraltro necessaria, stante la precisa indicazione della direttiva europea. È previsto che "al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili … ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine" (art. 6). Si tratta di un mero riaggiornamento della disposizione previgente, diverso solo per l'aggiunta del criterio della 'comparabilità' tra lavoratori, secondo quello che è il modello rinvenibile nelle disposizioni di fonte comunitaria.

La contrattazione collettiva ha affrontato finora solo raramente la questione[5]. È da segnalare come le disposizioni contrattuali si limitino quasi sempre a stabilire la 'compatibilità' degli istituti[6], mentre

4. Come nel settore assicurativo (ipotesi di intesa 18 dicembre 1999).

5. Così il ccnl 8 agosto 1991 per i dipendenti di aziende cooperative di trasformazione prodotti agricoli, zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, che cita espressamente il tfr, le ferie e le mensilità aggiuntive, prevedendo il proporzionamento sulla base dei giorni lavorati. Il ccnl 15 giugno 1999 per i dipendenti dalle aziende termali aggiunge al tfr una somma per ogni mese di durata del rapporto di lavoro, distinta in due aree di inquadramento contrattuale, somma che non entra nella "determinazione dei vari istituti legali e contrattuali né del tfr" stesso. Un riferimento all'inquadramento è effettuato nel ccnl 5 luglio 2000 per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, che prevede l'adozione, a parità di abilitazioni, degli "stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato".

6. E questo comporta che siano spesso previste, anche nei contratti collettivi, differenze di trattamento. Ad esempio, il ccnl 21 settembre 1995 per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi prevede l'applicazione dei soli "minimi di stipendio … aumentati del 10%", per "i dipendenti con mansioni impiegatizie assunti con contratti a termine di nuova stipulazione, compresi gli eventuali rinnovi di contratti che vengono a scadere dopo

la disposizione legislativa alla compatibilità aggiunge ora il criterio della 'comparabilità' dei lavoratori.

La disciplina legislativa si è sempre occupata delle conseguenze in caso di proseguimento del contratto oltre la scadenza del termine. Il decreto legislativo riprende i contenuti di quanto aveva già formato oggetto della riforma ad opera della l. 196 del 1997, senza modificazioni di rilievo, tranne per quanto riguarda la disciplina della proroga del contratto a termine, che rimane sottoposta a una serie di condizioni, ma da cui manca quella che la proroga debba essere inevitabile o imposta da esigenze non prevedibili al momento della stipula dell'originario contratto di lavoro.

l'entrata in vigore del … contratto" collettivo stesso. Inoltre, "le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano nei confronti del personale assunto con contratto a termine di durata non superiore a 3 mesi".
L'estensione della previdenza complementare anche ai contratti a tempo determinato di durata continuativa superiore a 6 mesi è stabilita dall'accordo di rinnovo della parte economica 14 dicembre 1999 del ccnl per i dipendenti delle industrie chimiche e chimico farmaceutiche. L'accordo 2 febbraio 2000, per il medesimo settore, ma per la piccola industria rinvia la decisione al rinnovo del 2002. Analoga estensione, a decorrere dal 1° novembre 2001, è prevista dall'accordo della parte economica del 27 settembre 2000 del ccnl per gli addetti alle industrie produttrici di lampade elettriche, valvole termoioniche, cinescopi, … e, già a decorrere dal luglio 2000, dall'accordo 24 marzo 2000 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle aziende di coibentazione.
È rinviata, come da tradizione, alla contrattazione di secondo livello, l'applicazione del premio di partecipazione da parte dell'accordo 7 ottobre 1998 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle aziende di coibentazione. Lo stesso vale per il premio di rendimento, per il ccnl 12 luglio 1991 per Esattorie e tesorerie. Per il ccnl 11 luglio 1999 per il personale dipendente dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali il rinvio alle parti aziendali per definire criteri e modalità di determinazione e corresponsione del premio aziendale è limitato solo al lavoro temporaneo, nell'articolo comune dedicato anche al lavoro a termine.
Si occupano delle dimissioni: il ccnl 18 luglio 2000 per i dipendenti della piccola e media industria della plastica e della gomma, prevedendo la medesima durata del "preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto". Analoga clausola è prevista dal ccnl 19 agosto 2000 per i dipendenti delle aziende esercenti lavorazioni conto terzi 'a façon'. Determina direttamente in 7 giorni il preavviso cui è tenuto il lavoratore in caso di dimissioni il ccnl 20 gennaio 1999 per i dipendenti del settore socio-assistenziale-educativo (Anaste), senza distinguere tra dimissioni per giusta causa e dimissioni volontarie e senza distinguere a seconda della durata del contratto a termine.
Talora sono individuate direttamente alcune esclusioni, come: il preavviso, per il ccnl 2 agosto 1999 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici; la licenza matrimoniale, per il ccnl 10 febbraio 1999 per i dipendenti delle aziende facenti parte dell'Associazione italiana catene alberghiere e per il ccnl 6 aprile 1995 per i dipendenti delle aziende e cooperative dei settori turismo-pubblici esercizi aventi alle proprie dipendenze fino a 8 dipendenti.

Per quanto riguarda, invece, l'anticipazione dell'assunzione per finalità di sostituzione il decreto legislativo richiama l'art. 10 della l. 53 del 2000, inserendola tra le disposizioni rimaste in vigore (art. 10, comma 6). Si osservi che il riferimento è errato, in quanto tale disposizione è stata sostituita – e abrogata – dall'art. 4 del dlgs 151 del 2001 (testo unico maternità e paternità). Si tratta di una disposizione che, nel consentire l'anticipazione "fino a un mese rispetto al periodo di inizio del congedo" dell'assunzione di personale a tempo determinato, rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire periodi superiori[7].

La contrattazione collettiva si occupa, in qualche caso, della conservazione del posto di lavoro e del trattamento retributivo in caso di malattia, con soluzioni diverse. L'ipotesi di accordo del 7 maggio 2001 di rinnovo del ccnl per i dipendenti da centri elaboratori dati prevede l'applicabilità delle disposizioni generali in materia "nei limiti di scadenza del contratto". Così è anche per il ccnl 2 agosto 1995 per i dipendenti da imprese esercenti servizi di igiene ambientale, che estende il riferimento anche al trattamento contrattuale di infortunio. Il ccnl 26 giugno 1996 per i dipendenti degli enti previdenziali privatizzati fa riferimento alla disciplina legislativa del 1983 e aggiunge la concessione, "per motivate esigenze, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni complessivi". Il ccnl 10 febbraio 1999 per gli addetti all'industria olearia e margariniera limita la conservazione del posto entro la scadenza del termine del contratto, con il tetto massimo di 4 mesi. Diverso è anche il trattamento previsto per l'integrazione a carico dell'azienda, che trovano solo parziale applicazione nel ccnl 16 aprile 1999 per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie. Il ccnl 5 luglio 2000 per gli addetti agli impianti di trasporto a fune esclude "il trattamento integrativo contrattuale di malattia … prima che siano decorsi almeno 60 giorni di durata del rapporto di lavoro".

7. Qualche contratto collettivo già se ne occupava. Ad esempio, per il ccnl 14 marzo 2000 per i lavoratori della piccola e media impresa alimentare "la sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne". Da osservare la diversa e minore durata (ma la disposizione legislativa è entrata in vigore successivamente alla stipulazione del ccnl); il mancato riferimento alla maggiorazione retributiva per il periodo successiva alla scadenza; l'estensione del riferimento alle ferie.
Anticipa a 2 mesi l'assunzione per la sostituzione "di lavoratori in astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro" per maternità e paternità il ccnl 3 ottobre 2000 per i giornalisti (emittenza locale). Lo stesso nel ccnl 15 aprile 2000 per i dipendenti delle industrie della gomma, cavi elettrici, …, materie plastiche, facendo esplicito riferimento alla disposizione della l. 53 del 2000 e nel ccnl 28 giugno 2000 per i dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione. Anticipa a 3 mesi l'assunzione con contratto a termine l'accordo di rinnovo 25 maggio 2001 del ccnl per le imprese di pulimento, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione. Hanno inserito il riferimento alla l. 53 del 2000, per la parte ovviamente di competenza, anche: l'ipotesi di accordo del 27 novembre 2000 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti del settore degli autoferrotranvieri ed internavigatori; l'accordo del 18 gennaio 2001 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, ...

2.2 *I rinvii alla contrattazione collettiva*

Tra le disposizioni di chiusura del decreto legislativo vi è quella della salvaguardia, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi, delle clausole stabilite da quelli vigenti. Viene pertanto disposta la sopravvivenza della contrattazione, sia pure basata su disposizioni legislative che il decreto legislativo ha abrogato. E non poteva essere diversamente, a pena di una ferita troppo profonda nei confronti dell'autonomia collettiva. Ma è anche espressamente prevista la decadenza delle clausole negoziali che non superino la boa della scadenza del contratto[8].

È interessante rilevare il sistema di rinvii alla contrattazione collettiva previsto dal decreto. Nell'ordine cronologico delle disposizioni del decreto legislativo, spetta ai contratti collettivi nazionali di lavoro:

– "prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la car-riera e migliorarne la mobilità occupazionale" (art. 7, comma 2).

  È un ambito che finora ha visto occupata la contrattazione collettiva quasi esclusivamente con riferimento ai lavoratori con contratto di lavoro temporaneo[9], sulla base delle disposizioni le-

8. Qualche contratto, recentemente stipulato, inserisce tra le Dichiarazioni a verbale l'impegno delle parti a "incontrarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore" delle nuove disposizioni legislative "per armonizzare quanto contenuto nel presente articolo con le stesse". Così il ccnl 2 maggio 2000 per i dipendenti delle piccole e medie industrie delle calzature. Inserisce una vera e propria clausola negoziale l'accordo di rinnovo del 18 dicembre 2000 del ccnl per i dipendenti da aziende dell'industria cineaudiovisiva: "qualora si pervenga ad una modifica delle vigenti norme di legge sulla materia, anche in attuazione di regolamentazione in sede europea, le parti stesse si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali adeguamenti e/o variazioni che si rendessero necessarie". E ancora l'ipotesi di accordo del 15 giugno 2000 per il rinnovo del ccnl per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'edilizia ed affini prevede che "le parti si incontreranno entro 30 giorni" in caso di intervento legislativo.
Tali clausole possono essere fatte rientrare fra quelle cosiddette di stile, prive di efficacia concreta, ma che certo segnalano la volontà delle parti di provvedere ad un tempestivo adeguamento della disciplina di fonte negoziale.

9. A quanto risulta gli unici contratti collettivi che se ne occupano già con riferimento al contratto a termine sono: l'accordo 7 ottobre 1998 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle aziende di coibentazione, secondo cui "i lavoratori con contratto a termine usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa e alla tipologia dell'attività" e l'accordo 23 luglio 1998 di rinnovo del ccnl per i di-

gislative introdotte nel 1997. Si tratta di un analogo e opportuno richiamo, che si spiega alla luce delle modificazioni apportate dalla riforma;

– definire "le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori" (art. 9, comma 1).

  Finora la contrattazione collettiva non prevede nulla al riguardo, ma è piuttosto orientata ad ampliare l'area del riconoscimento di diritti di precedenza (su cui si rinvia oltre);

– definire "modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende" (art. 9, comma 2).

  Quasi tutti gli attuali contratti collettivi in vigore se ne occupano. In genere si tratta di informazione preventiva, da fornire alla rappresentanza sindacale unitaria, "relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause, alle lavorazioni e/o ai reparti interessati ed alla relativa durata"[10];

pendenti del settore energia (Eni), che garantisce "momenti formativi/informativi" relativamente alla materia della salute e sicurezza sul lavoro, in riferimento "alla specifica attività lavorativa".

10. Così il ccnl 19 maggio 2000 per i dipendenti dalle industrie dell'abbigliamento, ma anche il ccnl 27 settembre 1999 per i dipendenti dalle aziende produttrici di laterizi. In altri casi, è previsto un misto tra informazione quasi contestuale ("il numero ed i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato … entro i 5 giorni successivi") e informazione annua ("entro il 20 febbraio di ogni anno, anche per il tramite delle associazioni dei datori di lavoro … il numero ed i motivi dei contratti … a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati"). La comunicazione può essere destinata, in mancanza di Rsa/Rsu, al sindacato territoriale e l'ente bilaterale può svolgere un ruolo di alleggerimento dell'"aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende". Così l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 1999 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio); quella, di pari data, per i dipendenti delle aziende alberghiere (Confcommercio); nonché, con ancora maggiore grado di dettaglio e con una ripresa della verifica preventiva, l'accordo del 20 settembre 1999 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (Confcommercio), che rende destinataria della "preventiva comunicazione scritta" una "apposita Commissione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale".
Più generica la formulazione del ccnl 8 giugno 1999 per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti, che si limita a obbligare la direzione aziendale ad una comunicazione preventiva alla Rsu circa "il numero dei lavoratori interessati e le fattispecie utilizzate fra quelle sopra indicate". Ad una analisi attenta della formulazione utilizzata si potrebbe addirittura ipotizzare che

– individuare, “anche in misura non uniforme”, “limiti quantitativi di utilizzazione dell’istituto del contratto a tempo determinato”, fatte salve specifiche ipotesi di esclusione, come il caso della sostituzione di lavoratori assenti (art. 10, comma 7).
  Nei suoi termini generali, è una delle clausole più diffuse nella contrattazione collettiva. Quanto alla possibile mancata uniformità di determinazione nel territorio, l’unico esempio, a quanto risulta, è nel ccnl 28 giugno 2000 per i dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione: il numero di lavoratori a termine non può superare normalmente “il 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell’azienda alla data del 31 dicembre dell’anno precedente”, percentuale “aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno”;
– nonché individuare la durata dei contratti al di sotto della quale si applica, in aggiunta alle precedenti, una ulteriore ipotesi di esclusione dai limiti quantitativi previsti. In ogni caso per il decreto legislativo questa durata corrisponde a “7 mesi, compresa la eventuale proroga”. Tale limite sembra possa essere solo innalzato “dalla contrattazione collettiva (senza individuazione di livello?) con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche” (art. 10, comma 8).
  Già ora in alcuni contratti collettivi è previsto che “ai fini del computo delle percentuali” per stabilire “il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine” non si calcolino le causali legate alla sostituzione di lavoratori assenti e non solo[11]. In altri contratti, i limiti percentuali sono previsti anche per la stipulazione del contratto per ragioni di sostituzione[12]. Altri contratti escludono l’applicabilità dei limiti anche per assunzioni basate sulla ‘sta-

tale comunicazione vada effettuata solo qualora le fattispecie risultino aggiuntive rispetto alle causali elencate nella disciplina legislativa.

11. Ad esempio, per il ccnl 19 maggio 2000 per i dipendenti dalle industrie dell’abbigliamento è esclusa dal limite non solo l’assunzione a termine per esigenze di sostituzione di lavoratori, ma anche quella dovuta a “esigenze di completamento dell’orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale per consentire la trasformazione di contratti da tempo pieno a tempo parziale”. Lo stesso per gli altri contratti del settore, tra cui il ccnl 27 aprile 2000 per gli addetti all’industria delle calzature.

12. Il ccnl 14 marzo 2000 per i lavoratori della piccola e media industria alimentare stabilisce che, in ogni caso, il numero di lavoratori con contratto di durata non possa “superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato”.

gionalità'[13]. È anche da rilevare come in alcuni contratti si rinvii la determinazione della percentuale alla contrattazione di secondo livello[14].

Benché il decreto legislativo identifichi solo nel contratto di livello nazionale la fonte della disciplina, è da ritenere possibile, anche in futuro, un rinvio da parte di quest'ultimo a quello decentrato;

– individuare "un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica", con conseguente trasferimento di tale diritto dalla fonte legislativa – dove si trovava – a quella negoziale – dove si troverà – (art. 10, comma 9). Nelle more della realizzazione di tale trasferimento di fonti e data la

13. Così il ccnl 17 novembre 1999 per i dipendenti delle aziende esercenti l'attività di lavanderia industriale, ...

14. Così il ccnl 17 novembre 1999 per i dipendenti delle aziende esercenti l'attività di lavanderia industriale, ... Ad esempio, il ccnl 2 agosto 1999 per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici. Il rinvio più consueto è però quello alla possibilità di intervenire a modificare – ampliare – la percentuale indicata a livello nazionale.

In alcuni contratti è previsto l'intervento da parte del secondo livello negoziale per quanto riguarda sia "le percentuali di lavoratori assumibili con contratto a termine", sia "le ipotesi che consentono le assunzioni", per tener conto di specifiche esigenze aziendali. Così, ad esempio, il ccnl 27 aprile 2000 per gli addetti all'industria delle calzature. Apre alla possibilità di "confronto anche a livello regionale di categoria", finalizzato a "garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio", l'ipotesi di accordo 29 gennaio 1998 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle imprese artigiane della ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle.

Sembra spostare quasi completamente sulla contrattazione decentrata, ma con indicazione già nel testo di livello nazionale della tipologia di causali, il ccnl 12 aprile 1999 per il personale delle scuole materne (Fism).

Rinvia al secondo livello di contrattazione la realizzazione di "intese per il superamento dei limiti" percentuali, l'accordo 20 settembre 1999 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (Confcommercio). Rinvia a una "intesa tra le parti a livello di Istituto" il ccnl 30 gennaio 1999 per il personale dipendente dagli istituti socio-assistenziali-educativi gestiti da enti ecclesiastici (Agidae), per l'introduzione di deroghe al limite massimo di personale a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato. Lo stesso, ma con riferimento alla contrattazione decentrata, nel ccnl 19 aprile 2000 per i dipendenti del settore socio-assistenziale-educativo (Uneba). Rinvia genericamente ad accordo sindacale il ccnl 8 giugno 1999 per i dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti.

Rinvia al secondo livello di contrattazione l'elevazione della quota percentuale, ma "nell'ambito massimo di un ulteriore 3%" il ccnl 11 gennaio 2001 per il personale dipendente dalla Poste italiane Spa. Analogamente il ccnl 28 giugno 2000 per i dipendenti di imprese esercenti servizi di telecomunicazione, che consente di determinare "ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua".

abrogazione del contenitore legislativo, è da interrogarsi sulla operatività di tale diritto di precedenza, in assenza di disposto contrattuale.

Il disposto legislativo prevede un vero e proprio diritto, ma collegato al lavoro stagionale. La contrattazione collettiva, finora, ha esteso la precedenza oltre la stagionalità[15] e, quindi, oltre l'obiettivo di ristipulazione di un contratto a termine, anticipando, ma in

15. Il ccnl 3 novembre 1999 per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, sia per il "personale già utilizzato a tempo determinato per un periodo complessivo non inferiore a 6 mesi nell'arco di 2 anni", sia per i "lavoratori già utilizzati con almeno 3 contratti a tempo determinato e per un periodo complessivo non inferiore a 12 mesi nell'arco di 3 anni", introduce la precedenza a condizione che i lavoratori "conservino i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e che non abbiano dato luogo a rilievi disciplinari".
Simile era la disciplina prevista dal ccnl 26 novembre 1994 per il personale dipendente dell'Ente poste italiane, bastando un periodo di servizio anche non continuativo di 6 mesi negli ultimi 3 anni e "il servizio prestato verrà compreso tra gli elementi di valutazione prescelti per la selezione del personale". Si tratta di una clausola non riprodotta nel ccnl 11 gennaio 2001 per il personale dipendente delle Poste italiane Spa.
Per il ccnl 8 giugno 1999 per i lavoratori dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e di installazione di impianti, "le imprese, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, prenderanno in considerazione in via prioritaria, a parità di mansioni, i lavoratori già assunti per due volte con rapporto di lavoro a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei 12 mesi precedenti". Per il ccnl 7 luglio 1999 per la disciplina dell'apprendistato e del lavoro interinale per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti, la precedenza è garantita "qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili … nel corso dei 12 mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato", alle condizioni previste dalla legge, id est, una volta esercitata l'opzione da parte del lavoratore.
Più generico il riferimento contenuto nel ccnl 5 novembre 1999 per gli addetti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei: "i lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica".
E ancor più indeterminata la garanzia offerta dal ccnl 5 luglio 2000 per gli addetti agli impianti di trasporto a fune: "i lavoratori che abbiano avuto più rapporti di lavoro a tempo determinato con la medesima azienda avranno la preferenza … nelle assunzioni a tempo indeterminato".
Si veda, infine, la introduzione di un esame preventivo con la struttura sindacale aziendale per "l'eventuale passaggio a rapporto a tempo indeterminato dei lavoratori assunti con contratto a termine", da parte del ccnl 2 agosto 1995 per i dipendenti da imprese esercenti servizi di igiene ambientale.
Da osservare che alcuni contratti legano all'esaurimento del bacino di lavoratori che hanno il diritto di precedenza la possibilità di stipulare "contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese". Così l'ipotesi di accordo del 22 gennaio 1999 per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo (Confcommercio) e da quella, di pari data, per i dipendenti delle aziende alberghiere (Confcommercio).

termini ben più pregnanti, quel rinvio ad un diritto di informazione del lavoratore in ordine a occasioni di lavoro a tempo indeterminato, richiamato in precedenza

2.3 I settori a specifica disciplina

Per quanto riguarda le discipline specifiche, il decreto legislativo innanzitutto introduce una nuova apposita disciplina per quanto riguarda il trasporto aereo e i servizi aeroportuali (art. 2), destinata a stabilire direttamente, "per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci", il periodo massimo di durata del contratto a termine, che è di "6 mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno" e di "4 mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15% dell'organico …", percentuale elevabile negli aeroporti minori, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro. La contrattazione collettiva vigente nel settore non detta disposizioni di carattere peculiare[16].

Per quanto riguarda l'agricoltura, è prevista l'esclusione dalla disciplina del decreto legislativo. L'art. 10, comma 2, provvede a tale esclusione, richiamando l'art. 12, comma 2, del dlgs 375 del 1993, che si limita, peraltro, a stabilire l'equivalenza delle formule "salariato fisso a contratto annuo" e di "operaio a tempo indeterminato, ferma restando per ogni altra locuzione l'equivalenza a quella di operaio a tempo determinato". La contrattazione collettiva vigente nel settore detta una scarna disciplina al contratto a termine, con ampio rinvio al quadro legislativo[17].

Per quanto riguarda "le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli", è stabilita l'esclusione dal campo di applicazione del decreto legisla-

16. Si può segnalare che, per il ccnl 28 settembre 1998 per i dipendenti delle aziende e per i dipendenti e soci delle cooperative del trasporto aereo (Cnai), la durata massima è di 6 mesi, tranne nel caso di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, seguendo una impostazione già rinvenuta in altri settori.

17. È interessante osservare come tra le cause di apposizione del termine – nel ccnl 2 luglio 1998 per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli, ma anche nel ccnl 10 luglio 1998 per gli operai agricoli e florovivaisti – vi siano: per gli impiegati, la stagionalità, la sostituzione, l'assunzione per un'opera definita; per gli operai, "il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie", oltre ai casi di sostituzione.

tivo (art. 10, comma 5). La contrattazione collettiva vigente fa, peraltro, riferimento alla disciplina legislativa[18].

Per quanto riguarda i settori del turismo e dei pubblici esercizi "è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni". Detta assunzione va "determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali" (art. 10, comma 3). Si incontra qui una ulteriore ipotesi di rinvio alla disciplina contrattuale, questa volta – ed è l'unica espressamente prevista dal decreto legislativo – anche di secondo livello.

Per quanto riguarda il personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale, sono escluse le disposizioni in materia di proroga, di successione dei contratti, nonché l'apparato sanzionatorio[19].

3. La legge comunitaria 2001

La l. 1 marzo 2001, n. 39, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, meglio nota come legge comunitaria 2001, contiene numerose disposizioni in materia di lavoro. Tra queste: il recepimento della direttiva 2001/86/Ce sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea, delle direttive in materia di orario di lavoro, della nuova direttiva 2001/23/Ce in materia di trasferimento d'azienda, della direttiva 2000/43/Ce sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Sono introdotte innovazioni per quanto riguarda la valutazione dei rischi e il servizio di protezione e prevenzione in materia di sicurezza del lavoro, anche per tener conto della sentenza della Corte di giustizia europea del 15 novembre 2001, c. 49/2000.

La legge comunitaria va segnalata inoltre per le innovazioni introdotte in ordine ai procedimenti relativi all'adempimento degli obblighi comunitari. In particolare, in ossequio alla riforma del titolo V

18. Così il ccnl 16 aprile 1999 per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie.

19. Da ricordare che l'ipotesi di accordo 27 gennaio 2000 per il rinnovo del ccnl per i lavoratori dipendenti dagli Enti lirici sinfonici prevede che le Fondazioni, per le assunzioni a termine, attingano ad apposite graduatorie, salvo nel caso di "particolari esigenze di ordine artistico". Lo stesso contratto non si discosta dall'ordinaria disciplina di attuazione di quanto previsto dal quadro legislativo.

della Costituzione, si prevede che saranno le regioni e le province autonome ad attuare le direttive europee per le materie di loro competenza, entro i termini di scadenza indicati nella legge comunitaria, fatto salvo, ma solo in caso di superamento dei termini, l'intervento sostitutivo dello Stato.

3.1 La delega alla riforma dell'orario di lavoro

Come è noto, la disciplina legislativa in materia di orario di lavoro è ancorata agli anni '20, con l'eccezione costituita dalla modifica della soglia media settimanale (art. 13 della l. 196 del 1997), del lavoro notturno (art. 17 della l. 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 (l. 409 del 1998).

Nella legge comunitaria 2001 è previsto, all'art. 22, l'ennesimo tentativo di affidare al governo 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. Si ricordi che 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.

Perché è corretto parlare di completamento, come del resto fa la stessa Corte di giustizia? Innanzitutto perché le parti hanno già prodotto 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 commissione prima, e la Corte di giustizia poi, hanno però ritenuto insufficiente l'avviso comune, in quanto "trova applicazione generalizzata" solo nel settore industriale. Inoltre è impensabile, nel nostro ordinamento, una riforma attuata per mera via contrattuale con incidenza diretta su disposizioni legislative. Se questo è vero, è però innegabile che l'avviso comune non può che costituire la base

concordata tra le parti della futura disciplina. Non a caso, e lo vedremo di seguito, l'unico vero principio della delega consiste proprio nella trasformazione in disciplina legislativa dei contenuti dell'avviso stesso.

Inoltre, 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", è dedicata la seconda parte della delega. La revisione anche della disciplina dedicata al lavoro notturno e al 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). Come si vede, l'intreccio tra accordo contrattuale e disciplina primaria è particolarmente forte in questa materia.

Si parlava prima dell'ennesimo tentativo di introdurre una delega al governo. A ben vedere, il medesimo testo ora approvato nella legge comunitaria era stato inserito – e, a quanto risulta, è ora stato ritirato – nell'art. 6 del disegno di legge 848 ("delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"), attualmente in discussione nelle aule parlamentari. La differenza formale tra le due disposizioni è che quella ora approvata è più completa, avendo inserito l'aggiornamento agli ultimi atti dell'Unione europea.

I contenuti della delega (art. 22) sono presto riassunti: la delega ha la durata di un anno; la proposta proviene dal Ministro per le politiche comunitarie e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali; può consistere in uno o in più decreti legislativi ed è finalizzata alla "attuazione organica" delle direttive sopra richiamate.

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.

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 potrebbe chiedere se non sarebbe stata opportuna una breve, 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 sua 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.

Un ultimo cenno va dedicato alla possibile revisione della disciplina in materia di lavoro notturno e di lavoro straordinario. Questa risulta vincolata al coordinamento interno della nuova disciplina, forse anche dovendosi tener conto del fatto che la più lunga disposizione dell'avviso comune riguarda proprio il lavoro notturno. Da segnalare il mancato richiamo a quella parte di regolamentazione del lavoro notturno legata alla maternità, alla paternità e al lavoro di cura e che trova ora la sua sede nel testo unico maternità-paternità, che si presume, quindi, dovrebbe rimanere invariata.

L'art. 22 si chiude con il richiamo, diventato ormai tradizionale, al vincolo della esclusione di oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

3.2 La delega in materia di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

L'art. 29 della legge comunitaria 2001 affida al governo la delega a emanare, entro un anno, uno o più decreti legislativi per l'attuazione delle direttiva 2000/43/Ce del 29 giugno 2000 che detta il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

La direttiva presenta numerosi elementi interessanti: il suo campo di applicazione si estende "a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico" e riguarda, innanzitutto, "le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro …, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo d'attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale". Il principio subisce eccezione qualora "per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata", la caratteristica richiesta, comporti una differenza di trattamento ma "costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa" e "l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato". Si segnala che la "direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e alla residenza di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri".

La delega prevede innanzitutto il coordinamento delle disposizioni vigenti, "anche attraverso la modifica e l'integrazione delle norme in materia di garanzie contro le discriminazioni, ivi compresi gli articoli 43 e 44 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al dlgs 25 luglio 1998, n. 286" e detta un dettagliatissimo elenco di principi.

Può essere utile, pertanto, ripercorrere i contenuti della delega partendo dal riepilogo della situazione vigente.

Si consideri innanzitutto il profilo della parità di trattamento tra il lavoratore straniero regolarmente soggiornante (compresa la sua famiglia) e il lavoratore italiano, principio la cui introduzione risale alla l. 943 del 1986 (e ora, art. 2, comma 3, del t.u.).

È evidente come la disposizione si rivolga, innanzitutto, alla protezione del lavoro interno dalla possibile 'concorrenzialità' di

quello straniero[20]. I soggetti negoziali e, quindi, le organizzazioni sindacali, hanno iniziato ad affrontare il tema, benché ancora con scarsa lucidità. Già nel primo Patto per il lavoro, stipulato a Milano il 2 febbraio 2000 e, ora, in quello del 2 maggio 2002, si intende favorire l'integrazione del lavoro immigrato mediante la stipulazione di contratti collettivi d'area 'di tipo etnico', attraverso una negoziazione differenziata, se non necessariamente peggiorativa, rispetto agli *standard* di categoria. Ma su questo torneremo.

Nella disciplina legislativa si verifica una oscillazione continua nella declinazione di specifiche condizioni di parificazione del trattamento, non sembrando bastare l'affermazione generale di parità di trattamento inserita in apertura della disciplina, sia nella l. 943 del 1996, sia nel t.u.[21], che quella riprende e ripropone.

Il t.u. già introduce, a fianco del principio della parità di trattamento, il divieto di 'discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi' (art. 43) e lo correda da azioni civili sanzionatorie (art. 44), anche in continuità con la tutela penale apprestata dalla l. 25 giugno 1993, n. 205, di conversione, con modificazioni, del dl 26 aprile 1993, n. 122, che detta "misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa".

Si tratta di una disciplina fortemente innovativa, applicabile "anche agli atti xenofobi, razzisti o discriminatori compiuti nei confronti dei cittadini italiani, di apolidi e di cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea presenti in Italia", intendendo colpire le conseguenze, consapevoli o meno, del pregiudizio che inquina la convivenza con individui e gruppi di varia provenienza.

20. La lettura di una circolare del Ministero del lavoro del 1993 lo dimostra a tutto tondo: si parla di preferenza dei datori di lavoro ad assumere stranieri, "perché risultati più disponibili sia ad eseguire lavori faticosi e insalubri, sia perché accettano retribuzioni inferiori a quelle fissate dal contratto collettivo di categoria" (circ. 43 del 1993). D'altro canto vi può essere un interesse degli stranieri a ottenere maggiori opportunità di lavoro, benché sottoprotetto.

21. Può bastare qui un solo esempio. Il regolamento di attuazione al t. u. precisa che "quando il lavoratore straniero perde il posto di lavoro ai sensi della normativa in vigore in materia di licenziamenti collettivi, l'impresa che lo ha assunto deve darne comunicazione alla competente direzione provinciale del lavoro, entro 5 giorni dal licenziamento, per consentire il collocamento dello straniero e l'assistenza economica a suo favore" (art. 37 reg.). Eppure questa conseguenza, che ripropone la vecchia disciplina della l. 943 del 1986, dovrebbe essere considerata lineare applicazione del principio di parità di trattamento nelle condizioni di lavoro, oltre che nelle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Il divieto riguarda tutti coloro che si trovano sul territorio nazionale, indipendentemente dalla situazione di illegalità o di clandestinità.

Il medesimo approccio è ora seguito nella delega: il rispetto del principio di parità di trattamento garantisce "che le differenze di razza od origine etnica non siano causa di discriminazione". Ma vi è di più. Si precisa che le forme di razzismo hanno un diverso impatto sulle donne e sugli uomini e si riconosce l'esistenza "di forme di razzismo e di forme di discriminazione a carattere culturale e religioso mirate in modo particolare alle donne". Ci sono quindi discriminazioni 'doppie': "basate sia sul sesso sia sulla razza od origine etnica".

Già nella disciplina del t.u. è presente la nozione di discriminazione diretta[22], ma di portata così ampia da occuparsi di una gamma di situazioni da proteggere anche troppo articolata e scarsamente coordinata con quanto già esistente nel nostro ordinamento giuridico, o a titolo generale (art. 15 dello Statuto dei lavoratori) o a titolo di discriminazione sessuale (art. 4 della l. 125 del 1991 sostituito dall'art. 8 del dlgs 196 del 23 maggio 2000, che reca la "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della l. 17 maggio 1999, n. 144").

Il t.u. passa ad elencare, in via esemplificativa e non tassativa, gli atti che costituiscono discriminazione, anche con riferimento ai possibili soggetti[23] ed è solo con riferimento al rapporto di lavoro che è disciplinata – così come per il sesso e speculare a quella – la discriminazione indiretta[24]. La delega, invece, ricordando che anche le

22. "Ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni o le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica".

23. Oltre ad un generico richiamo a "chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione … allo straniero legittimamente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione …", sono espressamente considerati, per la parte che ci interessa, il datore di lavoro o i suoi preposti, che "compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza".

24. "Ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una

molestie sono discriminazioni, apre ad una nozione generale di discriminazione indiretta. Tanto ampia da dover poi ricordare che "sono comunque fatte salve le disposizioni che disciplinano l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini dei Paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e all'impiego". È questo forse l'unico passaggio che collega la riforma della tutela antidiscriminatoria, in funzione di suo rafforzamento, alla disciplina generale in materia di immigrazione, oggetto contestualmente di interventi in funzione del contenimento del fenomeno.

Nel t. u. manca, almeno espressamente, la parte promozionale, consistente in quelle azioni positive tendenti a offrire condizioni di vantaggio per rimuovere gli ostacoli alla realizzazione della parità sostanziale[25].

La delega corregge questa carenza sulla scorta di quanto previsto nella direttiva 43/2000, che dedica un articolo espressamente alla 'azione positiva', intendendo per tale quella azione che ha "lo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità"[26]. Nella delega è prevista la promozione della eliminazione di ogni discriminazione diretta e indiretta e "l'adozione di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette ad evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza od origine etnica".

Al momento è dato rinvenire almeno un esempio di azione positiva contrattata: quel Patto per il lavoro milanese, citato più sopra, che ha inserito gli stranieri inoccupati e disoccupati tra le categorie a rischio di esclusione sociale, assieme ai soggetti in situazione di disagio psicofisico o sociale e ai lavoratori ultraquarantenni espulsi dal mercato del lavoro per licenziamento per motivi organizzativi. Per queste persone è consentita la attivazione di progetti innovativi di

determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa".

25. In questo senso, più completa è la 'vecchia' formulazione della convenzione Oil 143 del 1975 che chiede alle politiche nazionali di garantire non solo la parità "di trattamento in materia di occupazione e di professione", ma altresì "la parità di opportunità" (art. 10). E si noti che il t.u., sul punto continua a riconoscere solo la "parità di trattamento" e la "piena uguaglianza di diritti", con una difformità terminologica che non può essere ritenuta casuale.

26. È per questo che, così come nelle direttive che coinvolgono la parità di trattamento tra i generi, è stabilito che "il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica" (art. 5, dir.).

flessibilità dell'impiego (lavoro a termine, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, …) approvati da una apposita Commissione di concertazione.

L'intesa è stata criticata proprio in punto di applicazione alla categoria di svantaggio costituita dalla cittadinanza, in quanto in netto contrasto con i principi di parità di trattamento e di non discriminazione[27]. L'obiezione, già discutibile, è destinata a cadere, sicuramente una volta esercitata la delega e forse già alla luce del principio di delega.

La regolamentazione dell'azione civile contro la discriminazione ripercorre nel t.u. quasi fedelmente la disciplina introdotta nel 1991 per le discriminazioni sessuali, ivi comprese: l'inversione parziale dell'onere della prova, una volta fondata la presunzione; la rilevanza del comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche ai fini della adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate; la sanzione necessaria della revoca dei benefici, delle agevolazioni e dei contratti di appalto. Compiti sono assegnati, da ultimo, alle autonomie locali, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, anche al fine di predisporre servizi di assistenza legale.

La delega riscrive anche questa parte, solo in parte riproducendo il modello vigente e con maggiore scostamento rispetto alla tutela antidiscriminatoria in ragione del sesso. In particolare, è prevista la legittimazione ad agire alle associazioni rappresentative (e, sempre nella delega, è prevista anche la elaborazione di "criteri oggettivi che dimostrino l'effettiva rappresentatività") degli interessi lesi dalla discriminazione.

Ed è prevista l'istituzione, "presso il dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un ufficio di controllo e di garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di garanzia".

27. Il punto centrale, che qui ci si limita a richiamare, resta però quello della ammissibilità di includere il criterio della cittadinanza tra le situazioni di svantaggio presunto del gruppo. Su questo, il parallelo con la condizione femminile è di grande aiuto, dato che riveste le medesime caratteristiche: di permanenza nel tempo e di impossibilità di cambiamento (salvo rari casi di trans-sessualità), di presunzione di una condizione di svantaggio che ha non marginali eccezioni. Ma, appunto, la legislazione, a partire dal 1991, prevede espressamente le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro; non altrettanto è espressamente previsto nel t.u. immigrazione.

Rispetto al modello delle consigliere di parità per la tutela antidiscriminatoria fondata sul sesso, numerosi sono gli scostamenti: non è prevista una rete decentrata sul territorio, ma un ufficio centrale; è sottolineato il carattere 'indipendente' e non 'di parte' sia dell'assistenza prestata sia delle inchieste svolte.

È da auspicare un maggior successo alla nuova disciplina. Per il momento resta solo da riconoscere che anche i principi affermati, con tanta dovizia di particolari, nel t.u. sono finora rimasti sulla carta. Eppure toccano il punto nevralgico della politica della integrazione, consentendo di togliere il velo sia dalla parificazione indesiderata a fronte delle differenze rivendicate, sia dal possibile conseguente conflitto rispetto alla salvaguardia dei diritti e della cultura del paese ospitante.

Pensiamo solo alle questioni della libertà di abbigliamento e al diverso scandire religioso dei tempi della vita. Peccato che manchino ancora, non solo azioni giudiziali, ma analisi approfondite delle loro conseguenze sull'organizzazione del lavoro, che sembra rimanerne impermeabile. Non è rinvenibile nel nostro ordinamento un obbligo positivo del datore di lavoro di tener conto delle differenze culturali, ma semmai solo un obbligo negativo di non derivare da quelle differenze effetti discriminatori.

Forse l'unico segno è il riconoscimento delle festività religiose (l. 22 novembre 1988, n. 516, che detta "norme per la regolazione dei rapporti tra lo stato e l'unione delle chiese cristiane avventiste del 7° giorno"; l. 8 marzo 1989, n. 101, che detta "norme per la regolazione dei rapporti tra lo stato e l'unione delle comunità ebraiche italiane"), ma, come si vede, non riguarda le religioni della maggior parte degli stranieri residenti nel nostro paese.

Ed è vero che 'il diritto alle radici' non solo conforma l'individuo al gruppo, a prescindere dalle sue scelte, ma rischia di essere poco più di una nobile aspirazione, soprattutto quando tale identità deve trovare svolgimento in un sistema produttivo che riconduce le differenze all'unità.

4. Il recepimento della direttiva relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo e alcuni cenni agli aspetti partecipativi derivanti da direttive e regolamenti europei e previsti nella legge comunitaria 2001 e nella delega per la riforma societaria

4.1 Il recepimento della direttiva Cae

La direttiva 94/45/Ce del Consiglio del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, è finalizzata a superare le possibili disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori determinate dalla diversità esistente tra le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle legislazioni e prassi nazionali. È in questa direttiva che si trovano le definizioni di impresa di dimensioni comunitarie ("un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri") e di gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ("un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate", in cui "il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri, almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro").

In queste imprese e gruppi, secondo la direttiva, la direzione centrale deve negoziare con una delegazione speciale in rappresentanza dei lavoratori l'istituzione di un Comitato aziendale europeo (Cae) oppure una procedura di informazione e consultazione.

La direttiva 94/45/Ce per lungo tempo è stata solo parzialmente recepita nel nostro ordinamento. Avvalendosi della possibilità riconosciuta di dare attuazione alle direttive attraverso accordi collettivi, le parti sociali – Cgil, Cisl e Uil da un lato, Confindustria e Assicredito, dall'altro – hanno stipulato il 6 novembre 1996 un accordo interconfederale, che su alcuni punti chiede però l'intervento legislativo: sulle materie coperte da riserva di legge, come le informazioni

riservate e le misure volte a garantire l'osservanza della direttiva; e che su altri ha sollevato dubbi di costituzionalità: sul carattere obbligatorio della procedura arbitrale suggerita dalle parti sociali al fine di risolvere le eventuali controversie. Più in generale, il recepimento della direttiva deve avvenire per legge anche per tener conto del problema della mancanza di efficacia generale della contrattazione collettiva di diritto comune.

La legge comunitaria per il 2000 aveva affidato la relativa delega al Governo a emanare il decreto legislativo di recepimento. A ben vedere anche la legge comunitaria per il 2001 (su cui *supra*) contiene analoga delega.

Il dlgs 2 aprile 2002, n. 74 porta finalmente a compimento il processo di trasposizione, ispirandosi integralmente alla direttiva europea e all'accordo interconfederale.

Tutto il primo titolo è dedicato alle definizioni: di impresa e di gruppo di imprese di dimensioni comunitarie; di informazione e consultazione; di Comitato aziendale europeo; di direzione centrale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie; di delegazione speciale di negoziazione.

Può essere interessante in questa sede ricordare la scelta già esercitata in sede di accordo interconfederale per quanto riguarda la formazione e la costituzione della delegazione speciale di negoziazione, i cui componenti sono designati, nell'ambito del territorio italiano, dalle Oo. Ss. che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate, congiuntamente con le Rsu dell'impresa o del gruppo di imprese interessate, ovvero, in loro mancanza, con i lavoratori, secondo modalità concordate sindacalmente con la direzione centrale. La delegazione è costituita da una persona per ogni stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese abbia almeno uno stabilimento o un'impresa e, comunque, nel limite minimo di 3 e massimo di 18 (uno in più rispetto al limite previsto dalla direttiva e dall'accordo interconfederale).

La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare con la direzione centrale e mediante accordo scritto: il campo di azione; la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del Cae ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori. In caso di accordo per l'istituzione del Cae, questo deve contenere una serie di indicazioni, tra

cui le imprese o gli stabilimenti interessati, le competenze e le procedure, il luogo, le risorse finanziarie, la durata dell'accordo e il contenuto dell'informazione e della consultazione. Se si opta, invece, per un accordo per l'istituzione della sola procedura di informazione e consultazione, occorre stabilire le modalità di esercizio del diritto di riunione dei rappresentanti dei lavoratori.

Per quanto riguarda i componenti italiani del Cae o i titolari italiani della procedura di informazione e consultazione, la designazione avviene per un terzo da parte delle Oo. Ss. che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro e per due terzi dalle Rsu, riproducendo il medesimo meccanismo costitutivo delle Rsu stesse.

Il decreto legislativo si chiude con le prescrizioni accessorie in caso di mancato accordo per l'istituzione di un Cae, con la disciplina dell'obbligo di riservatezza circa le informazioni apprese, con la tutela protettiva per i rappresentanti dei lavoratori, nonché con la salvaguardia degli accordi già in vigore prima del 1996.

L'ultima disposizione si occupa del trattamento sanzionatorio per i casi di inadempimento degli obblighi di informazione e di consultazione. Sul punto si è discusso a lungo, potendosi optare o per l'applicazione della procedura prevista dall'art. 28 dello Statuto dei diritti dei lavoratori sulla repressione dell'attività antisindacale del datore di lavoro o per la costituzione di una commissione di conciliazione. La scelta è andata a questa seconda alternativa. È pertanto prevista la costituzione di una commissione di conciliazione, a tre componenti, in rappresentanza delle parti e uno designato di comune accordo. In caso di mancata conciliazione, la questione è rimessa al direttore generale della direzione sulla tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in veste di arbitro irrituale.

Per completezza di riferimenti si deve ricordare come a livello europeo si stia intensificando l'azione sul versante del coinvolgimento dei lavoratori o, meglio, dei loro rappresentanti secondo modelli di democrazia industriale.

4.2 La partecipazione dei lavoratori, anche alla luce della delega contenuta nella legge comunitaria 2001 oltre che nella delega per la riforma societaria

A livello europeo sono da registrare due interventi di importanza determinante e che comportano ricadute dirette sotto il profilo della

partecipazione dei lavoratori: nella società europea e nelle imprese in generale.

A livello comunitario, dopo lunga attesa – le prime proposte risalgono al 1970, uno degli ultimi interventi è la Risoluzione del 17 gennaio 1997 sulla comunicazione della Commissione europea in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori – si è arrivati ad emanare, innanzitutto, una disciplina nel campo della struttura societaria, per le società che hanno sedi in più Paesi europei, a seguito di fusione o di creazione di una Se *Holding* o di creazione di una Se affiliata, che vedano almeno due società (per azioni e/o a responsabilità limitata) soggette alla legge di Stati membri differenti o che abbiano da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di un altro Stato membro o una succursale situata in un altro Stato membro.

La regolamentazione è volta a superare le difficoltà di un contesto giuridico differenziato basato su normative nazionali, su cui possono incidere solo in parte le misure di ravvicinamento mediante direttive comunitarie al fine di creare una disciplina comune. Si tratta di un obiettivo presente anche nella direttiva 94/45/Ce sull'istituzione di un comitato aziendale europeo o una procedura di informazione e consultazione nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie (su cui *supra*).

Con il regolamento 2157 del Consiglio dell'8 ottobre 2001, relativo allo Statuto della società europea sono dettate regole che riguardano le Società per azioni europee (Se), cioè società costituite "secondo la legge di uno Stato membro e aventi la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità". L'obiettivo è quello di introdurre per regolamento – che, come è noto, detta una disciplina direttamente applicabile in tutti gli Stati membri – disposizioni sulla costituzione e sul funzionamento di società di dimensioni europee, senza gli ostacoli dovuti alla disparità di legislazione nazionale e ai limiti territoriali della loro applicazione.

La disciplina è accompagnata dalla direttiva 86 del Consiglio, di pari data del regolamento, che introduce disposizioni volte a sviluppare la partecipazione dei lavoratori.

La legge comunitaria 2001 (su cui *supra*) delega il governo a emanare entro un anno il decreto legislativo per fornire attuazione a questa direttiva, ma senza fornire precise indicazioni in proposito, se non quelle generali contenute nell'art. 2, quanto a trasposizione pienamente conforme.

Si tenga conto che il considerando 19 del Regolamento precisa che le disposizioni della Direttiva "costituiscono … un completamento indissociabile … e devono essere applicate contemporaneamente". E infatti i tempi per l'entrata in vigore sono fatti convergere. L'entrata in vigore del regolamento viene infatti "differita, affinché ciascuno Stato membro possa prima procedere al recepimento delle disposizioni della direttiva … nel diritto nazionale" (considerando 22). Il regolamento entra in vigore l'8 ottobre 2004 (art. 70) e la direttiva, che entra in vigore alla pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale e, quindi, il 10 novembre 2001 (art. 16), impone agli Stati membri di conformarsi, anche tramite accordi tra le parti sociali, entro la stessa data del regolamento (art. 14).

È utile ai nostri fini ricordare l'obiettivo della direttiva, che è quello di "assicurare il diritto di coinvolgimento dei lavoratori per quanto riguarda i problemi e le decisioni che incidono sulla vita della Se". "Le altre questioni inerenti al diritto sociale e al diritto del lavoro, in particolare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori organizzato negli Stati membri, sono disciplinate dalle disposizioni nazionali applicabili, alle medesime condizioni, alle società per azioni" (considerando 21).

Il tema incrocia, quindi, quello della riforma societaria interna. Come è noto, con la l. 3 ottobre 2001, n. 366 è stata conferita la delega al Governo a emanare "uno o più decreti legislativi" che dovranno scrivere la "disciplina organica" delle società di capitali e cooperative.

Si tratta di una riedizione – con alcune modifiche di rilievo, su parti che però non interessano la presente rassegna – della riforma già avviata nel corso della precedente legislatura, con la costituzione della Commissione Mirone, i cui risultati sono stati tradotti in un disegno di legge governativo, che non è riuscito ad ottenere l'approvazione da parte di entrambi i rami del Parlamento.

Né nel progetto Mirone, né nel disegno di legge della scorsa legislatura, né in questa legge delega sono previsti riferimenti al tema della partecipazione dei lavoratori, a conferma della tradizionale scelta astensionista del legislatore nei confronti di interventi nella materia delle relazioni sindacali, a partire da quella degli organismi rappresentativi nei luoghi di lavoro.

Si può solo ricordare come, all'art. 4 (*società per azioni*), si apra la possibilità di scelta tra più modelli, uno dei quali prevede "la pre-

senza di un consiglio di gestione e di un consiglio di sorveglianza eletto dall'assemblea; al consiglio di sorveglianza spettano competenze in materia di controllo sulla gestione sociale, di approvazione del bilancio, di nomina e revoca dei consiglieri di gestione, nonché deliberazione ed esercizio dell'azione di responsabilità nei confronti di questi" (comma 8, lettera d), punto 2). Si tratta della struttura duale corrispondente a quel modello tedesco che ha consentito il radicamento della cogestione e che ne costituisce il presupposto.

Si può ancora segnalare come, all'art. 7 (*trasformazione, fusione, scissione*), siano individuati principi e criteri direttivi della riforma, compresa la semplificazione e la 'precisazione' del "procedimento, nel rispetto, per quanto concerne le società di capitali, delle direttive comunitarie" (comma 1, lettera a). Si tratta di un procedimento in cui un segmento è riservato alle informazioni e alla trattativa sindacale sulle eventuali ricadute sui lavoratori. A ben vedere, su questo aspetto, l'ordinamento interno si è già adeguato: una prima volta con l'art. 47 della l. 428 del 1990 e una seconda volta con il dlgs 2 febbraio 2001, n. 18, in recepimento appunto delle due direttive comunitarie in materia. Ma si tratta di quell'unica e blanda forma partecipativa inserita nella legislazione del lavoro in coincidenza con situazioni di crisi o di 'allarme occupazionale': quella costituita dall'obbligo di informazione a organismi rappresentativi o sindacali dei lavoratori con conseguente accesso a 'esame congiunto' o 'trattativa'.

Il passaggio alla Società europea implicherà la regolazione del coinvolgimento dei lavoratori. E, infatti, i riferimenti contenuti sia nel regolamento sia nella direttiva alla legislazione interna delle società 'nazionali' presuppongono la presenza di disciplina ordinaria di questo aspetto[28].

28. Si veda, ad esempio, la parte della direttiva che si occupa delle "disposizioni di riferimento" (art. 7). In questo articolo sono continuamente richiamate "le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori", che possono essere "forme di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza" o comunque quella "una o più" forme di partecipazione comprendenti una determinata percentuale (il 25% o il 50%) "del numero complessivo di lavoratori".
La realtà diversificata esistente all'interno dei Paesi membri è però, ovviamente, ben conosciuta. In effetti, in una disposizione del regolamento si prende atto che può esistere "il caso in cui nessuna delle società partecipanti sia stata soggetta a norme di partecipazione prima dell'iscrizione della Se" (art. 12, 3).
Del resto è vero che "l'iscrizione di una Se può aver luogo soltanto previa conclusione di un accordo sulle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori … ovvero soltanto previa decisione" di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la Se annovera

È interessante osservare come la direttiva 2001/86/Ce sul coinvolgimento dei lavoratori nella Se presenti molti punti di somiglianza con la direttiva 94/45/Ce sul Comitato aziendale europeo o sulla procedura di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi comunitari, ovviamente per la parte relativa alla delegazione speciale di negoziazione, comprese le disposizioni sulle informazioni riservate e quelle sulla protezione dei rappresentanti dei lavoratori, riprodotte con mere modifiche formali di adeguamento.

lavoratori, ma è possibile il mancato raggiungimento di accordo, bastando il decorso del tempo, che è al massimo di un anno dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione (art. 12, 2, del regolamento, in riferimento all'art. 4, all'art. 3, 6 e all'art. 5 della direttiva).
Ma è evidente che l'ipotesi è considerata marginale. E questo intanto perché è del tutto ovvio che la costruzione comunitaria presupponga uno statuto societario che preveda modalità di coinvolgimento dei lavoratori.
Si ricordi, ad esempio che, nel processo di trasformazione di una società per azioni esistente in Se, è previsto che "l'organo di direzione o di amministrazione della società in questione redige un progetto di trasformazione e una relazione che chiarisca e giustifichi gli aspetti giuridici ed economici della trasformazione indicando quali siano per gli azionisti e per i lavoratori le conseguenze derivanti dall'adozione della forma di Se" (art. 37, 4, regol.). Ai nostri fini è significativo ricordare che è previsto che gli Stati membri possano "subordinare la trasformazione al voto favorevole della maggioranza qualificata o all'unanimità dei membri dell'organo della società da trasformare presso cui è organizzata la partecipazione dei lavoratori" (art. 37, 8).
In ogni caso, quanto meno in riferimento alla costituzione di una Se, non vi è dubbio che occorra prevedere il coinvolgimento dei lavoratori. Questo sulla base del principio secondo cui "lo statuto della Se non deve mai essere in conflitto con le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori" (art. 12, 4, regol.). Ma anche perché l'ipotesi di silenzio nell'ordinamento nazionale implica conseguenze negative, in quanto autorizza l'applicazione delle regole vigenti in altro ordinamento nazionale, finalizzata a colmare il vuoto esistente in quelli privi di regole sul coinvolgimento dei lavoratori.
E ancora, nel caso di fusione, il progetto di fusione, redatto dagli organi di direzione o di amministrazione delle società che si fondono, deve contenere, tra l'altro, "informazioni circa le procedure secondo cui le modalità del coinvolgimento dei lavoratori sono determinate conformemente alla direttiva 2001/86/Ce" (art. 20, 1, lett. i).
È sempre questa direttiva quella cui riferirsi per stabilire le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella Se. "Le assemblee generali di ciascuna delle società che si fondono possono riservarsi il diritto di subordinare l'iscrizione della Se all'esplicita ratifica da parte di quest'ultima delle modalità così decise" (art. 23, 2).
In funzione di esplicito rafforzativo è stabilito che l'autorità che effettua il controllo di legittimità della fusione rivolga la sua attenzione al progetto di fusione, nonché alla definizione delle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori" (art. 26, 3).
Anche con riferimento alla costituzione di una Se Holding è riprodotta la disposizione sulla necessità che il coinvolgimento dei lavoratori nella Se sia deciso conformemente alla direttiva 2001/86/Ce e sull'eventuale vincolo di esplicita ratifica da parte delle assemblee generali (art. 32, 6).
Una volta costituita una Se, la sua struttura vedrà, oltre all'assemblea generale degli azionisti, nel sistema dualistico, "un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza". Quanto all'organo di vigilanza, il regolamento lascia impregiudicate "le

Nel nostro ordinamento, come è noto caratterizzato da una situazione di anomia nelle relazioni sindacali, può incidere positivamente la distinzione effettuata nelle definizioni della direttiva (art. 2) tra i diversi stadi del coinvolgimento dei lavoratori, intendendo per questi ultimi, sempre, i loro rappresentanti:

- coinvolgimento dei lavoratori: "qualsiasi meccanismo", che consenta di esercitare "influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società";
- informazione: "l'informazione … sui problemi che riguardano la società …, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della Se";
- consultazione: "l'apertura di un dialogo e di uno scambio di opinioni …, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere … un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della Se";
- partecipazione: "l'influenza … nelle attività di una società mediante: il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società o il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società e/o di opporvisi".

L'elenco non ha bisogno di commenti: si noti la differenza tra una influenza sulle decisioni da prendere e una influenza istituzionale e di

modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori determinate conformemente alla direttiva 2001/86/Ce" (art. 40, 2), ma è previsto che "quando la metà dei membri è stata designata dai lavoratori, solo un membro designato dall'assemblea generale degli azionisti può essere eletto presidente" (art. 42).
Anche nel sistema monistico, vale la stessa regola, in riferimento all'organo di amministrazione (art. 45).
La direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori, in sintesi, prevede che venga istituita una delegazione speciale di negoziazione. Il momento di inizio è il primo "possibile dopo la pubblicazione del progetto di fusione o creazione di una holding o dopo l'approvazione di un progetto di costituzione di un'affiliata o di trasformazione in una Se", in parte riprendendo quanto già previsto nella direttiva sul trasferimento di impresa.
Compito degli "organi competenti delle società partecipanti" e della "delegazione speciale di negoziazione" è quella di negoziare "con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella Se" (art. 4).

come solo quest'ultima è chiamata partecipazione; si vede anche che è chiarito come l'informazione possa preludere alla consultazione e come questa si spinga fino alla espressione di un parere non obbligatorio.

Sempre nei primi mesi del 2002 è stato approvato un secondo e più generale provvedimento. Il parlamento e il consiglio hanno adottato la direttiva 2002/14/Ce che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella comunità europea. Molte disposizioni già analizzate in precedenza sono qui riprodotte, come quella relativa alle 'informazioni riservate', quella sulla 'protezione dei rappresentanti dei lavoratori', quella sulla 'difesa dei diritti'.

La direttiva si applica alle imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, con o senza scopo di lucro, e che occupano almeno 50 addetti. La direttiva si applica altresì agli stabilimenti che occupano almeno 20 addetti.

La parte più interessante della direttiva è quella in cui sono identificati gli obiettivi previsti per l'informazione e la consultazione che, secondo l'art. 4, riguardano:

- l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica;
- l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'occupazione;
- l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro.

La consultazione ha la finalità di "ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro".

5. Cenni a una serie di provvedimenti in materie varie

Come nella rassegna dell'anno precedente, è utile riepilogare una serie di provvedimenti di varia portata e natura, ma che incidono più o meno profondamente sulla disciplina del lavoro. In alcuni casi si tratta di limitate o specifiche modifiche alla disciplina vigente, in altri di atti regolamentari che presentano però particolare interesse, in altri ancora di provvedimenti di recepimento di direttive europee su

materie specifiche. Alcuni di questi provvedimenti sono da ascrivere ancora all'attività della tredicesima legislatura, o perché pubblicati dopo lungo tempo dalla approvazione da parte della Gazzetta ufficiale o perché adottati in ottemperanza a deleghe precedentemente assegnate all'esecutivo.

Nell'elencazione e nel breve commento si rispetterà l'ordine cronologico dei provvedimenti analizzati.

a. I permessi dei volontari

Il dpr 8 febbraio 2001, n. 194, pubblicato sulla Gu del maggio 2001, è il regolamento che reca la nuova disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile, con abrogazione del regolamento precedente, risalente al 1994.

I lavoratori destinatari del regolamento e che hanno diritto ai permessi sono quelli impegnati in attività di soccorso e di assistenza, in vista o in occasione di calamità naturali, e che operano nell'ambito degli organismi di volontariato iscritti nei registri regionali, oltre ai volontari iscritti nei ruoli delle prefetture se impiegati direttamente dai prefetti.

I permessi cui i volontari hanno diritto sono pari a 30 giorni continuativi e a 90 giorni nell'arco dell'anno, che diventano 60 giorni continuativi e 180 nell'anno in situazioni in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza. I volontari hanno anche diritto fino a 10 giorni continuativi e 30 nell'anno per attività di addestramento e di simulazione. La richiesta di permesso deve essere presentata di norma con 15 giorni di preavviso e il lavoratore richiedente ha diritto al mantenimento del posto di lavoro; al mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro, con rimborso a carico della autorità della protezione civile; alla copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali da parte dell'organizzazione di volontariato.

Il regolamento si occupa dei volontari che rivestano la condizione di lavoratori autonomi, per i quali è previsto il rimborso per il mancato guadagno, determinato sulla base dei redditi dichiarati nell'anno precedente ed entro un limite pari a lire 200.000 lorde giornaliere.

b. Provvedimenti di orientamento e modernizzazione di particolari settori produttivi

In attuazione della l. 5 marzo 2001, n. 57, recante disposizioni in materia di apertura e regolazione dei mercati e che introduce norme che interessano il mondo del lavoro, tra cui la possibilità per le imprese artigiane di costituire società a responsabilità limitata, sono stati emanati due decreti legislativi: il dlgs 8 maggio 2001, n. 228 nel settore agricolo e il dlgs 18 maggio 2001, n. 2666 nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

Nel primo decreto legislativo viene rivista la nozione di imprenditore agricolo. Il nuovo art. 2135 del codice civile, pur lasciando immutata la nozione di agricoltore, definisce ciascuna delle attività (coltivazione, selvicoltura, allevamento e attività connesse, tra cui quelle ricreative, culturali, escursionistiche e di ippoturismo) e ricomprende nel suo campo di applicazione le cooperative di imprenditori agricoli e i loro consorzi quando utilizzino in prevalenza prodotti dei soci.

Nel secondo decreto legislativo è definito l'imprenditore ittico come colui che esercita l'attività di cattura di organismi acquatici in ambienti marini e dolci e le attività connesse. L'imprenditore ittico è equiparato a quello agricolo. È prevista espressamente la possibilità di assumere apprendisti e di erogare il prestito d'onore anche in questo settore.

c. La rendita Inail per danno biologico

Il dlgs 19 aprile 2001, n. 202, detta disposizioni correttive del dlgs 23 febbraio 2000, n. 38, in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e si compone di un unico articolo.

Ne deriva un nuovo sistema di calcolo della rendita per danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, con grado di menomazione superiore al 16%, da applicare alle denunce successive al 25 luglio 2000. La quota di rendita aggiuntiva per indennizzare le conseguenze patrimoniale va calcolata prendendo a riferimento la retribuzione, "determinata con le modalità e i criteri previsti dal testo unico," moltiplicata per il coefficiente previsto nella apposita tabella.

d. Il finanziamento della formazione per gli italiani residenti all'estero

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'avviso 8 del 23 luglio 2001, ha dettato modalità e termini per la presentazione, per l'anno 2001, dei progetti volti alla formazione degli italiani residenti in Paesi non appartenenti all'Unione europea, per i quali sono stati stanziati 40 miliardi di lire a carico del fondo di rotazione.

Si tratta di una delle residue competenze rimaste in capo allo Stato – Ministero del lavoro e Ministero degli esteri per la parte relativa ai consolati – in materia di formazione professionale. Come è noto il dlgs 31 marzo 1998, n. 122 di "conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della l. 15 marzo 1997, n. 59", nel disciplinare, al Capo IV, la formazione professionale, mantiene di competenza statale le funzioni e i compiti amministrativi inerenti ai rapporti internazionali. In particolare la lettera h) dell'art. 142 conserva allo Stato la competenza a istituire e finanziare "iniziative di formazione professionale dei lavoratori italiani all'estero", laddove per 'estero' si intendono i territori esterni all'Unione europea.

Già in precedenza era prevista tale competenza. La legge quadro in materia di formazione professionale (l. 21 dicembre 1978, n. 845) stabiliva, alla lettera d) dell'art. 18, analoga previsione, con l'aggiunta che la vigilanza e la gestione di queste iniziative era rimessa agli uffici del Ministero degli affari esteri.

Nel comunicato qui in commento, invece, le verifiche *in itinere* ed *ex post* sono affidate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia per la regolarità sia per l'efficacia dell'intervento formativo, con devoluzione a questi fini di una quota pari all'1% dello stanziamento complessivo.

Se generici sono gli obiettivi – formazione al completamento dell'obbligo scolastico e miglioramento delle competenze per l'inserimento lavorativo nel Paese ospitante o per un eventuale rientro in Italia – anche le tre azioni previste non brillano per eccessiva determinatezza, lasciando probabilmente al sistema di autoregolarsi:

– qualificazione, aggiornamento e riqualificazione, in particolare nelle situazioni in cui non sono disponibili o fruibili da parte dei lavoratori italiani iniziative formative nell'ambito dei locali sistemi di formazione professionale";

– "promozione di lavoro autonomo ed, in particolare, … sostegno della microimprenditorialità";
– "formazione e aggiornamento per formatori".

Molto più stringenti appaiono i criteri destinati alla selezione dei progetti presentati, effettuata da parte di un apposito comitato tecnico. Per essere ammessi al finanziamento i progetti devono ottenere un punteggio non inferiore a 450 punti. Gli altri punteggi sono relativi a quattro Macroaree, che riguardano le caratteristiche del soggetto proponente (massimo 200 punti), le caratteristiche di merito del progetto (massimo 300 punti), la coerenza del progetto con le politiche dell'occupazione e del lavoro (massimo 300 punti), nonché le caratteristiche economiche e finanziarie del progetto (massimo 200 punti).

È interessante osservare come siano individuati i Paesi all'interno dei quali privilegiare, con l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo, la formazione. Ovviamente si tratta dei Paesi dove sono presenti un elevato numero di cittadini italiani. Ne deriva che sono assegnati automaticamente 100 punti per i progetti volti alla formazione degli italiani in Argentina (570.055 presenze) e in Svizzera (527.720 presenze) e, via via, punteggi minori per Brasile, Stati Uniti, Canada, Venezuela, Australia, Uruguay, Sud Africa e Cile. Si tratta, quindi, del riconoscimento diretto, ai fini della distribuzione delle risorse, del bacino di possibili utenti. Si noti come rimanga possibile il finanziamento (collocato anzi al livello massimo) dei nostri cittadini in Svizzera, in quanto Paese esterno all'Unione; mentre è escluso per quelli residenti in Germania, pur essendo questo in assoluto il paese che registra il numero maggiore di presenze: 688.120[29].

Nel Comunicato interministeriale si precisano altresì la durata degli interventi, distinti per tipologia: formazione di base, formazione al lavoro autonomo, formazione per specializzazione, formazione per occupati, formazione per formatori; nonché le condizioni per la regolarità dell'intervento formativo e le modalità di accertamento finale. Sono altresì elencati i costi ammissibili; predisposto il modello per il piano finanziario; precisato che il finanziamento avverrà in quattro *tranches* (tre anticipi e il saldo finale, pari rispettivamente a un quarto del totale riconosciuto).

Tra i soggetti proponenti e, quindi, finanziabili, non vi sono solo gli enti e gli organismi di formazione e le associazioni e gli enti che

29. I dati sono reperibili anche nel sito http://conferenzaitalianinelmondo.ansa.it.

operano in favore degli italiani all'estero, ma anche le imprese, a condizione che: siano costituite da almeno un anno, abbiano sede legale in Italia e operino nel Paese ospitante.

In ogni caso, tutti i soggetti devono documentare di "avere tra i propri fini la formazione professionale", di "disporre di strutture e capacità organizzative idonee", di "avere attivato validi collegamenti con istituzioni ed organizzazioni del Paese in cui si intende attuare l'intervento formativo". Peraltro, per l'attuazione della formazione i soggetti non devono necessariamente disporre di apposita sede operativa, potendo avvalersi di un supporto logistico mediante una struttura o un organismo locale.

Speculare all'inserimento tra i soggetti finanziabili delle imprese operanti nei Paesi stranieri vi è l'inclusione tra i destinatari non solo dei cittadini italiani inoccupati o disoccupati residenti all'estero, ma anche dei "cittadini italiani occupati presso aziende presenti nel territorio del Paese ospitante" ai fini del loro aggiornamento o della loro riqualificazione e riconversione professionale. In questo caso subentra la condizione "che il contratto di lavoro preveda come sede, per l'attività del lavoratore, una località del Paese ospitante per almeno due anni".

Per certi aspetti, questo intervento di sostegno alla formazione professionale sembra rivolto a destinare provvidenze in un'area particolare, fornendo una lettura delle esigenze del mercato del lavoro ben diversa dalla consueta. È, infatti, almeno a partire dal 1987 – data di entrata in vigore della l. 398 del 1987, di conversione del dl 317 dello stesso anno, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari" e in connessione anche con l'inversione netta dei flussi migratori (da prevalentemente in uscita a prevalentemente in entrata) – che la disciplina legislativa sembra rivolta a risolvere problematiche per gli italiani che lavorano all'estero visti come soggetti forti sotto il profilo della loro formazione e qualificazione professionale e bisognevoli di tutela solo nell'area non disponibile alle parti come è quella previdenziale.

e. L'affidamento di competenze in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali

Il dpr 9 agosto 2001, pubblicato sulla Gu del 20 ottobre, contiene la "delega delle funzioni e dei poteri demandati al Presidente del

Consiglio dei Ministri e relativi all'attuazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali ai Ministri competenti per materia".

È noto che la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali è prevista nella l. 12 giugno 1990, n. 146, di recente riformata dalla l. 11 aprile 2000, n. 83.

Il decreto completa quello di pari data contenente la delega principale, quella attribuita al Ministro per la funzione pubblica ed il coordinamento dei servizi di informazione e sicurezza. È a questo ministro che sono attribuite funzioni per i casi di sciopero del personale contrattualizzato delle amministrazioni pubbliche e del personale non contrattualizzato. Per quanto riguarda quest'ultimo personale è da segnalare la rettifica contenuta nel decreto in commento: al Ministro per la funzione pubblica è attribuita competenza non per tutto il personale delle magistrature, ma solo di quella amministrativa e contabile, data la concorrente competenza del Ministro della giustizia.

I Ministri elencati nel decreto sono quelli: dell'interno, della giustizia; dell'economica e delle finanze, delle attività produttive, delle comunicazioni; delle politiche agricole e forestali, dell'ambiente e della tutela del territorio, delle infrastrutture e dei trasporti, del lavoro e delle politiche sociali, della sanità; dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per i beni e le attività culturali.

Nel preambolo il decreto indica gli ambiti di riferimento della legge affidati a questi Ministri, che sono essenzialmente il lavoro privato e il lavoro autonomo, le libere professioni e i piccoli imprenditori.

Quanto al lavoro privato, si ricordi che la legge, fin dall'origine, copriva i servizi pubblici essenziali, intendendo per tali non solo quelli a datore di lavoro pubblico, ma anche quelli il cui datore di lavoro è privato, ma il servizio reso si rivolge a particolari categorie di utenza o coinvolge altri diritti costituzionalmente tutelati. Si consideri, per esempio, il servizio bancario o la sanità privata.

L'inserimento invece del lavoro autonomo (lavoro autonomo, liberi professionisti, piccoli imprenditori) è stato realizzato dalla l. 83 del 2000.

Il decreto individua tra le funzioni anche quella di vigilanza. È noto peraltro che è la Commissione di garanzia dell'attuazione della legge a svolgere il ruolo principale in questa direzione, così come rafforzato dalla stessa legge di riforma del 2000.

È indubbio che la funzione principale attribuita ai Ministri riguarda la disciplina della precettazione. L'art. 8 della legge, come è noto, stabilisce che, "quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati … il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero, negli altri casi, il prefetto …" attiva la procedura di precettazione, che preliminarmente riguarda il tentativo di conciliazione.

La delega al Ministro interessato è, appunto, esercitata con il decreto in commento.

Si ricordi che la riforma del 2000 ha integrato questo riferimento nell'art. 2, dove è stato aggiunto un onere procedimentale ordinario: i soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto la durata, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro. Tale comunicazione va ora inviata "sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza" di precettazione. E tra queste autorità, come ricordato sopra, vi sono i Ministri delegati.

Tale ufficio deve inoltrare immediatamente tale comunicazione alla Commissione di garanzia. È così inserito un complesso *iter* burocratico, spesso criticato anche da parte degli interpreti, che rallenta la trasmissione dell'atto di proclamazione.

Ovviamente si tratta di competenza diversa da quella specifica del Ministero del lavoro nei casi in cui le parti, anziché adottare le procedure contrattuali, richiedano l'effettuazione del tentativo preventivo obbligatorio di conciliazione presso la competente struttura, attivata da questo ministero per gli scioperi di rilevanza nazionale.

f. Il lavoro supplementare nel part time

Il dl 28 settembre 2001, n. 355, recante disposizioni urgenti in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale e di opzione sui sistemi di liquidazione delle pensioni, nonché regolarizzazione di adempimenti tributari e contributivi per i soggetti colpiti dal sisma del 13 e del 16 dicembre 1990 in talune province della regione siciliana, è stato convertito con modificazioni dalla l. 27 novembre 2001, n. 417. Consta di tre soli e brevi articoli, che apportano alcune modificazioni di carattere prevalentemente tecnico.

In particolare, per quanto riguarda il lavoro supplementare nel *part time*, è confermata la proroga al 30 settembre 2002 del termine entro il quale continuano a produrre effetti le clausole dei contratti collettivi vigenti al momento della riforma legislativa (dlgs 61 del 2000, modificato dal dlgs 100 del 2001) e, quindi, scritte sulla base di quella nel frattempo abrogata.

g. L'emersione del lavoro irregolare

I primi interventi per il rilancio dell'economia, previsti nella l. 18 ottobre 2001, n. 383, si aprono con un pacchetto di disposizioni destinate a incentivare l'emersione dall'economia sommersa. È evidente l'importanza che viene assegnata a questo provvedimento, cui si affiancano, nella stessa legge, nuove agevolazioni per gli investimenti, anche nel campo della formazione.

Per quanto riguarda le disposizioni che agevolano l'investimento in capitale umano – formazione del personale e asili nido – è prevista una detassazione del reddito pari al 50% della spesa sostenuta.

Gli strumenti per l'emersione del lavoro in tutto o in parte irregolare assumono la forma di incentivi di natura previdenziale e di natura fiscale.

Dopo alcune modifiche apportate da subito in sede di decretazione d'urgenza (dl 26 settembre 2001, n. 350, convertito in l. 23 novembre 2001, n. 409) e in sede di legge finanziaria per il 2002 (su cui *supra*), una serie di proroghe per la presentazione della dichiarazione di emersione, nonché interpretazioni e chiarimenti da parte di circolari della Agenzia delle entrate, si è arrivati al dl 22 febbraio 2002, n. 12, convertito con modificazioni dalla l. 23 aprile 2002, n. 73 che, nel ridisegnare la disciplina, dovrebbe rendere effettivamente conveniente per le aziende l'emersione di lavoratori irregolari.

Gli interpreti e, soprattutto, i consulenti del lavoro si sono dichiarati finalmente ottimisti: le modifiche dovrebbero produrre gli effetti sperati.

Si tratta di uno degli ambiti su cui si sono cimentati anche i governi precedenti, ad esempio, con i contratti di riallineamento, ma su cui si scontrano opposte convenienze e dati tanto imponenti da rendere quanto mai difficile una soluzione veloce ed agevole.

h. L'esenzione fiscale per le controversie di lavoro

La l. 6 dicembre 2001, n. 437, modifica una disposizione della l. 29 marzo 2001, n. 134 (l'art. 23, comma 2), in materia di patrocinio a spese dello Stato.

La modifica si era resa necessaria per confermare l'esenzione fiscale per le controversie di lavoro dei dipendenti pubblici e privati, per quelle previdenziali e per quelle relative all'esecuzione immobiliare o mobiliare e per le cause che hanno ad oggetto il recupero di crediti derivanti dalla prestazione di lavoro. La l. 134 del 2001, infatti, nell'introdurre il patrocinio gratuito per i non abbienti aveva finito per abrogare anche la disposizione che prevedeva tale esenzione fiscale.

i. La legge finanziaria per il 2002

La legge finanziaria per il 2002 (l. 448 del 28 dicembre 2001) si presenta, come di consueto, come un *collage* di disposizioni varie che variano dall'ambito fiscale a quello previdenziale. A differenza degli anni precedenti non contiene, in materia di lavoro, interventi di rilievo, avendo affidato ai disegni di legge delega di riforma del sistema fiscale, previdenziale e del mercato del lavoro la maggior parte delle previste iniziative.

In materia di lavoro si segnalano:

- il contenimento dell'Irap nel settore agricolo (art. 9);
- alcune modifiche alla l. 383 del 2001, su cui *infra*, con l'intento di agevolare l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari (art. 9);
- disposizioni in materia di lavoro pubblico, tra cui: lo stanziamento di risorse per i futuri rinnovi contrattuali (art. 16); la sottoposizione della contrattazione integrativa per le autonomie locali, le Università e il servizio sanitario nazionale alla verifica da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri, con vincolo legato all'assenza di insorgenza di oneri a carico dello Stato e conseguente trasferimento alle amministrazioni di competenza degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali del personale (art. 17), e il blocco delle assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle amministrazioni pubbliche (art. 18);
- l'identificazione di Italia Lavoro quale ente strumentale per il Ministero del lavoro per la promozione e la gestione di azioni nel

campo delle politiche attive del lavoro e dell'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego (art. 30);
- la conferma di precedenti disposizioni in materia di riduzione del costo del lavoro, tra cui quella, inutilmente ribadita, dei contributi a carico dei datori di lavoro per maternità (art. 43);
- sgravi totali contributivi per le aziende del sud e dei territori svantaggiati in caso di nuove e aggiuntive assunzioni a tempo indeterminato (art. 44);
- il prolungamento di validità per l'anno 2002 della carta di credito formativo per i neo-maggiorenni (art. 52);
- la proroga, in attesa della riforma organica degli ammortizzatori sociali, di trattamenti di Cigs, mobilità, indennità di disoccupazione, contratti di solidarietà, lavori socialmente utili, piani di inserimento professionale, … (art. 52).

Una novità di rilievo riguarda la possibilità di istituire e di finanziare, a carico di un apposito fondo di nuova istituzione, i cosiddetti 'micro-nidi' o nidi aziendali (art. 70). Si tratta di una disciplina che riprende alcuni contenuti di disegni di legge già presentati alle camere e che ha sollevato giudizi contrastanti. Si può solo osservare come si stia superando lentamente il pregiudizio rispetto ai nidi all'interno dei luoghi di lavoro, dopo la netta chiusura degli anni precedenti.

Molti progetti di azioni positive prevedono, infatti, questa misura volta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, non solo delle madri, ma anche dei padri, soprattutto se i nidi aziendali sono destinati ad accogliere figli di dipendenti e non solo figli di lavoratrici. D'altro canto desta preoccupazione la disposizione che consente di modulare queste strutture in modo flessibile rispetto ai nidi tradizionali. Si è ancora in attesa di conoscere gli "standard minimi organizzativi" che la disposizione prevede e che affida alla determinazione in sede di conferenza unificata.

l. Il testo unico delle disposizioni sulla libera circolazione dei cittadini europei

Il dpr 18 gennaio 2002, n. 54 raccoglie in testo unico le disposizioni legislative e regolamentari (già contenute nei due dpr di pari data, rispettivamente n. 52 e n. 53) in materia di circolazione e soggiorno dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea.

È un breve testo unico, composto da soli 15 articoli, che disciplina il diritto di ingresso e di soggiorno e i documenti richiesti per il soggiorno.

Il testo unico si apre con la dichiarazione di principio in base alla quale i cittadini di altri paesi europei hanno diritto di ingresso nel nostro territorio, bastando il possesso di documento di identificazione valido. Ovviamene sono "fatte salve le limitazioni derivanti dalle disposizioni in materia penale e da quelle a tutela dell'ordine pubblico, della sicurezza interna e della sanità pubblica" vigenti nel nostro paese.

Ne consegue il diritto di soggiorno, senza particolari adempimenti, per le permanenze inferiori a 3 mesi; con obbligo di chiedere la carta di soggiorno, per le permanenze di durata superiore.

m. L'attuazione della direttiva per le firme elettroniche

Con il dlgs 23 gennaio 2002, n. 10 è stata recepita la direttiva 1999/93/Ce sulle firme digitali, che contiene il rinvio a un regolamento che dovrà coordinare la disciplina legislativa vigente e fissare i requisiti necessari per lo svolgimento dell'attività dei certificatori.

La firma digitale è il risultato di una procedura informatica basata su un sistema di codifica crittografica del documento, che garantisce la corrispondenza tra il soggetto titolare della firma e il documento a cui essa è apposta o associata e soddisfa requisiti di sicurezza, quali l'autenticazione (per la verifica dell'identità del soggetto che appone la firma), l'integrità (per la garanzia che l'informazione contenuta nel documento non sia stata alterata) e la riservatezza (per la segretezza dell'informazione stessa).

Il decreto legislativo stabilisce lo sviluppo dei servizi di certificazione, prevedendo la figura del certificatore che sarà responsabile non solo dell'esattezza di tutte le informazioni contenute ma anche della completezza.

Si è ottenuto così, dopo numerose anticipazioni, il riconoscimento giuridico della firma elettronica, che sarà equivalente a quella autografa. Il documento informatico avrà finalmente completa efficacia probatoria. Il documento informatico, sottoscritto con firma digitale o con altro tipo di firma elettronica avanzata e protetta da certificazione, è entrato a far parte del nostro ordinamento giuridico.

Si tratta di un provvedimento da tempo atteso e che diventa determinante soprattutto per lo sviluppo dei sistemi di trasmissione telematica dei dati e delle informazioni. Si pensi all'impatto positivo nei confronti delle esperienze di telelavoro, soprattutto all'interno delle pubbliche amministrazioni.

*Le politiche del lavoro: un monitoraggio per il Veneto**

a cura di Bruno Anastasia e Giorgio Gardonio

Introduzione

Questo saggio organizza le informazioni disponibili e utili per un primo monitoraggio delle dimensioni essenziali delle politiche del lavoro attive e passive realizzate nel mercato del lavoro veneto. Obiettivo del lavoro è fornire un quadro aggiornato sulla consistenza regionale delle *policies* del lavoro e dell'occupazione.[1]

In continuità con il precedente *Rapporto* e coerentemente con la scelta nazionale nel contesto delle attività di monitoraggio, seguiamo la classificazione delle politiche secondo lo schema Lmp (*Labour market policies*) messo a punto a partire dal 1998 da Eurostat e dalla Direzione generale occupazione dell'Ue per costruire la nuova base di dati sulle politiche del lavoro come richiesto dalla Commissione europea.

Lo schema Lmp prevede un'articolazione in 9 categorie di misure così definite:

1. consulenza intensiva e assistenza nella ricerca dell'impiego;
2. formazione;
3. rotazione e condivisione del lavoro;
4. incentivi per l'occupazione;
5. integrazione dei disabili;

* Questo saggio è frutto di molteplici apporti. Oltre ai curatori, hanno contribuito Piero Andrea Breda, Maurizio Gambuzza, Giovanni Gobitti, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera per Veneto lavoro e la Direzione regionale del lavoro - Segreteria regionale formazione lavoro. Si ringrazia per le informazioni rese disponibili la Direzione regionale industria. Infine, si ringrazia per la preziosa collaborazione nella fornitura di numerose serie statistiche, in particolare di fonte Inps, l'Osservatorio nazionale del mercato del lavoro.

1. Questo lavoro di analisi si collega con le iniziative assunte in materia a livello comunitario e nazionale e, in particolare, con l'attività che ha trovato espressione negli ultimi due anni nel semestrale Rapporto di monitoraggio curato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (attualmente Ministero del welfare) e coordinato da Paolo Sestito. Un importante riferimento è inoltre costituito da Isfol (2002a).

6. creazione diretta di posti di lavoro;
7. incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;
8. mantenimento e sostegno del reddito delle persone senza lavoro;
9. prepensionamento.

Sostanzialmente le prime sette misure si riferiscono a politiche attive e le ultime due a politiche passive del lavoro.

A parte è prevista una categoria "0" per i servizi offerti dalle strutture pubbliche per l'impiego generalmente a disposizione di tutti i richiedenti lavoro (senza quindi un'identificazione dei "gruppi bersaglio").

Di seguito considereremo le categorie di intervento attivate per le quali si dispone di congrue informazioni. È evidente che la collocazione di qualche misura in una categoria anziché in un'altra può essere oggetto di discussione ed ha pertanto carattere convenzionale.

1. I servizi all'impiego (cat. 0)

In questa misura rientrano gli interventi volti a sviluppare ed innovare nel complesso il sistema pubblico dei servizi per l'impiego (Spi). Parte di questi interventi sono ricompresi anche in altre misure, aventi caratteristiche sia di supporto strutturale ed organizzativo dei Spi, sia di intervento diretto a favore di lavoratori/imprese.

Tra gli interventi attivati a livello regionale si segnala innanzitutto la predisposizione nel corso del 2002 da parte della Regione di un Masterplan per i servizi per l'impiego, con il quale è stato definito un modello base regionale per i Spi ed il piano, da realizzarsi entro il 2006, per la loro implementazione e sviluppo. In particolare il modello base di servizi comprende indicazioni sull'assetto generale del sistema di servizi, sugli elementi comuni dell'organizzazione dei Centri per l'impiego, sulle funzionalità base che il sistema è tenuto a garantire. Per ciascuna di queste tre dimensioni sono stati individuati gli standard di riferimento ed i relativi indicatori di adeguatezza dei servizi. Sono state inoltre individuate le azioni che da qui al 2006 dovranno accompagnare e supportare lo sviluppo dei Spi in modo da raggiungere gli standard prefissati.

Un'altra importante iniziativa di sistema realizzata nel corso del 2001 riguarda l'adozione del provvedimento regionale con il quale sono state definite le modalità applicative delle nuove procedure di gestione del collocamento previste dal dpr 442/2000 ed è stata data

piena attuazione alle disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro previste dal dlgs 181/2000. Con ciò sono state introdotte significative innovazioni nella prassi operativa dei servizi per l'impiego sia in ordine alle procedure amministrative che nella gamma di servizi offerti agli utenti. In particolare il provvedimento in esame permette ai servizi per l'impiego di strutturare il rapporto di servizio con gli utenti in maniera del tutto nuova: infatti dove prima il rapporto era connotato prettamente in relazione ad esigenze amministrative, ora si fonda sull'erogazione di servizi di accompagnamento al lavoro e di facilitazione all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

A supporto dell'attività abituale dei servizi per l'impiego, la Regione ha previsto un'apposita misura del proprio Por (misura A1), destinando per il periodo 2001-2006 complessivamente risorse pari a € 34.402.909. Gli obiettivi perseguiti riguardano l'informatizzazione dei servizi, la riqualificazione degli operatori e la creazione di nuove figure e/o competenze professionali; la realizzare di un sistema di monitoraggio e valutazione dell'impatto dei nuovi servizi all'impiego; la promozione del rilancio ed il consolidamento dei nuovi servizi nel territorio.

Una prima tranche delle risorse, pari a € 4.112.633, è stata messa a bando e sono stati finanziati otto progetti assegnandone la realizzazione, entro giugno 2002, alle sette Amministrazioni provinciali del Veneto e a Veneto lavoro. I progetti prevedevano una serie di attività sostanzialmente rientranti nelle seguenti tipologie:

- azioni di indagine per la ridefinizione della propria utenza, attraverso un accertamento dello status occupazionale della stessa e l'attivazione di colloqui di orientamento con i singoli utenti;
- azioni promozionali verso la popolazione del territorio per la promozione dei nuovi servizi all'impiego;
- potenziamento delle infrastrutture tecnologiche, in particolare di rete, per una più ampia e veloce condivisione delle informazioni;
- formazione degli operatori: da un lato sul versante dell'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche adottate, dall'altro per sviluppare le competenze necessarie ad erogare le nuove tipologie di servizi.

Altre azioni che hanno contribuito a qualificare e diversificare l'attività dei Spi riguardano le iniziative relative all'attivazione dei servizi di orientamento (vedi par. 2.2), alla promozione dei tirocini (vedi par. 3.1.), al sostegno al collocamento mirato dei lavoratori di-

sabili (vedi par. 6). Infatti, attraverso la realizzazione di interventi sperimentali a favore di fasce particolari di lavoratori, si sono create anche le condizioni per l'introduzione di servizi innovativi nei Spi.

Nel complesso, come dimostrato dal rapporto di monitoraggio sui servizi per l'impiego (Isfol, 2002b), le azioni messe in campo hanno prodotto significativi risultati sulla struttura operativa dei servizi per l'impiego e sulle caratteristiche dei servizi offerti, ponendo il sistema veneto dei servizi per l'impiego tra quelli più avanzati a livello nazionale. Tuttavia va osservato che l'attuale livello di servizi è garantito attraverso un ricorso significativo a finanziamenti 'starter' (Fse e finanziamento statale *una tantum*). Ciò comporterà per il futuro, se viene mantenuta l'attuale dimensione di finanziamento base, immancabili difficoltà a mantenere gli standard di servizio che si stanno implementando. Inoltre l'attuale massiccio ricorso a finanziamenti senza garanzia di continuità pone i Spi nella condizione di non poter investire in maniera strutturale (es. con l'adeguamento stabile della dotazione di personale) sui nuovi servizi.

Finanziamento base (trasferimenti statali)	13.889.067
Fse - Misura A1	7.294.884
Finanziamento statale una tantum (ex L. 388/00)	3.000.000
Spesa pro capite (finanziamento base/popolazione in età lavorativa)	4,44
Spesa pro capite (totale finanziamento/popolazione in età lavorativa)	6,72
Spesa pro capite (finanziamento base/disoccupati)	195,62
Spesa pro capite (totale finanziamento/disoccupati)	295,80

2. Assistenza nella ricerca dell'impiego (cat. 1)

2.1 La consulenza intensiva offerta dai servizi all'impiego

Il principale intervento volto ad assistere i lavoratori nella ricerca di un impiego riguarda l'attuazione del dlgs 181/00 avvenuta con l'adozione del succitato provvedimento regionale (dgr 3721 del 21/12/01). In seguito a tale provvedimento i Spi hanno introdotto nuove modalità di rapporto con l'utenza secondo un'ottica di messa a punto e accompagnamento di percorsi individuali d'inserimento lavorativo. Attualmente è infatti in fase d'introduzione una procedura operativa di gestione del rapporto di servizio con l'utenza che preve-

de la sottoscrizione, da parte del Centro per l'impiego e del singolo lavoratore, di un Patto di servizio che impegna le due parti a concordare e a realizzare un Piano d'azione individuale (Pai) finalizzato all'inserimento lavorativo. Il Pai può prevedere interventi formativi, esperienze di tirocinio, azioni di ricerca attiva d'impiego, la formulazione di proposte occupazionali da parte del Centro per l'impiego. I lavoratori sono tenuti a realizzare quanto previsto dal Pai, pena la decadenza dallo stato di disoccupazione e la perdita dei benefici ad esso collegati. A sostegno di questo approccio, i Spi si stanno attrezzando rafforzando la loro capacità d'intervento soprattutto attraverso una specifica campagna di colloqui d'orientamento e lo sviluppo di una rete di sportelli per la raccolta e il trattamento della domanda ed offerta di lavoro. Entrambe queste linee di intervento rientrano nei progetti finanziati sulla misura A1 del Fse, di cui si è già dato conto nel paragrafo precedente.

2.2 Esperienze di orientamento nella Regione Veneto[2]

La Regione Veneto ha riconosciuto, nel corso delle precedenti programmazioni, il ruolo strategico e fondamentale che l'orientamento riveste in qualità di strumento autonomo di politica attiva del lavoro. Tale impostazione si è consolidata nel corso degli anni riconoscendo all'orientamento la caratteristica di servizio di carattere qualificato, indipendente dalle altre politiche, seppur integrato con esse.

Il ruolo della Regione, soprattutto alla luce dell'attuale fase di cambiamento relativa ai sistemi dell'istruzione, formazione e lavoro, è molteplice e si può sintetizzare in cinque punti:

a. creare un "sistema di orientamento" che vada al di là della superata distinzione tra orientamento scolastico e professionale, recuperando così una prospettiva teorica e metodologica unitaria;
b. spingere i diversi soggetti a fare "rete" creando nel territorio molteplici punti di accesso distribuiti omogeneamente;
c. introdurre standard di riferimento dei servizi di orientamento;
d. formare gli operatori;

2. Questo paragrafo è stato curato dalla Direzione regionale lavoro - Segreteria regionale formazione e lavoro.

e. promuovere e sostenere buone pratiche di orientamento e adeguate metodologie formative che si colleghino ai nuovi processi di insegnamento/apprendimento, realizzate dai diversi soggetti presenti nel territorio.

Le azioni di orientamento costituiscono un processo ampio che coinvolge la persona nel suo insieme in quanto l'orientamento è educazione alla scelta consapevole: si basa sulla conoscenza di sé e del contesto in cui si è inseriti, delle proprie capacità, delle proprie attitudini, delle aspirazioni, delle possibilità materiali. Presuppone una conoscenza del sistema di relazioni in cui si vive e non solo del mercato del lavoro e delle sue regole, ma anche delle trasformazioni economiche e sociali, delle opportunità offerte dal sistema formativo nel senso più ampio (scuola, università, formazione professionale). Orientamento, dunque, da intendersi sia come parte del progetto personale, sia come accompagnamento nelle varie fasi lungo la vita scolastica e lavorativa.

Le esperienze di orientamento nel Veneto sono numerose ed attivate, grazie anche al contributo ed alla programmazione regionale, da varie tipologie di soggetti territoriali, nonché direttamente dagli uffici regionali competenti.

I due fronti di intervento regionale riguardano:

– da un lato funzioni di programmazione, indirizzo e monitoraggio dell'insieme delle attività che poi sono realizzate sul territorio da soggetti pubblici e privati. Questa funzione ha coinvolto, in questi ultimi anni, un numero crescente di operatori e di beneficiari finali delle attività;
– dall'altro iniziative dirette sul territorio, che consistono principalmente nel realizzare strumenti e prodotti di informazione a carattere orientante.

2.2.1 Programmazione, indirizzo e monitoraggio regionale

Per quanto riguarda l'attività programmata realizzata nel 2001, questa ha interessato in particolare le Province, gli enti di formazione, la scuola e i soggetti privati, con azioni cosiddette "a rete" e si è rivolta ad un vasto numero di destinatari tra i quali, in particolare, studenti, famiglie, docenti e disoccupati (tab. 1).

Tab. 1 – Destinatari di attività di orientamento nel 2001

Tipologia di azioni	*Tipologia destinatari principali*	*Soggetti coinvolti*	*%*	*Spesa complessiva (in euro)*
Progetto Servizi per l'Impiego	Operatori Centri per l'impiego	430	15%	180.760
Progetto Stage	Operatori Centri per l'impiego	350	23%	268.557
Percorsi di accompagnamento e di orientamento alla scelta formativa personale	Allievi in situazione di disagio o di handicap; allievi che dimostrano carenze relazionali e motivazionali	300	9%	111.038
Percorsi di accompagnamento e di orientamento alla scelta formativa personale	Giovani interessati alla formazione professionale in attesa di ottemperare l'obbligo scolastico e/o formativo; docenti scuole medie inferiori e superiori	1.100	8%	98.127
Lotta alla dispersione della riduzione scolastica e progetti di ricerca azione per l'assolvimento obbligo scolastico e formativo	Studenti, insegnanti, famiglie	1.600	17%	198.113
Sviluppo attitudini e interessi studenti	Studenti e docenti	2.300		
Azioni verso l'imprenditorialità	Studenti, disoccupati, inoccupati	168		
Interventi nei confronti dei genitori	Famiglie	3.900	28%	333.261
Azioni verso l'handicap	Studenti, docenti	50		
Orientamento al lavoro per adulti	Disoccupati, inoccupati	1.200		

Una particolare attenzione è stata dedicata alle problematiche legate alla riforma dei Servizi per l'impiego, prevedendo l'attuazione da parte delle Province di due azioni differenti, tra loro strettamente integrate, riconducibili al *"Progetto servizi per l'impiego"* ed al *"Progetto stage"*. Con il Piano di orientamento 2000/2001 si è imboccata una diversa direzione rispetto alle precedenti programmazioni annuali in quanto, superando l'aspetto meramente formativo degli operatori, che nel corso delle due annualità precedenti avevano avuto modo di acquisire sempre più competenze rispetto alle nuove funzioni richieste, è stata proposta un'attività per realizzare interventi di tutoraggio con riferimento agli stages (dm 142/98) e all'obbligo formativo (art. 68 l. 144/99). Inoltre, si è favorita l'implementazione del

servizio di orientamento svolto dai Centri per l'impiego, attraverso anche apporti esterni, in relazione, in particolare, alle seguenti attività: servizio di accoglienza e prima informazione; tecniche di ricerca del lavoro; colloquio individuale di supporto anche con riferimento al dlgs 181/2000 ed a soggetti deboli. Con il "Progetto stage" è stato creato presso i Centri per l'impiego uno "Sportello stage", relativo alla promozione, tutoraggio e monitoraggio di stages. Quindi da un lato formazione degli operatori, che in una prima fase hanno svolto funzioni di primo livello, e dall'altro affiancamento di consulenti esterni per funzioni maggiormente specialistiche. Gli operatori coinvolti in queste attività di formazione/aggiornamento e di creazione *ex novo* di servizi e strutture si sono aggirati in media attorno alle 18-20 unità (per ciascuna provincia). La durata media dei progetti, elaborati e presentati dalle stesse Amministrazioni provinciali, concernenti la strutturazione di tali servizi, è stata di circa 10 mesi.

Nell'ambito del *"Progetto enti di formazione"* si è sperimentato un percorso di orientamento/accompagnamento di quei soggetti che frequentavano o avrebbero potuto frequentare la formazione professionale (pubblica e convenzionata) e che erano in condizione di handicap o di disagio. Dai principali enti di formazione convenzionati è stato realizzato un progetto per ogni territorio provinciale. Sono state svolte due tipologie di azioni: 1) di accompagnamento durante la seconda fase del percorso formativo e di accompagnamento per l'inserimento lavorativo; 2) di orientamento verso quanti, nel territorio, potevano essere interessati alla frequenza dei corsi di formazione professionale, con interventi differenziati e coordinati secondo la tipologia e la situazione dei singoli allievi (al termine dell'obbligo scolastico e *drop out*). Riguardo alla prima tipologia di intervento i destinatari sono stati giovani "deboli" frequentanti la formazione professionale; i contenuti hanno riguardato lo sviluppo di laboratori formativi esperienziali a forte valenza sociale e professionale. Si è utilizzato un approccio metodologico personalizzato e lavori di gruppo per una durata media di 30 ore. Il risultato finale del progetto è stato l'inserimento lavorativo dei giovani meno competitivi nel mercato del lavoro. La seconda azione invece sottolinea il carattere di integrazione delle attività promosse dalla Regione, in quanto si è previsto che tale attività fosse effettuata preferibilmente presso le scuole e in collaborazione con le stesse. I contenuti di tale attività hanno riguardato una panoramica sull'orientamento, la formazione

professionale, la scuola, il mercato del lavoro. La metodologia usata è stata quella di incontri seminariali, visite guidate, attività di gruppo con finalità orientativa. La realizzazione di tali attività e la necessità dell'integrazione tra gli enti di formazione a livello provinciale, come previsto dalla programmazione regionale, ha favorito il consolidarsi ed il rafforzarsi di reti e coordinamenti territoriali, permettendo anche di approfondire la conoscenza reciproca degli enti in relazione alle modalità peculiari di azione (rapporti con gli utenti e con altri soggetti) e alle difficoltà e problematiche che riscontrano. Inoltre, il potenziamento della rete tra enti ha favorito anche lo scambio reciproco delle esperienze orientative e formative, l'individuazione di percorsi di orientamento integrato nell'obbligo scolastico, la valorizzazione di un servizio di orientamento che preveda: a. azioni di informazione, consulenza e accompagnamento; b. moduli orientativi – informativi e percorsi di orientamento in obbligo scolastico. È da sottolineare, inoltre, che tali "reti" si sono poi rivelate preziose nell'ambito della presentazione dei progetti per le attività di orientamento 2002. Tali progetti, infatti, hanno visto la collaborazione tra reti di scuole ed enti di formazione professionale per la progettazione di interventi relativi all'assolvimento dell'obbligo formativo. Il numero di beneficiari finali delle azioni realizzate è stato pari a circa 1.400 e si tratta principalmente di allievi in situazione di disagio o di handicap, giovani interessati alla formazione professionale, allievi della formazione professionale che si avvicinano al mondo del lavoro, genitori e, indirettamente, docenti.

Sempre in un'ottica di integrazione tra vari soggetti sul territorio, sono state promosse anche nel corso del 2001 delle *"Attività integrate scuola – formazione professionale – mondo del lavoro"*, coordinate per il tramite degli ex Provveditorati agli Studi. Le linee di programmazione e di realizzazione sono state duplici:

a. da un lato sono state realizzate azioni mirate alla riduzione della dispersione scolastica, condotte in forma integrata da operatori della scuola, della formazione professionale e delle parti sociali, rivolte agli allievi delle prime due classi delle superiori, coinvolgendo anche gli insegnanti e le famiglie, nei contesti scolastici in cui risulta più alto il tasso di dispersione;
b. dall'altro sono stati sviluppati progetti di "ricerca – azione" rivolti ai giovani tenuti all'assolvimento dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo, nell'ottica dell'integrazione tra i sistemi sco-

lastici e formativi così come delineati dalle recenti normative. Tali progetti si caratterizzano per un lavoro di progettazione e di realizzazione delle attività attraverso la collaborazione di reti/gruppi di scuole, dei centri di formazione professionale pubblici e convenzionati, delle Amministrazioni provinciali e dei Centri per l'impiego.

Complessivamente sono stati coinvolti circa 1.600 soggetti suddivisi in allievi delle prime classi superiori, allievi della formazione, genitori, docenti, operatori del sociale.

In continuità con quanto già intrapreso negli anni passati sono state previste e realizzate delle azioni di *"Orientamento a rete"*, progettate e realizzate da parte di almeno tre diversi soggetti, tra i quali troviamo enti di formazione, distretti scolastici, cooperative, Ulss, organismi privati che svolgono attività di formazione e/o orientamento, informagiovani. Ognuno di questi soggetti aderenti alla "rete" ha apportato un valore aggiunto al progetto stesso, rispondendo pertanto a quell'esigenza di partecipazione attiva esplicitata dalla Regione nei vari documenti programmatici. Le azioni di "orientamento a rete", secondo le linee di intervento previste dal Piano regionale, hanno fatto riferimento alle seguenti aree:

a. interventi nei confronti dei genitori;
b. azioni verso l'handicap;
c. processi di orientamento al lavoro per adulti, in particolare per le donne;
d. sviluppo di attitudini e interessi degli studenti;
e. azioni verso l'imprenditorialità.

I soggetti coinvolti sono stati circa 7.500, suddivisi tra studenti di scuola media inferiore e superiore, genitori, docenti, adulti (in particolare donne) inoccupati o in cerca di nuova occupazione.

2.2.2 Le iniziative dirette regionali

Come detto precedentemente, la Regione svolge una serie di "iniziative dirette" sul territorio che consistono principalmente nel realizzare direttamente strumenti e prodotti di informazione a carattere orientativo (tab. 2). Le attività realizzate si rivolgono ad un ampio numero di destinatari e lo sforzo intrapreso in questi anni è stato quello di raggiungere diverse tipologie di individui, al fine di colmare le "lacune informative" che i vari destinatari possono avere a seconda dell'età e del particolare momento o contesto sociale in cui si trovano.

Tab. 2 – Attività dirette della Regione Veneto 2001

Tipologia di intervento	*Attività realizzata*	*Destinatari*
Prodotti multimediali e cartacei	Aggiornamento cd-rom Cicerone	Studenti dell'ultimo anno delle scuole medie superiori
	Strumento informatico interattivo per l'accertamento dei requisiti di ingresso all'università	Studenti dell'ultimo anno delle scuole medie superiori
	Banca dati Ulisse	Studenti, giovani in cerca di occupazione
	Bussola	Studenti in obbligo scolastico e famiglie
Partecipazione a fiere e manifestazioni tematiche	Salone dell'orientamento a Rovigo	Studenti e operatori del settore
	Incontro Aziende-Studenti a Vicenza	Studenti post diploma, laureandi e laureati; operatori del settore
	Job a Verona	Studenti post obbligo, post diploma, laureandi e laureati; operatori del settore
	Expo - Scuola a Padova	Studenti in obbligo scolastico e formativo; operatori del settore
	3° congresso nazionale sull'orientamento	Operatori del settore
Opuscoli e materiali informativi	Realizzazione di materiale cartaceo informativo su scuola, formazione e lavoro	Giovani, adulti, altri operatori del settore. Distribuiti in occasione di fiere e manifestazioni e da sportello di front-office regionale

Un primo intervento è quello realizzato con il Sistema delle università del Veneto (Suv) per la terza edizione di *Cicerone*, strumento di informazione multimediale che guida tra le offerte formative di livello universitario presenti in regione. Il progetto *Cicerone* ha riscosso negli anni un discreto successo e la collaborazione con le università ha permesso anche un suo progressivo perfezionamento nelle successive edizioni, rendendolo sempre più vicino alle esigenze dei destinatari. L'ampia diffusione e distribuzione di *Cicerone* (nel 2001, oltre alla realizzazione della versione on-line, sono state realizzate e distribuite 7.000 copie in Cd-Rom) ha contribuito a confermare la sua notorietà.

Una nuova iniziativa, in fase di realizzazione sempre con il Suv, riguarda la progettazione e l'implementazione di uno strumento inte-

rattivo informatizzato per l'accertamento dei requisiti di ingresso all'università. Con l'entrata in vigore del regolamento sull'autonomia universitaria sta diventando pressante il tema dei saperi, delle competenze e del loro accertamento nel passaggio che gli studenti compiono dagli istituti superiori all'università. Molti documenti ribadiscono l'importanza delle attività da realizzare in fase di avvicinamento al mondo dell'università, soprattutto per coloro che sono destinati a pagare dei debiti formativi. Uno degli obiettivi che il sistema universitario deve darsi a breve è quello di rendere esplicite le conoscenze che nei diversi ambiti disciplinari gli studenti in ingresso all'università devono possedere per frequentare con efficacia gli insegnamenti dei corsi di studio scelti. Tale iniziativa potrebbe risultare tanto più efficace quanto più inserita in un contesto di coordinamento di tipo regionale.

Si sta pertanto realizzando un sito web regionale interuniversitario, dove sia recuperabile e consultabile tutto il materiale che i diversi settori disciplinari considereranno importante ai fini dell'autoaccertamento delle conoscenze di base da parte degli studenti in procinto di iscriversi all'università.

Le fasi indicative di articolazione del progetto sono le seguenti:

a. mappatura dei settori disciplinari che sono considerati "di base" per la determinazione dei requisiti di ingresso, per tutti i corsi di studio di primo livello in fase di partenza nelle università del Veneto;
b. individuazione dei referenti disciplinari nei diversi contesti universitari e ricognizione dettagliata degli argomenti su cui effettuare gli accertamenti delle conoscenze di base;
c. costruzione di questionari formati da *items* con modalità di risposta a scelta multipla;
d. mappatura dei contenuti e taratura del materiale per l'accertamento;
e. verifiche del potere discriminante e del valore predittivo degli strumenti costruiti;
f. trasposizione dei questionari su piattaforma informatica interattiva dinamica;
g. fase pilota per la messa a punto delle procedure e degli strumenti;
h. attivazione generalizzata del sito.

I questionari dovranno essere consultabili a distanza, secondo una modalità interattiva, e fornire quindi allo studente che li compila una risposta in tempo reale a proposito del suo stato di preparazione in quello specifico ambito disciplinare. Con diverse interro-

gazioni, a distanza di tempo, lo studente sarà in grado di verificare il suo avvicinamento agli standard disciplinari previsti dalle singole università.

Si è pensato ad Internet come strumento generale e alla costruzione di un sito web come soluzione particolare, fondamentalmente per la possibilità di potervi accedere da qualsiasi postazione in rete (quindi anche da casa), per l'elevato numero di informazioni che un sito Web può contenere, e perché consente l'agevole gestione degli oggetti e degli strumenti (*item*, questionari, statistiche) costruiti a hoc per l'orientamento.

Momenti ideali di diffusione di informazioni e di strumenti a finalità orientante sono poi le varie manifestazioni e fiere, a rilevanza regionale e nazionale, alle quali la Regione partecipa con un apposito stand. L'importanza dell'informazione è stata comunque recepita a livello regionale da molto tempo. Lo sportello di front-office della Direzione lavoro, infatti, permette un contatto diretto e continuo tra gli operatori regionali e quanti sul territorio desiderano conoscere quali opportunità formative ed occupazionali ci sono.

La Regione, inoltre, ha contribuito alla realizzazione della terza edizione del Congresso nazionale sull'orientamento, intervenendo anche nel "vivo", per così dire, degli interventi specialistici che si sono susseguiti nelle tre giornate di congresso. È stato previsto, infatti, un simposio a carattere regionale nel corso del quale sono state presentate, dagli stessi soggetti attuatori, alcune delle attività realizzate sul territorio, grazie al contributo regionale, nell'ambito dei Piani di orientamento annuali. Tale evento è stato dunque un momento importante di riflessione ed approfondimento sulle diverse iniziative attuate e le sperimentazioni avviate, al fine anche di raccogliere le "buone prassi" ed i contributi nazionali ed internazionali e di rilevare la presenza di modelli o riferimenti trasferibili.

L'importanza di un'ampia diffusione di informazioni, infine, è sottolineata particolarmente dall'implementazione di due banche dati, *Ulisse* e *Bussola*, consultabili sul sito Internet regionale. La prima contiene informazioni sulla formazione professionale, sulla scuola e sul mondo del lavoro veneto. La seconda è una guida informativa di supporto alla scelta per l'assolvimento dell'obbligo formativo, realizzata anche in versione cartacea e distribuita a tutti i ragazzi frequentanti la terza media, che fornisce indicazioni sull'offerta scolastica e formativa a livello regionale e provinciale.

La realizzazione delle attività del 2001 è stata poi determinante per la programmazione 2002 in quanto dall'osservazione delle attività realizzate sono stati ricavati spunti interessanti per l'elaborazione della direttiva regionale per gli interventi d'orientamento per l'anno 2002. Nella direttiva, infatti, l'orientamento è inteso come azione fondamentale delle politiche regionali da promuovere come processo "lungo tutto l'arco della vita" e da portare a sistema, sia per assicurare nuove opportunità di sviluppo personale e professionale ai cittadini, sia come una facilitazione ai processi d'incontro domanda-offerta sul mercato del lavoro.

In particolare sono da rilevare tre interventi:

a. il primo riguarda una specifica azione di finanziamento e sostegno agli interventi in obbligo formativo di competenza dei Servizi per l'impiego delle Province, indirizzata in particolare alle funzioni d'accoglienza, informazione e orientamento per i giovani soggetti ad obbligo formativo che abbiano manifestato l'intenzione di abbandonare il percorso scolastico e formativo nonché al tutoraggio, accompagnamento e formazione personalizzata, in particolare per i soggetti più deboli;
b. il secondo riguarda la sperimentazione di progetti territoriali a rete per sviluppare azioni rivolte a soggetti adulti svantaggiati. Le azioni previste sono la ricerca dell'utenza, anche tramite la costituzione di reti di prossimità individuale, l'informazione e l'accoglienza, il bilancio personale e professionale ed i progetti di preformazione per la conoscenza dei diritti di cittadinanza e dei servizi;
c. il terzo riguarda interventi integrati d'orientamento in obbligo formativo. L'obiettivo è di creare un servizio informativo e d'orientamento a rete con punti d'accesso distribuiti nel territorio. Tale rete avrà le seguenti funzioni:
   - promuovere iniziative d'informazione/formazione integrate tra i diversi soggetti istituzionali e le associazioni per coordinare l'offerta d'orientamento a livello locale;
   - erogare moduli formativi d'orientamento relativi al passaggio tra terza media e prima superiore e tra prima superiore e formazione professionale;
   - realizzare iniziative rivolte a sviluppare il bilancio personale e professionale;
   - coinvolgere le famiglie nell'attività d'orientamento;
   - sviluppare la sperimentazione ad hoc per giovani svantaggiati e a rischio.

I soggetti che dovranno realizzare tali funzioni sono principalmente gli Istituti scolastici in collaborazione con gli enti di formazione professionale.

3. Formazione e training (cat. 2)

Questa categoria include un'ampia serie di misure e di interventi. Il gruppo più vasto, afferente alla formazione professionale, viene sviluppato in un capitolo apposito di questo *Rapporto* cui si rinvia.

Di seguito si darà conto di altre attività comunque legate alla formazione.

3.1 Tirocini

Le misure di sostegno e sviluppo dei tirocini di orientamento introdotte negli ultimi anni a livello regionale, nel corso del 2001 sono state ulteriormente rafforzate e meglio articolate. Ciò nell'ottica sia di ampliare in generale la capacità di promuovere tirocini da parte dei Spi (Servizi provinciali all'impiego), sia di facilitarne l'utilizzo rispetto a target specifici di utenza.

Nella prima direzione va la revisione apportata a *Progetto stage*[3] con la quale si è inteso sostenere ulteriormente i tirocini promossi dai Spi attraverso un incremento del contributo al tirocinante[4] e l'estensione del termine massimo di durata di ciascun tirocinio da tre a sei mesi. La significativa crescita registrata nel numero di tirocini promossi nel 2001 dai Spi provinciali rispetto all'anno precedente (tabb. 3 e 4) conferma l'efficacia della strategia seguita per far sì che il *tirocinio* fosse acquisito dai Spi provinciali tra la strumentazione elettiva utilizzata nei programmi di inserimento lavorativo dei propri clienti. Di converso, è notevolmente diminuita la quota di tirocini promossi da Veneto lavoro che, coerentemente alla propria missione di struttura tecnica di supporto ai Spi, ha dismesso il ruolo di soggetto promotore "generalista" per limitare la propria azione di promotore di tirocini solo ad iniziative sperimentali o a valenza interprovinciale.

3. Di cui si è già trattato nel paragrafo precedente, dato che il Progetto Stage è compreso nel "pacchetto" di iniziative della Regione Veneto in materia di orientamento.

4. Il contributo è passato da euro 0,52 ad euro 2,58 per ora di tirocinio.

Tab. 3 – Tirocini promossi dai Servizi per l'impiego

	2000			2001		
	Maschi	*Femmine*	*Totale*	*Maschi*	*Femmine*	*Totale*
Totale	334	817	1.151	311	746	1.057
Promossi dai Cpi	30	64	94	195	481	676
Promossi da Veneto lavoro	304	753	1.057	116	265	381
Titolo di studio						
Licenza media	13	32	45	43	49	92
Qualifica professionale	24	47	71	23	61	84
Diploma secondario	148	427	575	142	377	519
Laurea e oltre	149	311	460	103	259	362
Classe d'età						
Fino a 20 anni	63	248	311	92	242	334
Da 21 a 26 anni	151	343	494	127	305	432
Da 27 a 32 anni	107	198	305	84	172	256
33 anni e oltre	13	28	41	8	27	35

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 4 – Tirocini promossi dai Servizi per l'impiego: imprese ospitanti per classe di adetti

Classe di addetti	2000		2001	
	Tirocini	*Imprese*	*Tirocini*	*Imprese*
Fino a 9	454	121	516	470
Da 10 a 49	210	36	201	205
Da 50 a 99	131	17	76	69
100 e oltre	356	29	264	105
Totale	1.151	203	1.057	849

Fonte: Veneto lavoro

Rientrano invece tra le iniziative finalizzate a realizzare tirocini per target mirati di lavoratori:

a. la misura finanziata dalla Regione con le risorse assegnate dal Fondo per l'occupazione 2001 che prevede l'erogazione di contributi a specifiche categorie di tirocinanti (tab. 5);
b. le convenzioni per la realizzazione di tirocini nelle imprese venete da parte di giovani delle regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (tab. 6);
c. il finanziamento di borse di studio per esperienze di stage estivi di studenti delle scuole medie superiori (tab. 7).

Tab. 5 – Tirocini promossi a valere sulla misura C1 della dgr n. 1205 del 17 maggio 2001

Totale tirocini	71
Ott-dic 2001	7
Gen-mar 2002	26
Apr-giu 2002	38
Donne in reinserimento lavorativo/in ingresso nel mondo del lavoro di età >= 35 anni	46
Persone in situazione di difficoltà ed esposte al rischio della marginalità	17
Lavoratori non occupati di età compresa fra 55 e 65 anni	4
Lavoratori in lista di mobilità senza indennità	4

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 6 – Convenzioni stipulate dalla Regione Veneto per la promozione di tirocini destinati a giovani del Mezzogiorno

Regione	*Stanziamento*	*Tirocini previsti*
Calabria	673.991	109
Campania	644.762	104
Puglia	327.586	53
Sicilia	691.489	112

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 7 – Programma di tirocini estivi per studenti delle scuole medie superiori. Anno 2002

Provincia	*Stanziamento (in euro)*	*Tirocini*	*Ist. scolastici coinvolti*
Belluno	30.987	66	4
Padova	41.317	180	30
Rovigo	30.987	92	11
Treviso	41.317	97	12
Venezia	41.317	91	10
Verona	41.317		
Vicenza	41.317	82	12
Totale	268.558	608	79

Fonte: Veneto lavoro

La prima di queste iniziative è riservata solo ad alcune categorie mirate di lavoratori: donne in inserimento/reinserimento lavorativo, persone in condizione di disagio sociale, lavoratori "anziani". Le categorie individuate rispondono agli obiettivi fissati dalle linee guida

dell'Ue in materia di politiche del lavoro e più precisamente: a) l'innalzamento del tasso di occupazione femminile; b) il prolungamento della vita lavorativa; c) l'inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizione di disagio sociale. Gli interventi di sostegno previsti comprendono un contributo al tirocinante pari a euro 4,39 per ogni ora di tirocinio e la copertura dei costi assicurativi. Nella prima fase di attivazione della misura (seconda metà del 2001) l'utilizzo è stato estremamente ridotto, mentre i primi cinque mesi del 2002 registrano un incremento significativo del ricorso allo strumento accompagnato anche da una sua maggiore diffusione territoriale. Tale andamento è da ricondurre al fatto che la promozione di questa tipologia di tirocini richiede ai Spi la capacità di segmentare la propria clientela in relazione alle caratteristiche che definiscono i singoli target di beneficiari, cosa che i Spi hanno iniziato a fare diffusamente attraverso i colloqui di orientamento previsti dal dlgs 181/00 solo a partire dalla seconda metà del 2001, grazie prima all'attivazione di specifici progetti finanziati dal Fse e, successivamente, alla spinta esercitata dalla deliberazione della Giunta regionale n. 3721/2001 di attuazione del suddetto decreto legislativo.

La seconda tipologia di intervento mirato è costituita dalle misure attivate al fine di facilitare esperienze di tirocinio di lavoratori provenienti dalle regioni del mezzogiorno. Lo schema di intervento prevede la copertura dei costi di vitto, alloggio e viaggi sostenuti dal tirocinante e una forte azione di accompagnamento e tutoraggio. Gli obiettivi perseguiti riguardano sia la mobilità dei lavoratori attraverso un loro impiego nelle imprese venete successivamente al tirocinio, sia la mobilità del lavoro attraverso l'opportunità per le imprese venete, che intendono delocalizzare le proprie attività o attivare collaborazioni con imprese del mezzogiorno, di poter formare lavoratori da impiegare in seguito nelle unità produttive dislocate nelle regioni di provenienza dei tirocinanti. Il finanziamento, di provenienza statale, è stato assegnato alle Regioni del centro-nord che hanno sottoscritto convenzioni con Regioni del mezzogiorno; le convenzioni attivate dal Veneto e la dimensione degli interventi previsti sono riportati in tab. 6.

Destinata ad un target completamente diverso da quelli sui quali intervengono le misure sopra descritte è la misura attivata dalla Regione per realizzare stage estivi. I beneficiari sono studenti del terzo e quarto anno delle scuole medie superiori e l'intervento prevede una

borsa di studio pari ad euro 2,58 per ogni ora di tirocinio. Lo stage è promosso dai Spi sulla base di convenzioni sottoscritte con gli istituti scolastici; la durata di ciascuna esperienza è compresa tra uno e due mesi.

La fase di programmazione (gli stage saranno realizzati nel periodo giugno-agosto 2002) ha fatto registrare un forte gradimento dell'iniziativa e le risorse stanziate sono state tutte impegnate (cfr in tab. 7 lo schema dell'intervento e il quadro quantitativo delle esperienze che saranno attivate).

Il quadro complessivo che emerge è quindi di un incremento delle iniziative di supporto ai tirocini, a cui corrisponde una buona adesione sia dei soggetti destinatari sia dei datori di lavoro ospitanti. Con ciò si ha una prima indicazione positiva dell'impatto dei tirocini sul mercato del lavoro, ulteriormente confermata dai risultati riscontrati relativamente agli esiti occupazionali:[5] oltre il 50% di tirocinanti risulta occupato con contratto di lavoro dipendente entro i sei mesi successivi al termine del tirocinio, di cui il 60% entro il primo mese e il 50% presso il medesimo datore di lavoro presso il quale è stato svolto il tirocinio.

3.2 Contratti a causa mista

3.2.1 L'apprendistato

Secondo i dati Inps definitivi per il 2000, in Veneto lo stock medio mensile di apprendisti risulta pari a circa 70.000 unità (tab. 8), in crescita rispetto agli anni precedenti per le note ragioni riconducibili alle modificazioni normative introdotto dalla "legge Treu" che ne hanno esteso l'utilizzo a classi di età in precedenza escluse.

Rispetto a quello italiano, l'apprendistato veneto risulta più femminilizzato e con una maggior quota relativa di giovani, under 20.

Il dato relativo al 2001 è ancora provvisorio e si riferisce allo stock medio mensile del primo semestre.

5. Ci si riferisce all'analisi condotta da Veneto Lavoro sui tirocini promossi nel triennio 1998-00 i cui risultati sono stati pubblicati in Veneto Lavoro (2001), pp. 170-176.

Tab. 8 – L'apprendistato. Stock medio annuo. 1999-2001

	Veneto			*Italia*		*Quota Veneto/Italia*	
	1999	*2000*	*2001*	*1999*	*2000*	*1999*	*2000*
Maschi							
minori di 20	25.190	27.978	18.110	175.983	192.199	14,3%	14,6%
20-24 anni	9.347	10.352	6.601	75.445	82.549	12,4%	12,5%
25 e oltre	230	255	165	1.746	1.899	13,2%	13,4%
totale	34.767	38.585	24.876	253.174	276.647	13,7%	13,9%
Femmine							
minori di 20	17.204	19.128	13.153	95.923	104.799	17,9%	18,3%
20-24 anni	10.067	11.152	7.122	68.816	75.492	14,6%	14,8%
25 e oltre	128	142	90	1.225	1.337	10,4%	10,6%
totale	27.399	30.422	20.365	165.964	181.628	16,5%	16,7%
Totale							
minori di 20	42.394	47.106	31.263	271.906	296.998	15,6%	15,9%
20-24 anni	19.414	21.504	13.723	144.261	158.041	13,5%	13,6%
25 e oltre	358	397	255	2.971	3.236	12,0%	12,3%
totale	62.166	69.007	45.241	419.138	458.275	14,8%	15,1%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Urlmo e Archivi Netlabor1/Amministrazioni prov.li del Veneto

3.2.2 Contratti di formazione lavoro (cfl): una tipologia in via di estinzione

Il contratto di formazione lavoro è evidentemente un contratto in via di estinzione: troppi concorrenti (apprendistato, interinale, tempo determinato più facile), troppa incertezza sugli esiti del contenzioso con l'Ue.

La dinamica delle assunzioni realizzate con cfl è assai eloquente (tab. 9): da un massimo di 60.000 assunzioni registrate nel 1989 si è scesi alle 14.000 del 2000. Il calo è stato repentino dopo il 1997. Dati parziali relativi a quattro province venete per il 2001 indicano che sta continuando il medesimo trend.

Lo stock medio annuo riflette, ovviamente, le medesime tendenze (tab. 10): da oltre 40.000 lavoratori in cfl ancora nel 1996-1997 si sta scendendo, con i primi dati parziali per il 2001, sotto le 20.000 unità.

In Veneto la maggior parte dei cfl (circa i due terzi) usufruisce di uno sgravio contributivo pari al 25%, mentre un quarto sono i cfl che usufruiscono di uno sgravio contributivo identico a quello previsto per gli apprendisti.

Rispetto all'Italia lo stock di lavoratori impegnati in cfl in Veneto risulta più giovane e più femminilizzato.

Tab. 9 – Contratti di formazione e lavoro ex art. 3 l.863/84. Lavoratori avviati

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*	*Var. %*
1985/86	1.866	7.141	1.488	8.441	4.051	9.481	9.907	42.375	
1987	2.151	7.673	2.111	10.078	5.719	7.726	10.063	45.521	7,4%
1988	2.909	8.506	2.584	9.284	6.414	9.480	6.663	45.840	0,7%
1989	2.842	11.876	3.068	13.517	6.944	9.520	12.375	60.142	31,2%
1990	2.689	10.521	2.615	11.640	6.204	8.464	12.433	54.566	-9,3%
1991	1.572	6.400	1.210	7.421	3.538	4.380	7.847	32.368	-40,7%
1992	1.596	5.131	1.359	5.830	3.106	3.981	5.314	26.317	-18,7%
1993	1.120	4.100	803	4.284	2.262	2.622	4.797	19.988	-24,0%
1994	1.811	4.353	1.074	6.105	2.584	2.880	6.438	25.245	26,3%
1995	2.189	4.730	1.111	6.552	3.838	3.638	7.541	29.599	17,2%
1996	1.312	4.196	1.197	6.820	3.382	4.291	7.542	28.740	-2,9%
1997	1.154	4.701	1.227	6.385	4.035	3.690	7.654	28.846	0,4%
1998	828	4.765	1.065	4.905	3.399	2.968	6.386	24.316	-15,7%
1999	642	3.379	700	3.557	3.041	2.553	4.126	17.998	-26,0%
2000*	642	2.378	440	2.615	2.257	1.971	3.387	13.689	-23,9%
2001**			310	2.028		1.983	2.833	11.636	-15,0%
Var. 01/00			-29,5%	-22,4%		0,6%	-16,4%		

* Secondo la fonte Inps (dati Ministero del Lavoro) nel 2000 le assunzioni con cfl sarebbero state 14.114.
** Proiezione regionale dei dati relativi a quattro province.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Urlmo e archivi Netlabor1/Amministrazioni provinciali

*Tab. 10 – Contratti di formazione lavoro: stock medio annuo**

	Veneto					*Italia*	*Quota*
		Riduzione contributiva			*Totale*		*Veneto/*
	come apprendisti	*25%*	*40%*	*50%*			*Italia*
1996	18.943	20.915	3.235	9	43.102	373.698	11,5%
maschi	11.429	12.988	1.611	6	26.034		
femmine	7.514	7.927	1.624	3	17.068		
<20	1.623	1.236	99	-	2.958		
20-24	10.523	11.370	1.928	6	23.826		
25 e oltre	6.798	8.309	1.209	3	16.318		
1997	18.086	20.780	3.491	15	42.373	390.078	10,9%
1998	15.129	20.257	3.003	23	38.413	402.850	9,5%
1999	11.540	18.023	2.337	16	31.916	369.000	8,6%
2000	7.768	14.743	1.581	13	24.105	310.291	7,8%
maschi	4.804	8.916	778	10	14.508	202.715	7,2%
femmine	2.964	5.828	803	2	9.597	107.576	8,9%
<20	634	781	46	-	1.461	11.122	13,1%
20-24	4.188	7.775	904	3	12.870	137.986	9,3%
25 e oltre	2.946	6.187	632	10	9.775	161.184	6,1%
2001	5.551	13.594	1.085	11	20.241		

* Per il 2001 i dati sono relativi al primo semestre.
Fonte: Inps; elab. Ministero del welfare

4. Interventi per la rotazione e condivisione del lavoro (cat. 3)

Si tratta di politiche ancora "annunciate", soprattutto con riferimento al pensionamento "soft". L'impatto delle norme finora varate è da considerarsi praticamente nullo.

La stessa crescita del part time (circa 140.000 dipendenti nel settore privato: tab. 11) è da attribuire ai meccanismi di incontro "spontaneo" tra offerta e domanda, con un ruolo "trainante" della prima.

Tab. 11 – Stock medio annuo di lavoratori dipendenti a part time: settore dipendente privato

	Veneto	*Italia*	*Quota Veneto/Italia*
1996	99.038		
1997	105.409		
1998	112.882	971.963	11,6%
1999	117.887	1.034.372	11,4%
2000	130.612		
Maschi	18.349		
Femmine	112.263		
0-19	2.672		
20-24	15.035		
25-44	89.100		
45-49	11.168		
50-99	12.637		
2001	139.142		

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro/Inps

5. Incentivi all'occupazione (cat. 4)

5.1 Le agevolazioni per assunzioni a tempo determinato

5.1.1 I Piani di inserimento professionale (Pip)

La legge finanziaria per il 2001 n. 388/2000 art. 78 comma 16, ha esteso al 30/06/2001 la possibilità di attivare Piani di inserimento professionale (Pip); in precedenza tale strumento, attivato nel 1994, aveva già conosciuto diverse proroghe.

L'estensione al 2001 ha permesso, con uno stanziamento di circa 700 milioni (tab. 12) l'approvazione di ulteriori 145 progetti ad am-

bito regionale (tab. 13), con 154 lavoratori previsti, e di 20 progetti interregionali per 63 lavoratori previsti (tab. 14). I Pip interregionali oltre alla indennità oraria prevedono anche un'indennità integrativa per i giovani delle regioni del Mezzogiorno che vengono a svolgere il Pip in Veneto; poiché le Regioni del sud hanno da tempo esaurito le risorse per questa tipologia, i Pip interregionali svolti in Veneto vengono finanziati dalle risorse regionali eccedenti.

Da un esame a campione su alcune aree risulta che, analogamente agli anni precedenti, anche nel 2001 circa il 60% dei giovani inseriti in Pip ha trovato occupazione, con un regolare contratto di lavoro, entro sei mesi dalla conclusione dell'esperienza del Pip.

Tab. 12 – Stanziamenti per i Pip regionali, risorse impegnate con l'approvazione dei piani e spesa accertata. Veneto, 1998-2001 (in euro)

	Stanziamento Ministero	*Spesa impegnata*	*Spesa accertata*
1998	1.881,50	1.756,73	909,69
1999*	1.733,73	282,75	197,41
2000	369,20	261,11	114,04
2001	184,60	176,60	-
Totale	4.169,03	2.477,19	1.221,15

* Ai fondi del 1999 vanno sottratti 1,033 ml. di euro destinati dalla Commissione di concertazione ai Pip interregionali.

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 13 – Veneto: Pip regionali. Progetti e lavoratori

	Prog. approvati	*Lav. previsti*	*Lav.avviati*	*Max lav.impiegabili*
1998	1.600	1.025	1.560	1.143
1999	1.444	227	256	266
2000	308	214	233	185
2001	154	145	154	110
Totale	3.506	1.611	2.203	1.704

Fonte: Veneto lavoro

Tab.14 – Pip interregionali: progetti approvati per anno e numero di lavoratori

	n. progetti	*n. lavoratori*
1999	71	162
2000	70	132
2001	20	63
Totale	161	357

Fonte: Veneto lavoro

Le caratteristiche dimensionali delle imprese che, negli anni osservati, hanno effettivamente avviato giovani in Pip, e che sono in numero inferiore di circa il 25% rispetto a quelle che hanno avuto i progetti approvati, evidenziano che sono stati i datori di lavoro con imprese di dimensioni molto contenute a utilizzare maggiormente tale strumento: il 72% dei giovani coinvolti è stato inserito in imprese con al massimo cinque addetti (tab. 15).

Tab. 15 – Aziende che hanno attivato Pip regionali (1998-2001)

	Totale	*Comp. %*
Totale	753	100,0%
Per n. Pip avviati		
1 pip	431	57,2%
2 pip	160	21,2%
da 3 a 5 pip	118	15,7%
da 6 a 10 pip	29	3,9%
più di 10 pip	15	2,0%
Per addetti		
1 addetto	280	37,2%
da 2 a 5 addetti	263	34,9%
da 6 a 10 addetti	75	10,0%
da 11 a 15 addetti	46	6,1%
da 16 a 30 addetti	46	6,1%
da 31 a 50 addetti	18	2,4%
più di 50 addetti	25	3,3%

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 16 – Assunzioni agevolate a tempo determinato: lavoratori in mobilità

	Veneto	*Italia*	*Quota %*
1996	3.747	27.751	13,5%
1997	4.430	33.062	13,4%
1998	4.465	36.183	12,3%
1999	4.687	39.133	12,0%
2000	5.148	42.854	12,0%
Maschi	2.079	22.482	9,2%
Femmine	3.069	20.372	15,1%
0-19	37	172	21,3%
20-24	706	4.180	16,9%
25-44	3.361	28.186	11,9%
45-49	546	5.262	10,4%
50-99	498	5.053	9,9%
2001	4.864	n.d.	

Fonte: Veneto lavoro

5.1.2 Assunzioni a tempo determinato di lavoratori dalle liste di mobilità

Circa 5.000 assunzioni a tempo determinato (stock medio annuo) risultano agevolate perché attingono alle liste di mobilità. A livello nazionale sono poco più di 40.000. La caratteristica veneta è quella di interessare maggiormente personale femminile e giovane (tab. 16).

5.2 Le agevolazioni per assunzioni a tempo indeterminato

5.2.1 Credito di imposta

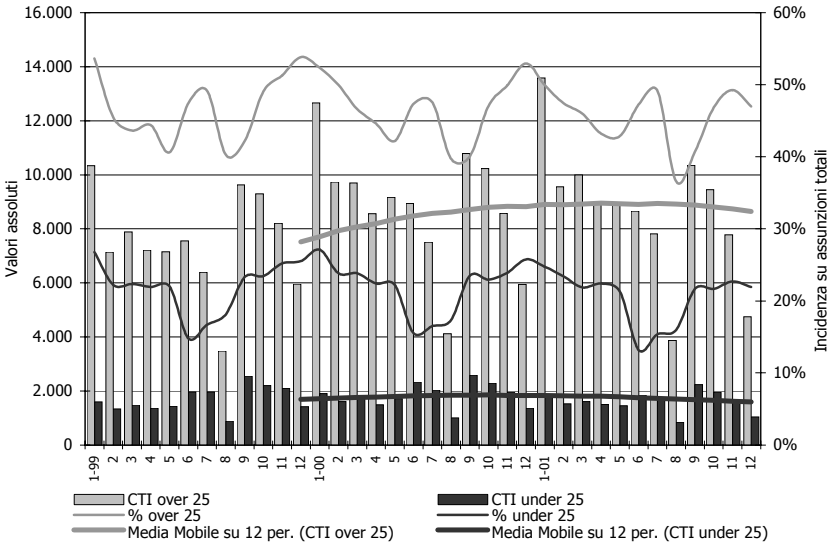
L'art. 7 della legge Finanziaria 2001 (l. 388/2000) concede, a partire dal 1 ottobre 2000, un bonus rilevante (800.000 lire mensili), da utilizzare come credito di imposta, ai datori di lavoro che incrementino i dipendenti a tempo indeterminato a condizione che abbiano più di 25 anni e non abbiano svolto nei 24 mesi precedenti l'assunzione un'attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Si tratta di una normativa con finalità sostanziali di stabilizzazione del lavoro: il legislatore ha ritenuto che un incentivo così significativo potesse avere l'effetto di "spiazzare" la concorrenza dei rapporti flessibili (collaborazioni coordinate e continuative, tempo determinato, interinale, apprendistato, cfl, etc.) (Ragazzi, 2001).

Un primo test è stato inteso quindi a verificare[6] se la quota di assunzioni a tempo indeterminato over 25 anni si fosse incrementata, "spiazzando" i contratti concorrenti: a livello complessivo non è evidente alcun fenomeno di questo tipo, risultando pressoché stabile la quota di assunzioni a tempo indeterminato sul totale; va segnalato peraltro l'incremento in valore assoluto delle assunzioni a tempo indeterminato (un migliaio al mese in più) che può far pensare o, meglio, sospettare un effetto attribuibile (anche) al credito di imposta (graf. 1); inoltre il credito di imposta può senz'altro aver incentivato le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato che, come è stato documentato in altri saggi di questo *Rapporto*, con il loro incremento sono state una ragione fondamentale della variazione positiva dello stock di lavoratori a tempo indeterminato.

6. Come più volte ribadito in questo *Rapporto*, le nostre verifiche sono state condotte sulle quattro province venete (Tv, Vi, Vr, Ro) utilizzatrici ancora per il 2001 del software Netlabor1.

Graf. 1 – Assunzioni a tempo determinato in quattro province del Veneto



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 17 – Lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 1/1/2000 al 31/12/2001 con e senza requisiti soggettivi ai fini del credito d'imposta art. 7 l. 388/2000. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Con requisiti			*Senza requisiti*		
	F	*M*	*Totale*	*F*	*M*	*Totale*
Extra Ue						
fino a 24	-	-	-	1.000	2.571	3.571
25-29	1.272	2.703	3.975	498	1.470	1.968
30-54	2.596	7.682	10.278	761	3.550	4.311
oltre 55	20	104	124	6	37	43
Totale	3.888	10.489	14.377	2.265	7.628	9.893
Italiani e Ue						
fino a 24	-	-	-	7.313	11.400	18.713
25-29	6.993	8.395	15.388	4.544	6.864	11.408
30-54	17.115	21.301	38.416	8.621	16.345	24.966
oltre 55	754	1.680	2.434	298	704	1.002
Totale	24.862	31.376	56.238	20.776	35.313	56.089
Totale	28.750	41.865	70.615	23.041	42.941	65.982

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 18 – Assunzioni di lavoratori con i requisiti soggettivi richiesti e dinamica occupazionale dell'azienda. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Val. ass.		*Comp. %*	
	Lav.interessati	*Aziende*	*Lav.interessati*	*Aziende*
Solo contratti a tempo ind.				
negativa	22.434	8.535	32,1%	29,5%
0	8.842	5.999	12,6%	20,8%
1	11.160	7.884	16,0%	27,3%
2	5.442	2.601	7,8%	9,0%
3	3.410	1.189	4,9%	4,1%
4	2.170	639	3,1%	2,2%
5	1.578	396	2,3%	1,4%
6	1.314	300	1,9%	1,0%
7 e oltre	13.551	1.360	19,4%	4,7%
Totale	69.901	28.903	100,0%	100,0%
Saldo occupazionale complessivo				
negativa	19.556	7.560	28,0%	26,2%
0	7.970	5.346	11,4%	18,5%
1	9.638	6.926	13,8%	24,0%
2	5.872	3.148	8,4%	10,9%
3	3.828	1.643	5,5%	5,7%
4	2.608	996	3,7%	3,4%
5	2.135	653	3,1%	2,3%
6	1.590	432	2,3%	1,5%
7 e oltre	16.704	2.199	23,9%	7,6%
Totale	69.901	28.903	100,0%	100,0%

* il calcolo dei saldi sulle aziende è stato fatto solo per quelle aziende con partita iva "ceccata" ovvero 28.903 su 29.330 pari a 69.901 lavoratori su 70.615.

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Considerando solo le nuove assunzioni a tempo indeterminato (trascurando quindi l'effetto sulle trasformazioni), nell'area osservata dal 1 ottobre 2000 al 31 dicembre 2001 sono stati assunti 135.000 lavoratori. Di questi, 65.000 non avevano i requisiti perché l'impresa assumente potesse beneficiare del credito di imposta: poco più di 20.000 per ragioni di età, altri 40.000 perché già destinatari di assunzioni a tempo indeterminato. Circa 70.000 sono quindi i lavoratori con i requisiti personali congruenti con il dettato della l. 388/2000. Tra questi gli extracomunitari risultavano circa il 20% e le donne il 40% (tab. 17).

Di questi 70.000, circa 30.000 sono stati assunti da aziende in contrazione o in stasi occupazionale, almeno per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato. Altri 10.000 sono stati assunti da imprese la cui crescita risulta risicata (un addetto): si tratta quindi di situazioni da verificare concretamente caso per caso (tab. 18).

Tab. 19 – Assunzioni agevolate a tempo indeterminato

	Disocc. o Cigs da 24 mesi o borse di lavoro	*Beneficiari di Cigs da almeno 3 mesi*	*Iscritti nelle liste di mobilità*	*Con contratto di reinserimento*
Veneto				
1996	6.233	73	3.819	7
1997	7.841	35	3.047	7
1998	7.994	29	2.548	7
1999	7.826	18	2.235	7
2000	7.734	35	2.365	6
Maschi	2.937	21	1.328	1
Femmine	4.797	14	1.038	6
0-19	207	0	13	0
20-24	2.469	1	223	1
25-44	4.388	26	1.568	4
45-49	352	5	286	1
50-99	319	3	275	0
2001	7.440	20	2.114	8
Italia				
1996	146.533	1.322	26.877	119
1997	194.248	898	23.888	76
1998	230.417	695	24.274	239
1999	280.691	644	21.904	86
2000	312.401	1.045	21.803	113
Maschi	168.588	827	13.818	62
Femmine	143.813	218	7.985	51
0-19	4.413	n.d.	65	n.d.
20-24	84.380	n.d.	1.368	n.d.
25-44	197.090	n.d.	14.100	n.d.
45-49	12.398	n.d.	3.328	n.d.
50-99	14.122	n.d.	2.942	n.d.
2001	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Quota Veneto/Italia				
1996	4,3%	5,6%	14,2%	5,9%
1997	4,0%	3,9%	12,8%	9,8%
1998	3,5%	4,2%	10,5%	3,0%
1999	2,8%	2,8%	10,2%	8,2%
2000	2,5%	3,3%	10,8%	5,4%
Maschi	1,7%	2,5%	9,6%	0,8%
Femmine	3,3%	6,6%	13,0%	10,9%
0-19	4,7%	n.d.	20,6%	n.d.
20-24	2,9%	n.d.	16,3%	n.d.
25-44	2,2%	n.d.	11,1%	n.d.
45-49	2,8%	n.d.	8,6%	n.d.
50-99	2,3%	n.d.	9,4%	n.d.
2001	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro/Inps

In definitiva ci appare prudente ritenere che circa 25.000 siano stati i casi di assunzioni con compresenza di tutti i requisiti richiesti[7] per l'utilizzo del credito di imposta.[8] Riportando questo dato al totale veneto non si dovrebbe andare troppo lontano dalle 40.000 unità. Si tratta di una cifra assai rilevante, tenendo conto che gli ultimi e unici dati disponibili indicano a livello nazionale per dicembre 2001 un totale di circa 175.000 casi di utilizzo del credito di imposta (di cui 60-70.000 al Sud).

5.2.2 Altre assunzioni a tempo indeterminato agevolate

La tab. 19 riassume gli altri principali casi di assunzioni agevolate a tempo indeterminato: in Veneto si tratta di uno stock medio annuo di 10.000 casi, riguardanti soprattutto disoccupati o lavoratori in Cigs da lungo tempo e, secondariamente, lavoratori provenienti dalla lista di mobilità.

Come al solito le assunzioni agevolate in Veneto si caratterizzano per riferirsi a personale femminile e giovane; inoltre in Veneto è più accentuata che non a livello nazionale la provenienza dalla lista di mobilità anziché dalla Cig o dalla disoccupazione di lunga durata.

5.2.3 Agevolazioni per le piccole e medie imprese che inseriscono dirigenti

La legge 266/97 all'art. 20 definisce le agevolazioni per le imprese con meno di 250 dipendenti che assumono dirigenti. Le agevolazioni riguardano uno sgravio contributivo del 50% per 12 mesi per l'assunzione, con contratto di lavoro dipendente, di dirigenti che abbiano già esperienza consolidata nella funzione e che facciano parte di un'apposita banca dati dei dirigenti non occupati, costituita congiuntamente da Veneto lavoro e dalla Cida (Confederazione italiana dei dirigenti d'azienda).

Le agevolazioni vengono assegnate con decreto del direttore di Veneto lavoro, a valere su un fondo apposito assegnato dal Ministero del lavoro. Tale fondo negli anni indicati è stato sempre costante e pari a € 452.973,24.

7. Si tratta di prime stime, su cui sono in corso ulteriori verifiche.

8. Al 31.12.2001 tali assunzioni risultano ancora aperte per circa l'80% dei casi; per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ma senza requisiti per accedere al credito di imposta la quota di rapporti ancora aperti si attesta poco sopra il 60%.

Nel 2001 le agevolazioni accordate sono state 20 (tab. 20), dopo aver raggiunto la punta massima di 25 nel corso del 2000. La somma complessiva degli sgravi accordati nei cinque anni ammonta a circa 1,5 milioni di €. Da notare il costante e consistente aumento delle retribuzioni medie annue dei dirigenti coinvolti.

Una parte dei fondi viene utilizzata per promuovere attività utili alla ricollocazione di dirigenti il cui rapporto di lavoro sia cessato, attività consistenti in momenti di formazione e di consulenza per il riposizionamento di carriera o *outplacement*.

Tab. 20 – Il reimpiego dei dirigenti di azienda. Incentivi concessi in Veneto dal 1997 al 2001

	Agevolazioni accordate	*Somma tot.e delle retribuz. su cui sono stati calcolati gli sgravi*	*Somma complessiva degli sgravi contributivi accordati*	*Media della retribuz. lorda annua dei dirigenti inseriti*
1997	14	727.158,04	181.789,51	51.939,86
1998	17	1.101.883,47	275.470,87	64.816,67
1999	22	1.367.989,48	341.997,37	62.181,34
2000	25	1.845.388,04	432.828,81	73.815,52
2001	20	1.509.904,61	362.377,29	75.495,23

Fonte: Veneto lavoro

5.3 Le assunzioni agevolate per stabilizzare contratti di lavoro flessibili

Nell'evoluzione più recente del mercato del lavoro veneto, le stabilizzazioni di rapporti di lavoro a termine hanno acquisito, come documentato in diversi saggi di questo *Rapporto*, importanza crescente. Vi è netto riflesso di questa tendenza anche nella crescita delle trasformazioni agevolate, sia di contratti di lavoro da apprendista, sia di contratti di formazione lavoro, sia di contratti a tempo determinato attivati con lavoratori inseriti nelle liste di mobilità. Lo stock medio di assunzioni agevolate a seguito di trasformazioni è valutabile in Veneto in circa 14.000 unità (nel 1996 era di poco superiore alle 11.000 unità), con un peso particolarmente significativo sul totale nazionale soprattutto per quanto riguarda l'apprendistato (tab. 21).

Tab. 21 – Assunzioni agevolate a tempo indeterminato a seguito di trasformazioni

	Da apprendistato	*Da formazione e lavoro*	*Da tempo determinato ex lista di mobilità*
Veneto			
1996	9.083	73	2.147
1997	8.968	378	1.611
1998	8.462	546	1.954
1999	7.718	641	2.129
2000	9.733	282	2.277
Maschi	4.738	196	968
Femmine	4.995	86	1.309
0-19	3.303	13	8
20-24	6.135	139	264
25-44	296	130	1.567
45-49	0	0	216
50-99	0	0	223
2001	11.576	286	2.383
Italia			
1996	50.372	608	13.298
1997	48.989	4.054	11.857
1998	45.554	13.497	14.575
1999	43.897	20.640	16.583
2000	56.534	19.892	17.716
Maschi	29.816	13.562	9.302
Femmine	26.719	6.329	8.414
0-19	17.703	191	44
20-24	36.614	5816	1.415
25-44	2.218	13884	12.008
45-49	0	0	2.236
50-99	0	0	2.022
2001	n.d.	n.d.	n.d.
Quota Veneto/Italia			
1996	18,0%	12,0%	16,1%
1997	18,3%	9,3%	13,6%
1998	18,6%	4,0%	13,4%
1999	17,6%	3,1%	12,8%
2000	17,2%	1,4%	12,9%
Maschi	15,9%	1,4%	10,4%
Femmine	18,7%	1,4%	15,6%
0-19	18,7%	7,0%	17,6%
20-24	16,8%	2,4%	18,7%
25-44	13,3%	0,9%	13,0%
45-49	-	-	9,7%
50-99	-	-	11,0%
2001	-	-	-

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro/Inps

6. Integrazione al lavoro dei disabili (cat. 5)

Il principale strumento di politica del lavoro per l'integrazione lavorativa delle persone disabili è costituito dall'insieme delle misure previste dalla l. 68/99.

Dopo la fase di attivazione che ha impegnato l'intero anno 2000, il 2001 è stato per il Veneto il primo anno di applicazione "a regime" della nuova normativa. Considerato il ritardo con cui a livello nazionale sono stati introdotti i provvedimenti applicativi della nuova normativa, che ha comportato non poche difficoltà operative per i servizi responsabili della gestione delle nuove misure, i tempi occorsi per la messa a regime della l. 68/99 sono già un primo elemento di valutazione positiva del quadro veneto in materia di inserimento lavorativo dei lavoratori disabili. Infatti a livello veneto la gestione della fase d'introduzione della nuova normativa, oltre ad essere risultata tra le più celeri nel panorama nazionale, ha fatto registrare anche ottime performance in termini di inserimenti lavorativi effettuati.

Tab. 22 – Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: risorse assegnate alle Regioni

	Valori assoluti		*Comp. %*	
	2000	*2001*	*2000*	*2001*
Valle d'Aosta	690.652	297.453	1,3%	1,0%
Piemonte	3.513.681	2.301.101	6,8%	7,4%
Liguria	1.638.371	1.362.788	3,2%	4,4%
Lombardia	7.461.149	5.197.381	14,4%	16,8%
Prov. aut. Trento	262.884	603.073	0,5%	1,9%
Prov. aut. Bolzano	250.376	366.697	0,5%	1,2%
Friuli-Venezia Giulia	1.299.841	662.749	2,5%	2,1%
Veneto	3.807.945	5.511.243	7,4%	17,8%
Emilia-Romagna	3.549.896	3.291.840	6,9%	10,6%
Toscana	3.180.960	2.381.815	6,2%	7,7%
Marche	1.552.403	1.539.045	3,0%	5,0%
Umbria	902.798	335.639	1,7%	1,1%
Lazio	4.682.788	3.061.170	9,1%	9,9%
Campania	4.682.459	1.003.196	9,1%	3,2%
Abruzzo	1.388.748	525.367	2,7%	1,7%
Molise	541.176	91.598	1,0%	0,3%
Puglia	3.772.576	839.417	7,3%	2,7%
Basilicata	523.029	203.370	1,0%	0,7%
Calabria	1.960.262	347.034	3,8%	1,1%
Sicilia	4.476.126	799.889	8,7%	2,6%
Sardegna	1.507.571	265.549	2,9%	0,9%
Totale	51.645.690	30.987.414	100,0%	100,0%

Fonte: Veneto lavoro

A sostegno di ciò vi è il positivo risultato ottenuto nel 2000 nell'utilizzo del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili che, per effetto del meccanismo premiale adottato e fondato sui risultati conseguiti, ha portato il Veneto ad ottenere per l'anno 2001 un incremento del 45% delle risorse assegnate (tab. 22), nonostante una riduzione delle risorse complessivamente stanziate a livello nazionale pari al 40% del 2000. In tal modo al Veneto è stato assegnato il 17,8% del totale nazionale, contro il 7,4% dell'anno precedente.

Tab. 23 – Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: Veneto, assunzioni fiscalizzate. Anni 2000 e 2001

	2000			*2001*		
	Fiscalizzaz. totale	*Fiscalizzaz. parziale*	*Totale*	*Fiscalizzaz. totale*	*Fiscalizzaz. parziale*	*Totale*
Belluno	24	5	29	29	9	38
Padova	27	29	56	25	20	45
Rovigo	13	13	26	13	10	23
Treviso	26	54	80	41	63	104
Venezia	30	0	30	50	4	54
Vicenza	47	16	63	119	20	139
Verona	79	28	107	57	9	66
Totale	246	145	391	334	135	469

Fonte*: Regione Veneto*

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse del Fondo nazionale, anche nel 2001 le Province hanno impiegato per intero le risorse disponibili e, considerato che le agevolazioni concesse (tab. 23) non hanno coperto tutte le assunzioni effettuate sulla base di una convenzione ex art. 11, l. 68/99 (tab. 24) e che mediamente hanno una durata inferiore al limite massimo consentito (tab. 25), ne consegue che l'entità complessiva dello stanziamento è risultata comunque sottodimensionata rispetto alle necessità. La distribuzione tra interventi di fiscalizzazione totale e parziale, dove i primi coprono l'83% delle assunzioni agevolate, sta inoltre ad indicare come nel complesso il collocamento mirato è riuscito ad inserire al lavoro una quota significativa di disabili con rilevanti difficoltà d'inserimento. A ciò ha indubbiamente contribuito il modello d'intervento che vede una forte collaborazione tra i Spi ed i Servizi d'integrazione lavorativa (Sil) delle Aziende Ulss.

Tab. 24 – Assunzioni nell'ambito di una convenzione ex art. 11, L. 68/99. Anno 2001

	Assunzioni fiscalizzate	*Assunzioni non fiscalizzate*	*Totale*
Belluno	38	21	59
Padova	45	77	122
Rovigo	23	0	23
Treviso	104	12	116
Venezia	54	16	70
Vicenza	139	25	164
Verona	66	43	109
Totale	469	194	663

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Regione Veneto

Tab. 25 – Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: Veneto, caratteristiche delle assunzioni 2001 fiscalizzate

	Fiscalizzazione totale				*Fiscalizzazione parziale*			
	F	*Tempo indeterminato*	*Totale*	*Media durata fiscalizzaz.*	*F*	*Tempo indeterminato*	*Totale*	*Media durata fiscalizz.*
Belluno	8	29	29	38	3	9	9	24
Padova	7	25	25	90	6	20	20	54
Rovigo	5	9	13	72	2	3	10	25
Treviso	16	41	41	58	27	62	63	29
Venezia	17	50	50	61	1	4	4	51
Vicenza	65	119	119	29	9	18	20	16
Verona	19	54	57	47	4	8	9	30
Totale	137	327	334	48	52	124	135	31

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Regione Veneto

Il ruolo significativo di questi ultimi è desumibile anche dai dati di attività riportati in tab. 26, che segnalano sia un consistente bacino di utenza sia una buona capacità di rapporto con il mondo delle imprese e di attivazione di iniziative di accompagnamento al lavoro.

Oltre alle assunzioni agevolate per il tramite delle convenzioni e della fiscalizzazione degli oneri previdenziali, anche il dato generale delle assunzioni di lavoratori disabili è positivo. Infatti, confrontato con gli ultimi dati disponibili a livello veneto relativamente agli avviamenti effettuati ai sensi della vecchia normativa (l. 482/68), il dato degli avviamenti realizzati sulla base della nuova legge evidenzia una migliore performance pari a circa 35 punti percentuali (tab. 27).

Tab. 26 – Attività dei Servizi d'integrazione lavorativa (Sil) delle Aziende Ulss

	2000	*2001*	*Var. %*
Utenti in carico	3.244	3.973	22,5%
di cui solo per azioni di consulenza e orientamento	833	1.306	56,8%
maschi	1.894	2.320	22,5%
femmine	1.350	1.653	22,4%
tirocini promossi dai Sil	1.444	1.673	15,9%
utenti assunti	572	568	-0,7%
aziende che hanno collaborato	1.708	1.397	-18,2%

Fonte: Regione Veneto, Osservatorio regionale handicap

Tab. 27 – Iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili e avviamenti effettuati ai sensi della l. 68/99

	Iscritti	*Avviamenti*
1996	9.784	1.313
1997	10.594	1.351
1998	n.d.	n.d.
1999	n.d.	n.d.
2000	13.065	1.809
2001	n.d.	1.877

Fonte: elab. Veneto lavoro

Tab. 28 – Sgravio contributivo totale per i lavoratori svantaggiati impiegati nelle cooperative sociali di tipo b)

	Veneto			*Italia*			*Quota Veneto/Italia*		
	M	*F*	*Totale*	*M*	*F*	*Totale*	*M*	*F*	*Totale*
1996	633	246	879	4.194	1.876	6.070	15,1%	13,1%	14,5%
1997	689	262	951	5.355	2.406	7.761	12,9%	10,9%	12,3%
1998	734	280	1.014	6.343	2.826	9.170	11,6%	9,9%	11,1%
1999	843	321	1.164	7.237	3.294	10.531	11,6%	9,7%	11,0%
2000	979	372	1.351	8.153	3.765	11.919	12,0%	9,9%	11,3%
0-19	16	10	26	152	77	229	10,5%	13,0%	11,5%
20-24	88	52	140	743	483	1.226	11,8%	10,8%	11,4%
25-44	674	280	954	5.911	2.721	8.632	11,4%	10,3%	11,0%
45-49	91	12	103	594	255	844	15,3%	4,7%	12,2%
50-99	109	19	128	833	248	1.079	13,1%	7,7%	11,9%
2001	979	372	1.434						

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro/Inps

Un apporto interessante all'inserimento lavorativo delle persone disabili è dato dall'azione delle cooperative sociali. I dati di fonte Inps (i più precisi a questo proposito) indicano in 1.351 (pari all'11,3% del totale nazionale) le posizioni lavorative che nell'anno 2000 hanno fruito degli sgravi contributivi destinati ai lavoratori in situazione di svantaggio impiegati nelle cooperative sociali del Veneto (tab. 28). Si tratta di un contributo importante, tenendo conto che generalmente nelle cooperative sociali sono impiegati quei lavoratori disabili che, presentando maggiori difficoltà d'inserimento lavorativo, solo all'interno di un ambiente lavorativo particolarmente "accogliente", quale quello delle cooperative sociali, riescono a trovare condizioni relazionali e lavorative adeguate alle proprie difficoltà.

Sempre a proposito di inserimenti nell'ambito della cooperazione sociale, va invece segnalato come lo specifico schema d'inserimento lavorativo previsto all'articolo 12 della l. 68 non ha trovato ancora alcuna applicazione. Con ciò sono confermate le perplessità in merito all'applicabilità di tale misura già illustrate all'atto dell'introduzione della nuova normativa (cfr Gardonio e Saccardo, 1999). È evidente che se si vuole in qualche modo utilizzare la risorsa della cooperazione sociale all'interno del collocamento mirato, vanno individuati altri schemi d'intervento e/o significativamente rivisto quello attuale.

7. Creazione diretta di posti di lavoro: la chiusura dell'esperienza dei "Lavori socialmente utili" (cat. 6)

Nel corso dell'anno 2001 si è conclusa in Veneto l'esperienza dei progetti di Lavori socialmente utili (Lsu). Questi progetti, promossi da Enti pubblici e Cooperative sociali, avevano coinvolto lavoratori disoccupati per i quali era previsto un sussidio mensile a carico del Fondo per l'occupazione. Successivamente, questi "Progetti" erano divenuti "Attività socialmente utili" (Asu) con il 50% del sussidio posto a carico degli enti utilizzatori. Al 30/06/2001, in Veneto, anche le Asu sono terminate, senza alcuna possibilità di proroga con l'eccezione di un piccolo numero di lavoratori con oltre 50 anni di età che hanno proseguito sino al 31/12/2001. In altre Regioni, con un numero molto superiore di lavoratori coinvolti rispetto al Veneto, le Asu sono state prorogate con specifiche leggi regionali.

La chiusura dell'esperienza dei Lsu è stata accompagnata da due pacchetti di misure per la stabilizzazione occupazionale predisposti dalla Regione utilizzando le specifiche risorse del Fondo occupazione assegnate al Veneto.

Il primo intervento ha visto l'attivazione di specifici progetti di accompagnamento al lavoro attraverso percorsi a carattere formativo e di supporto all'inserimento lavorativo. La realizzazione dei progetti è stata affidata alle Province e ad agenzie private di formazione.[9]

Il secondo intervento predisposto dalla Regione (delibera della Giunta regionale n. 1205/01) è stato finalizzato a stabilizzare l'ultimo gruppo di lavoratori impegnati nelle Asu, quantificato alla data del 31/12/2000 in 446 unità, di cui una parte (170 unità) faceva riferimento a Progetti a carattere interregionale ed ha seguito quindi percorsi di stabilizzazione predisposti dalle Amministrazioni di appartenenza (principalmente il Ministero di grazia e giustizia e gli Uffici del catasto).

Tab. 29 – Stabilizzazione Lsu: misure definite dalla dgr 1205 del 17.5.2001

	Numero lavoratori	*Fondi impegnati*	*Fondi erogati*
Misura A: Stabilizzazione lavoratori Asu in servizio al 1/11/2000 con assegno a carico del Fondo nazionale per l'occupazione			
A 1 - Stabilizzazione presso enti pubblici tramite assunzione in organico a tempo indeterminato			
Incentivo all'assunzione del lavoratore	119	595.000.000	555.000.000
Contributo al lav. per eventuale periodo di tirocinio c/o ente	-	-	-
A 2 - Stabilizzazione presso enti pubblici tramite contratti pluriennali di coll. coordinata e continuativa			
Contributi al lav. per assicurazione malattia, contribuzione volontaria	-	80.000.000	4.904.405
Incentivo all'ente per un contratto di coll. co.co. di almeno 24 mesi	16	80.000.000	80.000.000
A 3 - Stabilizzazione presso datori di lavoro privati	3	15.000.000	15.000.000
A 4 - Stabilizzazione attraverso avvio di attività di lavoro autonomo	8	144.000.000	27.000.000
A 5 - Servizi di accompagnamento alla stabilizzazione	-	-	-
Totale	146	914.000.000	681.904.405
Misura B: Stabilizzazione lavoratori Lsu del regime transitorio e non in servizio al 1/11/2000, in stato di disoccupazione			
B 1 - Stabilizzazione presso datori di lavoro privati	-	-	-
B 2 - Stabilizzazione attraverso avvio di attività di lavoro autonomo	1	10.000.000	5.000.000
B 3 - Servizi di accompagnamento alla stabilizzazione	-	-	-
Totale	1	10.000.000	5.000.000
Totale complessivo	147	924.000.000	686.904.405

Fonte: elab. Veneto lavoro

9. Per un approfondimento dell'impatto in termini di lavoratori coinvolti e delle caratteristiche dei singoli progetti si veda Veneto lavoro, 2001.

Le misure contenute nell'intervento regionale hanno riguardato l'erogazione di incentivi per la stabilizzazione occupazionale, da versare agli Enti locali o a datori di lavoro privati, anche in aggiunta agli incentivi previsti dalla normativa nazionale (tab. 29). Complessivamente risultano aver raggiunto una stabilizzazione lavorativa 230 lavoratori sui 276 impiegati negli Enti locali del Veneto; dei restanti 46 circa la metà risulta occupato in situazioni transitorie, mentre l'altra metà risulta disoccupato.

8. Incentivi a nuove attività di impresa (cat. 7)

Due sono le leggi regionali che incentivano l'imprenditorialità: la prima è rivolta ai giovani, la seconda ha come target l'imprenditorialità femminile.

8.1 La legge regionale sull'imprenditorialità giovanile

La legge regionale 24 dicembre 1999, n. 57 prevede che la Regione concorra alla promozione e al sostegno dell'imprenditoria giovanile anche attraverso la concessione di agevolazioni di tipo finanziario, a favore di piccole e medie imprese aventi sede legale, amministrativa e operativa nel Veneto e di cui siano titolari, almeno in misura prevalente, persone di età compresa fra i 18 e i 35 anni.

Nel bilancio 2000 è stato disposto uno stanziamento di un miliardo di lire, utilizzato attraverso un apposito bando pubblico (deliberazione della Giunta regionale n. 788 del 10.03.2000). A seguito di tale bando sono risultate ammissibili a contributo 122 imprese delle quali – per insufficienza di fondi – solo 38 finanziabili.

Nel bilancio 2001 è stato disposto uno stanziamento di 774.685,35 euro, utilizzato con bando approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 2531 del 28.09.2001. A seguito di tale bando sono risultate ammissibili a contributo 300 imprese delle quali – per insufficienza di fondi – solo 40 finanziabili.

Nel bilancio 2002 è stato disposto uno stanziamento di 2.000.000 di euro, utilizzato con decreto del dirigente della Direzione industria n. 241 del 3.6.2002, per scorrere la graduatoria relativa al Bando 2001, finanziando ulteriori 107 nuove imprese.

8.2 La legge regionale sull'imprenditorialità femminile

Per quanto riguarda la legge regionale 1/2000, finalizzata a incentivare l'imprenditorialità femminile, a seguito del bando 2001 sono state presentate 141 domande, di cui 95 con i requisiti richiesti per essere agevolabili e 69 effettivamente agevolate (tab. 30). I contributi effettivamente concessi ammontano a 1,5 ml. di euro.

Tab. 30 – Legge regionale 1/2000 Bando 2001 "Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile"

	Totale	*Manifatt.*	*Terziario*
Domande presentate	141	18	123
Esito positivo	95	10	85
Agevolate	69	4	65
Non agevolate per insufficienza disponibilità finanziarie	26	1	25
Esito negativo	46	8	38
Domande agevolate/Domande presentate (%)	48,9%	22,2%	52,8%
Totale investimenti ammissibili a contributo (euro)	3.624.919	353.233	3.271.686
Totale contributi concedibili (euro)	1.662.419	174.009	1.488.410
Totale contributi effettivamente concessi (euro)	1.516.457	69.128	1.447.329

Fonte: Regione Veneto

Sempre in tema di imprenditorialità femminile, va ricordato che la Regione concorre con lo Stato a gestire e finanziare la legge 215/1992 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". A seguito del quarto bando, sono state presentate in Veneto 1.421 domande, di cui 283 sono state agevolate e 876, pur ammissibili, non sono state agevolate per mancanza di fondi. A fronte di 45 ml. di euro di contributi richiesti (per oltre 100 ml. di investimenti ammissibili) sono stati concessi contributi per 9,415 ml. di euro.

9. La tutela economica dei disoccupati (cat. 8)

9.1 Il trattamento di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione è un sussidio per quei lavoratori che si trovano espulsi dai cicli produttivi senza altro ammortizzatore sociale in grado di sostenerne il reddito. Le diverse forme previste dal nostro ordinamento tengono conto dell'esperienza lavorativa maturata dai lavoratori e del settore di loro provenienza, secondo le modalità sintetizzate in tab. 31.

Tab. 31 – Prospetto delle misure di indennità della disoccupazione

	Beneficiari (*)	*Requisiti individuali*	*Durata*	*Importo*
Disoccupazione ordinaria	Tutti i lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria che siano stati licenziati	1) Almeno due anni di assicurazione contro la disoccupazione involontaria; 2) almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di licenziamento	L'indennità viene corrisposta per 180 giorni. Dal 1° gennaio 2001 può durare fino a nove mesi per i disoccupati con oltre 50 anni di età	Nella misura del 40 % della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile lordo che per il 2002 è di € 776,12 (elevato a € 932,82 per le retribuzioni lorde mensili superiori a € 1.679,07)
Disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti	I lavoratori che, non potendo far valere 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, hanno lavorato per almeno 78 giornate nell'anno precedente	1) Almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità; 2) almeno 78 giornate di lavoro nell'anno precedente	L'indennità viene pagata per un periodo corrispondente alle giornate effettivamente lavorate nell'anno (comunque non superiore alle 156 giornate)	Nella misura del 30% della retribuzione di riferimento, nei limiti di un importo massimo mensile lordo di € 759,83 (elevato a € 913,24 per le retribuzioni lorde mensili superiori a € 1.643,83)
Indennità ordinaria agricola	Gli operai iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli e coloro che hanno lavorato come operai agricoli a tempo indeterminato per parte dell'anno	1) L'iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli per l'anno cui si riferisce l'indennità ovvero la prestazione di lavoro agricolo a tempo indeterminato; 2) almeno due anni di assicurazione contro la disoccupazione involontaria; 3) almeno 102 contr. giornalieri nel biennio (o almeno 78 giornate di lavoro dip. nell'anno cui si riferisce la domanda)	L'indennità spetta, in linea di massima, per un numero di giornate pari a quelle lavorate	Nella misura del 30% ed è calcolata sulla retribuzione convenzionale congelata al 1996 o, se superiore, sul salario contrattuale; per gli operai a tempo indeterminato è calcolata sulla retribuzione effettivamente percepita
Indennità speciale agricola	I lavoratori iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.	Oltre al possesso dei requisiti richiesti per l'indennità ordinaria, il disoccupato ha 1) lavorato a tempo determinato nell'anno cui si riferisce la prestazione e 2) prestato almeno 151 giornate come lav. dip. ovvero iscritto negli elenchi dei lav. agricoli per un numero di giornate da 101 a 150 nell'anno cui si riferisce la prestazione	Il trattamento speciale spetta fino ad un massimo di 90 giornate	a) Per i lavoratori con almeno 151 giornate come lavoratore dipendente agricolo e non agricolo, nella misura del 66% della retribuzione media convenzionale congelata al 1996 o, se superiore, sul salario contrattuale; b) per gli iscritti negli elenchi dei lav. agricoli per un numero di giornate da 101 a 150, nella misura del 40%
Trattamento speciale per l'edilizia	I lavoratori del settore edile che sono stati licenziati o le lavoratrici che si sono dimesse per maternità, nei casi di: 1) cessazione dell'attività aziendale; 2) ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative; 3) riduzione di personale	Nei due anni precedenti la data del licenziamento: 1) almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nel settore dell'edilizia; 2) l'iscrizione nelle liste dei disoccupati	Il trattamento speciale viene corrisposto per 90 giorni. In presenza di particolari requisiti può durare anche 18 o 27 mesi	Per i primi 12 mesi il 100% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento nei limiti di un importo massimo mensile; per i periodi successivi l'80% del predetto importo

* Dal 1° gennaio 1999 non è più riconosciuta nei confronti di chi si dimette volontariamente; fanno eccezione le lavoratrici in maternità.

In mancanza di dati aggiornati all'ultimo anno, di seguito proporremo un esame delle diverse forme di indennità previste fino al 2000,[10] cercando di evidenziarne le tendenze nel corso degli ultimi anni e approfondendo le caratteristiche dei lavoratori interessati per classe d'età e genere (tab. 32 e tab. 33).

Almeno fino al 1998 lo stock medio annuale di lavoratori con indennità di disoccupazione ha mostrato in Veneto – così come nel resto del Paese – una tendenziale crescita, guidata dagli indennizzati con requisiti ridotti. A partire dal 1999, a seguito delle novità legislative introdotte (che a decorrere dal 1° gennaio di quell'anno non riconoscono integrazione a quanti hanno chiuso un rapporto di lavoro a seguito di dimissioni volontarie) si è assistito invece ad una significativa contrazione dello stock medio, imputabile pressoché esclusivamente ai trattamenti di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti pieni, scesi nel 2000 a poco più di 21mila (contro i 39mila di due anni prima). È continuata invece, in controtendenza, la crescita di quelli con requisiti ridotti, che rappresentano ormai la componente quantitativa prevalente, con oltre 29mila unità nell'ultimo anno esaminato. Un dato che riflette la maggiore diffusione delle forme di lavoro a tempo determinato o comunque, al di là della natura contrattuale, di rapporti di durata breve nel corso dell'anno, tale da non poter rientrare nel trattamento generale.

Nel complesso, la disoccupazione ordinaria non agricola assorbe in Veneto circa l'85% degli indennizzati, contro un valore medio nazionale del 41% (che risente del consistente peso dei vari trattamenti agricoli, imputabili in larga misura al Sud[11]).

I soggetti interessati dalla disoccupazione speciale per l'edilizia, in costante e drastica riduzione in tutto il decennio passato, sono oramai scesi a meno di 800 unità, mentre un certo peso quantitativo è rivestito dalle varie forme di indennità agricola (nel complesso oltre 8mila unità). Tra queste ultime prevalgono largamente la modalità ordinaria (3mila soggetti) e quella speciale al 66% (3.466 unità), mentre del tutto marginale è in questo settore l'utilizzo della meno favorevole indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

10. I dati presentati, di fonte Inps, differiscono per il 1999 da quelli pubblicati nel precedente *Rapporto* in quanto allora si disponeva di informazioni ancora provvisorie.

11. Secondo l'ultimo Rapporto di monitoraggio nazionale il Mezzogiorno assorbe l'85% dei trattamenti agricoli (Ministero del lavoro, 2001b, p. 36).

Tab. 32 – Stock medio annuale di lavoratori con indennità di disoccupazione per singola misura. Veneto, femmine e totale: 1993..2000

	1993	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*	*2000*
Maschi e femmine								
non agr. tot	55.895	54.267	52.741	60.242	64.478	66.574	53.689	50.532
non agr. ord	39.373	36.749	32.875	37.889	39.406	39.040	26.411	21.302
non agr. ord rid	16.522	17.518	19.866	22.353	25.072	27.534	27.278	29.230
agricola tot						8.603	8.252	8.184
agricola ord						3.419	3.217	3.040
agricola 66%						2.737	3.281	3.466
agricola 40%						2.077	1.540	1.411
agricola rid						370	214	267
edile	3.638	3.502	2.275	1.904	1.640	1.382	912	796
Femmine								
non agr. tot	37.228	35.867	35.554	40.976	43.894	45.559	37.671	35.722
non agr. ord	24.827	22.906	21.039	24.722	25.596	25.492	17.184	13.602
non agr. ord rid	12.401	12.961	14.515	16.254	18.298	20.067	20.487	22.120
agricola tot						4.332	4.221	4.082
agricola ord						1.882	1.817	1.624
agricola 66%						1.116	1.387	1.450
agricola 40%						1.169	931	903
agricola rid						165	86	105
edile	124	132	106	57	55	56	27	33

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Tab. 33 – Stock medio annuale di lavoratori con indennità di disoccupazione per singola misura e classe d'età. Veneto, femmine e totale: 2000

	0-19	*20-24*	*25-44*	*45-49*	*50-99*	*Totale*
Maschi e femmine						
non agr. tot	98	3.259	35.549	4.839	6.787	50.532
non agr. ord	18	1.105	14.828	2.052	3.299	21.302
non agr. ord rid	80	2.154	20.721	2.787	3.488	29.230
agricola tot	75	537	4.574	1.127	1.871	8.184
agricola ord	35	285	1.725	386	609	3.040
agricola 66%	17	172	1.952	519	806	3.466
agricola 40%	17	59	693	205	437	1.411
agricola rid	6	21	204	17	19	267
edile	1	30	409	95	261	796
Femmine						
non agr. tot	35	2046	25811	3472	4358	35.722
non agr. ord	9	721	9906	1247	1719	13.602
non agr. ord rid	26	1325	15905	2225	2639	22.120
agricola tot	30	221	2080	634	1117	4.082
agricola ord	13	126	867	247	371	1.624
agricola 66%	9	63	737	235	406	1.450
agricola 40%	6	25	392	146	334	903
agricola rid	2	7	84	6	6	105
edile	0	2	23	5	3	33

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Con l'eccezione dei trattamenti speciali per l'edilizia, le donne rappresentano i due terzi dei soggetti indennizzati. L'incidenza più elevata (il 75%) la raggiungono tra coloro che hanno ricevuto indennità ordinarie non agricole con requisiti ridotti, confermandosi così come la componente più flessibile del mercato del lavoro regionale.

Per quanto riguarda la distribuzione per età emerge il peso prevalente dei soggetti delle fasce centrali e mature: tra i 25 e i 44 anni ritroviamo il 68% del totale indennizzati (il 70% tra le donne); oltre i 44 anni il 25%, con punte del 36% in agricoltura e di oltre il 44% in edilizia. La modesta presenza dei più giovani (poco più del 6%), concentrati per di più tra i 20-24 anni, riflette certamente il loro prevalente utilizzo con rapporti d'apprendistato, strumento contrattuale che non prevede l'assicurazione contro il rischio di disoccupazione.

9.2 La Cassa integrazione guadagni

La cassa integrazione[12] costituisce lo strumento con maggiore tradizione tra le politiche passive previste nel nostro Paese ed è uno degli indicatori utili nel valutare lo stato della congiuntura (soprattutto in riferimento agli impieghi della Cigo). Pur frequentemente criticato è "oggetto di continua riflessione anche da parte di studiosi di altri paesi" (Forlani e Tangorra, 2002, p. 2) in quanto in grado di consentire di affrontare le cicliche oscillazioni di mercato o i problematici processi di ristrutturazione mantenendo il legame tra l'azienda e la propria forza lavoro, non disperdendo i patrimoni di professionalità e

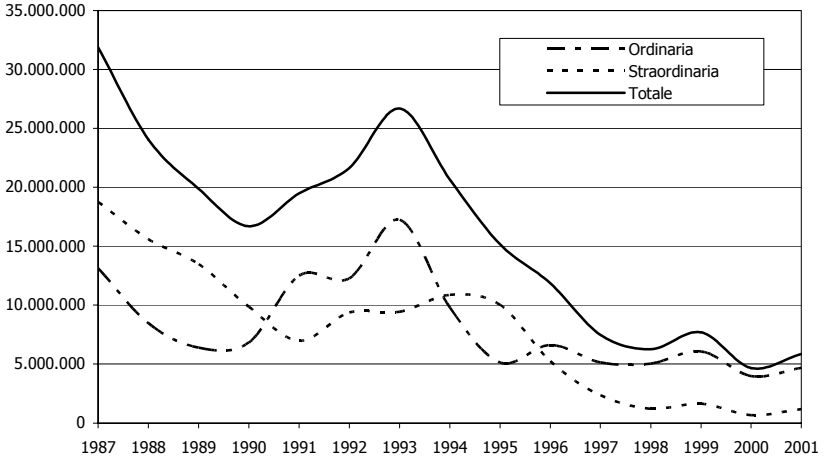
12. La Cassa integrazione (Cig) prevede la gestione ordinaria (Cigo) e quella straordinaria (Cigs). La prima interessa i dipendenti (esclusi gli apprendisti e i dirigenti, dal 1991 compresi anche gli impiegati e i quadri) di imprese industriali non artigiane di qualsiasi dimensione per riduzione o sospensione di attività produttiva per eventi transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori o per situazione temporanea di mercato; agricoli ed edili (compresi tra questi gli artigiani) hanno trattamenti simili. La seconda riguarda i dipendenti (con le stesse esclusioni della Cigo, più i dipendenti con contratto a termine) di imprese: industriali non artigiane con più di 15 dipendenti; commerciali con più di 200 dipendenti; giornali, agenzie di stampa, emittenti radiotelevisive (senza limiti di dimensione); agenzie di viaggio e imprese di spedizione con più di 50 dipendenti. Il ricorso alla Cigs è motivato da: a) ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione; b) crisi aziendale (decretata dal Min. del Lavoro); c) procedure concorsuali. Entrambe le tipologie di Cig prevedono un ammontare dell'integrazione pari all'80% della retribuzione. La Cigo può durare 12 mesi in un biennio, la Cigs dipende dalle cause per cui è concessa: sub a) 2 anni (con due possibili proroghe di un anno); sub b) 1 anno; sub c) 1 anno con proroga di 6 mesi. In generale non più di 36 mesi in un quinquennio.

lità e conoscenza accumulati nel tempo. Dopo la riforma del 1991, la Cig ha dimostrato (complici le congiunture favorevoli) di saper anche mantenere bilanci positivi grazie a prestazioni effettuate inferiori ai contributi versati.

Il quadro positivo che ha contraddistinto l'economia regionale negli ultimi anni si è riflesso nella progressiva riduzione delle ore di cassa integrazione concesse, che sono quantitativamente ormai a livelli molto contenuti. Nel corso del 2001 si è però registrata una certa ripresa degli impieghi (+17% della Cigo, +77% della Cigs), in accordo anche con gli andamenti nazionali, evidenziando il rallentamento economico che ha contraddistinto i Paesi occidentali e che non ha risparmiato neppure il Veneto (graf. 2).

Gli incrementi registrati nell'ultimo anno hanno fatto salire il monte ore concesso a poco meno di 6 ml. di ore (l'80% delle quali di Cigo, tab. 34), pari a 3.167 lavoratori equivalenti[13] (contro i 2.517 del 2000).

Graf. 2 – Andamenti della Cig, Cigs e Cigo in Veneto



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

13. I lavoratori equivalenti sono calcolati ipotizzando un orario di lavoro medio annuo di 1.850 ore. In questo modo si traducono le ore erogate in ipotetici lavoratori che nell'anno non avrebbero mai lavorato.

Tab. 34 – Cigo e Cigs. Totale ore concesse regionale per settore. Anni 2000 e 2001

	Cigo		*Cigs*		*Cig*	
	2000	*2001*	*2000*	*2001*	*2000*	*2001*
Agricoltura	92.445	813	0	0	92.445	813
Industria in senso stretto	2.383.886	2.604.010	295.500	585.993	2.679.386	3.190.003
- Estrattive	208	160	0	0	208	160
- Legno	56.683	111.361	26.516	20.092	83.199	131.453
- Alimentari	47.122	15.783	12.201	0	59.323	15.783
- Metallurgia	34.279	64.918	128.648	119.964	162.927	184.882
- Meccanica	592.825	1.295.896	28.432	117.999	621.257	1.413.895
- Tessile	397.669	239.849	0	167.761	397.669	407.610
- Abbigl. e arredamento	630.225	243.521	72.224	153.737	702.449	397.258
- Chimica	111.867	121.904	10.567	160	122.434	122.064
- Pelli e cuoio	367.955	265.091	0	0	367.955	265.091
- Trasf. minerali	112.518	181.121	16.912	6.280	129.430	187.401
- Carta e poligrafica	17.313	39.412	0	0	17.313	39.412
- Energia e gas	8	8	0	0	8	8
- Varie	15.214	24.986	0	0	15.214	24.986
Costruzioni	102.166	88.885	260.249	248.412	362.415	337.297
Trasporti	4.352	1.158	0	153.882	4.352	155.040
Tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0
Commercio	0	0	114.313	198.254	114.313	198.254
Gestione edilizia	1.403.987	1.978.447			1.403.987	1.978.447
Totale	3.986.836	4.673.313	670.062	1.186.541	4.656.898	5.859.854

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Le tendenze congiunturali hanno avuto ricadute abbastanza generalizzate sul sistema produttivo anche se quantitativamente molto differenziate: l'industria in senso stretto ha segnato una crescita degli impieghi di circa il 20% (più marcata nella meccanica, nel poligrafico e nel legno, addirittura in flessione nel settore moda e negli alimentari); il commercio ha visto incrementi superiori al 70%; l'edilizia del 40%; rilevante l'espansione nei trasporti (quasi del tutto imputabile alla Cigs).

L'industria in senso stretto assorbe oltre il 50% delle ore complessivamente erogate (il 24% solo il settore metalmeccanico), mentre l'altra grande quota spetta alla gestione edilizia (34%).

Per quanto riguarda l'articolazione tra le due gestioni possiamo notare come la Cigs[14], dopo aver conosciuto un largo utilizzo nel corso degli anni '80 quando costituiva i tre quarti dell'intervento di integrazione, rappresenti ormai il 20% delle ore complessivamente erogate.

14. Bisogna ricordare che con la l. 223/91 il suo utilizzo è stato esteso agli impiegati dando senso al cambio di peso e all'innalzamento del monte ore erogato, come pure che l'istituzione delle liste di mobilità, come si dirà più avanti, ne ha fortemente limitato l'impiego.

9.3 L'indennità di mobilità

Questo ammortizzatore sociale, introdotto con la l. 223/1991, fornisce sostegno economico a quei lavoratori coinvolti da licenziamenti collettivi (riduzione del personale, trasformazione o cessazione dell'attività lavorativa) o licenziati dopo periodi di Cigs da aziende medio-grandi (quelle stesse che possono utilizzare la Cigs, escluse le edili).

Più dettagliatamente la platea coinvolta è quella costituita dai dipendenti (esclusi gli apprendisti e i dirigenti) di imprese industriali non artigiane con più di 15 dipendenti; commerciali con più di 200 dipendenti; giornali, agenzie di stampa, emittenti radiotelevisive (senza limiti di dimensione); agenzie di viaggio e imprese di spedizione con più di 50 dipendenti.

La mobilità, strumento orientato a porre un limite all'utilizzo della cassa integrazione "senza fine"[15], offre un sostegno al reddito molto più cospicuo (essendo pari all'80% del salario percepito in precedenza per il primo anno di applicazione ed al 64% in seguito) e prolungato (varia da uno a quattro anni in relazione al territorio ed all'età del lavoratore) dell'indennità ordinaria di disoccupazione. Appartiene di diritto allo schema "industriale" di tutela dal rischio di perdita dell'occupazione, che garantisce nelle fasi temporanee di sospensione lavorativa dovuta al ciclo (con la Cigo), in quelle di ristrutturazione più radicale (con la Cigs) e appunto con l'indennità di mobilità quando il rapporto è destinato ad interrompersi definitivamente. Si differenzia da quello "generale" (modello puramente assicurativo e tra i meno generosi della Ue) e da quello "agricolo" (che con l'istituto dei requisiti ridotti, in via d'estensione ad altri settori, assume sempre più le caratteristiche di un sistema d'integrazione permanente del reddito) per rappresentare uno schema tra i più generosi tra quelli dei Paesi sviluppati e per essere principalmente rivolto

15. In Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001a) si stima che, dopo l'introduzione della mobilità, più di un terzo dei lavoratori entranti in Cigs sia poi transitato l'anno successivo verso la mobilità. Va anche ricordato che per i lavoratori soggetti a licenziamento individuale o espulsi da imprese con meno di 15 dipendenti non è invece prevista alcuna indennità; il riferimento normativo è in questo caso la l. 236/93. Questi lavoratori (come anche quelli della l. 223/1991) con l'iscrizione alle liste di mobilità presso i Centri per l'impiego hanno diritto ad un percorso privilegiato di avviamento al lavoro, che riserva notevoli sgravi alle aziende che li assumono. La quantificazione dei loro movimenti è trattata nella parte dedicata alle politiche attive.

a maschi maturi, confermando la caratterizzazione di fondo del nostro *welfare*, disegnato su un sistema produttivo e sociale storicamente datato, in funzione di sostegno al maschio *breadwinner*[16].

L'ultimo anno disponibile[17] è ancora il 2000, i cui dati sono però ora consolidati (tab. 35). Pur essendo stata un'annata molto favorevole sul piano occupazionale, rispetto all'anno precedente il numero dei beneficiari dell'indennità di mobilità ha subito una sensibile lievitazione, più accentuata in Veneto (+16,6%) che nell'intero Paese (+5,5%), anche se nel complesso non si raggiungono livelli paragonabili a quelli degli anni precedenti.

Tab. 35 – Percettori di indennità di mobilità: Veneto e Italia

	Veneto			*Italia*		
	Maschi	*Femmine*	*Totale*	*Maschi*	*Femmine*	*Totale*
1998*	1.653	1.902	3.555	59.246	36.548	95.794
1999*	1.744	1.989	3.733	56.197	32.926	89.123
2000**	2.094	2.260	4.354	59.986	33.997	93.983
Per classe d'età						
0-19	1	2	3			
20-24	22	52	74			
25-44	395	993	1.388			
45-49	222	361	583			
50-99	1.454	853	2.307			

* Valori medi annui; ** Media giugno-dicembre 2000
Fonte: Inps

La situazione regionale segnala soprattutto la diversità nella composizione di genere, che vede prevalere le donne (52% sul totale nel 2000) come dato strutturale, mentre rispetto all'età gli ultra 45enni raggiungono il 66%. Questa caratterizzazione rispetto al sesso è influenzata, con ogni probabilità, dalla presenza di residuali situazioni di crisi (con necessità di ridimensionamento/ristrutturazione) molto connotate settorialmente (tessile, abbigliamento), come pure da una diversa velocità di riassorbimento degli espulsi da parte del mercato, condizionata anche da strategie individuali differenziate.

16. L'indennità di mobilità è stata erogata, nel corso del 2000 in Italia, per il 64% a maschi e riguardo all'età nel 72% a ultra 45enni; la Cigs, nel 1999, per il 72% a maschi, per il 43% a ultra 45enni. Si veda in proposito Forlani e Tangorra (2002) ai quali siamo debitori anche per lo schema analitico.

17. Rispetto al precedente *Rapporto* cambia la fonte alla quale si attingono le informazioni. Non essendo più nella disponibilità di Veneto lavoro la banca dati regionale della mobilità, ai fini del monitoraggio si utilizzano i dati di fonte Inps.

10. Il pensionamento anticipato (cat. 9)

La possibilità di usufruire di un'uscita anticipata dal mondo del lavoro rimane una prerogativa offerta attraverso specifici provvedimenti a quei lavoratori – comunque prossimi alla maturazione del diritto – che operano in realtà coinvolte da crisi strutturali per le quali non si prevedono concrete possibilità di mantenimento dei precedenti livelli occupazionali.

Anche per effetto della congiuntura economica positiva, a partire dal 1998 si è assistito ad una riduzione del già contenuto numero di soggetti interessati da questa misura. Il 2000 ha visto invece una ripresa degli interventi, tanto in Veneto quanto a livello nazionale (tab. 36).

Tab. 36 – Fondo pensioni lavoratori dipendenti e trasporti. Prepensionamenti liquidati nell'anno

	Veneto		*Italia*		*Quota Veneto/Italia*	
	Maschi	*Totale*	*Maschi*	*Totale*	*Maschi*	*Totale*
1996	292	304	6.449	6.843	4,5%	4,4%
1997	552	567	8.598	8.959	6,4%	6,3%
1998	187	201	3.241	3.526	5,8%	5,7%
1999	72	18	1.063	1.599	6,8%	1,1%
2000	238	272	6.512	9.187	3,7%	3,0%
Per classe d'età						
40-49	59	70	1.027	2.007	5,7%	3,5%
50-54	145	162	2.949	4.142	4,9%	3,9%
55-59	27	33	1.691	2.175	1,6%	1,5%
60 e più	7	7	845	863	0,8%	0,8%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro/Inps

La regione si distingue rispetto alla media italiana per un maggiore peso delle fasce d'età relativamente più giovani (gli ultra 54enni rappresentano solo il 15% del totale rispetto al 33% medio nazionale) e della componente maschile (87% contro 71%)

11. Conclusione: un quadro riepilogativo delle politiche del lavoro

La tab. 37 presenta il quadro riepilogativo delle politiche del lavoro – considerando i beneficiari e la spesa – con riferimento al Veneto e all'Italia.

Si tratta di un *progress*, da affinare ancora, la cui costruzione è tutt'altro che agevole data la dispersione delle fonti connessa alla pluralità degli attori e dei gestori che intervengono nell'implementazione di misure disparate, talvolta poco conosciute, spesso per nulla monitorate.

Il quadro è costruito a partire dai lavori di ricostruzione effettuati negli ultimi due anni dal Ministero del Lavoro (2000 e 2001) nei vari *Rapporti di monitoraggio*, basandosi soprattutto su dati di fonte Inps.

L'anno di riferimento completo è il 2000; per il 2001 sono disponibili ancora solo dati parziali e perciò non è possibile una valutazione complessiva.

Per il Veneto, oltre all'impatto regionale delle misure nazionali, sono riportate anche le informazioni disponibili relative a politiche definite e organizzate a livello regionale.

Il quadro riepilogativo consente le seguenti osservazioni di sintesi:

a. la spesa complessiva statale in Italia è pari a circa 35 miliardi di euro (escluse quindi le iniziative autonome delle Regioni);
b. i beneficiari delle misure statali (è esclusa quindi la formazione) sono stimati in circa 3,6 milioni[18]: gli aggregati principali sono costituiti dagli 800.000 coinvolti in contratti formativi a causa mista; dal milione di rapporti di lavoro che usufruiscono di qualche forma di sgravio; da 400.000 pre-pensionati e da 1,4 milioni destinatari delle varie misure di sostegno passivo al reddito;
c. sia per spesa sia per numero di beneficiari le misure di politiche attive del lavoro e quelle di politiche passive si equivalgono;
d. in Veneto la spesa contabilizzata[19] – al netto peraltro delle risorse Fse per la formazione – risulta pari a circa 900 milioni di euro;
e. i beneficiari risultano 300.000 (pari a circa un settimo delle forze di lavoro); gli aggregati più importanti sono costituiti da quanti sono coinvolti in attività formative (75.000), in contratti a causa mista (93.000), in rapporti di lavoro variamente incentivati (circa 35.000), in varie forme di sostegno al reddito (circa 65.000) e in prepensionamenti (28.000).

Si può stimare, infine, che la spesa complessiva per le politiche del lavoro incide in Veneto per meno dell'1% sul pil.

18. Un preciso conto "per teste" è reso difficilissimo dalla possibilità che lo stesso individuo sia esposto a diverse misure di politiche del lavoro.

19. In relazione alle varie misure nazionali, la spesa per il Veneto è stata calcolata ipotizzando che per ciascun beneficiario fosse pari a quella media nazionale corrispondente.

Tab. 37 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 2000 (spesa in ml. di euro)*

Misure regionali	*Codice LMP*	*Descrizione*	*Veneto*		*Italia*	
			Beneficiari	*Spesa*	*Beneficiari*	*Spesa*
Servizi all'impiego						
	0	Traferimenti statali		13,889		
V001	0	Fse (A1)				
		Totale attività dei servizi impiego		13,889		
Orientamento						
V101	1	*Totale attività regionale orientamento*	6.000	1,136		
Formazione						
V201	2	Fondo occupazione (accompagnamento al lavoro fasce deboli, sostegno Lsu)	607	4,546		
V202	2	Tirocinii	1.051	0,024		
		Formazione al lavoro non Fse:				
V203	2	F. profess. di base*: centri regionali	1.764	0,558		
V204	2	F. profess. di base*: enti terzi	9.900	36,668		
V205	2	F. sperimentale con Ips	10.338	1,343		
V206	2	F. tecnica integrata superiore	360	1,029		
V207	2	F. presso Istituti di pena	139	0,137		
V208	2	F. per progetti a cofinanziamento	5.919	3,822		
		Formazione sul lavoro non fse:				
V209	2	Apprendisti in formazione	14.000	15,494		
V210	2	F. "libera"	6.397			
V211	2	F. settore primario	6.883	1,963		
		Formazione con risorse Fse:				
V212	2	F. con programmazione Fse 1994-1999	13.362			
V213	2	F. con programmazione Fse 2000-2006	5.906			
		*Totale formazione***	74.968	61,013	n.d.	580,127
	2	Apprendistato	69.007	236,018	458.274	1.567,392
	2	Contratti di formazione e lavoro	24.105	68,539	310.291	882,272
V212	2	Ebav/Sostegno formazione cfl artigiani	3.286	0,510		
		Totale contratti a causa mista	96.398	305,068	768.565	2.449,663
		Totale categoria 2	173.024	370,651	768.565	3.030
Schemi di job sharing						
	3	Contratti di solidarietà				
	3	Incentivi per nuove assunzioni a tempo parziale			3.346	0,045
		Totale categoria 3	-	-	3.346	0,045
Incentivi						
	4	Borse di lavoro				
	4	Piani di inserimento professionale reg. e interreg.	317	0,382	15.145	40,165
V411	4	(Ebav) Sostegno a pip in artigianato				
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo determinato: iscritti nelle liste di mobilità	5.148	28,250	42.854	235,167
	4	Assunzioni agevolate a tempo det. in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria			2.049	2,230
		Totale ass. a tempo det. agevolate	5.465	28,632	60.048	277,562

(segue

Tab. 37 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 2000 (spesa in ml. di euro)*

Misure regionali	*Codice LMP*	*Descrizione*	*Veneto*		*Italia*	
			Beneficiari	*Spesa*	*Beneficiari*	*Spesa*
	4	Sgravi contributi per nuove assunzioni nel Mezzogiorno			104.876	668,411
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo indeterminato: disoccupati di lunga durata o in Cigs da almeno 24 mesi, o giovani impegnati nelle borse di lavoro	7.734	24,405	312.401	985,814
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo indeterminato: lavoratori provenienti da imprese con interventi di Cigs da almeno 6 mesi e contr. reins.	35		1.045	
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata: iscritti nelle liste di mobilità	2.365	12,978	21.803	119,649
	4	Ass. agevolate mediante credito di imposta 388/2000				
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo indeterminato con contratto di reinserimento	6		113	
	4	Ass. agevolate nelle pmi mediante credito d'imposta			7.517	
	4	Contributo ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato Lsu e agli Lsu che intraprendono attività autonoma				
	4	Reinserimento dirigenti disoccupati nelle pmi	25	0,433		
	4	Altre misure nazionali			12.451	51,742
		Totale ass. a tempo indet. agevolate	10.165	37,817	460.206	1.825,616
	4	Trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratto di apprendistato	9.733	46,501	56.534	270,103
V401	4	(Ebav) Conferma apprendisti	710	0,490		
	4	Trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratto di formazione e lavoro	282	0,121	19.892	8,556
	4	Soggetti già assunti a t.det. dalle liste di mobilità con trasformazione in tempo indeterminato	2.277	12,495	17.716	97,219
		Altre misure nazionali			59	0,326
		Totale incentivi alla stabilizzazione tempo ind.	13.002	59,608	94.201	376,204
	4	Contributo in forma capitaria per unità locali operanti nel Mezzogiorno	3.800	2,574	307.644	208,384
	4	Contratti di riallineamento retributivo			3.791	5,165
	4	Posticipo alla pensione di anzianità				
	4	Altre misure nazionali			-	17,362
		Totale incentivi mantenimento posto di lavoro	3.800	2,574	311.435	230,911
	4	Incentivi per l'assunzione ed il distacco di ricercatori e tecnici nelle Pmi				
V404	4	(Ebav) Premi professionalità ai lavoratori	2.305	0,734		
V405	4	(Ebav) Incentivi reg. artig. assunz. alta scolarità	50	0,049		
V406	4	(Ebav) Incentivi reg. artigianato assunz. anziani	11	0,011		
V410	4	(Ebav) Sostegno a giovani collab. fam. artigiani	2	0,002		
		Totale altri incentivi nazionali e regionali	2.368 -	0,796	-	-
		Riduzione contributive a carattere territoriale				541,415
		(per memoria: Patti territoriali)				
		Totale categoria 4	34.800	129,427	925.890	3.251,708

(segue

Tab. 37 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 2000 (spesa in ml. di euro)*

Misure regionali	*Codice LMP*	*Descrizione*	*Veneto*		*Italia*	
			Beneficiari	*Spesa*	*Beneficiari*	*Spesa*
Integrazione disabili						
	5	Lav. fruenti della disciplina sulle assunzioni obbligatorie (flusso)	1.418			
	5	Assunzioni agevolate di disabili	391	3,808		51,646
	5	Sgravio contributivo totale per i lavoratori svantaggiati impiegati nelle cooperative sociali di tipo a)	1.351	4,384	11.916	38,667
V508	5	Assunzioni di fasce deboli nell'artigianato e pmi				
V513	5	Assunzioni di lav. in svantaggio sociale nell'artigianato	103	0,113		
V517	5	Contr. a assunti a seguito di tirocinio gestito da Uls				
V501	5	Sgravi regionali dell'Irap a nuove cooperative sociali				
		Totale categoria 5	3.263	8,305	11.916	90,313
Creazione diretta di posti di lavoro						
	6	Lavori socialmente utili/lavori di pubblica utilità***	606	3,056	119.520	602,643
		Totale categoria 6	606	3,056	119.520	602,643
Incentivi alle nuove attività di impresa						
	7	Incentivi alla imprenditorialità giovanile			386	141,430
	7	Prestito d'onore (ammessi alle agevolazioni)			9.724	283,299
	7	Sgravi per i lavoratori autonomi con meno di 32 anni che avviano l'attività			n.d.	144,011
	7	Indennità di mobilità corrisposta anticipatamente per nuove imprese o lavoro autonomo			n.d.	
V703	7	Incentivi regionali all'imprenditorialità femmin.				
V704	7	Incentivi regionali all'imprenditorialità giovanile		0,516		
V707	7	Incentivi alle nuove imprese di giovani artigiani				
V709	7	Incentivi regionali a giovani agricoltori				
V701	7	Sgravi regionali dell'Irap a nuove imprese giovanili e femminili				
		Totale categoria 7	-	0,516	10.110	568,740
Totale politiche attive			217.693	526,980	1.839.347	7.543,239
Politiche passive di tutela dei disoccupati						
	8	Indennità di disoccupazione edile****	796	2,963	47.454	176,664
	8	Indennità di disoccupazione non agricola****	50.532	166,877	578.845	1.911,576
		di cui: a requisiti ridotti****	29.230	-	387.133	
	8	Inennità di disoccupazione agricola (flusso domande accolte)	8.184	25,651	587.789	1.842,306
	8	Indennità di mobilità***	4.324	57,753	93.100	1.243,480
	8	Cassa integrazione guadagni ordinaria (occ. equiv.)	2.281	21,084	41.967	387,915
	8	Cassa integrazione guadagni straordinaria (occ. equiv.)	388	4,280	42.669	470,690
	8	Cisoa (Cassa integrazione agricola)	0			8,723
V814	8	Sostegno a lav. lic. da imprese artigiane	1.634	1,068		

(segue

Tab. 37 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 2000 (spesa in ml. di euro)*

Misure regionali	*Codice LMP*	*Descrizione*	*Veneto*		*Italia*	
			Beneficiari	*Spesa*	*Beneficiari*	*Spesa*
V815	8	Sostegno a lav. sospesi da imprese artigiane	4.551	0,900		
V816	8	Contributo a contratti di solidarietà artigiani	50	0,004		
		Totale categoria 8	72.740	280,580	1.391.824	6.041,354
Schemi di prepensionamento anticipato						
	9	Contributo a fondo perduto a Lsu prepensionati				
	9	Prepensionamenti (stock)	27.911	86,769	403.423	1.254,155
	9	Prepensionamenti liquidati	272		9.187	
		Totale categoria 9	28.183	86,769	412.610	1.254,155
Totale politiche passive			100.923	367,350	1.804.434	7.295,509
Riduzioni contributive a carattere settoriale						2.735,394
Totale generale			318.616	894,330	3.643.781	17.574,142

Riferimenti bibliografici

Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di) (1998..1999), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998..1999,* Franco Angeli, Milano.

Gardonio G., Saccardo A. (1999), "La riforma delle norme in materia di diritto al lavoro dei disabili", in Agenzia per l'impiego del veneto (a cura di) (1999).

Forlani L., Tangorra R. (2002), "Il quadro degli ammortizzatori sociali: l'evoluzione degli strumenti e le proposte di riforma", in Isfol (2002).

Isfol (2002a), *La politica del lavoro italiana negli anni recenti: valutazione e impatto*, mimeo, Roma.

Isfol (2002b), *Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2001*, maggio.

Ministero del lavoro (2001a), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1, giugno.

Ministero del lavoro (2001b), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 2, dicembre.

Presidenza del Consiglio (2002), *Italia. Piano nazionale d'azione per l'occupazione. 2002*, giugno.

Ragazzi G. (2001), "Il credito di imposta per l'incremento dell'occupazione: quali effetti sull'occupazione e la finanza pubblica", in *Rivista di politica economica*, settembre.

Veneto lavoro (a cura di) (2000-2001), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000..2001*, Franco Angeli, Milano.

L'evoluzione della formazione professionale nel 2001

a cura della Segreteria regionale formazione e lavoro, della Direzione regionale formazione e della Direzione regionale lavoro

1. Le innovazioni del 2001

Dopo le trasformazioni sul piano normativo avvenute negli ultimi anni nel settore della formazione e del lavoro, nel 2001 hanno trovato attuazione innanzitutto:

- l'introduzione dell'obbligo formativo fino al 18° anno di età in base all'art. 68 della l. 17 maggio 1999, n. 144;
- l'ampliamento e la riqualificazione dell'offerta formativa per l'alta qualificazione;
- la definizione di requisiti predeterminati in base ai quali individuare le strutture di formazione cui è affidata la gestione delle attività, il cosiddetto "accreditamento";
- la progressiva definizione dei criteri per la certificazione delle competenze e la realizzazione di un sistema di riconoscimento dei crediti;
- la semplificazione delle procedure relative al funzionamento del sistema.

In attuazione dell'Accordo della Conferenza unificata del 2 marzo 2000, sono state precisate le caratteristiche fondamentali che devono avere i percorsi di formazione professionale in obbligo formativo (durata, possibilità di accesso, misure di accoglienza e di accompagnamento, modalità di verifica, ecc.), nonché le modalità di interazione tra istruzione e formazione professionale, con la previsione di apposite intese tra Regioni e Province e l'Amministrazione scolastica per la progettazione di iniziative integrate ed il reciproco riconoscimento dei crediti.

Il processo di riforma ha rinforzato l'obiettivo di integrare le due anime della formazione, quella scolastica e quella rivolta al mondo del lavoro, individuando le relazioni tra obbligo scolastico e formativo e perseguendo l'obiettivo dell'integrazione tra i sistemi.

Così la Conferenza unificata ha portato all'avvio di una nuova offerta di formazione tecnica e professionale superiore (Ifts), definendo le caratteristiche delle prove di valutazione finale, la costituzione della commissione d'esame ed il dispositivo di certificazione finale. È questo un nuovo canale di formazione post-secondaria finalizzato anche alla formazione di adulti occupati che mirano ad acquisire nuove conoscenze e competenze ad alto grado di professionalità.

Al rinnovamento non rimane estraneo il mondo universitario, per il quale la necessità di armonizzazione dei titoli di studio a livello europeo si sta muovendo in una logica di maggiore articolazione dei corsi di studio in funzione del conseguimento di un titolo superiore al termine di un corso integrativo biennale.

Da ultimo, l'art. 3 della legge costituzionale che modifica il Titolo V della Costituzione, in sostituzione del previgente testo dell'art. 117, stabilisce che la formazione professionale è materia di competenza piena delle Regioni, conseguentemente la legge regionale in materia dovrà conformarsi a tale norma.

Peraltro, sebbene la formazione professionale rientri nella competenza regionale piena, la sua disciplina potrà subire dei potenziali condizionamenti ad opera del legislatore statale a motivo delle riserve sulla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali nonché per ciò che riguarda l'integrazione della normativa sulla formazione professionale con quella del lavoro e dell'istruzione scolastica.

Ne dovrebbe comunque conseguire, al di là dell'individuazione delle competenze in termini giuridici, la necessità del trasferimento ad opera dello Stato – sul piano finanziario – dei numerosi fondi gestiti dallo stesso per la realizzazione delle attività formative, in modo da garantire alle Regioni il finanziamento integrale delle funzioni pubbliche attribuite.

2. Il processo di riforma della formazione professionale

Nel corso del 2001 è stata fissata – con l'approvazione da parte del Consiglio regionale – la programmazione per il triennio 2001-2003 in materia di formazione professionale, orientamento e mercato del lavoro, sulla cui base è stato approvato il piano degli interventi per l'anno formativo 2001-2002.

Ad esso si possono collegare le seguenti indicazioni principali riguardanti le azioni da potenziare sul lato dell'offerta di lavoro e dei beneficiari finali dell'intervento:

a. l'innalzamento ulteriore del livello di scolarizzazione e formazione della popolazione;
b. l'attivazione di un servizio di orientamento al mercato del lavoro in grado di fornire informazioni e di avvicinare le diverse culture, favorendo gli scambi tra mondo del lavoro e mondo della formazione in generale;
c. il miglioramento del livello di coerenza tra programmi formativi e fabbisogno del mercato del lavoro, anche per garantire un più efficace reperimento di manodopera specializzata;
d. il miglioramento della mobilità territoriale verso aree e settori produttivi in cui si registrano vuoti di offerta anche con snellimento delle procedure di assunzione dei lavoratori stranieri;
e. il miglioramento delle opportunità di inserimento lavorativo dei disabili.

Un ulteriore intervento significativo è rappresentato dalla nuova legge regionale in materia di politica del lavoro in attuazione del dlgs 23.12.1997, n. 469. Le finalità principali sono quelle relative a:

- promuovere l'occupazione attraverso lo sviluppo delle risorse umane;
- qualificare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- sviluppare una efficace relazione tra sistema formativo e mondo del lavoro;
- sviluppare nuova imprenditorialità;
- sviluppare e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle categorie più deboli.

Proseguono intanto le attività integrate scuola – formazione professionale – mondo del lavoro in considerazione della rilevanza che la componente scuola riveste per tali progetti.
D'intesa con la Direzione scolastica regionale e le Province venete, è stato previsto di rideterminare i contenuti e l'elenco dei titoli di qualifica conseguibili in esito ai percorsi integrati con gli Istituti professionali di Stato, raccordandosi con la rilevazione dei fabbisogni ed il sistema di programmazione dell'offerta formativa.

Il processo di riforma avviato con il trasferimento alle Province di numerose funzioni nonché delle strutture formative in precedenza gestite direttamente dalla Regione, è stato ulteriormente rafforzato con l'avvio delle procedure per l'accreditamento delle strutture for-

mative venete, attuato con dgr 2140 del 3.8.2001, con la quale è stato approvato il relativo bando – con scadenza 22.11.2001 – definendo criteri e requisiti per la valutazione delle sedi formative ai fini dell'accreditamento.

Il modello si rifà alle indicazioni di massima emanate a livello ministeriale, integrandole ed adattandole alle esigenze della realtà locale. L'accreditamento è richiesto per tutti gli organismi di formazione che realizzano attività finanziate con risorse pubbliche oppure che rilasciano un attestato regionale.

A fronte di questa prospettiva di forte stimolo all'innovazione del sistema, la tradizione storica della formazione professionale veneta risulta ben radicata nel territorio ed in grado di offrire una buona permeabilità anche sulla spinta di una nuova sensibilità sociale.

Va tenuto in debito conto che sono destinati ad aumentare i giovani che si rivolgeranno al sistema di formazione professionale e di apprendistato per le attività integrate in obbligo scolastico e per l'assolvimento dell'obbligo formativo, e che è in questo settore che potrà essere attratta l'attuale fascia della dispersione scolastica attraverso una forte azione di orientamento, a partire dalla scuola.

2.1 L'introduzione dell'obbligo formativo e l'integrazione tra i sistemi

L'Accordo Stato-Regioni del 2.3.2000 contenente disposizioni in materia di obbligo di frequenza delle attività formative in attuazione dell'art. 68 della l. 17.5.1999, n. 144 stabilisce la necessità di intese per l'integrazione tra percorsi scolastici e formazione professionale.

In base al dpr 257 del 12.7.2000, attuativo dell'art. 68 della l. 17.5.1999, n. 144:

- le Regioni, titolari della programmazione dell'offerta formativa integrata, regolamentano la comunicazione delle informazioni relative ai giovani soggetti all'obbligo formativo, disciplinano le modalità di scambio di informazioni tra i diversi soggetti preposti all'obbligo e la costituzione delle relative banche dati;
- le Istituzioni scolastiche autonome progettano e realizzano percorsi formativi integrati, promuovono incontri di informazione e orientamento in cooperazione con i Centri di formazione professionale, collaborano con i servizi per l'impiego per la costituzione dell'anagrafe regionale;

– le Agenzie formative organizzano percorsi formativi anche integrati, comunicano ai Servizi per l'impiego i dati relativi agli allievi, sviluppano misure di accompagnamento al lavoro;
– i Servizi per l'impiego gestiscono i dati dell'anagrafe regionale dei giovani soggetti all'obbligo formativo, organizzano e scambiano informazioni con gli Assessorati alla formazione, le Agenzie formative e le scuole per favorire un'adeguata offerta di formazione, attivano servizi di informazione e orientamento e tutoring per i giovani in obbligo formativo.

In questo ambito la Regione del Veneto ha sottoscritto un protocollo d'intesa con la Direzione scolastica regionale, che segna un momento di integrazione tra scuola e formazione professionale. Sono previsti percorsi integrati sia in obbligo scolastico che in obbligo formativo, per aiutare i giovani nelle loro scelte, potenziando il valore orientativo dei percorsi formativi e facilitando il rientro dei giovani che ne sono usciti; è prevista l'introduzione progressiva dei dispositivi di certificazione delle competenze nell'ambito dell'offerta formativa regionale che assicurino flessibilità dei percorsi e contemporaneamente standard comuni di valutazione.

Con l'elevamento dell'obbligo di formazione, si dovrebbe:
– migliorare i livelli di formazione di base, garantendo una solida formazione orientata al lavoro a chi non intende proseguire negli studi;
– integrare il sistema di formazione professionale regionale con il sistema dell'istruzione;
– sviluppare processi di transizione al lavoro distinguendo tra formazione di base e inserimento professionale, stimolando lo sviluppo di un'offerta formativa competitiva;
– sostenere e motivare alla formazione permanente proprio delle categorie più deboli, sviluppando un sistema di crediti per l'accesso alle diverse forme di istruzione superiore.

L'obiettivo di integrazione tra i sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro è inoltre perseguito attraverso il potenziamento di nuove filiere formative riguardanti:
– l'offerta di educazione permanente nei confronti degli adulti (eda);
– l'offerta di percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (ifts).

La previsione di tirocini come parte obbligatoria del curriculum di studi valorizzerebbe il ruolo formativo dell'impresa sia per la possibilità offerta ai giovani di operare in un'organizzazione complessa sia in termini di esperienza professionale.

La nascita del percorso di formazione superiore a carattere tecnico ifts e la nuova laurea costituiscono il secondo scalino del sistema formativo, offrendo a tutti la possibilità di una formazione superiore, avendo sempre la possibilità di scegliere tra percorsi paralleli e di pari qualità.

2.2 L'accreditamento delle sedi formative

In Italia l'intero mercato pubblico della formazione professionale è in larga parte dipendente dal contributo del Fse. Le attività di formazione professionale finanziate dal Fse corrispondono a circa il 77% del totale delle attività finanziate dal settore pubblico.

Negli ultimi 10/15 anni la dimensione del mercato pubblico della formazione è cresciuta notevolmente, trainata dall'andamento delle risorse Fse, la cui dotazione è passata in Europa da 4mila Ecu degli anni 89/93 a 7mila del 94/99.

In Italia le risorse sono più che raddoppiate. Con la nuova programmazione si arriva a 515 Mega Euro annui per il solo Obiettivo 3 del Centro Nord (Isfol).

Prima del 1989 la formazione pubblica in Italia era rivolta principalmente a giovani con il solo titolo dell'obbligo scolastico. Il forte aumento delle risorse comunitarie ha indotto un mutamento anche nelle strategie di intervento, le quali si sono rivolte con maggiore attenzione ai giovani con il diploma secondario superiore, ai disoccupati di lunga durata e ai lavoratori.

Nel 1994 un ulteriore aumento delle risorse Fse e i nuovi indirizzi comunitari hanno permesso un significativo ampliamento degli Obiettivi, i quali hanno interessato in misura crescente le fasce del disagio giovanile e non, le donne e i lavoratori. Il sistema è passato da una fisionomia riferita unicamente alla formazione iniziale ad una volta ad interventi e politiche più articolate e complesse.

L'ampliamento degli obiettivi degli interventi insieme al progressivo aumento delle risorse disponibili hanno condotto ad un ampliamento del numero degli operatori dell'offerta formativa. Con l'accreditamento il sistema della formazione professionale italiana, per la

prima volta, ha l'opportunità di misurare la propria qualità. Esso è stato introdotto con la l. 197 del 1997. L'attuazione di questa normativa ha avuto un percorso travagliato per conflitti di competenza tra Stato e Regioni, ma sembra destinata ad essere completata nei prossimi mesi.

Il principale problema – tralasciando le criticità collegate alle differenti impostazioni concettuali dell'accreditamento – è quello della necessaria contemporaneità nell'applicazione di tale sistema. Già esistono comportamenti differenti tra Regioni, ma sicuramente questi andrebbero amplificandosi se alcune Regioni applicassero immediatamente la riforma della l. 845 mentre altre la rimandassero nel tempo.

Con l'accreditamento si innalzano gli standard minimi di qualità dell'offerta, mettendo una barriera all'entrata per nuovi soggetti del mercato.

Questo filtro è particolarmente necessario nell'attuale fase in cui la promozione di sistemi integrati di formazione, istruzione e lavoro aumenterà il numero di soggetti operanti sul mercato e richiederà una più elevata selezione anche nell'attribuzione dei finanziamenti.

Al fine di dare attuazione all'accreditamento delle strutture di formazione e di orientamento, con l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni del 18.2.2000 si sono stabiliti alcuni criteri generali a cui le Pubbliche amministrazioni si devono riferire nella determinazione degli indicatori di accreditamento:

- capacità gestionali e logistiche;
- situazione economica;
- disponibilità di competenze professionali impegnate in attività di direzione, amministrazione, docenza, coordinamento, analisi e progettazione, valutazione dei fabbisogni, orientamento;
- livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nelle attività precedentemente realizzate;
- interrelazioni maturate con il sistema sociale e produttivo presente sul territorio.

Con dm 166/2001 sono stati definiti gli standard minimi nazionali sulla cui base è stato definito il modello veneto, il quale si caratterizza per le seguenti peculiarità:

- l'accreditamento è richiesto per tutti gli organismi di formazione che realizzano attività finanziate con risorse pubbliche oppure rilasciano un attestato riconosciuto dalla Regione;

– l'ingresso di nuovi soggetti avviene attraverso il ricorso al partenariato (*partnership* con soggetti accreditati);
– previsione di due classi di requisiti: requisiti di base, che devono essere necessariamente soddisfatti per ottenere l'accreditamento e requisiti avanzati che saranno valutati e monitorati offrendo alle strutture formative una strada da seguire per raggiungere livelli di eccellenza.

Con l'accreditamento ci si proietta in un nuovo scenario di programmazione nazionale, regionale e comunitaria. La Regione Veneto intende adattare tali linee guida alla specifica realtà regionale in vista di:
– garantire e aumentare la qualità dell'offerta formativa in funzione della domanda;
– assicurare una standardizzazione dei requisiti dei servizi formativi e di orientamento;
– selezionare gli organismi formativi in funzione di un innalzamento degli standard esistenti;
– stimolare l'innovazione organizzativa degli organismi di formazione e orientamento;
– avviare una revisione delle localizzazioni dei Cfp a gestione convenzionata, secondo le esigenze dell'offerta formativa da accreditare, dell'offerta scolastica esistente e della domanda di formazione del territorio.

Dopo la fase di valutazione documentale delle domande (il cui termine di presentazione è stato il 22.11.2001), saranno realizzati audit in loco a campione a cura di valutatori esterni individuati dalla Regione. L'albo degli Enti accreditati sarà operativo a partire dal giugno 2003.

2.3 Il processo di delega

L'anno 2001 è stato contrassegnato a livello regionale dai processi di riforma avviati nell'ambito dell'attuazione della legge "Bassanini", sia sul piano della concertazione che sul piano della produzione normativa, in particolare con l'entrata in vigore della lr 11 del 13.4.2001, che ha definito i criteri specifici per dare effettivo corso al decentramento previsto dalla l. 59 del 15.3.1997.

Con la l. 59/97 è stata avviata la Riforma dell'organizzazione dello Stato dando corpo al principio del federalismo amministrativo nel campo della scuola e dei servizi per il lavoro e l'impresa. Suc-

cessivamente, con il dlgs 112/98 si è completato il trasferimento alle Regioni delle competenze in materia di formazione professionale. In particolare si riconoscono alle Regioni "*tutte le funzioni e i compiti amministrativi in materia*", lasciando allo Stato la cura dei rapporti internazionali, le funzioni di indirizzo e coordinamento, l'individuazione di standard delle qualifiche professionali e di requisiti minimi per l'accreditamento delle strutture formative.

In capo alle Amministrazioni provinciali si sono consolidate nel frattempo le competenze in materia di lavoro.
La sede istituzionale unitaria per l'erogazione dei nuovi servizi integrati è ora la Provincia, attraverso i nuovi Centri per l'impiego.

La lr 16.12.1998, n. 31, recante norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all'impiego in attuazione del dl 23.12.1997, n. 469, attribuisce alle Province le funzioni di gestione dell'offerta formativa erogata direttamente dalla Regione attraverso i propri Centri di formazione.

Il processo di riforma della formazione professionale ha avuto un nuovo impulso dall'attuazione della lr 11/2001, che individuava e definiva i criteri per dare effettivo corso al processo di decentramento e che ha completato, tra l'altro, il trasferimento alle Province delle funzioni in materia di politiche sul lavoro, al fine di garantire sul territorio un servizio integrato per la formazione, l'orientamento e il lavoro garantito da strutture pubbliche.

La lr 13.4.2001 n. 11, nello specifico al titolo IV "Servizi alla persona e alla comunità", contiene al Capo III "Formazione professionale e istruzione scolastica" la disciplina dei compiti e funzioni della Regione e degli Enti locali in materia di programmazione dell'offerta formativa e di gestione delle strutture di formazione professionale, in attuazione del dlgs 112/98.

L'art. 37 prevede, pertanto, che le province, in attuazione della programmazione regionale e sulla base delle risorse proprie e trasferite, esercitino le funzioni di gestione dell'offerta formativa erogata direttamente dalla Regione attraverso i Centri di formazione professionale.

Dal 1° settembre 2001 sono così stati trasferiti alle Province i Centri di formazione a gestione diretta regionale, provvedendo altresì al trasferimento della dotazione organica, dei beni immobili e mobili e delle risorse finanziarie per garantire la continuità nello svolgimento delle attività trasferite, ivi comprese quelle relative alla gestione dei corsi di formazione.

I Centri di formazione professionale a gestione diretta regionale che, in base all'art. 4 della legge regionale 16.12.1998, n. 31, vengono trasferiti alle Province a partire dal 1° settembre 2001, sono strutture fondamentali di supporto tecnico per attività svolte a livello locale in coordinamento tra servizi per l'impiego e sistemi formativi.

Per facilitare il coordinamento delle attività gestite direttamente dalle Province con il sistema della programmazione regionale opera un gruppo tecnico di consulenza composto da personale esperto della Regione e delle Amministrazioni provinciali.

3. La programmazione di settore

3.1 Il Piano triennale 2001-2003

Il nuovo Programma triennale per il periodo 2001-2003, proposto ai sensi dell'art.2 della lr 10/1990, costituisce la principale linea guida dell'azione regionale in materia di formazione, orientamento e politiche del lavoro per il prossimo triennio. Esso si affianca ed integra anche il *Programma regionale per il lavoro* approvato nel 1999.

Il Programma si colloca nel primo periodo della nuova programmazione comunitaria europea 2000-2006 con riferimento esplicito al quadro già definito per il Veneto dal Por - *Programma operativo regionale Fse obiettivo 3* e dal *Docup obiettivo 2*.

Sono circa 1.300 miliardi di lire in un triennio per sostenere il settore più importante, decisivo e strategico per il futuro del Veneto: la formazione professionale. Il Programma triennale per il periodo 2001-2003, che indica le linee guida dell'azione regionale, riguarda non solo la formazione, ma anche l'orientamento e le politiche del lavoro. Per quanto riguarda i contenuti, il Programma pone al centro delle politiche regionali la persona e l'impresa, per contribuire al più efficace incrocio fra le rispettive esigenze. Frutto di un grande lavoro preparatorio realizzato attraverso la concertazione con le parti sociali, la nuova programmazione viene proposta all'insegna dello slogan *"il futuro in formazione"*, per mettere l'accento sull'importanza della formazione di qualità in funzione dei nuovi bisogni della società veneta nel contesto europeo e internazionale e per dare continuità al "modello nord-est".

Il Programma tiene conto del mutato contesto normativo e istituzionale, primo fra tutti l'obbligo formativo, un passaggio epocale introdotto con le riforme del quadro di riferimento che riguardano anche la scuola.

La programmazione affronta le specificità del mercato del lavoro, per superare alcuni squilibri strutturali esistenti, tra cui le difficoltà di inserimento lavorativo per le donne e la necessità di percorsi formativi specifici per la manodopera extracomunitaria in costante aumento.

Sul piano istituzionale, il Programma si propone inoltre di anticipare e orientare la transizione in corso verso il nuovo assetto normativo che sostituirà la legislazione regionale vigente, anche in riferimento ai processi di decentramento amministrativo e alle riforme avviatesi negli ultimi anni in materia di istruzione, formazione, orientamento e lavoro.

Rispetto a tali processi, la Giunta regionale intende ribadire la priorità delle proprie funzioni programmatorie rispetto a quelle gestionali, e la conseguente centralità del livello regionale nel governo complessivo del sistema formativo e dell'impiego.

Le linee strategiche individuate per la nuova programmazione regionale, a conclusione del precedente periodo di programmazione (1998-2000) assumono con riferimento prioritario per il triennio 2001-2003 gli obiettivi e le linee guida contenute nel Programma operativo regionale Fse obiettivo 3 2000-2006 definito nel corso del 2000.

Così, gli obiettivi generali del Programma Triennale sono:

- mettere a regime il nuovo obbligo formativo attraverso la definizione di un modello curriculare comune per la formazione iniziale nella fp, nella scuola e nell'apprendistato;
- progettare ed avviare un sistema regionale di certificazione delle competenze, attraverso la predisposizione del repertorio regionale delle certificazioni e dei crediti formativi;
- ampliare ed innovare l'offerta formativa regionale attraverso programmi di intervento settoriali, dispositivi fad, progetti pilota innovativi;
- completare il processo di adeguamento strutturale ed organizzativo del sistema di formazione professionale, con la definizione e l'avvio del dispositivo di accreditamento degli organismi di formazione e di orientamento e la definizione di nuovi modelli di convenzione e di rendicontazione;

- sviluppare il sistema e gli interventi nel settore dell'orientamento, con la definizione di un dispositivo regionale formativo ed informativo diffuso nel territorio attraverso le strutture accreditate;
- consolidare e sviluppare il sistema di osservazione e ricerca sul mercato del lavoro, attraverso la definizione di dispositivi integrati di analisi dei fabbisogni professionali e la realizzazione di indagini su alcuni settori a campione;
- riorientare l'offerta formativa in funzione della domanda, con lo sviluppo e diffusione di borse di studio e buoni di formazione, la realizzazione di seminari e convegni per operatori, la realizzazione di eventi e strumenti informativi per il pubblico.

Il Piano triennale punta ad incidere sulla struttura e la qualità dell'offerta formativa attraverso "azioni di sistema", a favorire la collaborazione e l'integrazione tra i vari sistemi e le istituzioni della formazione, della scuola, del lavoro, a migliorare la visibilità e l'immagine dei servizi nei confronti dei cittadini, delle imprese, delle comunità locali.

Nell'ambito del Piano triennale degli interventi 2001-2003 ed attraverso il piano annuale 2001-2002 il settore della formazione professionale sperimenterà quindi metodologie innovative ed avrà come temi dominanti, oltre all'accreditamento, la certificazione delle competenze e dei crediti formativi, svilupperà il settore della formazione a distanza ed i progetti a carattere transnazionale e interregionale.

3.2 Le attività previste

3.2.1 Attività formative integrate per l'obbligo scolastico

Nel caso del Veneto, la particolare tradizione formativa esistente e l'attuale evoluzione del processo di riforma della scuola hanno portato a realizzare, negli ultimi anni, una notevole attività integrata scuola-formazione professionale prevista anche nel Piano annuale 2000-2001 e nel Piano per l'orientamento. In attesa dell'entrata in vigore delle riforma dei cicli scolastici, molte iniziative sono condotte in collaborazione tra Cfp e scuole ai fini di garantire l'assolvimento dell'obbligo scolastico nei corsi di formazione professionale.

3.2.2 Formazione per i disabili

L'affermarsi del diritto alla formazione professionale di primo livello per i soggetti disabili, va ascritto quale successo significativo delle politiche che hanno dato il necessario sostegno allo sviluppo di un sistema di formazione professionale speciale, diffuso ormai in tutto il territorio regionale. È un settore che ha potuto beneficiare di una attenzione particolare che ha garantito, pur nella complessità dell'intervento, la continuità e lo sviluppo di un "sistema" che oggi può considerarsi positivamente consolidato per quantità e qualità degli interventi erogati.

Le azioni legate agli incentivi alle aziende previste dalla l. 12.3.99 n. 68, potranno promuovere quelle azioni di sostegno formativo necessarie per dare stabilità all'inserimento al lavoro, per aiutare le persone a costruirsi o ricostruirsi un'identità professionale e sociale, per tutelarne al massimo la dignità.

3.2.3 Formazione per i soggetti a rischio di marginalità sociale e occupazionale

Come sottolineato nel Po Obiettivo 3 2000/2006 della Regione Veneto, la promozione delle pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro rappresenta una fra le finalità principali del Fse.

All'interno di tale linea d'azione, uno spazio peculiare è riservato alle persone che momentaneamente si trovano in una condizione di debolezza sociale. La finalità è il superamento di una logica di intervento caratterizzata in senso assistenziale, spostando l'accento in misura maggiore verso la piena acquisizione e valorizzazione delle abilità e delle competenze dei soggetti in condizione di debolezza sociale.

In questo modo, in prospettiva, le ricadute nei confronti del sistema economico e sociale saranno sia nel senso di una minore necessità di investimenti di risorse nel campo dell'assistenza, sia sul piano della società ovvero di soggetti più autonomi e inseriti sul piano occupazionale.

3.2.4 Formazione iniziale per l'obbligo formativo

Le leggi di riforma che hanno interessato il sistema dell'istruzione (obbligo scolastico, riforma dei cicli, introduzione dell'obbligo

formativo fino al diciottesimo anno d'età), hanno posto la necessità di un ripensamento complessivo del sistema di formazione professionale iniziale, destinato a fornire:

- maggiori conoscenze culturali di base;
- capacità d'integrazione con il sistema scolastico;
- collegamenti e sinergie con il sistema delle imprese e delle economie locali;
- orientamento scolastico/professionale.

La sfida che la formazione professionale regionale di base é chiamata ad affrontare non è quella di costituire un canale di riserva per gli svantaggiati, bensì quella di divenire un sistema in grado di offrire:

- un percorso strutturato per la migliore qualificazione della forza lavoro giovanile in un'ottica di sviluppo della sua potenzialità complessiva nel mercato del lavoro;
- un'opportunità moderna e "aperta" di formazione culturale e professionale, non solo finalizzata all'assolvimento dell'obbligo formativo, ma capace anche di garantire con l'istituzione di adeguati programmi e certificazioni le "passerelle" che permettono il transito tra i vari sottosistemi (scolastico, della fp, dell'apprendistato).

Sul piano istituzionale si prevede di realizzare l'anagrafe regionale degli allievi in obbligo formativo e sarà garantito il raccordo tra i diversi sistemi informativi, nonché definiti gli standard di qualifica e di competenza.

3.2.5 Azioni nell'ambito della formazione professionale di base

L'attività per l'obbligo formativo si pone come un'attività di "formazione globale" della persona, finalizzata a dare una qualifica e/o competenze professionali riconosciute e valorizzate dalle imprese, intrecciando attività di accoglienza, laboratorio, stage (alternanza formazione lavoro), accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Essa valorizza la tradizione e l'esperienza veneta maturata in molti decenni dagli Enti di Formazione professionale.

Vanno collegati alla prospettiva del nuovo obbligo anche i moduli integrati con gli Istituti Professionali di Stato. Sono attività formative volte a fornire alle persone che frequentano il biennio conclusivo dei corsi di istruzione secondaria conoscenze, competenze e capacità che completano ed integrano il profilo professionale di riferimento del corso.

Possono essere attività teoriche, di laboratorio o stage pratici in impresa. L'attivazione dei percorsi avviene su iniziativa degli Istituti scolastici, con richiesta di riconoscimenti dei corsi professionalizzanti da realizzare nel biennio formativo connesso con i corsi di quarto e quinto anno in essere, nell'ambito dei comparti produttivi e delle figure professionali validate dalla Regione.

3.2.6 Formazione per l'apprendistato

L'apprendistato è stato esteso a tutti i settori produttivi dall'art. 16 della l. 196/97 che ha previsto l'obbligatorietà della formazione esterna all'azienda per una durata di almeno 120 ore annue.

Il quadro normativo è stato successivamente completato con la disciplina dei contenuti delle attività di formazione per apprendisti, con la definizione delle caratteristiche che deve possedere il tutore aziendale.

La gestione dei corsi per apprendisti, nonché l'attività di convenzione e rendicontazione, saranno affidate alle Province.

3.2.7 Formazione post-qualifica, post-secondaria e superiore

Le azioni di formazione post-qualifica, post-diploma, post-laurea, se rivolte a giovani inoccupati si caratterizzano nel fornire competenze e sviluppare abilità immediatamente spendibili in ambito lavorativo, differenziate secondo la preparazione pregressa.

La durata del corso e lo stage qualificano diversamente il livello di formazione fornita e la duttilità della forma organizzativa del percorso rispetto ai requisiti di accesso, agli obiettivi formativi, alle competenze in uscita, alla valenza orientativa.

Queste azioni, se rivolte a persone occupate, si caratterizzano nel fornire competenze e sviluppare abilità che aggiornano quelle previste in entrata, fornendo una specializzazione precisa, comunque con immediato riscontro nel mercato del lavoro.

Per tali segmenti di formazione, una particolare attenzione è dedicata nel prossimo triennio alla ricerca dell'aderenza ai fabbisogni formativi espressi dall'economia locale.

3.2.8 Formazione integrata superiore (Ifts)

Il contesto fa riferimento alle misure che nel precedente periodo di programmazione hanno sviluppato la formazione post-secondaria che si è andata affermando nella nostra regione quale "modello" di formazione professionale più vicino ai fabbisogni delle imprese e della società.

Il percorso di istruzione e formazione tecnica superiore proposto dagli Ifts (che corrisponde al IV livello di formazione riconosciuto in sede comunitaria) ha rappresentato forse le caratteristiche più innovative nel panorama del sistema formativo, in quanto si è trattato di un percorso:

- definito con la partecipazione delle parti sociali, in particolare nelle fasi di programmazione e monitoraggio, per assicurare un raccordo tra contenuti formativi e mondo del lavoro;
- progettato e gestito in modo integrato tra i diversi soggetti: scuola, formazione professionale, università, impresa;
- si è presentato molto flessibile, modulare, aperto ad utenze differenziate;
- rivolto alla preparazione di quelle figure professionali "tecnici intermedi" di cui si evidenzia da parte delle imprese una forte e crescente esigenza;
- rivolto all'area dei giovani, della dispersione universitaria, ancora consistente nella nostra regione.

Per questo importante e ormai apprezzato strumento è in corso la definizione degli standard minimi delle competenze caratterizzanti le medesime figure, per rendere omogenei i vari percorsi a livello nazionale e per consentire il riconoscimento preventivo dei relativi crediti formativi.

3.2.9 Attività libera

Sono percorsi formativi volti all'acquisizione di saperi e competenze corrispondenti a specifici profili professionali.

Trattasi di attività formative che non comportano 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 di esami rivolti al conseguimento di patenti di mestiere o certificati di abilitazione regolati dalla normativa statale.

3.2.10 Formazione continua

Le Pmi venete e le reti di imprese distrettuali sono interessate, in questa fase, da tre fattori di crisi/trasformazione: elevato tasso di mobilità del personale (che influisce molto sugli esiti della formazione e scoraggia investimenti più massicci e diffusi), diffusione della *Information Tecnology*, elevati processi di internazionalizzazione delle imprese (come conseguenza della crescente globalizzazione dell'economia). L'esperienza di formazione continua fin qui condotta appare estremamente positiva, soprattutto quando la formazione non si limita ad attività d'aula ma entra ed accompagna i processi di cambiamento aziendale.

3.2.11 Formazione per i nuovi bacini d'impiego e i settori emergenti

Il Veneto si trova in una fase di sviluppo dove la crescita di scolarizzazione e lo sviluppo tecnologico comportano un'evoluzione della composizione del tessuto produttivo e del mercato del lavoro. Sono ancora sotto-rappresentate le professionalità ad alto contenuto di sapere, tipiche della società dell'informazione e della conoscenza e le nuove professioni legate a settori emergenti come quello ambientale e dei servizi alla persona. Risulta necessario, per stare al passo con l'evoluzione tecnologica e conoscitiva, sviluppare professionalità che producano nuove risorse di sapere per rendere il sistema produttivo veneto in grado di stare al passo con l'innovazione.

3.2.12 Azioni di sostegno ai piani formativi aziendali e territoriali

La legislazione nazionale in materia di formazione continua (a partire dalla l. 236/93) ha aperto una sperimentazione relativa ai piani formativi d'impresa e ai piani formativi territoriali, anche nella prospettiva di avvicinare l'Italia ai paesi europei più avanzati. Tale prospettiva é stata rafforzata sia con la diffusione dei patti d'area che con la creazione della Fondazione per la formazione continua e dei relativi fondi.

Anche a livello veneto sono state avviate negli ultimi anni alcune sperimentazioni in materia, con il sostegno delle Parti Sociali e di molti Enti locali.

Al fine di consentire uno sviluppo equilibrato e diffuso sul territorio, il Programma incentiva lo sviluppo di piani formativi azien-

dali, di settore e territoriali che si basino su un'analisi concertata delle necessità formative e di una proiezione delle attività in base ai trend di sviluppo.

3.2.13 Azioni di formazione per la pubblica amministrazione

La Pubblica amministrazione e la sua efficienza costituiscono un fattore chiave per la modernizzazione sociale del paese. Questo processo può attraversare delle fasi di criticità nell'attuale fase di decentramento amministrativo (l. 59/97) e di nuove forme di autonomie locali.

In una regione come il Veneto assunta, anche a livello europeo, a modello di innovazione produttiva e di performance economica, occorre sviluppare nuove prassi e favorire una maggiore "sincronizzazione" con il mondo dell'impresa e con le altre realtà sociali, attraverso l'assunzione della cultura della responsabilità e dell'efficacia.

Fino ad oggi, infatti, la qualificazione di quello che, a buon titolo, può essere considerato il tessuto produttivo connesso all'attività delle Pa, era stato affrontato a livello formativo in modo estemporaneo. Si tratta ora di agire su una duplice linea, ovvero:

- definire una politica di formazione continua per qualificare il tessuto delle risorse umane;
- sviluppare azioni strutturali per sostenere il processo descritto al precedente punto.

L'accompagnamento dei processi di ammodernamento della Pa locale, finalizzati all'innalzamento degli standard di servizio, e l'attivazione di percorsi formativi e di strumenti innovativi ad hoc s'impone quindi come una necessità inderogabile nei prossimi anni.

In questo quadro si colloca il progetto di avviare nel Veneto una Scuola superiore di pubblica amministrazione, in collegamento con le migliori realtà nazionali ed europee.

3.2.14 Formazione per l'innovazione e la ricerca

I processi di internazionalizzazione spingono le imprese venete a rivedere continuamente le basi del loro vantaggio competitivo e a riconsiderare gli investimenti in materia di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Date la struttura produttiva basata sulle Pmi e i vincoli finora esistenti alla cooperazione con Università ed istituti di ricerca, appare

necessario sostenere nuovi approcci al trasferimento scientifico dell'innovazione, anche attraverso interventi mirati nella prospettiva di:
- facilitare le interazioni tra sistema economico e sistema tecnico-scientifico attraverso la mobilità dei ricercatori;
- costruire competenze e profili professionali che funzionino da interfaccia fra le domande del sistema locale delle imprese e quanti operano all'interno dei servizi alle imprese medesime.

3.2.15 Formazione permanente

La misura si propone la diffusione della formazione permanente per la popolazione in genere. Potranno essere previste specifiche tipologie formative in favore di particolari fasce di utenza (come ad esempio gli extracomunitari) per garantire una adeguata integrazione a livello interculturale.

Comprende le iniziative che hanno l'obiettivo di consentire l'accesso degli adulti, soprattutto a quelli a bassa scolarità, al campo delle:
- nuove alfabetizzazioni di base;
- nuove competenze culturali legate ad una società multietnica e multiculturale;
- competenze trasversali in relazione agli specifici contesti professionali.

In questo contesto rientrano gli interventi per l'educazione degli adulti.

3.2.16 Sostegno alla partecipazione al lavoro delle donne

Un'applicazione concreta del principio delle pari opportunità di accesso al mercato del lavoro e alla formazione, è prevista nel Por a favore della partecipazione delle donne al lavoro che in Veneto risulta ancora sotto la media europea.

Si tratta delle iniziative che intendono fornire sostegno alla partecipazione delle donne al lavoro dipendente ed autonomo e a promuovere l'imprenditoria femminile.

Ulteriori specifiche azioni sono previste nel quadro del programma comunitario Equal.

Gli obiettivi:
- offrire azioni formative per l'inserimento e il reinserimento occupazionale;

– sostenere lo sviluppo di nuove forme di lavoro (telelavoro) e di imprenditorialità;
– sostenere lo sviluppo professionale e di carriera;
– sostenere l'inserimento lavorativo di donne che, per la loro appartenenza a culture ed etnie diverse, potrebbero trovare maggiormente difficoltoso l'accesso al lavoro.

3.2.17 Progetti transnazionali e interregionali

Nell'ambito delle iniziative comunitarie nel corso del 2001 si è conclusa l'attività di valutazione delle candidature, la predisposizione degli elenchi e l'invio degli stessi al Ministero e alla Commissione Europea del Programma Equal.

Sono state inoltre avviate azioni pilota integrate, messe a bando d'intesa con altre Regioni a partire da un accordo interregionale, con interventi nei settori: portualità cantieristica ed intermodalità nei trasporti, informatizzazione dei servizi all'impiego, euroformazione difesa, sostegno del recupero dei drop-out.

3.3. Il Piano annuale 2001/2002 degli interventi regionali in materia di osservazione del mercato del lavoro, informazione e orientamento al lavoro, formazione professionale e politiche dell'occupazione e il Piano formativo 2000/2001

Il Piano annuale fa riferimento al Programma triennale 2001-2003 approvato dal Consiglio regionale il 27.6.2001, di cui costituisce la prima fase attuativa e regola l'applicazione fino a dicembre 2002.

È un piano ponte, attraverso il quale si tende a riportare la programmazione ad anno solare, superando la logica dei piani formativi a scavalco. Interviene a chiusura dell'anno formativo 2000/2001, cui si rapportano le attività approvate nel 2000, mentre al nuovo Piano formativo fanno riferimento i provvedimenti approvati dalla Giunta regionale a partire dall'ottobre 2001.

Il nuovo Piano annuale ha pertanto uno sviluppo temporale per il periodo settembre 2001 – agosto 2002 per la parte riguardante l'attività che segue l'anno formativo tradizionale. Per alcuni settori il riferimento è all'anno solare 2002. Tale estensione oltre l'annualità 2001 fino al dicembre 2002 si rende opportuna considerando la necessità di:

– riportare “ad anno solare”, verso un quadro più integrato e omogeneo, i diversi piani operativi, accorpando ciò che la precedente programmazione regionale copriva a scavalco (Piano annuale di formazione 2002-2001, Piano per l’orientamento fino a dicembre 2001, Programma regionale per il lavoro), assecondando quanto auspicato anche dalle più recenti Direttive comunitarie;
– omogeneizzare sempre più i meccanismi di programmazione, di erogazione e di controllo in termini amministrativi (avvicinando gradualmente la logica a convenzione verso quella a bando, ormai generalizzatasi presso i soggetti attuatori con l’esperienza del Fondo sociale europeo);
– favorire una maggiore flessibilità dell’attività progettuale e delle modalità attuative, soprattutto in campo formativo, attraverso l’incentivazione di “programmi quadro” e la sperimentazione di modalità “modulari”.

I meccanismi di programmazione e controllo passano dalla logica della convenzione alla logica del bando, favorendo una maggiore flessibilità delle modalità attuative attraverso la previsione di programmi quadro e – ove possibile – attività modulari.

Con la definizione di progetto-quadro viene ad intendersi una unità progettuale didattico-operativa, articolata su una o più attività formative caratterizzanti una struttura stabile presente in un preciso contesto socio-economico e con esso strettamente integrata.

Il Piano si articola in:
– area giovani;
– area disagio e marginalità;
– area adulti;
– azioni trasversali.

Si distingue una parte specifica riguardante la formazione, l’orientamento, il lavoro, le misure di accompagnamento.

Il nuovo Piano annuale prevede, tra le azioni rientranti nell’area giovani, anche le azioni dirette dei Cfp regionali la cui competenza è passata dal 1° settembre 2001 alle Province con onere finanziario a carico del bilancio regionale come previsto dalla lr 31/98.

Il Piano intende dare specificità agli obiettivi previsti dal Programma Triennale, puntando soprattutto in questa fase a:
– 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.

Una possibile corrispondenza tra quanto indicato nel Programma Triennale e gli obiettivi specifici del Piano Annuale con i relativi risultati attesi è visualizzato nella seguente tabella:

Obiettivi generali del programma triennale	*Obiettivi specifici del piano annuale*
Mettere a regime il nuovo obbligo formativo	• definire e avviare la sperimentazione del nuovo modello nella formazione professionale iniziale e nell'apprendistato • definire e sperimentare un modello comune di azioni integrate con il sistema scolastico • definire i nuovi contenuti e percorsi di qualifica nella formazione iniziale
Progettare ed avviare un sistema regionale di certificazione delle competenze	• definire modelli e criteri operativi per le certificazioni e i passaggi nel campo della formazione iniziale tra Fp, scuola e apprendistato coerente con il dispositivo nazionale • definire gli strumenti di certificazione delle competenze individuali (libretto formativo)
Ampliare ed innovare l'offerta formativa regionale	• garantire un supporto formativo più efficace e personalizzato alle "fasce deboli" • sviluppare nuove metodologie formative basate sulle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione • sviluppare la formazione professionale superiore • rafforzare ed innovare l'offerta di formazione per i servizi alla persona e per il "terzo settore" • rafforzare ed innovare l'offerta di formazione per la Pubblica amministrazione • promuovere l'innovazione e la partecipazione alla formazione continua delle Pmi • sostenere l'educazione permanente
Completare il processo di adeguamento strutturale ed organizzativo del sistema di formazione professionale	• avviare e consolidare il dispositivo di accreditamento delle strutture formative e di orientamento • adeguare le strutture e la strumentazione delle sedi formative accreditate • avviare la semplificazione delle procedure amministrative • adeguare le competenze tecniche e professionali degli operatori

Sviluppare il sistema e gli interventi nel settore dell'orientamento	• avviare l'integrazione a sistema dei servizi e degli interventi di orientamento rivolti a giovani in obbligo scolastico/formativo in collaborazione con gli attori operanti sul territorio (ivi compresi i servizi per l'impiego) • estendere le azioni di sostegno verso le categorie più svantaggiate • adeguare e sviluppare le competenze tecniche degli operatori,
Consolidare e sviluppare il sistema di osservazione e ricerca sul mercato del lavoro	• sviluppare un sistema regionale informativo integrato (tra le varie fonti, anagrafiche e banche dati) sul rapporto domanda-offerta
Riorientare l'offerta formativa in funzione della domanda	• ampliare l'offerta di borse di studio, ivi compresi gli stage all'estero • avviare la sperimentazione dei *voucher* o buoni di formazione • promuovere una cultura della valutazione dell'offerta formativa e di orientamento • promuovere l'informazione sull'offerta formativa ai cittadini e al territorio

3.4 La nuova programmazione comunitaria per il periodo 2000-2006

La programmazione comunitaria deriva dalla riforma dei fondi strutturali del 1999 e in particolare del Fse per quanto attiene il campo della formazione e del lavoro. A livello nazionale la strategia nazionale elaborata in risposta alle problematiche del mercato del lavoro e del sistema produttivo è orientata al perseguimento di una crescita economica accompagnata dall'espansione dell'occupazione, coadiuvata dall'avvio di un processo di riforma e rinnovamento dei sistemi che governano l'istruzione, la formazione e il mercato del lavoro, articolato su interventi pluriennali. Mentre il raggiungimento di una sostenuta crescita economica nelle Regioni a più alta disoccupazione coincide in misura prevalente con gli interventi per lo sviluppo del Mezzogiorno, l'obiettivo strategico del Piano nazionale per l'occupazione del 1999 per il resto del Paese è rappresentato da un aumento del contenuto di occupazione della crescita economica e si fonda sul sostegno delle politiche del lavoro e della formazione.

Lo sviluppo della strategia di intervento in favore delle risorse umane nel Centro-Nord investe prioritariamente tre ambiti di intervento:

– i percorsi di apprendimento e di inserimento lavorativo di differenti strati di popolazione e target presi in considerazione (giovani, donne, svantaggiati ecc.);

– la risposta ai fabbisogni manifestati dal mercato sul versante della domanda di lavoro (vecchie e nuove competenze ecc.);
– gli strumenti ed i servizi finalizzati a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ad innalzare la qualificazione della forza lavoro.

La strategia nazionale, elaborata in risposta alle citate problematiche, ha portato ad individuare cinque obiettivi globali, definiti nel Quadro comunitario di sostegno nazionale Fse per il periodo 2000-2006, che si possono così evidenziare:
– occupabilità dei soggetti in età lavorativa;
– integrazione nel mercato del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale;
– sviluppo di un'offerta di formazione che consenta l'apprendimento per tutto l'arco della vita;
– sostegno alla competitività delle Pmi e allo sviluppo dell'imprenditorialità;
– miglioramento dell'accesso e della posizione delle donne nel mercato del lavoro.

A questi se ne aggiunge un sesto, finalizzato a migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione e pubblicità.

3.5 La programmazione a livello regionale delle risorse del Fondo sociale europeo

Nel caso del Veneto il principale documento guida, approvato dalla Commissione europea, è il Programma operativo regionale (Por) 2000-2006 relativo all'obiettivo 3 (approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 2469 del 28.7.2000) che individua le seguenti priorità di intervento per un miglioramento soprattutto qualitativo del mercato del lavoro:
– la nuova formazione iniziale collegata all'obbligo formativo e all'apprendistato, e nella prospettiva del sistema formativo integrato;
– lo sviluppo di nuove figure e competenze professionali di tipo medio-alto, soprattutto in riferimento all'innovazione tecnologica, alla ricerca applicata e alla "nuova economia";
– l'investimento nella formazione continua delle Pmi con riferimento all'articolazione dei distretti produttivi e alle articolazioni settoriali, soprattutto rispetto alle esigenze della "società dell'informazione";

– la promozione delle risorse umane dell'economia sociale, del terzo settore e in collegamento ai nuovi bacini occupazionali,
– gli interventi di prevenzione e miglioramento rivolti all'area del disagio e allo svantaggio, e alla fasce deboli.

Il Programma si affianca agli interventi destinati alle aree Obiettivo 2, al fine di diminuire i differenziali di sviluppo fra queste aree del Veneto rispetto al resto della regione e aumentarne il grado di integrazione economico-sociale con il sistema regionale ed europeo.

La struttura del Programma è determinata in relazione ad assi di intervento, direttamente rapportati agli obiettivi generali sopra descritti ed ai cinque settori politici ai quali è connesso l'intervento del Fondo sociale europeo (reg. 1262/99 art. 2). È previsto un ulteriore asse di assistenza tecnica, monitoraggio, valutazione, informazione, e pubblicità. La struttura degli assi è ulteriormente definita nelle singole misure, che si collegato con gli obiettivi specifici previsti nel Qcs nazionale.

3.6 Le principali finalità delle singole misure

Asse A	Sviluppo e promozione di politiche attive del mercato del lavoro per combattere e prevenire la disoccupazione, evitare ad uomini e donne che diventi di lunga durata, agevolare il reinserimento dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e sostenere l'inserimento nella vita professionale dei giovani e di coloro, uomini e donne, che si reinseriscono nel mercato del lavoro.
Misura A1	Portare a regime il processo di informatizzazione dei servizi per l'impiego, assicurando il processo di riqualificazione degli operatori; promuovere il rilancio ed il consolidamento dei nuovi servizi nel territorio sviluppando azioni di dialogo soprattutto con il sistema delle imprese.
Misura A2	Garantire ai giovani che non proseguono il percorso scolastico una adeguata formazione iniziale per il conseguimento dell'obbligo formativo; sostenere i giovani e gli adulti nell'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro attraverso strumenti di tipo preventivo, riducendo i tempi di attesa nell'entrata nel mercato del lavoro; allargare le opportunità e migliorare la qualità della formazione in alternanza connessa al nuovo apprendistato.
Misura A3	Garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati di lunga durata; potenziare gli interventi di politica attiva del lavoro; migliorare il riconoscimento delle competenze dei soggetti da inserire sul mercato del lavoro in coerenza con l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi.
Asse B	Promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro, con particolare riguardo ai soggetti esposti al rischio di esclusione sociale.
Misura B1	Promuovere e realizzare percorsi di sostegno all'inserimento occupazionale e di integrazione nonché potenziare azioni di accompagnamento e di sostegno per garantire il diritto al lavoro per tutti coloro che appartengono a fasce sociali a rischio, sia in relazione a problematiche strettamente personali che genericamente sociali.

Asse C	Promozione e miglioramento della formazione, dell'istruzione e dell'orientamento nell'ambito di una politica di apprendimento nell'intero arco della vita al fine di agevolare e migliorare l'accesso e l'integrazione nel mercato del lavoro, migliorare e sostenere l'occupabilità promuovere la mobilità occupazionale.
Misura C1	Diffondere e innalzare gli standard di qualità dell'offerta formativa e adeguare il sistema di formazione professionale ai nuovi servizi integrati per il mercato del lavoro e la formazione; promuovere l'integrazione dell'offerta tra il sistema scolastico, universitario e formativo; potenziare i sistemi di osservazione, informazione e analisi della domanda di formazione del sistema produttivo sociale.
Misura C2	Diffondere azioni di orientamento e accompagnamento per garantire la maggior efficacia possibile dell'obbligo formativo, attraverso la prevenzione e la riduzione della dispersione scolastica; migliorare la qualità dei percorsi integrati scuola-formazione-lavoro.
Misura C3	Promuovere un'offerta formativo post-obbligo in grado di ridurre il gap occupazionale; sviluppare il segmento dell'istruzione tecnica superiore; integrare i percorsi universitari con moduli professionalizzanti finalizzati a definire un innovativo raccordo tra sistema universitario, quello della formazione ed il mondo della produzione.
Misura C4	Aumentare l'offerta formativa specifica e le opportunità di accesso per gli adulti nel campo delle nuove alfabetizzazioni di base; sostenere lo sviluppo del sistema regionale di formazione permanente.
Asse D	Promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile, dell'innovazione e dell'adattabilità nell'organizzazione del lavoro, dello sviluppo dello spirito imprenditoriale, di condizioni che agevolino la creazione di posti di lavoro nonché della qualificazione e del rafforzamento del potenziale umano nella ricerca, nella scienza e nella tecnologia.
Misura D1	Rilancio del sistema della formazione continua nell'ambito del contesto produttivo veneto.
Misura D2	Incremento degli interventi di formazione continua per i lavoratori della Pubblica Amministrazione.
Misura D3	Creazione di nuova occupazione nel settore dei servizi; sostenere i processi di creazione di impresa.
Misura D4	Consolidamento ed estensione del sistema regionale di ricerca e sviluppo a favore delle Pmi
Asse E	Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.
Misura E1	Aumentare l'offerta di azioni integrate per l'inserimento e il reinserimento occupazionale delle donne; sostenere lo sviluppo di nuove forme di imprenditorialità e di lavoro, di carriera; sviluppare misure di accompagnamento per migliorare l'accesso delle donne alle opportunità formative e occupazionali del territorio.
Asse F	Assistenza tecnica
Misura F1 e misura F2	Realizzazione di fasi di assistenza tecnica per sostenere l'attuazione del Por; definire un processo costante di informazione, sensibilizzazione e pubblicizzazione realizzando una campagna di informazione e pubblicità.

4. Le attività del 2001

Nel corso del 2001 è stata data attuazione alla programmazione annuale 2001/2002, ridefinendo in via generale i percorsi formativi con particolare riferimento alle attività integrate con le istituzioni scolastiche anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico e dell'obbligo formativo, all'introduzione di azioni innovative nel settore primario accanto alla normale pianificazione annuale e di azioni innovative negli interventi formativi destinati agli istituti di pena, ridefinendo altresì le modalità di offerta dei percorsi di formazione tecnica superiore (Ifts).

È stato avviato il processo di adeguamento strutturale del sistema formativo, provvedendo alla prima fase istruttoria dell'accreditamento.

Si è inoltre compiuto nel corso dell'anno il passaggio del personale e delle funzioni dei Cfp regionali alle Province e si è approvato il relativo Piano delle attività formative.

Le iniziative riguardanti la formazione professionale approvate ai sensi della lr 10/90 ai fini dell'attivazione del Piano per l'anno formativo 2001/2002, finanziate con i fondi regionali e statali e con fondi Fse, beneficeranno di un ammontare di finanziamenti superiore al passato. Con i provvedimenti approvati da parte della Giunta regionale nell'ottobre 2001, relativi ai provvedimenti che completano gli interventi sia in obbligo formativo che post-qualifica finanziati con il Fse, è stato integrato il piano di formazione per l'anno formativo 2001/2002 di cui ai precedenti provvedimenti approvati a settembre 2001, concernenti gli interventi specifici che riconoscono e finanziano gli interventi in obbligo scolastico, in obbligo formativo ed i corsi a qualifica e specializzazione da finanziare con fondi regionali.

Ad essi sono da aggiungere ulteriori interventi relativi al settore primario, alle attività a riconoscimento senza oneri finanziari, nonché agli interventi integrati con gli Istituti Professionali di Stato, gli interventi a favore dei carcerati, gli interventi per il conseguimento di patentini per l'iscrizione al Rec.

4.1 Il piano di formazione professionale 2000/2001 e anno solare 2001

Nell'anno 2001 l'attività regionale della formazione professionale, con riferimento all'anno formativo 2000/2001 e anno solare 2001,

ha interessato 60.968 allievi attraverso 3.973 iniziative, oltre ai corsi finanziati con il Fondo Sociale Europeo (riguardanti 4.346 iniziative approvate, destinate a 65.802 allievi).[1]

Si tratta di un volume di attività che conferma la tenuta del sistema e che conferma il processo di espansione dell'offerta se si considerano anche le iniziative finanziate con il Fondo Sociale Europeo (trattate a parte). I corsi durano mediamente più a lungo nella formazione di 1° livello, destinata a giovani che hanno concluso o interrotto gli studi dopo l'istruzione obbligatoria e in quella di 2° livello rivolta ai giovani interessati ad acquisire una ulteriore qualifica dopo aver completato un percorso di studi. Tradizionalmente questi percorsi vengono compresi nella "formazione di base".

Le attività formative che hanno costituito il "Piano della formazione regionale" ai sensi della lr 10/90 sono state attuate nell'ambito dei seguenti comparti e/o settori di attività[2]:

– formazione di base, rivolta ai giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo e drop-out dalle superiori, finalizzata ad una qualificazione professionale di base o ad una specializzazione.
  Alla realizzazione del piano hanno contribuito i centri di formazione professionale della Regione (ora provinciali dal 1.9.2001) con 103 corsi e 1.764 allievi (tab. 1).
  I centri di formazione professionale di Enti terzi hanno sviluppato un'attività formativa di base, intermedia e per disabili per 547 corsi con 9.900 allievi (tab. 2). L'attività comprende anche le iniziative di integrazione in obbligo scolastico nonché attività in favore di disabili.
  Il Piano formativo ha uno sviluppo temporale secondo il calendario scolastico, pertanto il suo costo trova riscontro parte sul bilancio 2000 (settembre/dicembre) e parte sul bilancio 2001 (gennaio/agosto). Di contro a carico del bilancio 2001 gravano i costi del piano 2001/2002 per il periodo settembre/dicembre. Il Piano

1. Non sono compresi i dati relativi all'apprendistato e alla l. 236/93, con i quali il totale dei corsi raggiunge 5.021 interessando 76.938 allievi.

2. E' doveroso segnalare che i dati possono essere confrontati con l'attività effettivamente realizzata solo in misura parziale, in quanto vi è uno scarto sostanzialmente imputabile al fatto che le attività corsuali in carico ai fondi di un determinato anno spesso sono avviate o concluse in quello successivo e che non tutti i corsi sono portati a compimento. Ciò è riferito in particolare alle iniziative approvate nel corso del 2001 con finanziamento Fse.

ha comportato un costo di oltre 71 miliardi per l'attività dei Centri e di oltre un miliardo per l'attività dei Cfp.
A tale complesso di attività si aggiungono gli interventi finanziati con il concorso dei fondi provenienti dal Fse.

Tab. 1– Attività diretta Cfp regionali 2000/2001. Riepilogo azioni formative e ore/allievi, 1° quarto

	Ind.-artig.			*Comm.-serv.-alb.*			*Totale*		
	azioni format.	*ore*	*allievi*	*azioni format.*	*ore*	*allievi*	*azioni format.*	*ore*	*allievi*
Padova	7	4.100	129	6	5.450	86	13	9.550	215
Rovigo	-	-	-	6	5.550	89	6	5.550	89
Treviso	9	8.850	113	9	3.900	186	18	12.750	299
Venezia	7	5.850	115	15	12.250	256	22	18.100	371
Verona	8	7.350	164	12	9.900	200	20	17.250	364
Vicenza	18	16.800	328	6	5.700	98	24	22.500	426
Totale	49	42.950	849	54	42.750	915	103	85.700	1.764

Tab. 2 – Riepilogo regionale azioni formative "area giovani" anno formativo 2000/2001. Formazione di base, formazione intermedia e formazione per disabili di Enti terzi. Piano regionale di formazione professionale - Assestamento definitivo

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vi*	*Vr*	*Totale*
Primario (agricoltura)								
Corsi	0	0	0	0	0	-	6	6
Allievi	0	0	0	0	0	-	87	87
Ore corsi	0	0	0	0	0	-	6.200	6.200
Secondario (industria-artigianato)								
Corsi	9	65	14	43	52	63	94	340
Allievi	159	1174	225	850	973	1.221	1.870	6.472
Ore corsi	9.300	67.300	14.450	44.700	52.750	65.450	97.600	351.550
Terziario (commercio-servizi-alberghiero)								
Corsi	14	15	1	28	50	13	28	149
Allievi	242	296	13	478	1.001	266	509	2.805
Ore corsi	13.950	15.350	1.050	28.250	42.100	13.250	27.750	141.700
Disabili								
Corsi	1	11	5	6	8	8	13	52
Allievi	10	102	53	70	72	85	144	536
Ore corsi	1.050	11.350	5.200	6.250	8.300	8.300	13.500	53.950
Totale corsi	24	91	20	77	110	84	141	547
Totale allievi	411	1.572	291	1.398	2.046	1.572	2.610	9.900
Totale ore corsi	24.300	94.000	20.700	79.200	103.150	87.000	145.050	553.400

– *formazione nel settore primario*: registra l'approvazione di 500 corsi per il coinvolgimento di 6.883 utenti per un finanziamento di circa 3 miliardi e 800 milioni (tab. 3).

Tab. 3 – Riepilogo attività di formazione professionale in agricoltura anno formativo 2000/2001

	Corsi	*Utenti*	*Ore assegn.*	*Ore progr.*	*Ore ricon.*	*Ore assegn. – ore ricon.*	*Finanziamento assegnato*
Per Ente:							
Anapia	35	392	1.206	1.186	1.186	20	217.080.000
Cipa-at	79	1.174	2.959	2.959	2.959	-	532.620.000
Enaip	39	619	2.262	2.262	2.262	-	407.160.000
Erapra	28	327	1.267	1.267	1.227	40	228.060.000
Ial Veneto	130	1.683	5.689	4.860	4.773	916	1.024.020.000
Iripa Veneto	155	2.240	6.145	5.381	5.317	828	1.106.100.000
Unci	34	448	1.412	1.412	1.322	90	254.160.000
Totale	500	6.883	20.940	19.327	19.046	1.894	3.769.200.000
Per provincia:							
Belluno	54	707		1.613	1.523		
Padova	75	1.004		3.265	3.238		
Rovigo	64	869		1.970	1.938		
Treviso	50	801		2.711	2.702		
Venezia	58	807		2.358	2.338		
Verona	127	1.801		5.110	5.015		
Vicenza	72	894		2.300	2.292		
Totale	500	6.883		19.327	19.046		

– *formazione per progetti "a cofinanziamento"*, che ha riguardato 385 azioni formative riferite all'anno 2000/2001 destinate a circa 6.000 utenti.
Di tali azioni vanno distinte 165 non a qualifica (iniziative di aggiornamento, riqualificazione o seminari), destinate a 3.014 utenti (tab. 4), nonché 35 azioni nel settore dello spettacolo per 600 destinatari (tab. 5) e 85 azioni formative finalizzate al rilascio dell'attestato di qualifica o specializzazione per un ulteriore numero di 2.305 partecipanti (tab. 6).
Il cofinanziamento concesso dalla Regione ammonta a circa 7.400 milioni di lire.

Tab. 4 – Attività a cofinanziamento "non a qualifica". Anno solare 2001

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*
Primario (agricoltura)								
Corsi	0	0	0	9	0	0	0	9
Ore corsi	0	0	0	610	0	0	0	610
Allievi	0	0	0	201	0	0	0	201
Secondario (industria-artigianato)								
Corsi	3	1	0	0	4	24	44	76
Ore corsi	211	68	0	0	2.245	1.260	2.492	6.276
Allievi	39	17	0	0	105	272	513	946
Terziario (commercio-servizi-alberghiero)								
Corsi	0	9	2	22	16	17	11	77
Ore corsi	0	470	70	935	2.128	808	590	5.001
Allievi	0	128	133	730	354	245	167	1.757
Disabili								
Corsi	0	0	0	0	0	1	2	3
Ore corsi	0	0	0	0	0	450	300	750
Allievi	0	0	0	0	0	15	95	110
Totale corsi	3	10	2	31	20	42	57	165
Totale ore corsi	211	538	70	1.545	4.373	2.518	3.382	12.637
Totale allievi	39	145	133	931	459	532	775	3.014

Tab. 5 – Attività a cofinanziamento settore spettacolo. Anno solare 2001

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*
Corsi	0	4	6	8	13	4	0	35
Ore corsi	0	596	1.299	348	2.399	860	0	5.502
Allievi	0	71	89	119	252	69	0	600
Totale corsi	0	4	6	8	13	4	0	35
Totale ore corsi	0	596	1299	348	2.399	860	0	5.502
Totale allievi	0	71	89	119	252	69	0	600

Tab. 6 – Attività a cofinanziamento "a qualifica". Anno formativo 2000-2001

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*
Primario (agricoltura)								
Corsi	0	0	0	0	0	1	0	1
Ore corsi	0	0	0	0	0	1.050	0	1.050
Allievi	0	0	0	0	0	14	0	14
Secondario (industria-artigianato)								
Corsi	5	8	1	27	18	20	15	94
Ore corsi	5.250	7.200	1.050	25.950	14.800	17.900	11.200	83.350
Allievi	60	103	11	341	246	289	207	1.257
Terziario (commercio-servizi-alberghiero)								
Corsi	0	11	1	16	8	10	13	59
Ore corsi	0	6.250	1.050	11.400	5.500	5.850	6.700	36.750
Allievi	0	151	14	236	119	123	198	841
Disabili								
Corsi	1	6	0	10	6	7	1	31
Ore corsi	1.050	5.150	0	8.750	6.000	7.200	1.000	29.150
Allievi	7	57	0	46	33	45	5	193
Totale corsi	6	25	2	53	32	38	29	185
Totale ore corsi	6.300	18.600	2.100	46.100	26.300	32.000	18.900	150.300
Totale allievi	67	311	25	623	398	471	410	2.305

– *formazione prevista da leggi speciali o libere*, riconosciute dalla Regione ai sensi dell'art. 19 della lr 10/90, organizzata da enti, istituzioni, associazioni, imprese o privati operanti nell'ambito regionale in regola con i requisiti richiesti. Per l'anno formativo 2000/2001 sono stati approvati 882 corsi. Peraltro non tutti si sono avviati: gli utenti interessati relativamente a 347 corsi realizzati sono 6.397 (tab. 7 e 8).

Tab. 7 – Corsi "attività libera" conclusi. Anno formativo 2000-2001, dgr 3104 del 29/09/2000

	Ind.-artig.			*Comm.-serv.-alb.*		
	azioni format.	*allievi*	*ore*	*azioni format.*	*allievi*	*ore*
Belluno	0	0	0	8	62	4.934
Padova	3	36	1.122	40	647	32.289
Rovigo	0	0	0	0	0	0
Treviso	0	0	0	21	354	19.455
Venezia	0	0	0	18	236	15.550
Verona	12	54	12.270	39	642	36.711
Vicenza	6	50	3.035	17	195	15.180
Totale	21	140	16.427	143	2.136	124.119

Trattasi di attività formative che non comportano 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.

Tab. 8 – Corsi "attività libera" conclusi. Anno solare 2001, dgr 4016 del 15/12/2000

	Comm.-serv.-alb.		
	azioni format.	*allievi*	*ore*
Belluno	0	0	0
Padova	3	41	974
Rovigo	0	0	0
Treviso	2	26	600
Venezia	0	0	0
Verona	3	59	901
Vicenza	0	0	0
Totale	8	126	2.475

Tab. 9 – Attività area Progetto intesa. Anno formativo 2000-2001. Azioni formative con Ips classi 4ª e 5ª

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vi*	*Vr*	*Totale*
Primario (agricoltura)								
Corsi	6	8	2	10	6	5	17	54
Ore corsi	1.800	2.400	600	3.000	1.800	1.500	5.100	16.200
Allievi	134	130	35	193	56	80	269	897
Secondario (industria-artigianato)								
Corsi	12	40	18	50	58	66	28	272
Ore corsi	3.600	12.000	5.400	15.000	17.400	19.800	8.400	81.600
Allievi	143	615	261	787	856	1.101	502	4.265
Terziario (commercio-servizi-alberghiero)								
Corsi	23	31	26	56	39	41	52	268
Ore corsi	6.900	9.300	7.800	16.800	11.700	12.300	15.600	80.400
Allievi	345	537	439	973	746	757	852	4.649
Servizi sociali								
Corsi	0	0	0	12	0	16	0	28
Ore corsi	0	0	0	3.600	0	4.800	0	8.400
Allievi	0	0	0	241	0	286	0	527
Totale corsi	41	79	46	128	103	128	97	622
Totale ore corsi	12.300	23.700	13.800	38.400	30.900	38.400	29.100	186.600
Totale allievi	622	1.282	735	2.194	1.658	2.224	1.623	10.338

– *percorsi formativi biennali sperimentali,* attuati in collaborazione con gli Istituti professionali di Stato per il conseguimento di una qualifica professionale di 2° livello (622 corsi di primo e secondo anno per 10.338 allievi, tab. 9), per una spesa di più di 2 miliardi e 600 milioni.

Tab. 10 – Attività a cofinanziamento presso gli istituti di prevenzione e pena del Veneto. Anno solare 2001

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*
Primario (agricoltura)								
Corsi	0	0	0	0	0	0	1	1
Ore corsi	0	0	0	0	0	0	300	300
Allievi	0	0	0	0	0	0	14	14
Secondario (industria-artigianato)								
Corsi	0	1	0	3	1	5	0	10
Ore corsi	0	100	0	1.800	300	560	0	2.760
Allievi	0	13	0	29	11	52	0	105
Terziario (commercio-servizi-alberghiero)								
Corsi	1	0	0	0	0	1	0	2
Ore corsi	200	0	0	0	0	60	0	260
Allievi	13	0	0	0	0	7	0	20
Servizi sociali								
Corsi	0	0	0	0	0	0	0	0
Ore corsi	0	0	0	0	0	0	0	0
Allievi	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale corsi	1	1	0	3	1	6	1	13
Totale ore corsi	200	100	0	1.800	300	620	300	3.320
Totale allievi	13	13	0	29	11	59	14	139

– *azioni presso Istituti di prevenzione e pena* (13 corsi per 139 allievi), per le quali è stato assunto un impegno finanziario nel 2000 di 265 milioni (tab. 10).

– *formazione tecnica integrata superiore*: percorso riconosciuto in sede comunitaria, che rappresenta caratteristiche innovative in quanto è definito con la partecipazione delle parti sociali, per assicurare un raccordo tra contenuti formativi e lavoro, rivolto alla preparazione di figure professionali di cui si evidenzia da parte delle imprese una crescente esigenza.
  I corsi approvati 2000/2001, in corso di realizzazione, sono 16 per 350 allievi. La spesa nel 2001 è stata di 1 miliardo e 992 milioni circa, con finanziamento regionale e statale. Nel 2001 è stato deciso di finanziare (con fondi a valere nel 2002 sul Fondo sociale europeo) ulteriori 42 iniziative che interesseranno circa 930 allievi, per una spesa di 12 miliardi. Essi andranno ad aggiungersi a quelli approvati per l'anno 2000/2001 (tab. 11).

Tab. 11 – Progetti di formazione tecnica integrata superiore

	Bl	*Pd*	*Ro*	*Tv*	*Ve*	*Vr*	*Vi*	*Totale*
Risorse Ifts dgr 1203 del 17.05.2001 e 3583 del 10.11.2000								
Progetti	3	2	2	3	2	2	2	16
Allievi previsti	65	44	44	65	44	44	44	350
Risorse Fse mis. C3 dgr 45 del 18.01.2002								
Progetti	7	5	6	6	10	4	4	42
Allievi previsti	154	110	135	135	220	88	88	930
Totale								
Progetti	10	7	8	9	12	6	6	58
Allievi previsti	219	154	179	200	264	132	132	1.280

– *formazione con finanziamento comunitario, statale e regionale*: ha riguardato i progetti approvati e finanziati nel 2000 e nel 2001 ad avvio della programmazione Fse Obiettivo 3 per il periodo 2000/2006.
  Complessivamente trattasi di 4.346 progetti (destinati a oltre 65.000 allievi), compresi gli interventi per la formazione di base (101 progetti quadro, che prevedono al loro interno 307 corsi, destinati a 5.023 allievi, per un importo di oltre 54 miliardi), di cui avviati 138 nello stesso anno 2000 e altri 1.166 nel 2001 (il

dato comprende anche le iniziative che si inquadrano nell'anno formativo 2001/2002). Della nuova fase programmatoria hanno trovato conclusione nel 2001 426 attività per un totale di 5.906 allievi.
Nel 2001 hanno altresì trovato conclusione numerose azioni di cui alla precedente programmazione Fse 94-99: 1.014 attività per un totale di 13.362 allievi (65% maschi).

Tab. 12 – Formazione professionale: sintesi delle varie tipologie di azioni

Tipologia di azione	*Corsi conclusi*	*Allievi partecipanti*	*Costo (in lire)*
Cfp	103	1.764	1.080.000.000
Enti formazione	547	9.900	71.000.000.000
Primario	500	6.883	3.800.000.000
Cofinanziamento non qualifica	165	3.014	
Spettacolo	35	600	
Cofinanziamento a qualifica	185	2.305	7.400.000.000
Attività libere	347	6.397	
Ips	622	10.338	2.600.000.000
Carceri	13	139	impegno assunto 2000
Ifts	16	360	1.992.000.000
Fse 1994-99	1.014	13.362	non determinabile
Fse 2000-06	426	5.906	non determinabile
Totale	3.973	60.968	

5. L'attuazione dei precedenti programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo

L'azione programmatoria regionale è stata attuata con lo strumento dei Docup (Documento unico di programmazione) e del programma operativo, e in particolare con la predisposizione dei seguenti programmi:

- *Docup obiettivo 2* (dgr 5822 del 6.12.1994) attuativo, per il Veneto, del Piano nazionale e del Quadro comunitario di sostegno (Qcs) riferiti all'obiettivo 2;
- *Programma operativo obiettivo 3* (dgr 373 del 31.01.1995) attuativo per il Veneto del Piano nazionale e del Qcs riferiti all'obiettivo 3;
- *Docup obiettivo 4* (dgr 5037 del 2.11.1994) attuativo del Piano nazionale e del Qcs riferiti all'obiettivo 4;

– *Docup obiettivo 5b* (dgr 5823 del 6.12.1994) attuativo, per il Veneto, del Piano nazionale e del Qcs riferiti al medesimo obiettivo 5b.

A questi obiettivi, che possiamo definire come "classici", sono aggiunti per il Veneto altri progetti a carattere interregionale e/o a carattere nazionale.

Nel corso del precedente periodo di programmazione sono indubbiamente avvenuti molti cambiamenti nel sistema della formazione professionale che possono riassuntivamente essere delineati sulle basi dei seguenti elementi:

1. accentuata valorizzazione della dimensione programmatoria e delle metodologie di analisi collegate;
2. importante ingresso nel mondo della formazione delle imprese, dei sistemi di imprese, delle organizzazioni dei lavoratori;
3. introduzione di procedure tecnico – amministrative tendenti alla valorizzazione della qualità del prodotto formativo. Si è pertanto venuta a creare una situazione operativa molto diversificata operativamente in relazione all'attuazione delle varie misure previste nei Documenti di programmazione. Di certo è possibile rilevare un elemento che dovrebbe costituire il cardine anche delle analisi da sviluppare per il nuovo periodo di programmazione 2000/2006, ovvero il carattere strategico appunto della formazione per l'evoluzione del contesto occupazionale e produttivo del Veneto.

Acquisendo l'esistenza di un fattivo legame tra le azioni attivate e gli obiettivi socio – economici che sono alla loro base è possibile sostenere che nel periodo 1994/1999 si è puntato a valorizzare:

– le caratteristiche principali del contesto socio – economico nel quale vengono inserite le misure cofinanziate del Fondo sociale europeo;
– le scelte di indirizzo e programmazione effettuate dall'Amministrazione regionale;
– lo sviluppo di tecniche amministrative, valutative, di monitoraggio che potessero progressivamente sviluppare un impatto positivo sulla qualità del prodotto formativo atteso.

5.1 I risultati del periodo di programmazione 1994-99

Gli interventi comunitari nel settore socio-economico hanno permesso di creare e sperimentare gli strumenti della cooperazione transnazionale, guidando l'evoluzione delle strutture e dell'organizzazio-

ne dei sistemi europei, contribuendo ad accelerare il processo di europeizzazione dell'istruzione e della formazione. I massicci interventi hanno contribuito notevolmente, a ridurre le disparità regionali, a sviluppare la dimensione europea dell'istruzione e della formazione, a combattere la disoccupazione e ad agevolare l'accesso al lavoro, favorendo l'occupazione giovanile e le pari opportunità.

Negli ultimi 10/15 anni la dimensione del mercato pubblico della formazione è cresciuta notevolmente trainata dall'andamento delle risorse Fse.

La formazione pubblica in Italia, rivolta principalmente a giovani con il solo titolo dell'obbligo scolastico, è stata stimolata dal forte aumento delle risorse comunitarie, che ha indotto un mutamento anche nelle strategie di intervento, le quali si sono rivolte con maggiore attenzione ai giovani con il diploma secondario superiore, ai disoccupati di lunga durata e ai lavoratori.

In particolare, dal 1994 l'aumento delle risorse del Fondo sociale europeo e i nuovi indirizzi comunitari hanno permesso un significativo ampliamento degli interventi, i quali hanno interessato in misura crescente le fasce del disagio giovanile e non, le donne e i lavoratori. Il sistema è passato da una fisionomia riferita unicamente alla formazione iniziale, concentrata sul passaggio tra la scuola e il lavoro, ad una fisionomia riferita ad interventi e politiche più articolate e complesse.

L'investimento nelle risorse umane, riconosciuto come uno dei principali motori della crescita economica, deve indubbiamente il suo sviluppo ed i risultati ottenuti al Fondo sociale europeo. Le misure a favore della formazione hanno svolto un ruolo cruciale nel proporre una gamma diversificata di misure di sostegno che hanno consentito di ravvicinare l'insegnamento al mondo del lavoro, con risultati positivi anche per le categorie più svantaggiate sul mercato del lavoro ed in particolare in favore delle donne, ovvero per rafforzare la competitività delle imprese grazie alla formazione dei lavoratori dipendenti.

La Regione Veneto si è caratterizzata nel periodo 1994/1999 per i grandi investimenti rivolti alla formazione, con buon utilizzo delle risorse a livello di impegno e adeguato dimensionamento delle spese. Questo dato non va disgiunto da un altro fattore di particolare rilievo, ovvero che l'utilizzo delle risorse è stato correlato all'integrazione tra formazione e mercato del lavoro locale, in un connubio tra

domanda e offerta non generalizzato ma pienamente inserito nel contesto territoriale regionale.

Il tasso di disoccupazione è sensibilmente diminuito, favorendo in particolar modo le donne ed i giovani, per quanto la congiuntura positiva non abbia eliminato le aree di disoccupazione strutturale o il problema dell'esclusione delle fasce deboli.

Peraltro i benefici della formazione si possono misurare non solo in termini di maggiore occupabilità ma anche rispetto all'aumento della propensione alla formazione. Infatti l'esigenza di aggiornarsi e di accrescere le proprie competenze consente al lavoratore di far fronte più facilmente alle trasformazioni del mercato del lavoro e ai processi di innovazione tecnologica, aumentando la propria occupabilità.

La formazione diventa sempre più una leva indispensabile per supportare la riorganizzazione della struttura produttiva di fronte ai nuovi scenari macro-economici caratterizzati dalle sfide della "nuova economia", i quali porranno nei prossimi anni un problema pressante di adattabilità delle imprese e dei lavoratori.

Nel periodo di programmazione 1994-99 notevole è stato l'impegno per utilizzare appieno e nei tempi previsti le risorse assegnate al Veneto sui fondi strutturali, proseguendo la realizzazione delle misure previste dai vari Docup (obiettivi 2, 3, 4 e 5b) nonché dei Pic (Programmi di iniziativa comunitaria).

In via generale, pur tenendo conto della diversa quantificazione finanziaria dei singoli programmi, il gradimento degli operatori si è riferito alle attività inerenti gli obiettivi 3 e 4, ovvero quelli più flessibili, non avendo sostanziali limiti né di allocazione territoriale né contenutistica. Anche per gli allievi è riscontrabile una simile tendenza.

Un aspetto si impone all'analisi, ovvero la tematica delle pari opportunità. Il superamento delle difficoltà emerse nel precedente periodo di programmazione nei confronti della partecipazione femminile può essere spiegato in vario modo, tenendo presenti sia la forte presenza femminile nel contesto della società veneta, sia la notevole propensione e disponibilità delle donne a misurarsi con un contesto produttivo caratterizzato da una notevole tensione positiva verso le dinamiche imprenditoriali. Questi fattori contribuiscono a determinare un processo dinamico aperto per le donne nei confronti della loro contestualizzazione lavorativa, che coniuga valenze personali, come la grande disponibilità ad apprendere, con la capacità di adattamento ai vari contesti formativi.

In ogni caso, la presenza veramente capillare sul territorio regionale delle iniziative finanziate con il contributo del Fondo sociale europeo (tab. 13) sta ad indicare ormai il grado strutturale e diffuso degli interventi comunitari.

Tab. 13 – Iniziative Fse: monitoraggio fisico 1994-1999

Misura	*Risultati attesi*			*Realizzazioni effettive*			*Allievi*
	corsi	*allievi*	*monteore*	*corsi*	*allievi*	*monteore*	*femm.*
Obiettivo 2	1.061	13.535	3.550.556	653	8.382	3.024.639	37%
P42	77	940	123.336	48	588	105.484	
P48	29	351	205.528	22	268	188.176	
P54	15	180	16.896	7	84	7.968	
P56	16	194	39.056	8	102	33.992	
P57	82	1.009	328.665	59	692	277.621	
P61	264	3.367	941.724	147	1.755	736.986	
P62	529	6.888	1.880.201	343	4.677	1.669.012	
P72	49	606	15.150	19	216	5.400	
Obiettivo3	2.819	41.500	36.015.956	2.598	38.598	32.430.041	49%
311	306	4.153	3.544.120	245	3.395	2.986.160	
312	473	5.900	4.528.822	423	5.320	4.119.450	
313	10	123	69.480	7	97	52.488	
324	845	16.420	16.420.000	845	16.140	14.712.763	
325	83	1.070	876.264	82	1.007	822.336	
326	516	6.484	4.931.722	460	5.810	4.432.910	
337	339	4.234	3.271.944	297	3.774	2.971.100	
348	247	3.116	2.373.604	239	3.055	2.332.834	
Obiettivo 4	7.514	95.680	6.804.183	4.721	66.088	4.841.547	30%
411	273	2.154	140.780	230	1.766	117.249	
421	339	4.163	704.998	236	3.883	605.667	
422	6.902	89.363	5.958.405	4.255	60.439	4.118.631	
Obiettivo 5B	1.198	15.644	6.568.842	835	11.108	5.659.535	39%
561	222	2.747	625.443	162	1.985	573.998	
562	863	11.508	5.196.583	605	8.229	4.542.637	
563	112	1.377	745.016	67	882	541.100	
564	1	12	1.800	1	12	1.800	
Totale	12.592	150.784	52.939.537	8.807	124.176	45.955.762	35%
361(Parco progetti)	54	653	509.884	52	619	485.924	54

5.2 L'avanzamento del Programma operativo regionale Fse obiettivo 3, 2000/2006

Il Programma, approvato dalla Commissione europea nel settembre 2000, ha avuto attuazione con la messa a bando di alcune misure, alcune delle quali registrano l'approvazione dei progetti già nel dicembre 2000. Trattasi in particolare delle misure A1, A2, A3 e C3.

Nel corso del 2001, a seguito dell'approvazione dello schema di convenzione e delle circolari per la gestione e per la rendicontazione dei progetti Fse, nonché della relativa modulistica, sono stati avviati i progetti di tali misure.

Nel frattempo la Giunta regionale ha approvato i progetti relativi alle misure B1, D1, D2 ed E1, consentendo l'avvio dei relativi corsi. Ulteriori azioni riferite alle misure A2 e D4 sono state approvate a fine anno.

Il livello di attuazione del Programma operativo del Veneto per l'obiettivo 3 risulta più che soddisfacente. I dati di avanzamento finanziari, fisici e procedurali indicano infatti che le risorse impegnate sulle diverse misure messe a bando ammontano a oltre 206 milioni di euro (oltre 400 miliardi di lire su un totale di oltre 1.600 miliardi disponibili) per il periodo di programmazione 2000/2006.

I progetti presentati sono circa 8.000 di cui oltre la metà (4.346) quelli approvati. I destinatari sono più di 65 mila. I progetti avviati o conclusi entro il 31.12.2001 sono 1.300 (tab. 14).

Come dichiarato in sede di periodica riunione del Comitato di sorveglianza sulla programmazione dei fondi comunitari, il Veneto sta dimostrando buone *performances* in termini di impegno di spesa e complessivamente sull'intero Programma. È stata infatti messa in atto una buona politica, soprattutto per aspetti su cui l'Unione europea punta molto come le pari opportunità, la società dell'informazione, la prevenzione della disoccupazione giovanile, il miglioramento qualitativo del mercato del lavoro.

In una situazione praticamente di piena occupazione come quella veneta, serviranno in prospettiva sempre più azioni di sistema in cui ciò che conta non sarà tanto il numero dei progetti da realizzare ma la loro qualità. In questo senso sarà determinante il processo di accreditamento degli enti di formazione secondo parametri qualitativi ben precisi.

Tab. 14 – Fse 2000-2006 obiettivo 3. Indicatori di realizzazione al 31.12.2001

Misure	*Monteore approvato* (a)	*Destinatari approvati* (b)	*Dur. media pro-capite in ore* (a/b)	*Costo approvato (in lire)* (c)	*Costo medio pro-capite in euro* (c/b)	*Progetti approvati* (d)	*Costo medio dei progetti in lire* (c/d)
A1	-	-		7.963.164.000	-	8	514.078,87
A2	24.601.965	12.227	2.012	139.215.409.828	5.880,33	629	114.306,45
A3	535.060	719	744	14.667.258.382	10.535,48	61	124.180,44
B1	701.100	1.120	626	20.764.626.962	9.575,03	106	101.170,14
C1	-	-	-	-	-	-	-
C2	-	-	-	-	-	-	-
C3	4.381.574	5.717	766	110.870.089.330	10.015,68	487	117.576,23
C4	-	-	-	-	-	-	-
D1	4.474.172	33.591	133	67.593.564.982	1.039,24	2.296	15.204,34
D2	1.328.053	9.116	146	16.747.854.497	948,83	480	18.019,89
D3	-	-	-	-	-	-	-
D4	-	49	-	1.847.374.929	19.471,21	42	22.716,42
E1	1.746.336	3.200	546	47.585.444.423	7.679,95	237	103.695,49
Totale	37.768.260	65.739	575	427.254.787.333	3.356,59	4.346	50.772,82
F1				1.198.048.400			
F2				3.613.474.823			
Totale				432.066.310.556			

6. La formazione esterna per l'apprendistato

Le imprese che assumono lavoratori in qualità di apprendisti sono tenute a far partecipare detti apprendisti ad attività di formazione esterne all'azienda, secondo le disposizioni dell' art. 16 della l. 196/97 e dei decreti ministeriali 8 aprile 1998 e 20 maggio 1999. Le aziende venete hanno utilizzato in modo rilevante tale strumento. I dati Inps aggiornati al mese di luglio 2001 indicano che la Regione Veneto ha un numero di apprendisti occupati pari a 80.598, inferiore soltanto al dato della Regione Lombardia, pari a 88.932, e con una percentuale rispetto al dato nazionale pari al 15,8%. Inoltre, nel quadro generale della riforma introdotta con l'elevamento dell'obbligo formativo al diciottesimo anno di età di cui all'art. 68 della legge 144/99, l'apprendistato è destinato ad assumere un ruolo ancora più importante per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

L'obbligo di formazione dell'apprendista, inserito in un contratto a causa mista, dovrebbe garantire da un lato un vantaggio per l'impresa e dall'altro un valore aggiunto in termini di rafforzamento delle competenze dell'apprendista. Per le strutture formative, il nuovo apprendistato consente un modo di consolidamento delle esperienze di integrazione tra formazione e lavoro già realizzate e di sviluppo di un vero dispositivo di alternanza, per facilitare la transizione dei giovani nel mondo del lavoro.

Il modello di intervento regionale sull'apprendistato è fondato su questi elementi:

- l'individuazione concertata delle priorità: tutte le priorità e le caratteristiche del sistema regionale per la formazione degli apprendisti sono state concertate con le parti sociali;
- il coinvolgimento delle Province nella gestione delle attività;
- l'aggregazione delle strutture formative in Associazioni temporanee di scopo, al fine di garantire una copertura omogenea dell'offerta formativa su tutto il territorio regionale e di elevare l'organizzazione e la qualità dell'attività corsuale;
- la programmazione mirata delle attività formative, coerente con i fabbisogni formativi di cui l'azienda necessita, effettuata sulla base dei dati disponibili e che tiene conto delle figure professionali esistenti, del titolo di studio dei giovani apprendisti, della localizzazione territoriale.

Il 2001 si è caratterizzato per lo svolgimento nel territorio veneto della terza esperienza di formazione per apprendisti, in conformità a quanto previsto dall'art. 16 della legge 196/97. Infatti, dopo le prime sperimentazioni nazionali svolte nel 1999 nei settori dell'edilizia e della metalmeccanica (il terzo settore coinvolto, il turismo, non ha visto realizzato in Veneto nessuno dei 12 corsi programmati) e dopo la prima sperimentazione regionale svolta nel 2000 nei settori delle pmi, del tessile abbigliamento e dell'artigianato[3], nel 2001 è stata realizzata l'attività riguardante tutti i principali comparti produttivi.

La Giunta regionale con la Direttiva regionale per la formazione degli apprendisti approvata con la deliberazione 3293 del 13.10.2000 ha, infatti, programmato, previa concertazione con le Parti Sociali, l'articolazione delle azioni finanziabili. Le azioni programmate han-

3. Che ha coinvolto nelle due annualità previste circa 1.370 apprendisti, dei quali 1.077 si sono iscritti alla seconda annualità.

no tenuto conto delle precedenti sperimentazioni e di alcune criticità emerse, quali in particolare:

- da parte degli apprendisti, una richiesta di tutorship e di personalizzazione dei percorsi, in grado di sostenere l'integrazione e la complementarietà tra le realtà lavorative di riferimento e lo sviluppo di competenze professionali e/o organizzative specifiche;
- da parte degli enti gestori, una maggiore flessibilità nella gestione delle attività formative e una maggiore omogeneità nella composizione dei gruppi di apprendisti;
- da parte delle parti sociali, un incremento della partnership formativa con le imprese e un diverso equilibrio tra contenuti tecnico-professionali e trasversali.

Le attività programmate, finanziate interamente con le risorse nazionali previste dal dm 302/99 che ha assegnato al Veneto una somma pari a lire 31.540.572.234, hanno tenuto conto degli elementi resi disponibili dalla banca dati regionale sulle comunicazioni relative agli avviamenti di apprendisti e a tutori aziendali, fornite dalle imprese ai sensi del decreto ministeriale 7 ottobre 1999.

La somma suddetta è stata destinata per il 90% allo svolgimento dell'attività formativa e per il 10% al finanziamento di azioni collegate all'attività formativa; di quest'ultima quota, una parte è stata assegnata alle Province ed una parte trattenuta a livello regionale, come di seguito riportato.

Tab. 15 – Risorse assegnate alla Regione Veneto con dm 302/99

28.399.296.000	Attività formativa
2.050.000.000	Azioni collegate province
1.091.276.234	Azioni collegate regione
31.540.572.234	Totale

Riguardo alle somme assegnate alle Province, le principali azioni con esse realizzate hanno riguardato: la pulizia, la sistemazione e l'aggiornamento delle banche dati apprendisti; il ricorso a collaboratori per le fasi di gestione, rendicontazione ed ispezioni in itinere delle attività; gli incontri con gli enti gestori dei corsi; le spese gestionali e le azioni di promozione e di informazione verso le aziende e i giovani.

Merita un approfondimento il tema riguardante la pulizia e l'aggiornamento delle banche dati degli apprendisti, uno degli ele-

menti più importanti e critici di tutta l'attività, perché fondamentale sia in fase di programmazione dei corsi che in fase di estrazione degli apprendisti per l'avvio all'attività formativa. La situazione ereditata dalle Province al momento del passaggio dei Servizi circoscrizionali per l'impiego già del Ministero del lavoro era pessima, con una mole rilevante di dati arretrati da caricare. Dopo oltre un anno di attività si può adesso affermare che in generale in tutte le Province (con qualche eccezione per situazioni più difficili in determinati Centri per l'impiego), è stato sostanzialmente recuperato il notevole ritardo riguardante l'aggiornamento dei dati degli apprendisti, con punte di eccellenza per alcuni Centri che hanno raggiunto livelli di aggiornamento in tempo reale.

L'importanza di avere dati aggiornati è confermata dal fatto che nelle Province dove i dati erano meno aggiornati la percentuale dei corsi realizzati è stata inferiore.

Riguardo alla somma trattenuta a livello regionale, questa è stata utilizzata in parte per realizzare una campagna informativa per promuovere lo strumento dell'apprendistato ed in parte per svolgere una sperimentazione regionale per la formazione a distanza in apprendistato.

La campagna informativa, realizzata dalla Società *D & D Comunicazione*, risultata vincitrice di un'apposita gara pubblica, ha comportato una spesa pari a circa 690 milioni di lire, ed ha avuto i seguenti obiettivi primari:

1. sensibilizzare le imprese sulle opportunità economiche e formative offerte dal contratto di apprendistato e sul valore della formazione esterna come opportunità di crescita dell'impresa stessa;
2. informare le imprese sulle nuove caratteristiche e i nuovi adempimenti connessi al contratto di apprendistato;
3. sensibilizzare i giovani sul ruolo dell'apprendistato quale strumento che può facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro e sul valore della formazione esterna all'impresa come occasione di arricchimento personale e professionale;
4. sensibilizzare il grande pubblico sul ruolo dell'apprendistato quale strumento formativo, efficace per l'inserimento al lavoro.

Il target di riferimento della campagna era riferito alla popolazione residente o domiciliata nel Veneto e comprendeva giovani fino ai 26 anni di età, sia disoccupati, sia studenti; giovani assunti con contratto di apprendistato; tutte le imprese di tutti i settori economici. Per l'obiettivo di sensibilizzare in generale sul ruolo del con-

tratto di apprendistato quale strumento formativo, la campagna si rivolgeva anche al grande pubblico.

Sono stati utilizzati tutti i principali strumenti di comunicazione ed in particolare si sono predisposti:

- due brochure con informazioni generali sullo strumento dell'apprendistato indirizzate sia ai giovani, che alle imprese, che al grande pubblico (345.000 copie con due brochure distinte per giovani ed imprese);
- una guida sintetica delle azioni previste dal piano di comunicazione, rivolta agli operatori addetti all'informazione dei soggetti indicati come target;
- locandine pubblicitarie da esporre nei Centri per l'impiego, nei centri di formazione pubblici e convenzionati, nelle sedi di "Informagiovani", nei centri di orientamento, presso le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali, gli istituti scolastici secondari;
- una campagna banner;
- spot televisivi della durata di trenta secondi ciascuno (440 passaggi sulle principali televisioni locali venete);
- spot radiofonici della durata di trenta secondi ciascuno (1.464 passaggi sulle principali radio private venete);
- la creazione di un sito internet (www.apprendiveneto.it) dedicato alla formazione in apprendistato.

Successivamente alla campagna, svoltasi principalmente in due *flight* nei mesi di giugno-luglio 2001 e settembre 2001, è stato effettuata da una società specializzata, la People Swg, il monitoraggio e la valutazione della stessa con l'obiettivo di verificarne la performance in termini di impatto e ricordo sui singoli media e complessivamente, la comprensione del messaggio e la performance di ciascun media pianificato nel raggiungere il target.

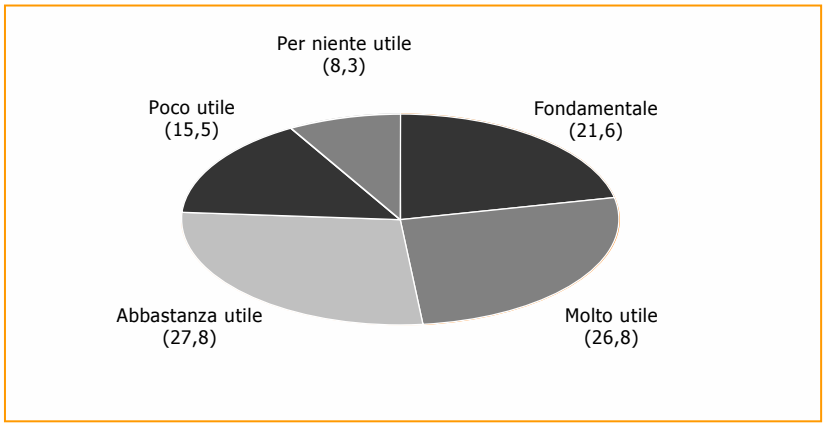
La tipologia d'indagine usata per la campagna è stata quella di svolgere un'indagine post test in due fasi, pre e post campagna, utilizzando come metodologia di rilevazione le interviste telefoniche tramite il sistema Cati.

Senza entrare troppo in dettaglio sui dati di efficienza della campagna, in generale positivi, sono comunque da segnalare alcuni dati maggiormente significativi.

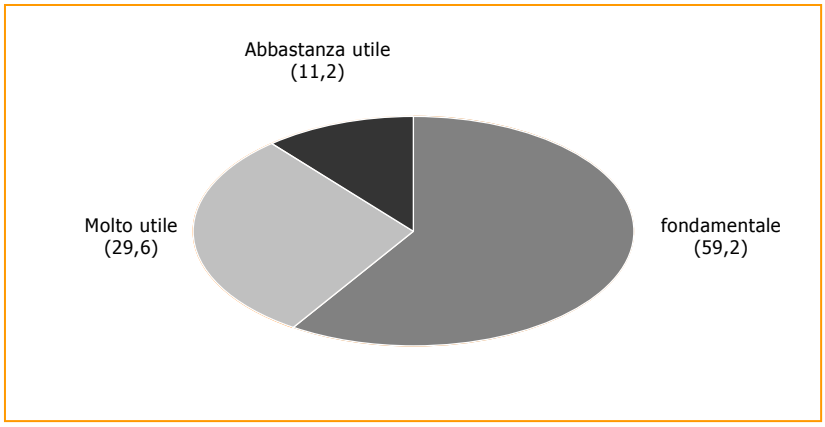
Il primo riguarda la percezione dell'utilità per le aziende della formazione esterna, espresso dai responsabili delle aziende: la perce-

zione di questo aspetto del contratto di apprendistato si è allargata alla quasi totalità degli intervistati, mentre nella fase pre campagna quasi un quarto del campione lo considerava poco o per niente utile (graff. 1 e 2):

Gra. 1 – Pre campagna. Giudizio dei responsabili aziendali sull'utilità della formazione esterna

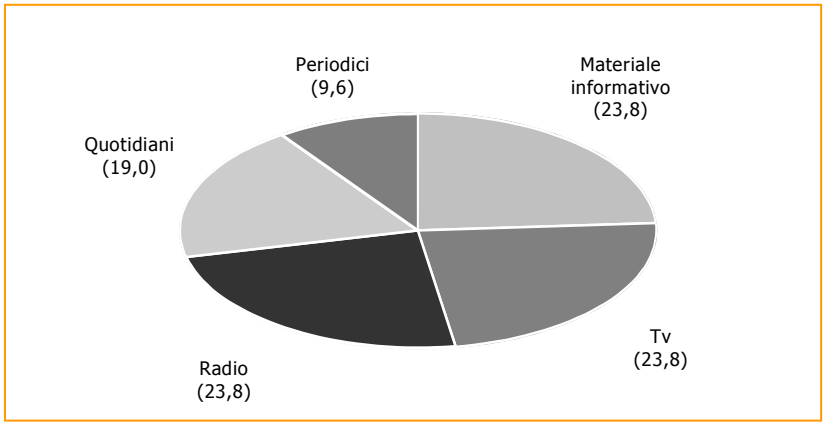


Graf. 2 – Post campagna. Giudizio dei responsabili aziendali sull'utilità della formazione esterna

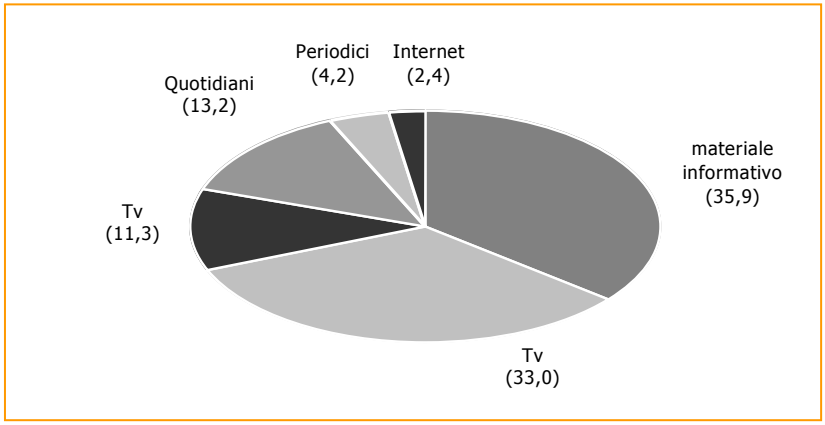


Il secondo riguarda l'efficacia dei singoli strumenti utilizzati. Come si può osservare dai successivi grafici, particolarmente efficace è stato il materiale informativo (locandine, dépliant), in particolare per i giovani (graff. 3 e 4):

Graf. 3 – Quota di ricordo determinata da ciascun media - Azienda



Graf. 4 – Quota di ricordo determinata da ciascun media - Giovani (base: soggetti che ricordano di aver visto/sentito la pubblicità. Val. %)



Riguardo alla formazione a distanza in apprendistato, espressamente prevista dal Piano annuale per la formazione professionale 2001/2002, è stata programmata una sperimentazione regionale, che sarà svolta nel corso del 2002 in alcune province, relativamente ai settori metalmeccanico artigiani, legno e mobile, addetto ai servizi amministrativi, con una durata diversa secondo la tipologia di destinatari, come di seguito riportato (tab. 16):

Tab. 16 – Sperimentazione prevista nella formazione a distanza

Numero	*Area di intervento*	*Durata*	*Provincia*
3	Settore metalmeccanico artigiani con titolo di studio non idoneo	120 h	Treviso
4	Qualifica addetto ai servizi amministrativi con titolo di studio idoneo	40 h	Treviso
3	Settore legno e mobile in legno con titolo di studio non idoneo	120 h	Verona
3	Qualifica addetto ai servizi amministrativi con titolo di studio idoneo	40 h	Belluno

Riguardo le attività formative, la programmazione regionale aveva previsto la realizzazione di 878 corsi relativi a ventuno aree di intervento, delle quali diciannove specialistiche e due trasversali. Tutti i corsi si riferivano alla prima annualità. Le attività formative dovevano essere progettate tenendo conto delle disposizioni previste dai decreti ministeriali 8 aprile 1998 (*Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione per apprendisti*), 20 maggio 1999 (*Individuazione dei contenuti delle attività di formazione degli apprendisti*), e 28 febbraio 2000 (*Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, della l. 196/97*), nonché nel rispetto delle durate previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Vanno evidenziati in particolare due aspetti che hanno caratterizzato l'organizzazione delle attività, anche rispetto ad altre realtà regionali.

Il primo riguarda gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo, o di attestato di qualifica professionale, idoneo rispetto all'attività da svolgere, per i quali gli accordi nazionali tra le parti sociali definiscono i casi di impegno formativo ridotto. Al fine di consentire la partecipazione omogenea ai corsi da parte di apprendisti con diverso contratto di lavoro e considerando che l'impegno formativo per i diplomati previsto nei ccnl è, in molti casi, diverso e, data la priorità accordata agli apprendisti senza titolo di studio post obbligo, e considerando inoltre l'insufficienza delle risorse disponibili in tale fase rispetto agli utenti potenziali da coinvolgere nella formazione esterna, è stato previsto, in questa prima fase ancora parzialmente sperimentale, d'intesa tra Regione e parti sociali, ed in attesa di una preannunciata revisione a livello nazionale del monte ore

formativo per i giovani con diploma o con qualifica professionale coerente, che per i diplomati e per coloro che sono in possesso di qualifica professionale coerente, le ore formative fossero organizzate e finanziate per numero di ore pari a 40, senza distinzione tra i diversi contratti.

Il secondo aspetto interessa i tutor aziendali per i quali la normativa ministeriale (dm 28.2.2000) prevede che essi svolgano, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore alle otto ore. D'intesa tra Regione e parti sociali si è stabilito che tale attività potesse essere svolta nella fase di avvio del corso entro le prime ventotto ore di attività formativa e che ogni tutor aziendale, inoltre, il quale ai sensi della suddetta normativa può affiancare al massimo cinque apprendisti, potesse essere impegnato per una sola iniziativa formativa qualora svolgesse l'attività di tutore per più apprendisti che partecipano all'attività formativa nella medesima annualità.

L'attività di gestione, rendicontazione, controlli in itinere nonché la stipulazione delle convenzioni con i soggetti gestori è stata affidata dalla Regione alle Province, secondo la localizzazione territoriale dei corsi. La Regione ha svolto funzioni di indirizzo e coordinamento generale territoriale delle attività formative, favorendo lo scambio delle esperienze, delle buone pratiche, e mettendo in campo alcune funzioni continue di supporto e di valutazione.

I progetti dovevano avere struttura modulare, tenendo presente, secondo il gruppo di qualifica, la contrattazione di riferimento. La Regione inoltre ha individuato, sulla base di stime effettuate da Veneto lavoro, per i gruppi di qualifiche specialistiche i moduli specifici (uno o più) da prevedere all'interno di ciascun Centro per l'impiego. Il numero effettivo di moduli da effettuare è stato definito sulla base delle scelte dei soggetti al momento dell'iscrizione.

Ogni progetto presentato doveva prevedere all'interno del modulo di tipo professionalizzante la programmazione di tutti i sottomoduli ad esso collegati della durata di 40. Tali sottomoduli avevano l'obiettivo di consentire una maggiore adattabilità della formazione all'attività effettivamente svolta in azienda e potevano inoltre essere utilmente destinati ai giovani diplomati o con qualifica professionale coerente che avrebbero svolto soltanto una parte dell'attività corsuale. Per tali sottomoduli è stata prevista una differente parametrazione economica e un diverso numero di partecipanti.

Tab. 17 – Corsi programmati e realizzati per gruppo di qualifica e per provincia

	Belluno		*Padova*		*Rovigo*		*Treviso*		*Venezia*		*Verona*		*Vicenza*		*Totali*		
Area di intervento	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*Programmati*	*Conclusi*	*% realizzati*
Industrie agro-alimentari	-	-	3	3	1	1	4	4	6	4	2	2	1	1	17	15	88,2
Industrie tessili e dell'abbigliamento	-	-	16	13	7	7	16	16	8	8	7	7	12	11	66	62	93,9
Concerie e calzature	-	-	2	2	-	-	2	2	5	3	3	3	7	6	19	16	84,2
Legno e mobile in legno	-	-	6	4	2	2	15	15	5	4	7	7	3	3	38	35	92,1
Carta, stampa ed editoria	-	-	5	5	-	-	2	2	1	1	4	4	2	2	14	14	100,0
Gomma e materie plastiche	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1	3	3	6	6	100,0
Lavorazione vetro	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2	100,0
Lavorazione ceramica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-
Lavorazione marmo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	3	3	100,0
Metalmeccanica artigiani	4	4	32	26	10	10	14	14	23	21	19	19	26	24	128	118	92,2
Metalmecc. non artigiani	1	1	16	16	3	3	21	21	7	6	12	12	18	18	78	77	98,7
Occhialeria	6	6	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7	7	100,0
Oreficeria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	19	20	19	95,0
Costruzioni	1	1	8	6	5	5	11	11	9	5	9	9	6	6	49	43	87,8
Autoriparazioni e comm. autov.	-	-	2	2	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	11	11	100,0
Commercio	4	4	18	16	6	6	18	18	26	22	19	19	16	16	107	101	94,4
Turismo	2	1	7	7	1	1	7	7	27	7	11	6	2	2	57	31	54,4
Servizi alle persone	-	-	6	6	1	1	5	5	8	6	5	5	7	7	32	30	93,8
Sanità e serv. sanitari	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2	2	1	1	5	5	100,0
Totale	18	17	123	108	37	37	119	119	129	91	107	102	126	121	659	595	90,3
Impiegati	4	4	40	34	7	7	40	40	27	25	36	36	35	35	189	181	95,8
Servizi logistici	-	-	7	6	-	-	7	7	5	3	7	2	4	4	30	22	73,3
Totale corsi	22	21	170	148	44	44	166	166	161	119	150	140	165	160	878	798	90,9

I moduli da realizzare potevano comunque essere implementati programmandone ulteriori di specifici relativi a qualifiche specialistiche, sulla base delle preferenze espresse e delle competenze possedute dai partecipanti al corso. Il programma didattico di tali moduli specifici andava comunicato alla Provincia competente per territorio e per conoscenza alla Regione Veneto[4].

Un altro elemento teso a favorire la partecipazione degli apprendisti limitando, per quanto possibile il disagio per le imprese, è stato quello di prevedere che i soggetti gestori delle attività corsuali adattassero l'attività didattica in relazione alle caratteristiche ed alle esperienze maturate dai partecipanti iscritti al corso (o al modulo), nonché alle mansioni loro assegnate in azienda, da verificare in sede di avvio dell'attività corsuale. Effettivamente in fase operativa non sempre è stato possibile agire in tal modo, anche per i tempi piuttosto ristretti del periodo in cui si doveva svolgere l'attività. È questo uno degli elementi su cui si stanno concentrando gli ulteriori sforzi del sistema formativo, pubblico e privato, al fine di pervenire ad un'effettiva flessibilità e rispondenza della formazione alle reali esigenze degli apprendisti e delle imprese.

L'articolazione del corso ha reso possibile la partecipazione di alcuni apprendisti soltanto ad una parte del progetto e ha previsto, per le qualifiche con una durata formativa superiore a 120 ore, uno specifico modulo aggiuntivo. Come si vede dai dati di tab. 18, sono stati realizzati 53 corsi per una durata di 40 ore anziché delle normali 120 ore.

Le azioni non sono state rivolte agli apprendisti in obbligo formativo, poiché per questi è stato previsto un successivo percorso formativo con le risorse di cui all'art. 68 della l. 144/99.

La tab. 17 riporta i corsi programmati e quelli realizzati suddivisi per settore di qualifica (specialistica e trasversale) e per provincia. Rispetto alle attività programmate, pari a 878 corsi, i corsi realizzati sono stati pari a 798, con una percentuale di realizzazione di quasi il 91%. I corsi sono stati effettuati nel periodo maggio 2001 – marzo 2002. Il dettaglio della realizzazione delle attività è riportato in tab. 18 e nei graff. 5 e 6.

4. Interessante è stata l'esperienza fatta nella Provincia di Verona dove l'ente gestore ha programmato e realizzato un modulo specifico per gli apprendisti avviati in qualità di assistenti alla poltrona.

*Tab. 18 – Dati di sintesi sui corsi**

	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
Percentuale corsi realizzati	95	87	100	100	74	93	97	91
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	278	1.811	503	1.564	1.224	1.476	1.746	8.602
Percentuali apprendisti a fine corso	95	92	76	79	97	77	96	87
Tutors che hanno frequentato attività formativa ***	185	740	527	988	547	570	1.019	4.576

* I dati indicati non sono definitivi in quanto le Province stanno ancora effettuando i controlli ai fini della rendicontazione.
** Il dato effettivo è di 169 corsi avviati, dei quali 166 conclusi.
*** Il dato si riferisce ai tutors che hanno iniziato l'attività formativa.

La percentuale di realizzazione delle attività è stata elevata, sia confrontandola con i precedenti dati della sperimentazione regionale (80,9%) che con la prima sperimentazione nazionale (92%); il dato è ancora più rilevante tenendo conto del fatto che nelle due precedenti sperimentazioni, a differenza di quella in argomento, era previsto a favore delle aziende il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del reddito per gli apprendisti che partecipavano all'attività formativa.[5]

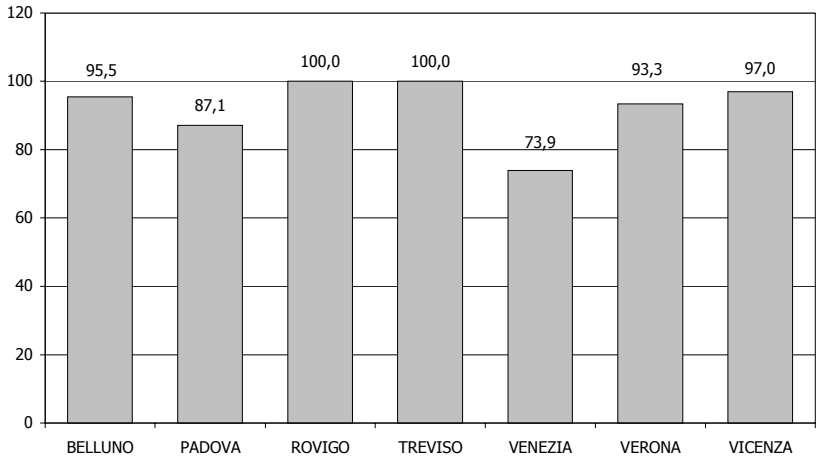
Esaminando le singole aree di intervento, come era prevedibile, quella dove più bassa è stata la percentuale di corsi realizzati è stata il turismo (54,4%), seguita dai servizi (73,3%). In ben sette aree, invece, si è raggiunta una percentuale di realizzazione pari al 100%[6].

I corsi programmati prevedevano lo svolgimento di un'annualità della durata di 120 ore, ad eccezione dell'area "metalmeccanica non artigiani", nella quale erano previste 160 ore. Come detto, era prevista la possibilità di svolgere corsi per una durata pari a 40 ore, ed effettivamente ne sono stati realizzati 53, dei quali oltre il 55% nella provincia di Verona.

5. Ancora più rilevante è il dato che si ottiene, escludendo dal calcolo la Provincia dove è stata raggiunta la percentuale più bassa di corsi realizzati: in questo caso la percentuale delle altre sei Province cresce fino al 94,7%. Se invece dal dato regionale complessivo non si considera l'area del turismo, la percentuale a livello regionale diventa pari al 93,4%.

6. Carta, stampa ed editoria; gomma e materie plastiche; lavorazione vetro; lavorazione marmo; occhialeria; autoriparazioni; sanità e servizi sanitari.

Graf. 5 – Percentuale dei corsi realizzati per provincia

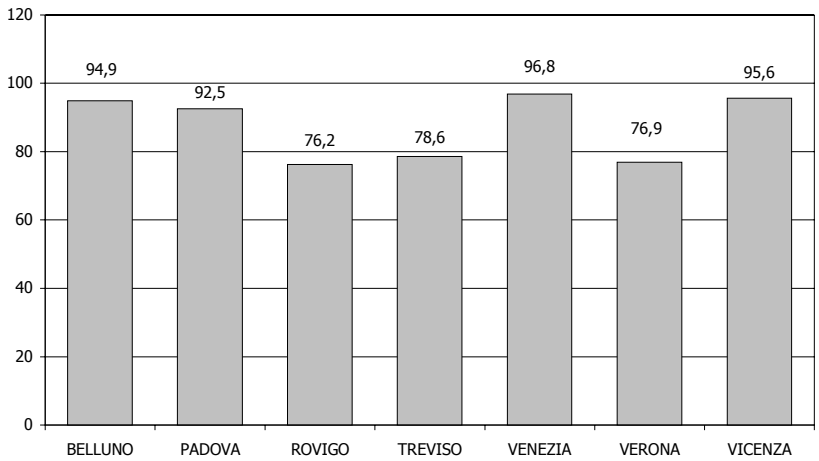


Agli apprendisti inseriti successivamente all'avvio delle attività corsuali è stata data, nella maggioranza dei casi, la possibilità di frequentare attività formative di recupero.

Riguardo alla formazione dei tutor aziendali, prevista all'inizio del corso per una durata di otto ore, risulta che circa il 46% dei tutor (rispetto al numero di apprendisti che sono stati avviati ai corsi) ha frequentato l'attività formativa prevista. La percentuale, sostanzialmente in linea con altre realtà regionali, è nel complesso buona anche se si conferma la difficoltà di coinvolgere in attività formative, soprattutto nelle piccole imprese, i tutor aziendali, senza prevedere alcuna forma di incentivo. Tale dato tuttavia va letto tenendo conto di altre due osservazioni: la prima è che comunque lo stesso tutore poteva seguire più apprendisti e quindi svolgere solo una volta l'attività formativa; la seconda è che tali dati sono relativi ai tutor che hanno iniziato ma non concluso la formazione (dato non ancora disponibile).

Gli allievi totali interessati ai corsi di formazione esterna sono stati complessivamente 9.910, dei quali 8.602 hanno concluso l'attività formativa. Il dato indica quindi un tasso di dispersione del 13,2%.

Graf. 6 – Percentuale degli apprendisti a fine corso per provincia



Tale dato, confrontato con quello della sperimentazione nazionale fatta in Veneto nei settori della metalmeccanica e dell'edilizia (pari al 14,2%) e con quello relativo alla prima sperimentazione regionale nei settori del tessile abbigliamento, delle Pmi e dell'artigianato (pari al 31,5%)[7], evidenzia un buon miglioramento.

Nel complesso, quindi, i dati riportati consentono di affermare che tutti i Soggetti coinvolti – la Regione riguardo alla programmazione, al coordinamento e all'organizzazione generale di tutta l'attività, le Province relativamente alla gestione ed alla verifica delle stesse, gli enti gestori per quanto concerne l'organizzazione dei corsi – hanno ottenuto un risultato positivo, forse anche superiore alle aspettative. Tutto questo, tuttavia, senza dimenticare che ancora molti sforzi devono essere compiuti da tutti i soggetti, istituzionali e non, per mettere a regime la formazione esterna per apprendisti.

7. Entrambi i dati sono stati calcolati sulla prima delle due annualità svolte.

Allegato - Tabelle riepilogative attività di formazione

Tab. a1 – Attività cofinanziate dai fondi regionali (non Fse)

	n.corsi conclusi 2001	*allievi iscritti*	*allievi che hanno concl. l'attivita*	*allievi qualificati*
Formazione al lavoro	1.686	28.410		
Giovani	1.587	27.432		
- 1° liv. o di base nell'obbligo form. (1^ o unica annualità - Q1) - 1° livello o di base nell'obbligo formativo (2^ annualità - Q2) - 2° livello o post diploma o post qualifica (QA - SPEC)	752	13.240		
- Raccordo formazione -istruzione (Area Progetto Intesa)	622	10.338	10.338	5.067
- Ifts	16	350		
- Altri corsi per disoccupati < 25 anni	197	3.504	3.504	
Soggetti a rischio di esclusione	99	978		
- Portatori di handicap	86	839		
- Carcerati	13	139	139	
Formazione sul lavoro	1.548	22.883	20.883	12.000
- Apprendisti (1° annualità)	878	14.000	12.000	12.000
- Apprendisti (2° annualità)				
- Contratti di formazione-lavoro				
- Lavoratori in mobilità e occupazione critica	500	6.883	6.883	
- Lavoratori occupati (autonomi e dipendenti pubblici e privati)	170	2.000	2.000	
Ex lege				
- Patenti di mestiere o autorizz. per l'esercizio di att. professionali	347	6.397		6.397
Totale generale	3.581	57.690	20.883	18.397

Fonte: elab. Isfol su dati Regione Veneto

Tab. a2 – Attività finanziate dai fondi comunitari 1994-1999 Fse

	n.corsi conclusi 2001	*allievi*		
		m	*f*	*mf*
Formazione al lavoro (Ob.3)	130	896	637	1.533
Giovani	48	343	223	566
- Formazione di 1° livello (asse 1 mis.1)	28	189	126	315
- Formazione di 2° livello (asse 2 mis.3A e mis.3B)	20	154	97	251
Soggetti a rischio di esclusione (asse 3 mis.1)	49	420	146	566
Altri	33	133	268	401
- Disoccupati di lunga durata (asse 1 mis.2,3)	23	133	146	279
- Donne (asse 4 mis.1)	10	-	122	122
Formazione al lavoro (ob.2)	31	169	195	364
Formazione al lavoro (ob.5b)	29	136	213	349
Formazione sul lavoro (ob.4)	708	6.488	3.152	9.640
- Lavoratori in mobilità e occ. critica (asse 2 mis.1)	73	1.284	376	1.660
- Lavoratori occupati (asse 1 ,2 mis.2)	635	5.204	2.776	7.980
Formazione sul lavoro (ob.2)	83	678	407	1.085
Formazione sul lavoro (ob.5b)	33	264	127	391
Totale generale	1.014	8.631	4.731	13.362

Fonte: elab. Isfol su dati Regione Veneto

Tab. a3 – Attività finanziate dai fondi comunitari 2000-2006 Fse

	n.corsi conclusi 2001	*allievi*		
		m	*f*	*mf*
Formazione al lavoro	395	3.363	1.927	5.290
Giovani				
- Misura A2 - Di base nell'obbligo form. (2° ann.)	138	1.933	488	2.421
- Misura A2 – Giovani e adulti nell'approccio preventivo	93	534	526	1.060
- Misura A3 - Giovani e adulti nell'approccio curativo	14	65	103	168
- Misura C3 - Formazione post-secondaria	147	823	800	1.623
Soggetti a rischio di esclusione				
- Misura B1 - Gruppi svantaggiati	2	8	2	10
Altri				
- Misura E1 - Promozione occupaz. femminile	1	-	8	8
Formazione sul lavoro	31	n.d	n.d.	616
Lavoratori occupati (autonomi e dipendenti pubblici e privati)	31	n.d	n.d.	616
Totale generale	426			5.906

Fonte: elab. Isfol su dati Regione Veneto

Il nuovo apprendistato: concorrenza e esiti verso le altre tipologie contrattuali

di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin

1. L'evoluzione dell'apprendistato nel 2001

Il Veneto è la regione che ha la maggior concentrazione di apprendisti d'Italia (17% del totale nazionale secondo i dati del Ministero del lavoro, 15% secondo i dati Inps). Insieme alla Lombardia e all'Emilia Romagna esso concentra quasi il 50% di tutti gli apprendisti del Paese. Negli ultimi venti anni, tuttavia, anche nel Veneto, come nel resto del Paese il numero degli apprendisti si era progressivamente contratto, riducendosi del 25% fra il 1981 e il 1997.

Tab. 1 – Stock di apprendisti nel Veneto al 30 giugno e al 30 dicembre dal 1997 al 2001, secondo gli archivi dell'Inps e secondo gli archivi dei centri per l'impiego del Veneto

	Inps	*Cpi*
30 giugno 1997	43.685	42.037
31 dicembre 1997	40.466	40.438
30 giugno 1998	54.251	54.698
31 dicembre 1998	52.948	55.751
30 giugno 1999	67.095	69.085
31 dicembre 1999	62.803	65.848
30 giugno 2000	73.598	76.347
31 dicembre 2000	62.521	73.311
30 giugno 2001	74.413	77.397 (stima)
31 dicembre 2001		67.754 (stima)

Fonte: stime Ministero del lavoro su dati Inps e elab. Veneto lavoro su dati Cpi

Per effetto delle modificazioni ai limiti di ingresso apportate dalla l. 196/97 (innalzamento della soglia d'età e allargamento generalizzato a tutti i settori e a tutti i titoli di studio) il numero di apprendisti è aumentato notevolmente negli anni successivi, passando, secondo i dati dei centri per l'impiego, dai 42.037 giovani del giugno 1997 ai 76.347 giovani del giugno 2000. Con tale anno l'effetto di

crescita dovuto alla l. 196 sembrerebbe in via di esaurimento, nel Veneto come in tutta Italia, e riprende a manifestarsi quello negativo dovuto al calo demografico dei giovani.

Per il 2001 non si dispone ancora di tutti i dati del Veneto su un'unica banca dati. Le elaborazioni di questo capitolo sono state effettuate sugli archivi delle quattro province che alla fine dell'anno non erano ancora transitate al sistema informativo Netlabor3.

I dati di stock che appaiono nelle tabelle sono quelli risultanti dall'elaborazione delle informazioni contenute negli archivi, dopo aver operato una serie di correzioni automatiche, che consistono in:

- eliminazione di incongruenze fra i dati relativi al singolo movimento (esempio: data di cessazione inferiore alla data di assunzione, oppure data di avviamento mancante);
- eliminazione di incongruenze fra i dati relativi alla storia lavorativa di ciascun individuo, con riferimento a tutti i rapporti di lavoro registrati come apprendista o con altri tipi di contratto, in qualsiasi centro per l'impiego del Veneto (esempio: rapporto di apprendistato ancora aperto, pur in presenza di un avviamento successivo o di una trasformazione a tempo indeterminato);
- cancellazione dei rapporti di apprendistato di durata complessiva superiore a quella massima prevista dalla l. 25.

1.1 La concorrenza rispetto ad altre tipologie contrattuali

Confrontando la composizione per età dei nuovi avviamenti al lavoro avvenuti nel 2001 con quella degli anni precedenti (tab. 1) si vede che il contratto di apprendistato ha aumentato ulteriormente l'attrattiva che aveva per i giovani al di sotto dei 20 anni, di cui continua a concentrare il 62% dei nuovi avviamenti. In questa classe di età le assunzioni con contratto di apprendistato sono l'unica tipologia che è rimasta stabile, mentre tutte le altre hanno risentito degli effetti demografici negativi e della concorrenza del lavoro interinale.

Nella classe di età successiva (20-24 anni) le altre tipologie di lavoro fanno una maggior concorrenza all'apprendistato. Dopo l'espansione degli anni successivi all'approvazione della l. 196, che ne ha aperto l'ingresso ai giovani con più di 20 anni, il peso dell'apprendistato sul totale degli avviamenti ha smesso di crescere e si è stabilizzato su un valore del 24%. Tuttavia, malgrado il notevole

calo demografico, la perdita di apprendisti anche in questa classe (-255) è numericamente inferiore a quella degli altri tipi di contratto, con l'unica eccezione del lavoro interinale, che è ancora in piena espansione.

Nella tab. 3 è stato stimato per il Veneto in complesso il rapporto tra i nuovi avviati e la popolazione in totale per ciascuna classe di età. I risultati della stima mostrano che nel 2001 il tasso complessivo di avviamento ha continuato ad aumentare in tutte le classi di età. L'appredindistato è stata l'unica tipologia di lavoro tradizionale che ha partecipato positivamente all'aumento occupazionale, mentre i contratti di formazione lavoro, il tempo determinato e il tempo indeterminato cedevano punti al lavoro interinale.

Tab. 2 – Nuovi rapporti di lavoro avviati nel primo semestre del 1997, del 2000 e del 2001 per classe di età e tipo di rapporto. Composizione percentuale per anno e variazioni assolute da un anno all'altro. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Appren-distato	*Cfl*	*Tempo determ.*	*Lavoro interinale*	*Tempo indeterm.*	*Totale*
Composizione % per tipo di rapporto						
1997						
totale<20	65,7	5,9	17,0	-	11,4	2.570
totale 20-24	1,8	20,6	40,4	-	37,2	10.727
totale 25-29		13,4	42,1	-	44,4	8.015
2000						
totale<20	62,3	2,3	19,9	4,1	11,4	15.089
totale 20-24	23,5	6,7	32,7	8,2	28,8	26.547
totale 25-29	0,7	4,6	41,5	8,9	44,4	19.021
2001						
totale<20	62,7	1,9	17,7	7,1	10,6	19.165
totale 20-24	23,8	5,5	30,0	13,4	27,3	35.991
totale 25-29	0,8	4,4	37,0	14,2	43,6	29.549
Variazione assoluta per tipo di rapporto						
1997-2000						
totale<20	2.032	-437	1.238	794	449	4.076
totale 20-24	7.978	-3.045	1.050	2.966	495	9.444
totale 25-29	203	-1.196	4.240	2.621	4.660	10.528
2000-2001						
totale<20	1	-81	-431	558	-158	-111
totale 20-24	-255	-529	-1.443	1.651	-1.003	-1.579
totale 25-29	33	-30	-1.199	1.629	-89	344

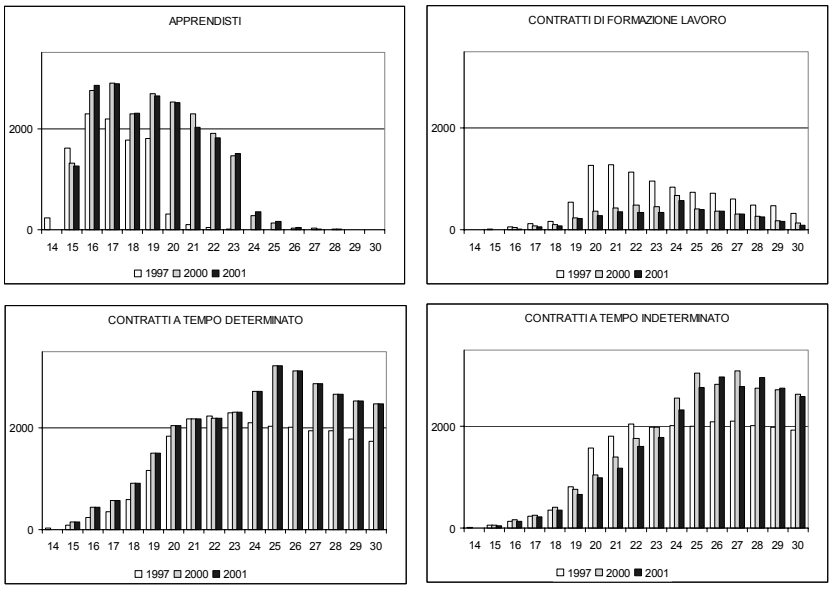
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Tab. 3 – Tasso di avviamenti al lavoro (nuovi rapporti) in rapporto alla popolazione totale per classe di età e tipo di contratto. Veneto in complesso (stima). Valori relativi al primo semestre

	Appren-distato	*Cfl*	*Tempo determ.*	*Lavoro interinale*	*Tempo indeterm.*	*Totale*	*Pop.media annua*
1997							
totale<20	5,8	0,5	1,6	0,0	0,9	8,8	277.626
totale 20-24	0,2	2,5	5,7	0,0	4,5	13,2	319.987
totale 25-29	0,0	1,1	3,5	0,0	3,3	7,9	371.154
2000							
totale<20	7,6	0,3	2,6	0,5	1,2	12,1	256.564
totale 20-24	5,0	1,3	7,2	1,8	5,5	20,7	276.732
totale 25-29	0,1	0,6	5,4	1,1	5,1	12,3	371.677
2001							
totale<20	7,7	0,2	2,3	0,9	1,1	12,2	251.813
totale 20-24	5,2	1,1	6,8	3,0	5,3	21,3	258.074
totale 25-29	0,1	0,6	5,0	1,8	5,2	12,7	363.518

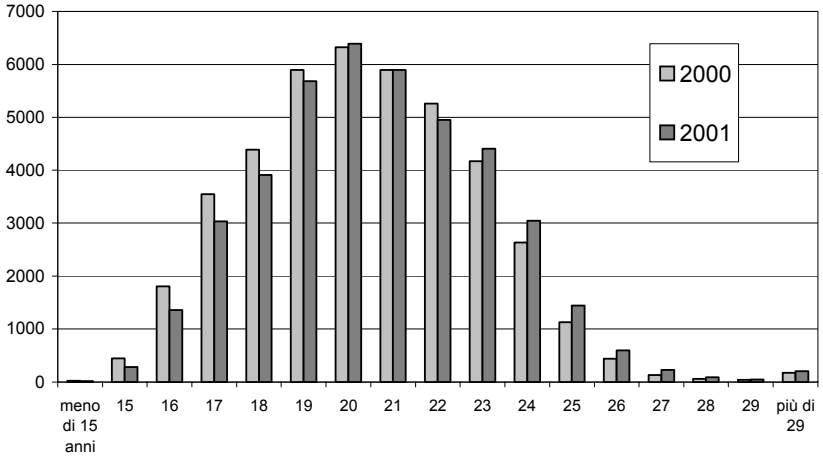
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 1 – Lavoratori di età compresa fra 14 a 30 anni avviati nei primi sei mesi del 1997, del 2000 e del 2001 per età e tipo di contratto nel Veneto. Province di Vr, Vi, Tv, Ro



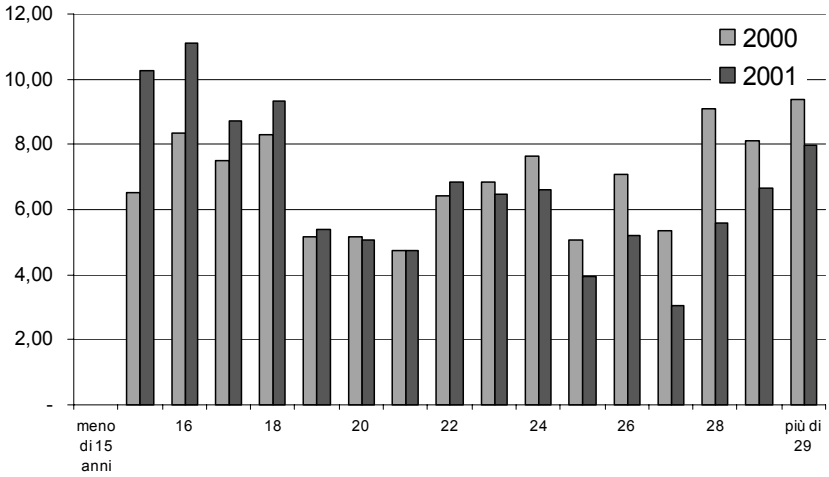
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 2 – Distribuzione per età dello stock di apprendisti al 31/12/2000 e al 31/12/2001. Province di Vr, Vi, Tv, Ro



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Graf. 3 – Incidenza degli apprendisti extracomunitari sullo stock per classe d'età. Province di Vr, Vi, Tv, Ro, 31/12/2000 e 31/12/2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Il decremento complessivo sarebbe stato più accentuato, se il calo demografico dei giovani nazionali non fosse stato compensato dall'aumento degli extracomunitari. Questi ultimi, soprattutto nell'età dell'obbligo formativo (graf. 3) cominciano a rappresentare una componente importante dell'apprendistato, di cui occorre tener conto in modo specifico nella programmazione dei percorsi formativi esterni.

1.2 Livelli di istruzione e professionalità

Un aspetto da sottolineare dell'evoluzione recente dell'apprendistato è la tendenza (per il momemto modesta) all'abbassamento del livello medio di istruzione. Dal 1997 la quota di apprendisti con titolo di studio superiore all'obbligo si era innalzata notevolmente, sia per l'ingresso dei ventenni, sia per l'abolizione della precedente restrizione normativa ai soli titoli di studio non coerenti con la qualifica da conseguire.

Sorprendentemente, malgrado il generalizzato innalzamento dei tassi di scolarizzazione e malgrado il calo, per motivi demografici, degli apprendisti in età di obbligo formativo (15-17 anni), quasi tutti con sola licenza media, la quota di apprendisti con un titolo di studio superiore è diminuita rispetto al 2000, sia in valore assoluto che relativo.

Il peggioramento del livello di istruzione è dovuto solo in parte all'aumento di extracomunitari con bassi titoli di studio (+ 413 con sola licenza di scuola dell'obbligo o senza alcun titolo dichiarato). La responsabilità va soprattuto alla contrazione dei diplomati. Quelli che si riducono di numero sono gli apprendisti di età compresa fra 20 e 24 anni in possesso di diploma (-565 donne e -217 maschi) e i maschi della stessa classe di età in possesso di qualifica.

Dopo la 'pulizia' degli archivi effettuata dalla Province nel 2001, ci saremmo aspettati semmai un innalzamento del livello di istruzione.

Il fenomeno che si è verificato potrebbe essere spiegato con la concorrenza da parte di altre tipologie contrattuali recenti – quali le collaborazione continuatva e il lavoro interinale – cui si indirizzano più volentieri i giovani con diploma o qualifica per i compensi più elevati.

L'abbassamento dei titoli di studio non trova riscontro, invece, nella contemporanea modificazione della struttura delle qualifiche.

Tab. 4 – Stock di apprendisti al 31 dicembre 2000 e al 31/12/ 2001 secondo l' età e il titolo di studio. Province di Vr, Vi, Tv, Ro

	Composizione %					*Variazioni assolute 2000-2001*				
	15-17	*18-24*	*>24*	*Totale*	*di cui extrac.*	*15-17*	*18-24*	*> 24*	*Totale*	*di cui extrac.*
Femmine										
Nessun titolo	20,5	14,0	16,5	14,7	48,0	13	317	87	416	68
Obbligo	67,6	32,8	29,0	35,1	49,1	-351	366	74	89	142
Qualifica	10,1	9,1	7,2	9,0	1,3	-53	14	38	-1	6
Ist. professionale statale	1,4	3,6	4,5	3,5	0,2	1	-23	20	-2	1
Diploma	0,4	40,2	41,0	37,3	1,2	2	-565	166	-397	8
Diploma di laurea/laurea		0,3	1,8	0,4	0,1		3	6	9	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	1.498	17.266	1.426	20.196	1.214	-388	112	391	114	225
Maschi										
Nessun titolo	19,0	18,0	24,4	18,6	43,6	32	177	70	278	-7
Obbligo	73,3	47,7	32,3	50,6	55,0	-375	94	47	-232	211
Qualifica	6,6	12,1	8,7	27,4	1,0	-76	-201	38	-239	3
Ist. professionale statale	0,9	2,1	2,5	5,5	0,1	20	-11	18	27	1
Diploma	0,2	20,0	31,3	51,5	0,4	6	-217	114	-97	2
Diploma di laurea/laurea		0,1	0,8	1,0	0,0		10	1	11	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	3.176	17.013	1.178	21.379	1.988	-393	-148	288	-252	210
Totale										
Nessun titolo	19,4	16,0	20,1	16,7	45,3	45	494	157	694	61
Obbligo	71,5	40,2	30,5	43,1	52,7	-726	460	121	-145	353
Qualifica	7,7	10,6	7,9	10,1	1,1	-129	-187	76	-240	35
Ist. professionale statale	1,1	2,9	3,6	2,7	0,1	21	-34	38	25	-3
Diploma	0,3	30,1	36,6	27,2	0,5	13	-782	280	-489	17
Diploma di laurea/laurea	0,0	0,2	1,4	0,3	0,0	0	13	7	20	0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Totale v.a.	4.674	34.279	2.604	41.573	3.202	-776	-36	679	-135	435

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Il graf. 4 mostra che, anche nel 2001, come negli ultimi anni, il gruppo professionale che ha continuato a crescere di più è stato quello dei tecnici, insieme a quello delle professioni amministrative d'ufficio, mentre è calato il peso degli operai specializzati e dei conduttori di impianti.

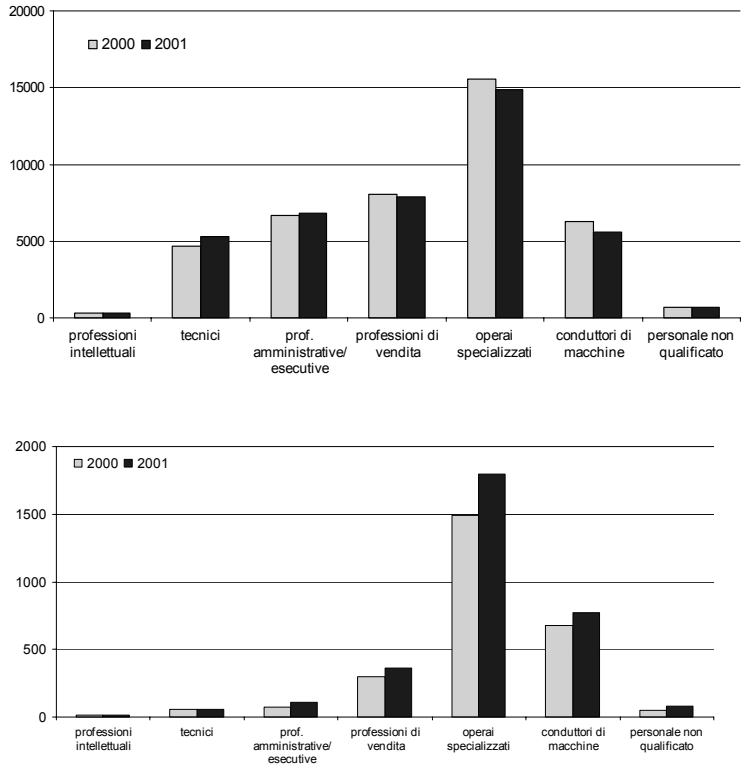
Fanno eccezione alla regola gli apprendisti extracomunitari (graf. 4), tutti con professioni manuali, in crescita rispetto all'anno passato. La loro presenza si è fatta più consistente nel 2001, sia in

valore assoluto che relativo, anche nelle professioni amministrative e di vendita. Continua, invece, ad essere limitatissima nel gruppo dei tecnici e quasi nulla in quello delle professioni intellettuali.

Anche sotto il profilo settoriale le modificazioni avvenute nell'ultimo anno giustificherebbero semmai un ulteriore spostamento di apprendisti verso titoli di studio più elevati.

In realtà, anche se gli effetti macroscopici connessi all'impatto della l. 196 sono ormai in via di esaurimento, la terziarizzazione dell'apprendistato non è affatto rallentata nel 2001.

Graf. 4 – Distribuzione degli apprendisti nazionali e degli apprendisti extracomunitari per grande gruppo professionale al 31/12/2000 e al 31/12/2001. Province di Vr, Vi, Tv, Ro



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

Per effetto della congiuntura economica negativa l'industria ha perso occupazione nell'anno appena passato. Per gli apprendisti il calo è avvenuto in tutti i settori manifatturieri (in particolare nell'industria della lavorazione della ceramica, delle concerie, del mobile, dell'oreficeria), escluso quello delle costruzioni, coinvolgendo tutti i gruppi professionali, escluso quello dei tecnici. Ci sono stati meno apprendisti anche nei settori connessi al turismo e nei servizi sanitari, mentre nel commercio, nei trasporti, e soprattutto, nei servizi, si è verificata un'ulteriore crescita, dovuta all'espansione dei lavoratori dipendenti in questi settori e all'impatto positivo della l. 196 sulle attività terziarie in complesso.

L'abbassamento del livello di istruzione non è da imputare, dunque, a cambiamenti dal lato dell'offerta, né a cambiamenti nella struttura della domanda, ma alla diversa capacità che ha questa tipologia di attrarre i giovani in funzione del livello culturale e dell'età.

Presso le imprese il successo generalizzato dell'apprendistato è legato soprattutto all'abbassamento del costo del lavoro, che l'uso di tale strumento contrattuale consente, e alla sua maggior flessibilità rispetto alle altre tipologie contrattuali tradizionali. La coerenza fra percorso formativo e qualifica interessa in modo marginale rispetto a questo obiettivo.

Un aspetto funzionale a tale uso, più volte sottolineato, è la durata breve dei rapporti di apprendistato.

Il contratto di apprendistato dovrebbe avere una durata sufficiente a consentire l'apprendimento delle conoscenze e delle tecniche necessarie per poter esercitare la professione per la quale il giovane è avviato. Il tempo minimo perché ciò avvenga è fissato dalla nuova normativa in 18 mesi.

Nella realtà una quota notevole dei rapporti di apprendistato ha ancora oggi una durata molto inferiore[1]. Dei rapporti di apprendistato conclusi (per cessazione definitiva o per conseguimento di qualifica) nel 2001 nelle quattro province in esame, solo il 19% ha

1. In effetti i termini di durata indicati dalla legge non si riferiscono esplicitamente al rapporto di lavoro, bensì al tempo concesso al lavoratore per il conseguimento di una qualifica. Ne deriva che un lavoratore può saturare il tempo di apprendistato per una specifica qualifica attraverso più esperienze lavorative presso la stessa azienda (anche a distanza di tempo l'una dall'altra) o presso aziende diverse. Inoltre i limiti di durata massima fissati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro possono essere bypassati svolgendo presso la stessa azienda periodi di lavoro con qualifiche diverse.

avuto durata superiore a 18 mesi[2]. Il 28% si è concluso entro il secondo mese, arco di tempo corrispondente alla durata del periodo di prova e il 44% è durato meno di tre mesi. Si tratta di una quota non molto inferiore a quella dei normali rapporti a tempo determinato, che nel 51,5% dei casi cessano nel giro di tre mesi.

Mentre, però, i contratti a tempo determinato sono tutti di breve durata (solo il 3% cessa oltre l'anno e il 77% cessa entro sei mesi), fra i contratti di apprendistato ce n'è una parte, dell'ordine del 27%, che dura oltre l'anno (11% più di due anni), andando al di là delle sole esigenze della flessibilità aziendale.

Tab. 5 – Durata media (numero mesi) dei rapporti per tipo di contratto, sesso e anno di cessazione. Province di Vr, Vi, Tv, Ro. Anni 1997, 1998, 1999, 2000, 2001

	Anno di cessazione del rapporto[3]				
	1997	*1998*	*1999*	*2000*	*2001*
Apprendistato F	24	17	19	17	16
Apprendistato M	18	16	16	15	15
Apprendistato M+F	20	17	17	16	16
Altri tipi di contratto M+F					
Cfl	19	19	21	22	24
Tempo determinato	5	5	5	5	6
Interinale		1	1	1	4
Tempo indeterminato	88	91	93	88	78
Totale	41	42	42	38	34

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati amministrativi Cpi

La durata media (16 mesi) è perciò più del doppio di quella di un normale rapporto a tempo determinato (6 mesi) e quattro volte superiore a quella di un contratto di lavoro interinale (4 mesi). Questi valori sono dello stesso ordine di grandezza di quelli della regione in complesso (la durata media era di 15,4 giorni nel 2000), benchè nelle province prese in considerazione, con l'esclusione di Verona, non vi siano aree turistiche a forte stagionalità di lavoro.

2. La durata viene sempre calcolata in tempi reali (cioè come tempo effettivo intercorso fra data di inizio e data di cessazione), comprendendo i tempi di tutte le eventuali proroghe o modifiche successive e/o precedenti.

3. Sono considerati cessati anche i rapporti trasformati a tempo indeterminato. La durata è calcolata fino al momento della trasformazione.

Per le donne, che nei lavori a termine costituiscono la componente dominante, la durata dei rapporti di apprendistato è, invece, leggermente inferiore rispetto a quella degli uomini: 15 mesi, contro 17.

Questi valori hanno continuato a calare progressivamente nel corso degli ultimi quattro anni.

2. L'esito dei contratti di apprendistato: i risultati di un'indagine diretta sugli ex apprendisti del 2000

Negli anni recenti per l'attuazione della formazione esterna sono state destinate a questo strumento di inserimento al lavoro ingenti risorse, cofinanziate dall'Unione Europea, che si vanno ad aggiungere a quelle che già in passato venivano indirettamente assorbite attraverso gli sgravi contributivi alle imprese che assumono apprendisti[4].

È giustificato, se non doveroso chiedersi qual è l'impatto dell'insieme di tutte queste risorse sugli esiti occupazionali e professionali dei giovani che hanno usufruito di tale strumento di politica attiva e se tale contratto dia un vantaggio effettivo rispetto ad altre tipologie contrattuali di inserimento al lavoro.

Le analisi effettuate su dati longitudinali estratti dagli archivi dei centri per l'impiego dicono che fino ad oggi gli esiti dei contratti di apprendistato, sotto il profilo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, non si differenziano da quelli dei contratti a termine non formativi. Dopo tre, quattro anni la probabilità di passare ad un lavoro a tempo indeterminato è dello stesso ordine di grandezza di quella di un lavoratore a tempo determinato ed è inferiore a quella di un contratto di

4. Il *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, elaborato dal Ministero del lavoro, stima che il 30% della spesa per politiche attive sia assorbito dai contratti a causa mista, di cui l'apprendistato costituisce la parte preponderante. Nel Veneto, che è la regione con la massima concentrazione di apprendisti, la spesa per i soli sgravi contributivi dell'apprendistato, in termini di mancato gettito fiscale (483.959 milioni comprensivi degli sgravi per assunzioni di apprendisti e degli sgravi per trasformazioni a tempo indeterminato), assorbiva nel 1999 quasi la metà di tutte le risorse destinate a politiche attive del lavoro (997 miliardi) ed era di poco inferiore a quella complessiva per politiche passive (606 miliardi, cfr Veneto lavoro, *Il mercato del lavoro nel Veneto, Rapporto,* 2001.). In queso computo non sono compresi gli ulteriori 32 miliardi assegnati nello stesso anno dal Ministero del Lavoro per la formazione esterna degli apprendisti, che portano la spesa complessiva ad oltre 500 miliardi. Quest'ultima voce di spesa copre oggi solo il 20% della domanda ed è destinata a crescere quando la formazione esterna sarà a regime (come avviene già in altre regioni, quali il Piemonte e il Friuli).

formazione lavoro. C'è inoltre un'elevata probabilità che la qualifica di avviamento nel periodo di apprendistato non abbia a che fare con il percorso di studio precedente e/o con la carriera successiva. A distanza di tre anni il 59% dei giovani che hanno cambiato lavoro dopo un precedente rapporto di apprendistato ha cambiato anche settore di attività e il 62% ha cambiato gruppo professionale di appartenenza.

Per i risultati di queste elaborazioni si rimanda al saggio "Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative", nella prima parte di questo *Rapporto* e alla trattazione specifica che ne viene fatta in A. de Angelini, 2002.

Una ulteriore verifica riguarda l'uso che viene fatto nel Veneto degli sgravi contributivi di cui godono per un ulteriore periodo le imprese che trasformano il rapporto di apprendistato a tempo indeterminato. Da un'elaborazione su dati di fonte Inps, emerge che la percentuale di rapporti trasformati, sullo stock di apprendisti, che era pari al 22% nel 1997, è scesa negli anni successivi fino al 12%.

A partire dal 2000 però l'uso di questo strumento di incentivazione da parte delle imprese risulta essere aumentato nuovamente. Nel primo semestre del 2001 il numero medio mensile di beneficiari è stato di 11.576, contro gli 8.787 del primo semestre dell'anno precedente. Alla rinnovata appetibilità ha forse contribuito la cumulabilità con il credito di imposta istituito dalla l. 338/2000, per i nuovi assunti a tempo indeterminato con più di 25 anni. La classe che è aumentata di più fra i beneficiari è, infatti, quella dei giovani di tale classe di età (+60% fra i due semestri).

Tab. 6 – Apprendisti beneficiari di sgravi contributivi per trasformazione a tempo indeterminato dal 1996 al 200. Veneto

	Stock medio apprendisti	*Sgravi per trasformazioni a tempo indeterminato*							
		N. medio benefic.	*% media su stock apprendisti per classi età*						
			0-19	*20-24*	*25-44*	*Totale*	*M*	*F*
1996	42.561	9.083	11,4	47,2	54,8	21,3	21,6	21,0
1997	40.758	8.968	12,3	42,4	72,9	22,0	21,9	22,2
1998	50.235	8.462	9,4	32,4	57,2	16,8	16,7	17,1
1999	62.168	7.718	6,8	24,1	46,6	12,4	12,0	13,0
2000	69.006	9.733	7,0	28,5	74,4	14,1	12,3	16,4
1° sem. 2000 v.a	65.559	8.787	18.267	32.860	1.593	52.720	9.971	15.408
1° sem. 2001 v.a	45.241*	11.576	22.575	44.340	2.543	69.458	11.834	18.880

* sottostima

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Per avere informazioni più dettagliate sugli esiti dopo la cessazione del rapporto di apprendistato e indicazione sull'impatto dei corsi frequentati è stata svolta un'indagine diretta su un campione di 806 giovani che erano occupati come apprendisti al 31 dicembre 2000 e sono in altra condizione nel mese di dicembre 2001. L'esiguo numero dei giovani che hanno frequentato i corsi di formazione nel 2000 e la data ravvicinata dell'intervista rispetto alla cessazione del rapporto (al massimo un anno) consentono di trarre solo interpretazioni parziali, che, in attesa di ulteriori approfondimenti, riportiamo qui di seguito.

L'indagine è stata condotta con la collaborazione della Pragma, parallelamente a un'altra effettuata a livello nazionale dall'Isfol, rivolta ai giovani che erano apprendisti alla data dell'intervista. Alla data attuale i risultati dell'indagine condotta a livello nazionale non sono ancora disponibili. Per un confronto con l'Italia vengono utilizzati i risultati di un'indagine precedente dell'Isfol realizzata nel 2000 su un campione di 3.500 apprendisti che hanno frequentato corsi di formazione esterna nella fase di sperimentazione.

Le domande della prima parte del questionario mirano a verificare come si colloca l'esperienza di apprendistato rispetto al percorso formativo complessivo del giovane.

I titoli di studio dichiarati dagli intervistati sono mediamente più elevati di quelli emersi dagli archivi dei centri per l'impiego e di quelli nazionali rilevati dall'Isfol in Italia. La differenza è spiegabile in parte in base al fatto che i giovani cui è stato somministrato il questionario hanno ormai finito il loro percorso di apprendistato, mentre quelli cui si riferisce la precedente elaborazione sono ancora occupati come apprendisti e in molti casi non hanno ancora terminato gli studi. L'ipotesi trova conferma nei risultati del questionario, da cui emerge che il 20% dei ragazzi ha conseguito il titolo di studio più elevato dopo l'inizio dell'esperienza lavorativa e il 6,3% dopo l'ultima esperienza di apprendistato[5].

Oltre all'esperienza fatta nella scuola, il 24% dei ragazzi ha frequentato prima dell'esperienza di apprendistato un corso di formazione legalmente riconosciuto e il 7% un corso di breve durata (nel 44% dei casi si tratta di corsi di informatica).

5. Per questa stessa ragione, d'altra parte, è probabile che i dati elaborati a partire dagli archivi Netlabor siano sottostimati, in quanto molto spesso non vengono aggiornati ad ogni nuova comunicazione di assunzione. Se il titolo di studio è variato nel frattempo, ciò può sfuggire all'osservazione.

Tab. 7 – Apprendisti secondo il titolo di studio dichiarato

		Veneto		*Italia*
	Netlabor 31/12/96	*Netlabor 31/12/2000*	*Indagine diretta dic 2001*	*Indagine Isfol 2000*
No titolo o lic. elementare	3,3	3,1	0,4	1,2
Licenza media	74,5	54,7	38,3	51,3
Qualifica	10,5	10,3	17,6	16,7
Diploma	11,7	31,6	43,05	30,7
Titolo universitario	0,1	0,2	0,5	0,2
Non dichiarato	9,4	15,5	-	-
Titolo conseguito altro Paese			0,12	
Totale	35.495	73.311	806	3.500
Totale con titolo dichiarato	100	100		

Fonte: Veneto lavoro, indagine diretta

Il 29% degli ex apprendisti sta ancora seguendo un corso di studi o di formazione. I drop-out[6] sono circa il 25%. Di questi nessuno proviene dalla scuola dell'obbligo. Tutti hanno abbandonato gli studi dopo aver frequentato uno o più anni di scuola superiore o università: la maggior parte proviene da istituti professionali di stato (23%) o scuole superiori ad indirizzo tecnico (39%).

In oltre la metà dei casi (65%) l'interruzione è avvenuta soprattutto per un cattivo rapporto con la scuola, nell'11% per il desiderio di indipendenza. Solo il 5,6% dei giovani ha lasciato la scuola perché gli era stata offerta un'occasione di lavoro. Le difficoltà economiche nel Veneto vengono invece decisamente in secondo piano (meno del 3%).

La prima esperienza di apprendistato

Oltre la metà dei giovani intervistati ha avuto la sua prima esperienza di apprendistato in età inferiore ai 18 anni, in una fascia corrispondente a quella dell'obbligo formativo. A causa della data recente della riforma, solo il 13% ha iniziato a lavorare con questo tipo di rapporto oltre tale limite di età.

Ne 42% dei casi la prima esperienza di apprendistato ha avuto durata inferiore a 3 mesi; nel il 39,7% è avvenuta quando il giovane era ancora a scuola.

6. Vengono qui considerati drop-out i giovani che dopo il conseguimento del titolo di studio dichiarato nell'intervista avevano provato a inserirsi in un altro percorso, abbandonandolo successivamente.

La durata della prima esperienza è inversamente proporzionale all'età. Per chi ha cominciato a lavorare a 15 anni la prima esperienza è stata nel 70% dei casi inferiore a tre mesi. A 18 anni la quota di breve durata scende al 23%; a 21 anni al 10%.

Quasi sempre si tratta di esperienze avvenute nella stagione estiva, durante le vacanze scolastiche: il 40% dei giovani ha avuto almeno un'assunzione di questo tipo; il 24% ne ha avute 2 o più; l'11% almeno 3.

I risultati dell'indagine confermano la scarsa rilevanza di questo tipo di esperienza a fini formativi: il 58% dei giovani dichiarano che l'esperienza di apprendistato estivo non è stata utile per mettere in pratica le materie studiate a scuola.

I rapporti tra scuola e apprendistato

La condizione di studente-lavoratore permane spesso anche oltre la prima esperienza: oltre un quarto degli ex apprendisti intervistati erano ancora studenti durante l'ultima esperienza con tale rapporto di lavoro, dei quali 23% impegnati nella scuola, 2% iscritti a un corso di formazione riconosciuto, 3% all'università. Per l'8% si realizza attraverso forme di part-time.

In una parte dei casi si tratta di una effettiva esperienza di alternanza scuola-lavoro, realizzata di fatto in assenza di forme istituzionali, che consente al giovane di accumulare conoscenze professionali utili per la sua futura carriera lavorativa.

In moltissimi altri casi c'è invece il rischio che il lavoro di apprendista non abbia niente a che fare con il percorso scolastico.

Dalle risposte al questionario si può verificare che la coerenza fra titolo di studio e mansioni svolte si verifica in modo pieno solo in un caso su 4 (domanda 38). All'opposto nel 58% dei casi i giovani ritengono che le mansioni svolte come apprendista non avessero nessuna coerenza con il titolo di studio conseguito.

La coerenza delle qualifiche con la carriera professionale successiva

Nella maggior parte dei casi il percorso di apprendistato avviene attraverso rapporti successivi con qualifiche diverse presso lo stesso datore di lavoro, oppure attraverso rapporti presso più datori di lavoro

e, in molti casi, in settori di attività diversi. Spesso l'assunzione con una diversa qualifica è l'espediente cui si fa ricorso per bypassare la normativa sulla durata dell'apprendistato o, più recentemente, per eludere l'obbligo di frequenza della formazione esterna.

È molto difficile che in questi casi ci possa essere un effettivo apprendimento di competenze da spendere nella futura carriera lavorativa.

Lo spoglio delle interviste conferma che solo nel 51% dei casi il percorso di apprendistato (presso una sola impresa o presso imprese diverse) è avvenuto conservando la stessa qualifica per più di un anno; e solo nel 39% dei casi per almeno due anni. Se questa è la situazione di fatto è poco realistico pensare a corsi di formazione esterna che vadano oltre tale arco di tempo e non deve meravigliare il fatto che il tasso di abbandono sia elevato anche durante il primo anno di frequenza.

Una domanda precisa del questionario mira ad indagare la percezione a posteriori dei soggetti circa l'utilità della formazione ricevuta attraverso tale tipo di rapporto ai fini del successivo inserimento professionale.

Solo il 35% degli intervistati valuta positivamente tale aspetto; per il 28% dei giovani l'apprendistato è stato solo un'opportunità per guadagnare subito qualcosa; il 34% lo valuta come un'esperienza interessante, dichiarando, tuttavia, che ha altri progetti per il futuro.

Una quota sempre dell'ordine del 35% dei soggetti è convinto che il lavoro fatto durante l'apprendistato gli abbia fornito competenze utili per svolgere una professione; mentre il 20% pensa che non sia servito a niente. Questo tipo di valutazione trova una conferma in un'altra domanda del questionario che chiede ai giovani cosa pensano della mansione che svolgevano: il 36% è d'accordo con l'affermazione che la definisce come ripetitiva e poco qualificante, e solo il 40% la nega decisamente.

La cessazione del rapporto di apprendistato

C'è da dire, inoltre, che non sempre il percorso di apprendistato si conclude, come dovrebbe, con il conseguimento di una qualifica. Dei giovani non più apprendisti solo il 38% ha terminato l'ultimo rapporto conseguendo una qualifica. Il 3% l'ha conseguita in un rapporto precedente e il 58%, pur essendo stato apprendista, è passato a un altro tipo di esperienza senza aver mai conseguito una qualifica.

D'altra parte solo il 12% dei rapporti di apprendistato sono cessati per scadenza del contratto. Nel 10% dei casi l'interruzione è avvenuta per motivi di studio, servizio di leva, malattia, maternità. In tutti gli altri si tratta di interruzioni per decisione del datore del lavoro (esplicitamente tale motivo viene dichiarato solo nel 5% dei casi) o per scelta dell'intervistato (68%).

Per i giovani che hanno dichiarato aver smesso per propria scelta si è cercato di indagare sulle motivazioni di tale decisione. La motivazione prevalente (40% dei casi) è l'insoddisfazione, legata soprattutto al tipo di lavoro e alla bassa qualifica delle mansioni (25%), in minor misura alla retribuzione (10%) o all'ambiente di lavoro (8%). Poco meno di un terzo dei giovani dichiarano di aver deciso di smettere per motivi di studio e il 18% perché è stato loro offerto un altro lavoro. Queste risposte sono abbastanza coerenti con la condizione attuale dichiarata nella parte finale dell'intervista.

Gli esiti dell'apprendistato

È interessante verificare in che misura le risorse impegnate nell'apprendistato attraverso sgravi contributivi e, seppur in casi ancora limitati, in formazione esterna risultino efficaci ai fini dell'inserimento lavorativo successivo, sia sotto il profilo della collocazione occupazionale, sia sotto quello della stabilizzazione del rapporto di lavoro sia sotto il profilo della qualità dell'occupazione.

Per quanto riguarda il primo aspetto nel Veneto solo 7,32% dei giovani che hanno terminato il rapporto di apprendistato in cui erano impegnati alla fine del 2000 risultano a un anno di distanza disoccupati alla ricerca attiva di un nuovo lavoro. Si tratta di un risultato positivo, soprattutto se messo a confronto con i tassi di disoccupazione giovanile del resto del paese. Oltre a questi 2,11% sono disoccupati, ma non hanno fatto ricerca attiva nell'ultimo mese e 0,5% sono inoccupati disponibili a lavorare a particolari condizioni.

Una quota assai più consistente, pari al 27% dei giovani che al 31/12/2000 erano apprendisti, nel mese di novembre del 2001 è tornata sui banchi di scuola. Probabilmente molti di essi erano stati assunti con rapporti di brevissima durata nel periodo delle festività natalizie.

La maggior parte, e cioè il 59%, ha, a meno di un anno di distanza, un altro lavoro non più come apprendista.

A dispetto dei timori circa il rischio che la breve durata dei rapporti di lavoro durante l'apprendistato possa perpetrarsi nelle esperienze successive, introducendo i giovani verso percorsi lavorativi di tipo precario, dall'indagine risulta che solo il 15% degli ex apprendisti reinseriti nel mercato del lavoro abbiano trovato un'occupazione a termine (dei quali appena 1,27% di tipo interinale). La quota sale al 17% se si considerano anche le collaborazioni coordinate continuative. Nel 5,9% al rapporto di apprendistato è seguito un contratto di formazione lavoro. La fetta più consistente, cioè oltre il 70%, è stato assunto a tempo indeterminato (o tale viene percepito soggettivamente il rapporto). A questi si aggiunge una quota pari al 4% che sono approdati a un lavoro in proprio o sono diventati soci di una cooperativa.

Meno soddisfacenti sono i risultati se si guarda all'aspetto qualitativo.

Il 39% degli occupati è stato assunto in un settore di attività diverso da quello in cui lavorava come apprendista. La stessa quota ha una qualifica diversa. Sotto il profilo della regolarizzazione del rapporto, inoltre, il 95% dichiara che il proprio datore versa regolarmente i contributi; quelli che sanno per certo che i contributi non vengono versati o si trincerano dietro il "non so" sono appena il 5%, ma è noto che per domande di questo genere il livello di attendibilità della risposta è molto basso.

Malgrado gli aspetti oggettivi di non coerenza fra tipo di lavoro prima e dopo, il 74% dichiara che l'esperienza fatta nell'apprendistato gli è servita per il lavoro attuale.

Tab. 8 – Giovani che erano apprendisti al 31 decembre 2000 e non più apprendisti un anno dopo, secondo la frequenza o meno di un corso di formazione esterna e la condizione alla data dell'intervista

Esito un anno dopo (dicembre 2001)	*Hanno frequentato un corso formazione esterna*			
	Si	*No*	*Totale %*	*Totale v.a.*
Studente a tempo pieno	18,8	27,6	27,0	218
Occupato	72,9	57,8	58,7	473
Disoccupato ricerca ultimo mese	2,1	7,6	7,3	59
Disoccupato ricerca mesi preced.	2,1	2,1	2,1	17
Non occupato disponibile a lavorare a particolari condizioni			0,5	4
Non occupato altri motivi	4,2	2,4	4,3	35
Totale	48	758	100,0	806

Fonte: Veneto lavoro, indagine diretta

Tab. 9 – Giovani che erano apprendisti al 31 decembre 2000 e non più apprendisti un anno dopo, secondo la frequenza o meno di formazione esterna e il tipo di contratto alla data dell'intervista

Esito un anno dopo (dicembre 2001)	*Hanno frequentato un corso formazione esterna*			
	Si	*No*	*Totale %*	*Totale v.a.*
Contratto di lavoro interinale		1,4	1,3	6
Altro contratto a tempo determinato	11,4	14,2	14,0	66
Collaborazione continuativa	2,9	1,8	1,9	9
Contratto a tempo indeterminato	80,0	71,2	71,9	340
Lavoro indipendente	5,7	4,1	4,0	19
Altro	2,9	0,9	1,1	5
Totale	35	438	100,0	473

Fonte: Veneto lavoro, indagine diretta

La formazione esterna

Degli ex apprendisti intervistati solo il 6% ha frequentato i corsi di formazione esterna ex lege 196/97. Una quota di poco inferiore (4,7%) è stata convocata al corso, ma non si è presentata.

Il numero dei frequentanti intervistati è troppo esiguo per poter scendere in approfondimenti qualitativi sull'impatto della formazione. Se ne dà qui di seguito solo qualche accenno.

Fra i partecipanti il 15% ha incontrato difficoltà in azienda (nel 16% dei casi perché il corso è stato effettuato in un periodo dell'anno in cui c'era una punta di lavoro, nel 6% dei casi perché l'orario del corso non si conciliava con quello del lavoro) e il 4% ha avuto difficoltà di accesso. Il 13% ha frequentato solo una parte del corso; nella maggior parte dei casi l'interruzione è avvenuta per conseguimento della qualifica o per cessazione del rapporto di apprendistato; solo nel 32% dei casi l'apprendista non ha più voluto andare o il datore di lavoro gli ha detto di non andare.

Per quanto riguarda gli aspetti soggettivi di valutazione il 71% ha giudicato utili gli insegnamenti impartiti, ma il 50% ha dichiarato che conosceva già gli argomenti trattati. Come risulta anche da altre interviste (cfr. Cusinato, Nicoli, Salatin, 2001) gli argomenti che i giovani desidererebbero più approfondire sono le materie specifiche che riguardano il lavoro che svolgono, seguite dalle leggi che regolano i diritti e i doveri dei lavoratori. Altre tematiche di tipo trasversale, quali le competenze relazionali, le norme di sicurezza sul lavoro, le materie di cultura generale, suscitano meno interesse nei giovani.

Gli esiti della formazione esterna

È interessante confrontare gli esiti occupazionali degli apprendisti che hanno frequentato corsi di formazione esterna con quelli di chi non ha frequentato.

A fronte del dato precedentemente citato di un tasso di disoccupazione del 7% a meno 12 mesi di distanza per gli ex-apprendisti in complesso, quelli che hanno seguito corsi di formazione nel 2001 hanno un tasso di disoccupazione pari appena al 2%. Invece la quota di ritorno ai banchi di scuola è maggiore per chi non ha partecipato ai corsi (28%) che per i partecipanti (19%). Il tasso di occupazione di questi ultimi diventa, di conseguenza molto più elevato: 73% contro 58%.

È anche leggibile, seppur in misura più contenuta, un effetto sotto il profilo della stabilizzazione del lavoro: fra gli attuali occupati che hanno frequentato un corso durante la precedente esperienza di apprendistato l'80% ha un contratto a tempo indeterminato; per chi non ha frequentato la percentuale scende al 76%; è minima (68%) fra chi non era nemmeno a conoscenza dell'obbligo di formazione esterna per apprendisti (circa 64% degli intervistati).

Conclusioni

Fino a che punto questi risultati sono da considerare come indicatori di successo della formazione esterna?

In effetti, anche a prescindere dalle obiezioni derivanti dalla dimensione esigua del campione intervistato, i dubbi sono giustificati.

Gli elevati tassi di non partecipazione riscontrati dicono che esiste una selezione di fatto fra gli apprendisti che hanno fatto formazione esterna e quelli che non l'hanno fatta. I primi sono certamente i più motivati: se hanno partecipato ai corsi vuol dire avevano avuto un rapporto meno difficile con la scuola e che la durata del rapporto di apprendistato è stata tale da consentire loro la frequenza.

Inoltre nell'attuale fase, in cui non ci sono ancora verifiche e sanzioni per gli imprenditori che eludono l'obbligo formativo (niente agevolazioni contributive), quelli che hanno agevolato la partecipazione degli apprendisti ai corsi sono i più interessati alla formazione, in quanto hanno intenzione di qualificare l'apprendista e stabiliz-

zarne il rapporto al termine, usufruendo, in tal modo, di un ulteriore periodo di sgravi contributivi.

Stando così le cose, l'esito più favorevole del primo gruppo è scontato in partenza ed è difficile trarne conclusioni generalizzabili

Riferimenti bibliografici

Commissione Europea (1995), *Insegnare e apprendere. Verso la società cognitiva*, Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità Europee.

Cusinato W., Nicoli D., Salatin A. (2001), "La formazione per il nuovo apprendistato nel comparto dell'artigianato veneto: primi risultati e prospettive", in Veneto lavoro, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2001*, Franco Angeli, Milano.

Boldrin A., de Angelini A. (2001), "L'apprendistato nel Veneto dopo la riforma", Veneto lavoro, *I tartufi*, 7.

de Angelini A. (2000), "Gli apprendisti nel Veneto e la loro articolazione per qualifiche e territorio", Rapporto progressivo n. 2, *Documenti dell'Osservatorio del mercato del lavoro*, 2.

Eurostat-Cedefop, 2001, *Transition entre le système éducatif et la vie active*, Luxembourg: Office des publications officiales des Communautés européennes.

A. de Angelini (2002), "L'apprendistato prima e dopo la riforma nel Veneto. Un'indagine sui percorsi lavorativi degli apprendisti", in Isfol, (a cura di C. Dell'Aringa) (2002), *Impact Evaluation Of The European Employment Strategy. La politica del lavoro italiana negli anni recenti*, in corso di pubblicazione.

D'Agostino S., Nobile D., Manfredda F. (2000), "Il sistema apprendistato", in *Professionalità*, settembre-ottobre, editrice La scuola, Brescia.

Giacinto E. (2001), *Le frontiere dell'apprendistato*, www.ildiariodellavoro.it.

Isfol (2001), *Il nuovo apprendistato. Rapporto 2000*, collana Isfol Strumenti e ricerche, Franco Angeli.

Isfol (2001), *I nuovi apprendisti e la formazione*, Roma.

Ocse (1998), Esami delle politiche dell'istruzione: Italia, Roma, Armando.

Valentini M. (2001), "Caratteristiche dei contratti di formazione lavoro e apprendistato; prime analisi", paper presentato al Workshop organizzato dall'Università di Siena nell'ambito del Progetto nazionale di ricerca Murst, Occupazione e disoccupazione in Italia: misure ed analisi dei comportamenti, Siena, 21-22 giugno.

I lavoratori in mobilità: informazioni dagli archivi dei Centri per l'impiego

di Adriano Paggiaro

1. Introduzione

L'analisi dei percorsi lavorativi dei lavoratori in mobilità è stata condotta nei precedenti *Rapporti* sulla base degli archivi amministrativi delle "Liste di mobilità" (si veda, tra gli altri, Gobitti, 1997). Tale fonte informativa, con finalità legate alla gestione corrente del programma, si è però rivelata incompleta ai fini di un adeguato monitoraggio del fenomeno.

Una fonte che consente di ottenere informazioni aggiuntive sulle storie lavorative degli individui iscritti alle Liste è costituita dagli archivi Netlabor dei Centri per l'impiego (nel seguito Cpi). Per una descrizione delle caratteristiche di Netlabor e delle sue potenzialità applicative si veda Trivellato (2001). Paggiaro e Trivellato (2001) presentano alcune prime indicazioni provenienti dall'integrazione delle due fonti. L'evidenza che se ne trae è una buona affidabilità dell'archivio delle Liste per le informazioni relative all'ingresso dei lavoratori in lista, ma una sua scarsa efficacia nel monitorarne i successivi eventi lavorativi. Le conseguenze principali sono una forte sottostima del numero di transizioni verso un'occupazione permanente sperimentate dagli iscritti e l'impossibilità di osservare episodi di occupazione temporanea.

In questo lavoro, si presentano i risultati definitivi provenienti dall'abbinamento delle due fonti, mettendo in risalto la portata informativa del database integrato che ne consegue, e le notevoli differenze rispetto alla letteratura precedente sul programma. L'approccio è dunque descrittivo e non si propone una valutazione degli effetti del programma "Liste di mobilità". Si vedano Paggiaro e Trivellato (2001, 2002) per esercizi di valutazione a partire dalle fonti disponibili.

I vantaggi principali conseguenti dall'abbinamento, ed in particolare dallo sfruttamento degli archivi Netlabor, sono: (a) la ricostruzione della storia lavorativa degli iscritti per il periodo di loro perma-

nenza nella lista, compresi gli episodi di occupazione a tempo determinato; (b) l'estensione della finestra di osservazione, con il conseguente notevole incremento del numero di episodi completi, ossia osservati fino alla loro conclusione; (c) la possibilità di ricostruire la storia lavorativa precedente e, per una quota significativa di lavoratori, una parte di quella successiva al periodo di iscrizione alle Liste.

In questa sede, si presentano i risultati descrittivi relativi ai punti (a) e (b), per gli iscritti alle Liste di mobilità di tre province del Veneto, Belluno, Treviso e Vicenza, nel periodo 1 gennaio 1995 - 30 aprile 1999. Nella sez. 2 si definiscono le caratteristiche principali del programma. La sez. 3 presenta problematiche e risultati dell'abbinamento fra le due fonti. Nella sez. 4 si descrivono i percorsi lavorativi che è possibile ricostruire a partire dai dati abbinati, e le principali evidenze descrittive sulle transizioni all'occupazione a tempo indeterminato. La sez. 5 presenta la distribuzione delle durate di permanenza complessiva nella lista, mentre la sez. 6 si sofferma su un'analisi più dettagliata delle differenti tipologie di percorsi lavorativi previsti dal programma e dell'incidenza degli episodi di occupazione a tempo determinato. La sez. 7, infine, presenta le principali conclusioni sulle potenzialità della base di dati abbinata.

2. Il programma Liste di mobilità

L'istituto della mobilità è stato introdotto in Italia nel 1991 e ha subìto successivamente alcune importanti modifiche. Si tratta di una politica del lavoro articolata, che combina una dimensione passiva di sostegno del reddito ad una parte dei lavoratori iscritti e una dimensione attiva di sostanziosi sussidi marginali all'occupazione. Nel seguito si richiamano le principali disposizioni vigenti nel periodo di interesse; per maggiori dettagli, si veda Brunello e Miniaci (1997).

Con la legge istitutiva 223/1991, le imprese con più di 15 addetti possono collocare i lavoratori in eccedenza in Liste di mobilità regionali. A partire dalla legge 236/1993, alle Liste possono iscriversi anche i lavoratori licenziati da imprese fino a 15 addetti, ma per essi l'iscrizione è volontaria e avviene tramite i Cpi. I tratti caratterizzanti del programma sono riassumibili in tre ordini di disposizioni, che attengono alla durata massima della permanenza in lista di mobilità, ai benefici per i lavoratori iscritti, ai benefici per le imprese

che assumono lavoratori iscritti. Durata massima dell'iscrizione in lista e benefici variano in funzione di due fattori: l'età del lavoratore al momento dell'ingresso in lista e la dimensione dell'impresa di provenienza.

La durata massima di permanenza in lista è pari a 1 anno per i lavoratori con meno di 40 anni, a 2 anni per i lavoratori fra 40 e 49 anni, a 3 anni per i lavoratori con più di 49 anni. È importante notare che i lavoratori restano iscritti alla lista anche qualora vengano assunti con un contratto a tempo determinato della durata massima di un anno o part time: in tali casi, la decorrenza del tempo di iscrizione viene "congelata" per un periodo totale pari, al più, alla durata massima ammessa (il periodo di iscrizione può così, al massimo, raddoppiare). Inoltre, i lavoratori di 50 e più anni, e con un'adeguata anzianità contributiva, possono sfruttare la cosiddetta "mobilità lunga", che comporta l'estensione della permanenza, e dei benefici connessi, fino al pensionamento.

I lavoratori iscritti provenienti da imprese con più di 15 addetti hanno diritto ad un sostegno del reddito, detto "indennità di mobilità". Tale indennità, pari all'80% della retribuzione dell'anno precedente, è corrisposta per il periodo di iscrizione alle Liste e quindi varia con l'età del lavoratore. Viene interrotta per il/i periodo/i di assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato. Va sottolineato che la dimensione dell'impresa di provenienza è il criterio chiave per l'ammissibilità del lavoratore al beneficio, poiché per i lavoratori licenziati da imprese fino a 15 addetti non è prevista alcuna indennità. Inoltre, nel quadro del welfare italiano l'entità del sostegno di reddito è significativa.

La componente di politica attiva del programma è legata ai benefici per i datori di lavoro che assumano lavoratori iscritti alle Liste. In primo luogo, l'impresa che assuma a tempo pieno e indeterminato un disoccupato in mobilità usufruisce per 18 mesi di un marcato taglio degli oneri sociali, analogo a quello previsto per gli apprendisti, con aliquota contributiva pari al 2,5% di quella standard. Il taglio degli oneri sociali, nella stessa misura, si applica anche nel caso di assunzione a tempo determinato, di durata massima di un anno. Inoltre, l'impresa può cumulare largamente queste riduzioni, assumendo un iscritto alle Liste inizialmente con un contratto a tempo determinato e trasformandolo poi a tempo indeterminato: in questo caso, il taglio agli oneri può raggiungere al massimo i due anni.

In secondo luogo, l'impresa che assume a tempo indeterminato riceve un bonus pari al 50% dell'indennità residua che sarebbe spettata al lavoratore in lista. Questa caratteristica del programma richiama lo schema di *benefit transfer* proposto da Snower (1994) ed è di sicuro interesse. La sua portata quale misura di politica attiva è tuttavia dubbia quando la si confronti con i benefici per il potenziale datore di lavoro derivanti dai tagli negli oneri contributivi e dalla possibilità di loro cumulo.

Le analisi possibili sull'efficacia del programma sono, ovviamente, condizionate dalla base informativa disponibile. Il programma era inizialmente gestito dalle Agenzie regionali per l'impiego, oggi rimpiazzate da analoghi organismi istituiti dalle singole Regioni. I dati sono raccolti in funzione dell'amministrazione corrente del programma, *in primis* l'ammissione alle Liste, sicché gli archivi regionali sono privi di informazioni chiave per un suo adeguato monitoraggio, e ancor più per valutazioni del suo impatto.

Per ciascun lavoratore iscritto alle Liste di mobilità, l'archivio per il Veneto registra informazioni su alcune caratteristiche socio-demografiche (genere, età, istruzione, provincia di residenza), settore dell'impresa di provenienza, posizione lavorativa nella stessa, data di iscrizione alla lista, diritto o meno all'indennità di mobilità. Il lavoratore viene poi seguito per il periodo di permanenza, durante il quale è possibile osservare (a) un'assunzione a tempo indeterminato o, al termine, (b) l'uscita dalla lista per decorrenza del periodo massimo ammissibile. Se non si osserva nessuno dei due eventi, (c) il lavoratore è ancora iscritto alla lista. Le informazioni aggiuntive che se ne traggono sono pertanto la durata della permanenza in lista e lo stato corrente nella lista: avviato a tempo indeterminato, decaduto o ancora in lista.

Ne risulta l'impossibilità di individuare e misurare adeguatamente gli eventuali episodi di occupazione a tempo determinato sperimentati durante il periodo di iscrizione alle Liste, per cui tutti gli studi svolti sinora conducono l'analisi delle transizioni in uno spazio a due stati: iscritto alle Liste e avviato a tempo indeterminato. In tal modo, si trascura di considerare che episodi di permanenza nella lista di uguale durata possono celare situazioni profondamente diverse: al limite, sola disoccupazione o solo lavoro a tempo determinato. È su questa carenza (e altre analoghe) degli archivi regionali delle Liste di mobilità che si fissa l'attenzione nel seguito, mirando a porvi rimedio, almeno in parte, tramite abbinamento con Netlabor.

3. L'abbinamento fra Netlabor e Liste di mobilità

L'universo di riferimento comprende tutti gli iscritti alle Liste di mobilità nel Veneto a partire dall'entrata in vigore del programma, contenuti nel relativo database regionale. Tuttavia, ragioni legate alla qualità dei dati (Paggiaro e Trivellato, 2001) hanno portato a considerare esclusivamente un sottoinsieme per il quale le informazioni possono essere considerate attendibili, sia dal punto di vista geografico che temporale. In particolare, si restringe l'attenzione ai record relativi alle iscrizioni alle Liste (a) nel periodo gennaio 1995 - aprile 1999, (b) nelle province di Belluno, Treviso e Vicenza.

Il totale di iscritti che ne risulta è pari a 15.082. Tuttavia, fra questi sono presenti 210 lavoratori che nelle Liste sono segnalati come cancellati, sospesi o iscritti per errore, e sono solitamente esclusi dalle analisi del fenomeno. Le successive analisi sono pertanto limitate alle 14.872 iscrizioni alle Liste che risultano regolari.

Paggiaro e Trivellato (2001) presentano i risultati di un'analisi preliminare delle possibilità offerte dall'abbinamento delle Liste di mobilità con gli archivi Netlabor. Le evidenze principali, per quanto riguarda la qualità dei dati presenti negli archivi delle Liste, sono: (i) un'elevata affidabilità della data di ingresso in lista; (ii) uno scarso riscontro per quanto riguarda la gestione successiva degli eventi rilevanti per l'iscrizione (assunzioni a tempo determinato o indeterminato). Si rinvia alla successiva tab. 2 per alcune indicazioni sul confronto fra le informazioni presenti nei due archivi. Sulla base di tali indicazioni, questo lavoro si differenzia dai precedenti in quanto la ricostruzione degli eventi accaduti nel periodo di iscrizione dipende esclusivamente dalle informazioni presenti in Netlabor.

La qualità dei dati provenienti da Netlabor è crescente nel tempo, ed il momento a partire dal quale le informazioni sono affidabili varia in relazione ai Cpi di provenienza. L'assunzione di base per l'abbinamento è che la presenza in Netlabor dell'evento di entrata in mobilità garantisca una sufficiente affidabilità per le informazioni rilevate nel periodo successivo. Fra i lavoratori per i quali invece l'evento non si trova, gran parte presenta esclusivamente episodi successivi, per cui non è possibile definire un momento a partire dal quale ritenere affidabili le informazioni. Nel seguito, si considerano pertanto "abbinati" esclusivamente gli iscritti per i quali è possibile individuare in Netlabor un evento di licenziamento corrispondente alla data di messa in mobilità.

Tab. 1 – Abbinamento fra gli archivi delle Liste di mobilità e Netlabor; iscritti nelle province di Belluno, Treviso e Vicenza (1.1.1995 - 30.4.1999), per provincia, anno di iscrizione, sesso e indennità

		Belluno	*Treviso*	*Vicenza*	*Totale*
Totale iscritti nelle Liste		1.853	7.777	5.452	15.082
Cancellati, sospesi, iscritti per errore		42	118	50	210
Totale iscritti da abbinare		1.811	7.659	5.402	14.872
Non abbinati		112	853	1,146	2.111
Totale abbinati		1.699	6.806	4.256	12.761
(percentuale)		(93,8)	(88,9)	(78,8)	(85,8)
Per fase di abbinamento					
Fase a:	Non iscritti a Netlabor	35	149	110	294
	Iscritti a Netlabor	1.776	7.510	5.292	14.578
	(perc. sul totale da abb.)	(98,1)	(98,1)	(98,0)	(98,0)
Fase b:	Senza eventi lavorativi	9	132	245	386
	Con eventi lavorativi	1.767	7.378	5.047	14.192
	(perc. sul totale da abb.)	(97,6)	(96,3)	(93,4)	(95,4)
Fase c:	Senza episodio di ingresso	68	572	791	1.431
Per anno di iscrizione					
1995:	iscritti da abbinare	210	1.463	1.282	2.955
	abbinati	179	1.092	477	1.748
	(percentuale)	(85,2)	(74,6)	(37,2)	(59,1)
1996:	iscritti da abbinare	332	1.648	1.137	3.117
	abbinati	290	1.388	963	2.641
	(percentuale)	(87,3)	(84,2)	(84,7)	(84,7)
1997:	iscritti da abbinare	570	1.935	1.297	3.802
	abbinati	553	1.824	1.204	3.581
	(percentuale)	(97,0)	(94,3)	(92,8)	(94,2)
1998:	iscritti da abbinare	430	1.791	1.204	3.425
	abbinati	417	1.713	1.152	3.282
	(percentuale)	(97,0)	(95,6)	(95,7)	(95,8)
1999:	iscritti da abbinare	269	822	482	1.573
	abbinati	260	789	460	1.509
	(percentuale)	(96,7)	(96,0)	(95,4)	(95,9)
Per sesso e indennità di mobilità					
M con:	iscritti da abbinare	512	1.811	1.242	3.565
	abbinati	471	1.560	818	2.849
	(percentuale)	(92,0)	(86,1)	(65,9)	(79,9)
F con:	iscritti da abbinare	419	1.857	1.760	4.036
	abbinati	399	1.625	1.360	3.384
	(percentuale)	(95,2)	(87,5)	(77,3)	(83,8)
M senza:	iscritti da abbinare	388	1.108	641	2.137
	abbinati	359	1.015	545	1.919
	(percentuale)	(92,5)	(91,6)	(85,0)	(89,8)
F senza:	iscritti da abbinare	492	2.883	1.759	5.134
	abbinati	470	2.606	1.533	4.609
	(percentuale)	(95,5)	(90,4)	(87,1)	(89,8)

La tab. 1 presenta i risultati principali di tale abbinamento. Complessivamente, l'episodio di entrata in mobilità viene individuato per 12.761 (86%) dei 14.872 iscritti potenzialmente abbinabili. I motivi principali dei mancati abbinamenti sono più chiari se si delineano i dettagli delle varie fasi: (a) abbinamento esatto di record fra gli iscritti alle Liste di mobilità e gli iscritti ai relativi Cpi in Netlabor; (b) acquisizione degli eventi lavorativi (assunzione, licenziamento, ecc.) registrati in Netlabor e ricostruzione dei percorsi lavorativi individuali a partire dai singoli eventi; (c) individuazione dell'evento di ingresso nelle Liste di mobilità.

Il tasso di abbinamento fra i due archivi di iscritti (si veda l'Appendice per una dettagliata definizione del metodo e delle chiavi di abbinamento utilizzate) raggiunge il 98% dei casi, è costante nelle tre province e non presenta alcun effetto di selezione nelle variabili di interesse. Complessivamente, si individuano 14.578 iscritti ai Cpi.

Al secondo passo, e in modo ancora più accentuato al terzo, si hanno invece risultati differenti nelle tre province. A Belluno, per la quasi totalità degli abbinati si registra almeno un evento lavorativo negli archivi Netlabor, e la quota di abbinati complessiva è vicina al 94%. Al contrario, a Treviso, e soprattutto a Vicenza, vi è una quota non trascurabile di individui per i quali non si osserva alcun evento lavorativo, e per quote elevate di iscritti (il 15% a Vicenza) non è possibile individuare l'evento di entrata presente nelle Liste. Complessivamente, la quota di abbinati è l'89% a Treviso ed il 79% a Vicenza.

Di estremo interesse per valutare la qualità dei dati disponibili è l'analisi disaggregata per anno di iscrizione alle Liste. Vi è infatti la conferma di un progressivo miglioramento nel tempo dell'affidabilità complessiva di Netlabor. Fra gli iscritti nel 1995, è possibile individuare l'evento di ingresso in lista solo per il 59%, e la quota si riduce al 37% per la provincia di Vicenza. Nel 1996 la quota sale all'85%, per poi stabilizzarsi attorno al 95% negli anni successivi. Inoltre, la provincia di Belluno rimane la più affidabile, ma le differenze territoriali si riducono notevolmente a partire già dal 1996.

Il tasso di abbinamento è influenzato anche dalle differenti modalità di iscrizione alle Liste. Coloro che sono licenziati da imprese con più di 15 addetti (che percepiscono indennità), presentano infatti tassi notevolmente più bassi di abbinamento, soprattutto a Vicenza. In particolare, vi è spesso evidenza di mancato abbinamento per blocchi di lavoratori licenziati dalla medesima azienda, che non pre-

senta regolarmente la comunicazione al rispettivo Cpi. Questo può spiegare in parte le differenze rispetto ai lavoratori provenienti da imprese piccole, che si iscrivono volontariamente e direttamente nei Cpi. Complessivamente, si abbina il 90% dei lavoratori senza indennità, mentre la quota scende poco sopra l'80% per coloro che provengono da imprese grandi. Anche le differenze per sesso sono superiori per i lavoratori con indennità, con un numero inferiore di maschi abbinati. In particolare, a Vicenza si abbinano il 66% dei maschi contro il 77% delle femmine.

4. Analisi della permanenza in lista degli abbinati

Per i motivi di qualità dei dati descritti in precedenza, una volta definito l'evento di ingresso in mobilità la ricostruzione dei percorsi lavorativi successivi è basata esclusivamente sugli archivi Netlabor. Rispetto ai lavori precedenti, si è pertanto deciso di non utilizzare le ulteriori lacunose informazioni presenti nelle Liste. Paggiaro e Trivellato (2001) utilizzano gli eventi rilevati in Netlabor esclusivamente come integrazione alle informazioni presenti nelle Liste, dalle quali proviene anche la data di uscita in caso di avviamento a tempo indeterminato o censura per termine del periodo di osservazione. La scelta di non utilizzare tali informazioni conduce a non considerare le poche transizioni rilevate esclusivamente dalle Liste, ma soprattutto consente di estendere la finestra di osservazione utilizzando l'intera informazione di Netlabor fino a tutto l'anno 2000.

Rispetto alla ricostruzione effettuata in Paggiaro e Trivellato (2001), si è deciso un trattamento delle singole tipologie degli episodi più in linea con quello previsto dalla legge e, nelle situazioni dubbie, dalla prassi. In particolare, l'attenzione si è concentrata sulla distinzione fra gli episodi che prevedono l'uscita dalla lista e quelli che, bloccando il trascorrere dei termini, consentono invece di mantenere i diritti per quanto riguarda indennità, bonus e sgravi per le aziende. Specificamente: (a) si considerano equivalenti agli avviati a tempo indeterminato coloro che sono assunti come apprendisti o con part-time superiori alle 20 ore settimanali; (b) si considerano invece equivalenti ai contratti a tempo determinato i contratti di formazione lavoro ed i part-time con meno di 20 ore settimanali.

Tab. 2 – Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, per stato osservato nelle Liste di mobilità (% per colonna)

	Stato osservato nelle Liste di mobilità												*Totale*	
	Avviati a tempo indeterminato		*Avviati con lavoro autonomo*		*Decaduti senza episodi di t.d.*		*Decaduti con episodi di t.d.*		*In lista (al 30/4/99) senza episodi di t.d.*		*In lista (al 30/4/99) con episodi di t.d.*			
	v.a.	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*
Avviati a t.i.	*3.828*	*92,2*	*38*	*43,7*	*638*	*26,2*	*539*	*47,8*	*892*	*30,6*	*1.353*	*66,1*	*7.288*	*57,1*
1. dirett. senza episodi t.d.	1.911	46,0	31	35,6	465	19,1	95	8,4	402	13,8	75	3,7	2.979	23,3
2. con t.d. trasformati	1.621	39,1	2	2,3	133	5,5	318	28,2	398	13,6	1.084	53,0	3.556	27,9
3. con t.d. non trasf.	296	7,1	5	5,7	40	1,6	126	11,2	92	3,2	194	9,5	753	5,9
Decaduti	*299*	*7,2*	*48*	*55,2*	*1.790*	*73,6*	*587*	*52,1*	*1.229*	*42,1*	*469*	*22,9*	*4.422*	*34,7*
4. con t.d. in corso	114	2,7	1	1,1	83	3,4	233	20,7	40	1,4	189	9,2	660	5,2
5. con t.d. conclusi	28	0,7	3	3,4	72	3,0	287	25,5	106	3,6	253	12,4	749	5,9
6. senza t.d.	157	3,8	44	50,6	1.635	67,3	67	5,9	1.083	37,1	27	1,3	3.013	23,6
In lista (al 31/12/2000)	*23*	*0,6*	*1*	*1,1*	*3*	*0,1*	*1*	*0,1*	*798*	*27,3*	*225*	*11,0*	*1.051*	*8,2*
7. con t.d. in corso	20	0,5	0	0,0	2	0,1	0	0,0	179	6,1	128	6,3	329	2,6
8. con t.d. conclusi	3	0,1	0	0,0	1	0,0	1	0,1	81	2,8	95	4,6	181	1,4
9. senza t.d.	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0	538	18,4	2	0,1	541	4,2
Totale	*4.150*	*32,5*	*87*	*0,7*	*2.431*	*19,1*	*1.127*	*8,8*	*2.919*	*22,9*	*2.047*	*16,0*	*12.761*	*100,0*

La tab. 2 mostra le tipologie di percorso lavorativo ricostruite per i 12.761 abbinati, e permette inoltre un'analisi dettagliata delle differenti informazioni a livello aggregato provenienti da Netlabor e dagli arhivi delle Liste. La ricostruzione dei percorsi lavorativi avviene seondo una tipologia che distingue coloro che risultano avviati a tempo ineterminato, decaduti per decorrenza dei termini massimi consentiti, oppure ancora in lista al termine del periodo di osservazione in Netlabor, 31/12/2000. Per ognuna di queste classificazioni principali si distinguono tre sottoclassi, per mettere in luce come imprese e lavoratori utilizzino le diverse opportunità offerte dal programma.

Per gli avviati, la distinzione è fra (1) transizioni dirette verso un'occupazione a tempo indeterminato; (2) episodi di lavoro a tempo determinato che, alla conclusione, sono trasformati in contratti a tempo indeterminato; (3) percorsi contraddistinti da uno o più lavori a tempo determinato e da un avviamento a tempo indeterminato, che non risulta tuttavia dalla trasformazione del precedente rapporto di lavoro. Per i decaduti, invece, la distinzione è fra (4) coloro che hanno un episodio a tempo determinato in corso al termine del periodo massimo consentito di iscrizione (una volta superata la durata massima consentita per tali episodi, il tempo di iscrizione alla lista ricomincia a trascorrere, ma è ancora possibile ottenere contratti a tempo determinato); (5) coloro che hanno
sperimentato episodi a tempo determinato ma al momento dello scadere del termine non risultano occupati; (6) lavoratori che trascorrono l'intero periodo consentito senza alcuna occupazione. La medesima suddivisione avviene anche per coloro che sono ancora in lista, rispettivamente ai punti 7, 8 e 9.

Complessivamente, per il 57% degli iscritti si registra un avviamento a tempo indeterminato, il 35% termina il periodo massimo di permanenza senza essere avviato, mentre solo l'8% è ancora in lista al 31/12/2000. Sono evidenti le differenze con i dati provenienti dalle Liste, con il 33% di avviati, il 28% di decaduti e il 39% ancora in lista al 30/4/1999. L'atteso aumento del numero di episodi che possono essere osservati per intero (dal 61% al 92%), legato all'estensione del periodo di osservazione, è associato ad un ridotto aumento della quota di decaduti (25%), contro un aumento del 72% del numero di transitati.

L'analisi delle distribuzioni per colonna della tab. 2 mostra come la principale causa di questo incremento sia il fatto che Netlabor registra avviamenti a tempo indeterminato non segnalati nelle Liste.

La prima colonna mostra come più del 92% delle transizioni a tempo indeterminato rilevate dalle Liste siano anche osservate in Netlabor (in gran parte nella medesima data). Fra i casi restanti, circa la metà sono errori nello stato rilevato nelle Liste, relativi a episodi che non dovrebbero portare a transizione, come part-time inferiori alle 20 ore e contratti di formazione lavoro. Rimangono pertanto inferiori al 4% gli episodi non trovati in Netlabor fra quelli osservati nelle Liste.

Per coloro che dagli archivi delle Liste risultano aver intrapreso un'attività autonoma, è necessario considerare che questa non fa parte dell'universo coperto da Netlabor. Tuttavia, nel 44% dei casi si rilevano in Netlabor eventi di transizione a tempo indeterminato, corrispondenti all'ingresso in cooperative. Fra i rimanenti, gran parte risultano invece decaduti senza alcun episodio. Il numero limitato di episodi persi in senso assoluto, e la coerenza complessiva delle scelte nell'abbinamento, hanno portato a non considerare le informazioni presenti nelle Liste nemmeno per questa particolare tipologia di percorso lavorativo.

Fra gli iscritti per i quali nelle Liste non risulta alcun episodio lavorativo, nel 26% dei casi si osserva in Netlabor una transizione a tempo indeterminato, nel 6% si osservano solo contratti a tempo determinato, mentre più di due terzi sono coerenti con lo stato osservato nelle Liste.

Per coloro che nelle Liste risultano decaduti con episodi a tempo determinato, la quota di transizioni osservate in Netlabor raggiunge il 48%. Risultano coerenti il 46%, mentre per il 6% non si osserva alcun episodio.

Per quanto riguarda coloro che risultavano ancora in lista al 30 aprile 1999 senza aver sperimentato alcun episodio, al 31 dicembre 2000 era ancora iscritto il 27%, mentre il 31% risultava essere transitato. Il 37% esce dalla lista senza avviamenti, il 5% con contratti a tempo determinato.

Infine, i censurati nelle Liste con precedenti episodi di lavoro a tempo determinato risultano in Netlabor ancora in lista solo nell'11%, decaduti nel 23%, avviati nel 66% dei casi. Pare interessante segnalare che più di metà dei contratti a tempo determinato in corso al 30/4/1999 risultano successivamente trasformati in modo permanente.

Un'altra potenzialità dell'abbinamento con Netlabor consiste nella possibilità di analizzare l'utilizzo dei contratti a tempo determinato, per i quali, come visto, le informazioni dalle Liste sono praticamente nulle. Limitandosi per il momento ad un'analisi aggregata dell'importanza di tale strumento nell'applicazione della legge, dalla tab. 2 si può notare come, nel periodo osservato, il 49% dei lavoratori iscritti sperimenti almeno un contratto a tempo determinato. Fra questi, più della metà (il 28% del totale) vede il rapporto trasformato in uno a tempo indeterminato. Se si considera che circa un sesto degli episodi a tempo determinato sono ancora in corso al momento della conclusione della finestra di osservazione, quasi il 70% degli episodi che si concludono durante il periodo di iscrizione in lista sono trasformati. Infine, si noti che quasi il 60% di coloro che transitano ad un'occupazione a tempo indeterminato ha sperimentato in precedenza almeno un episodio di lavoro a tempo determinato.

La tab. 3 presenta la disaggregazione dei percorsi lavorativi per anno di ingresso nelle Liste e consente analisi a diversi livelli. Innanzitutto, per i primi due anni è possibile osservare la conclusione dell'episodio di iscrizione alle Liste per la quasi totalità degli abbinati, eliminando i problemi di censura almeno per una parte del campione. Inoltre, è possibile una prima analisi descrittiva dell'evoluzione nell'utilizzo delle differenti modalità offerte dalla legge. Ad esempio, sembra esserci nel tempo un utilizzo crescente dei contratti a tempo determinato. Infatti, al netto degli effetti della differente proporzione di episodi censurati, la quota di avviati non sembra mostrare trend significativi, ma all'interno di questi la quota di coloro che hanno in precedenza sperimentato lavori temporanei è in forte crescita, da meno di metà fino ai due terzi. Un fenomeno simile, anche se meno evidente, sembra presente anche per coloro che sono decaduti o ancora in lista.

La tab. 4 consente di analizzare le differenze rilevate nei percorsi lavorativi di coloro che provengono da aziende con più o meno di 15 addetti, caratteristica che coincide con la possibilità di ricevere o meno l'indennità di mobilità. I risultati del confronto fra lavoratori con e senza indennità vanno comunque interpretati come puramente descrittivi, a causa dei problemi di assegnazione non casuale ai due differenti regimi previsti dal programma. Tale analisi viene infine condotta separatamente per maschi e femmine.

Tab. 3 – Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, per anno di iscrizione

	Anno di iscrizione alle Liste di mobilità									
	1995		*1996*		*1997*		*1998*		*1999*	
	v.a.	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*
Avviati a t.i.	1.026	58,7	1.541	58,3	2.152	60,1	1.793	54,6	776	51,4
1. senza t.d.	545	31,2	670	25,4	879	24,5	606	18,5	279	18,5
2. t.d. trasf.	376	21,5	728	27,6	1.053	29,4	983	30,0	416	27,6
3. t.d. non trasf.	105	6,0	143	5,4	220	6,1	204	6,2	81	5,4
Decaduti	721	41,2	1.092	41,3	1.355	37,8	1.010	30,8	244	16,2
4. t.d. in corso	92	5,3	177	6,7	197	5,5	194	5,9	0	0,0
5. t.d. conclusi	109	6,2	192	7,3	213	5,9	186	5,7	49	3,2
6. senza t.d.	520	29,7	723	27,4	945	26,4	630	19,2	195	12,9
In lista	1	0,1	8	0,3	74	2,1	479	14,6	489	32,4
7. t.d. in corso	1	0,1	5	0,2	43	1,2	116	3,5	164	10,9
8. t.d. conclusi	0	0,0	3	0,1	31	0,9	61	1,9	86	5,7
9. senza t.d.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	302	9,2	239	15,8
Totale	1.748	13,7	2.641	20,7	3.581	28,1	3.282	25,7	1.509	11,8

Tab. 4 – Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, per indennità e sesso

	Sesso e indennità di mobilità								*Totale*	
	Femmine con indennità		*Maschi con indennità*		*Femmine senza ind.*		*Maschi senza ind.*			
	v.a.	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*
Avviati a t.i.	1.495	44,2	1.697	59,6	2.663	57,8	1.433	74,7	7.288	57,1
1. senza t.d.	479	14,2	726	25,5	1.064	23,1	710	37,0	2.979	23,3
2. t.d. trasf.	879	26,0	784	27,5	1.323	28,7	570	29,7	3.556	27,9
3. t.d. non trasf.	137	4,0	187	6,6	276	6,0	153	8,0	753	5,9
Decaduti	1.487	43,9	843	29,6	1.696	36,8	396	20,6	4.422	34,7
4. t.d. in corso	153	4,5	78	2,7	349	7,6	80	4,2	660	5,2
5. t.d. conclusi	243	7,2	107	3,8	320	6,9	79	4,1	749	5,9
6. senza t.d.	1.091	32,2	658	23,1	1.027	22,3	237	12,4	3.013	23,6
In lista	402	11,9	309	10,8	250	5,4	90	4,7	1.051	8,2
7. t.d. in corso	94	2,8	59	2,1	138	3,0	38	2,0	329	2,6
8. t.d. conclusi	56	1,7	50	1,8	49	1,1	26	1,4	181	1,4
9. senza t.d.	252	7,4	200	7,0	63	1,4	26	1,4	541	4,2
Totale	3.384	26,5	2.849	22,4	4.609	36,1	1.919	15,0	12.761	100,0

L'evidenza principale è data dalla quota notevolmente superiore di avviati fra coloro che non ricevono indennità, anche al netto delle differenze nella quota di episodi censurati. Inoltre, per entrambi i regimi i maschi mostrano un tasso di transizione verso contratti a tempo indeterminato decisamente maggiore rispetto alle femmine. Per quanto riguarda i percorsi lavorativi, le femmine hanno una quota superiore di transizioni precedute da contratti a tempo determinato; una modalità che risulta in generale più frequente per coloro che non percepiscono indennità. Complessivamente, non ci sono differenze rilevanti per quanto riguarda i contratti temporanei trasformati in permanenti, mentre per le transizioni dirette si osservano differenze notevoli per regime e genere.

Per quanto riguarda i decaduti, una quota superiore di coloro che percepiscono indennità termina il periodo senza alcun episodio lavorativo, mentre le differenze per genere sono meno marcate che per gli avviati. Infine, si può notare che complessivamente sperimentano almeno un episodio lavorativo nel periodo di osservazione il 60% delle femmine e il 70% dei maschi con indennità, il 76% delle femmine e l'86% dei maschi che non percepiscono indennità di mobilità.

La tab. 5 presenta infine un'analisi differenziata per le tre classi di età rispetto alle quali è modulata una delle caratteristiche del programma, la durata massima di permanenza in lista. Si rimanda a Paggiaro e Trivellato (2001, 2002) per una descrizione delle possibilità di valutazione dell'efficacia del programma offerte dal confronto fra i percorsi lavorativi delle due classi più giovani. Gli iscritti con più di 49 anni, a causa dell'intensivo uso della mobilità lunga come prepensionamento, vanno invece analizzati separatamente.

La quota di avviati è molto simile per le prime due classi, mentre come atteso è notevolmente inferiore per il gruppo più anziano. È da notare però che per la quasi totalità dei più giovani è possibile osservare episodi completi di permanenza in lista, mentre per l'11% degli iscritti della classe di età intermedia tale episodio risulta censurato. Di conseguenza, per la classe 40-49 il numero dei decaduti è molto inferiore, ed il tasso di transizione fra gli episodi completi è superiore rispetto ai più giovani. Tuttavia, un confronto diretto non è possibile a causa del maggiore tempo di possibile permanenza in lista associato all'aumentare dell'età.

Tab. 5 – Percorsi lavorativi ricostruiti da Netlabor, per classe di età

	<40 anni		*40-49 anni*		*>49 anni*		*Totale*	
	v.a.	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*	*v.a.*	*%*
Avviati a t.i.	5.015	60,9	1.747	61,4	526	31,2	7.288	57,1
1. senza t.d.	2.049	24,9	689	24,2	241	14,3	2.979	23,3
2. t.d. trasf.	2.410	29,3	893	31,4	253	15,0	3.556	27,9
3. t.d. non trasf.	556	6,8	165	5,8	32	1,9	753	5,9
Decaduti	3.076	37,4	785	27,6	561	33,3	4.422	34,7
4. t.d. in corso	633	7,7	27	0,9	0	0,0	660	5,2
5. t.d. conclusi	558	6,8	139	4,9	52	3,1	749	5,9
6. senza t.d.	1.885	22,9	619	21,7	509	30,2	3.013	23,6
In lista	139	1,7	315	11,1	597	35,5	1.051	8,2
7. t.d. in corso	102	1,2	174	6,1	53	3,1	329	2,6
8. t.d. conclusi	37	0,4	70	2,5	74	4,4	181	1,4
9. senza t.d.	0	0,0	71	2,5	470	27,9	541	4,2
Totale	8.230	64,5	2.847	22,3	1.684	13,2	12.761	100,0

5. La durata complessiva di permanenza in lista

Un'analisi più dettagliata sulle modalità con cui la mobilità viene utilizzata da lavoratori ed imprese viene dalla distribuzione delle durate di permanenza nei vari stati previsti dalla legge. Le potenzialità informative aggiuntive della base di dati abbinata, rispetto alle sole informazioni provenienti dalle Liste, sono analizzate in due fasi: (i) in questa sezione, si analizzano la durata complessiva di iscrizione e le differenti informazioni fornite dalle Liste e da Netlabor rispetto agli avviamenti a tempo indeterminato; (ii) nella sezione 6, si utilizzano anche le informazioni che consentono di distinguere, nell'arco di permanenza nella lista, periodi di disoccupazione e di occupazione a tempo determinato.

La fig. 1 presenta la distribuzione della durata complessiva di permanenza in lista, senza distinguere fra periodi di disoccupazione e di occupazione temporanea, stimata a partire dai dati abbinati (colonna di sinistra) e dai soli archivi delle Liste (colonna di destra). La figura consente inoltre di analizzare le differenze fra le due fonti per le tre tipologie di percorsi precedentemente definite: avviati, decaduti, ancora in lista. Al fine di agevolare tali confronti, le distribuzioni hanno una scala comune per le due fonti, in termini di fre-

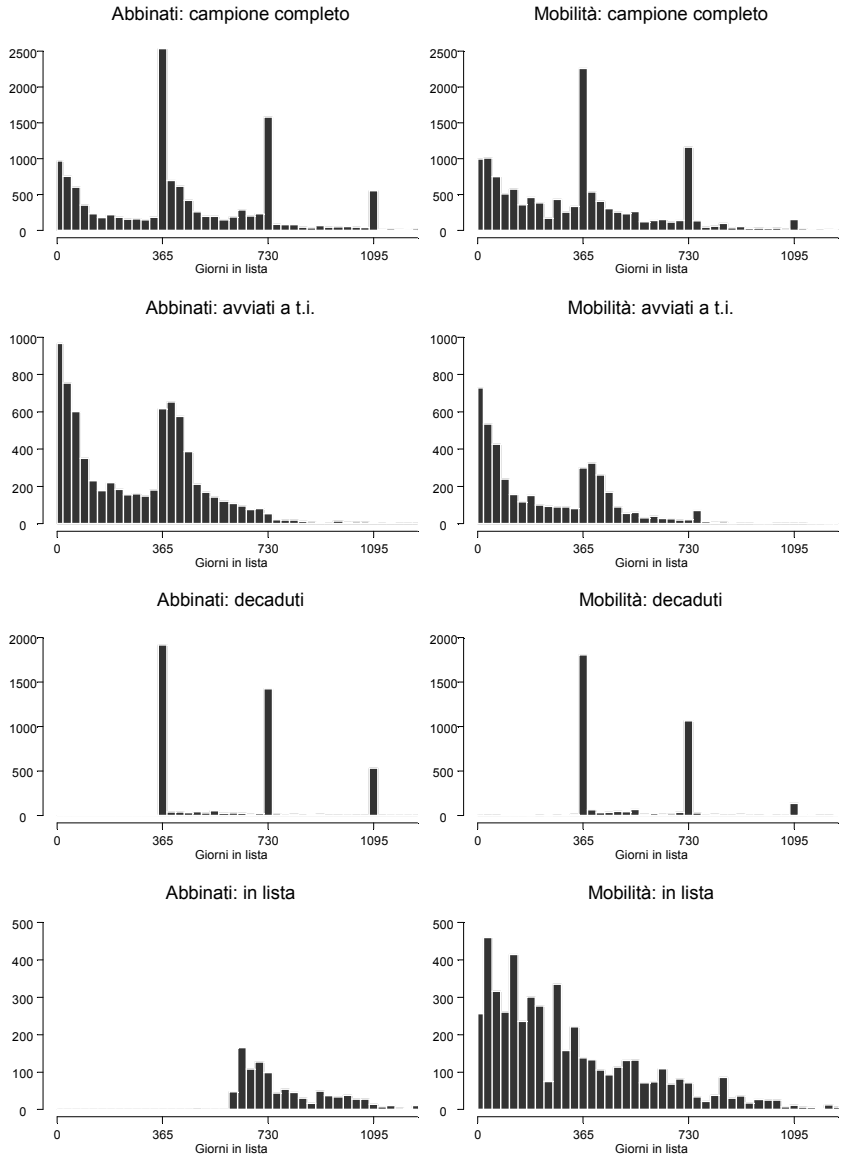
quenze assolute. Si noti, inoltre, che non sono visualizzate le poche durate superiori a 3 anni, che si rivelano comunque scarsamente rilevanti per le successive analisi.

La distribuzione complessiva presenta dei picchi in corrispondenza del primo, secondo e terzo anno, che rappresentano scadenze importanti nella modulazione del programma. Le durate al di fuori dei picchi sono inoltre concentrate principalmente nei primi mesi del primo e del secondo anno. La disaggregazione per tipologie di percorso lavorativo consente di evidenziare più dettagliatamente tali caratteristiche. Inoltre, in tal modo è possibile spiegare perché, a differenza di quanto segnalato in Paggiaro e Trivellato (2001), i picchi assumano un peso maggiore con i dati abbinati rispetto a quanto osservato nelle Liste.

La distribuzione per gli assunti a tempo indeterminato presenta un unico picco attorno ad un anno ed una concentrazione di durate all'inizio dei primi due anni. Nei lavori precedenti si segnalava come la presenza del picco al primo anno fosse potenzialmente compatibile con situazioni profondamente diverse: (a) assunzione diretta al termine del periodo massimo consentito, (b) assunzione immediata a tempo determinato con trasformazione a tempo indeterminato dopo circa un anno. Per le analisi che saranno presentate alla sez. 6, l'abbinamento con Netlabor consente di affermare che l'unica spiegazione accettabile è la seconda, per cui il picco è quasi esclusivamente relativo ad individui che sperimentano episodi di occupazione a tempo determinato. Il confronto fra le due fonti mostra distribuzioni simili, ma con valori assoluti molto superiori per i dati abbinati, confermando la crescita nella quota di transizioni osservata nella tab. 2.

La distribuzione per i decaduti presenta quasi esclusivamente i picchi ai multipli dell'anno, dovuti a due differenti ragioni: (a) come visto nella tab. 2, la maggioranza dei decaduti non presenta episodi a tempo determinato, per cui la permanenza complessiva coincide con la durata massima ammessa inizialmente; (b) nei casi in cui vi sono contratti a tempo determinato, questi durano in gran parte un anno o più, per cui la durata complessiva raddoppia. Tale spiegazione è confermata dall'ispezione delle distribuzioni per gruppo di età, qui non riportata, che mostra come i picchi siano distribuiti in modo diseguale al variare dei regimi del programma: è presente un picco dominante in corrispondenza della durata massima ammessa di permanenza in lista, e picchi inferiori in corrispondenza degli anni successivi, fino al massimo consentito per ognuna delle classi d'età.

Fig. 1 – Distribuzione della durata di permanenza in lista (in giorni)



Il confronto fra le due fonti mostra come i tre picchi siano più elevati in valore assoluto con i dati abbinati, e tale differenza è massima per i picchi relativi alle durate più lunghe. Questa evidenza, contraria a quella rilevata in Paggiaro e Trivellato (2001), è dovuta esclusivamente all'allungarsi della finestra di osservazione, con la possibilità di osservare una quota notevolmente superiore di episodi conclusi, soprattutto per quelli più lunghi. Rispetto a quanto osservato per gli avviati, comunque, l'aumento complessivo per i decaduti è notevolmente inferiore, confermando che gli episodi che nelle Liste risultano censurati si risolvono più spesso in una transizione a tempo indeterminato che nell'uscita dal programma senza avviamenti.

Infine, l'analisi della distribuzione delle durate censurate mostra come per i dati abbinati tali episodi siano, come atteso, tutti superiori ai 20 mesi. È infatti questo il tempo intercorrente fra il 30 aprile 1999, data dell'ultimo ingresso osservato, ed il 31 dicembre 2000, termine della finestra di osservazione in Netlabor. Il confronto fra le due fonti conferma come, in termini assoluti, il numero di durate censurate sia drasticamente diminuito. Si noti inoltre che, se ci si limita alle durate superiori ai 20 mesi, si osservano più episodi per i dati abbinati. Anche questo fatto è dovuto alla possibilità di osservare più a lungo gli episodi, poiché nelle Liste possono raggiungere durate lunghe solo gli iscritti nei primi anni, mentre gli altri vengono censurati ad aprile 1999 con durate più brevi.

6. Tipologie di percorso lavorativo durante la permanenza in lista

L'analisi delle transizioni a tempo indeterminato ha consentito finora di sfruttare due potenzialità del database abbinato, la maggiore qualità dei dati presenti in Netlabor e l'allungamento della finestra di osservazione; entrambe hanno portato ad un incremento delle transizioni osservate.

In questa sezione si analizza un altro importante segmento di informazione proveniente da Netlabor, la possibilità di scomporre la permanenza in lista in periodi, rispettivamente, di occupazione a tempo determinato e di disoccupazione. La tab. 6 e la fig. 2 forniscono rispettivamente il valore medio e la distribuzione della durata complessiva per ognuna delle tipologie di percorso lavorativo analiz-

zate, oltre alla scomposizione delle stesse in durata dell'effettiva disoccupazione e, invece, del tempo eventualmente trascorso con episodi di lavoro a tempo determinato.

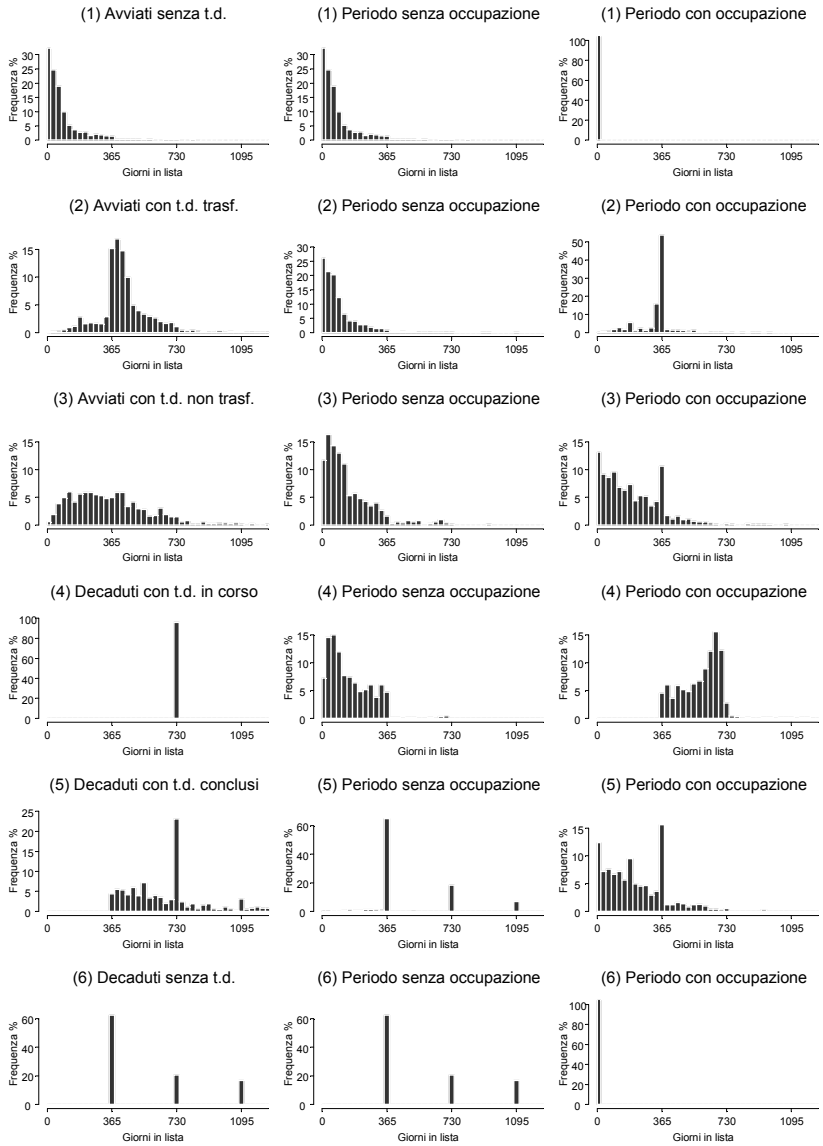
Una prima evidenza è che il 38% del tempo complessivamente trascorso in lista è tempo di lavoro con contratti temporanei. Il tempo medio trascorso senza occupazione, rilevante per il sostegno del reddito ai lavoratori iscritti, è di 276 giorni, mentre 170 sono in media trascorsi con occupazione a tempo determinato. Si noti che la notevole differenza rispetto a quanto riportato in Paggiaro e Trivellato (2001) è ancora una volta dovuta all'estensione del periodo di osservazione: il numero di episodi censurati è sceso all'8%, e soprattutto la loro lunghezza media è di molto superiore ai 2 anni, per cui si può assumere che le durate medie riportate in questo lavoro siano molto vicine a quelle complete.

Un'analisi congiunta di tab. 6 e fig. 2 consente di individuare importanti differenze nella distribuzione delle durate per differenti percorsi lavorativi.

Tab. 6 – Durata media (in giorni) di permanenza in lista, con o senza occupazione a tempo determinato, per tipologia di percorso lavorativo

	Permanenza in lista (% per riga)					*Totale*	
	Non occupato		*Occupato*		*Durata*		
	Durata	*%*	*Durata*	*%*	*totale*	*v.a.*	*%*
Avviati a t.i.	103,9	35,8	186,0	64,2	289,9	7.288	57,1
1. senza episodi t.d.	95,0	100,0	0,0	0,0	95,0	2.979	23,3
2. con t.d. trasformati	101,7	23,2	337,1	76,8	438,8	3.556	27,9
3. con t.d. non trasf.	150,3	41,9	208,0	58,1	358,3	753	5,9
Decaduti	487,5	79,2	128,0	20,8	615,5	4.422	34,7
4. con t.d. in corso	157,4	20,7	603,5	79,3	760,9	660	5,2
5. con t.d. conclusi	469,4	67,7	224,2	32,3	693,6	749	5,9
6. senza t.d.	564,3	100,0	0,0	0,0	564,3	3.013	23,6
In lista (al 31/12/2000)	577,3	70,6	240,3	29,4	817,6	1.051	8,2
7. con t.d. in corso	268,6	32,0	571,1	68,0	839,7	329	2,6
8. con t.d. conclusi	505,7	58,6	356,9	41,4	862,6	181	1,4
9. senza t.d.	789,0	100,0	0,0	0,0	789,0	541	4,2
Totale	275,8	61,8	170,4	38,2	446,2	12.761	100,0

Fig. 2 – Distribuzione della durata totale di permanenza in lista, con scomposizione in periodo con e senza occupazione a t.d. (in giorni), per tipologia di percorso lavorativo: solo episodi completi



Le durate medie di disoccupazione sono piuttosto brevi, vicine ai 100 giorni, per i lavoratori, complessivamente più di metà del campione, che risultano avviati a tempo indeterminato direttamente (tipologia 1 di percorso lavorativo) o tramite trasformazione di un precedente contratto temporaneo (2). Per questi ultimi, inoltre, la durata di tali contratti è fortemente concentrata attorno all'anno, con una media di 337 giorni. La durata complessiva di permanenza si distribuisce pertanto principalmente attorno ai primi mesi del secondo anno, e mediamente solo il 23% del tempo è trascorso in disoccupazione. È importante notare che la concentrazione attorno all'anno è una caratteristica esclusiva dei contratti a tempo determinato che vengono trasformati a tempo indeterminato.

Per i percorsi con contratti a tempo determinato che non vengono trasformati (3), i periodi complessivi di disoccupazione sono mediamente più lunghi. In particolare, i percorsi che, sia pure senza trasformazione, approdano a un avviamento a tempo indeterminato, mostrano una durata media complessiva della disoccupazione di 150 giorni, pari al 42% della permanenza media in lista. Inoltre, la distribuzione dei contratti a tempo determinato non trasformati presenta un picco meno evidente attorno al primo anno, e le durate complessive sono distribuite in modo piuttosto uniforme nei primi due anni.

Fra i decaduti, le durate di permanenza complessive sono ovviamente molto più lunghe, in quanto sono legate ai periodi massimi ammissibili. L'evidenza più chiara, come atteso, viene dalla distribuzione relativa ai decaduti senza aver sperimentato alcun episodio (6). In questo caso, le durate complessive coincidono con quelle massime ammesse per ciascun gruppo d'età.

Per i decaduti che hanno sperimentato episodi a tempo determinato che però si sono conclusi (5), il periodo senza occupazione è pari quasi sempre al massimo consentito, ed occupa in media più di due terzi della permanenza complessiva in lista. È interessante notare come, anche in questo caso, la distribuzione delle durate dei contratti conclusi presenti un limitato picco attorno all'anno, senza la forte concentrazione riscontrata per i contratti trasformati.

Gli episodi con contratti ancora in corso (4) mostrano durate piuttosto brevi di permanenza nella disoccupazione, con una media di 157 giorni, non molto distante da quella relativa a coloro che, concluso il contratto a tempo determinato senza trasformazione, vengono poi assunti prima della scadenza del periodo di iscrizione. Si

noti che, in questo caso, tali contratti coprono in media quasi l'80% della permanenza complessiva in lista.

Per gli episodi ancora in corso al termine della finestra di osservazione, si presentano solo le durate medie complessive, per costruzione molto elevate. Anche in questo caso è possibile comunque distinguere il peso diverso della disoccupazione quando non esistano episodi a tempo determinato (9), oppure quando esistano e siano (7) o non siano (8) in corso al momento della censura.

7. Conclusioni

Gli archivi amministrativi regionali delle "Liste di mobilità" presentano notevoli carenze, dovute principalmente alle differenti competenze dei vari enti coinvolti nella gestione complessiva del programma. In particolare, tali archivi si sono rivelati affidabili per quanto riguarda l'evento di ingresso in lista, ma denotano notevoli lacune nella registrazione degli eventi successivi. Una delle ragioni principali è che l'inserimento negli archivi è collegato all'attività dei Cpi, mentre il loro aggiornamento è privo di implicazioni sostanziali tanto per i lavoratori che per le imprese. L'erogazione dei benefici spetta infatti all'Inps, che li gestisce con archivi propri ed indipendenti.

L'integrazione degli archivi delle Liste con il sistema Netlabor dei Cpi ha consentito un notevole incremento nelle informazioni disponibili sugli iscritti al programma, per quanto riguarda la durata complessiva della permanenza in lista, il motivo dell'uscita dalla stessa, gli eventi occorsi nel periodo di iscrizione, la storia lavorativa precedente e successiva alla messa in mobilità.

In questo lavoro si sono presentati i principali risultati descrittivi relativi al periodo di permanenza nel programma per gli iscritti alle Liste di mobilità di tre province del Veneto, Belluno, Treviso e Vicenza, nel periodo 1 gennaio 1995 - 30 aprile 1999. In particolare, l'analisi è relativa a coloro per i quali si è individuato in Netlabor l'evento di ingresso in lista. La quota di tali abbinati è complessivamente dell'86%, con notevoli differenze per provincia ed anno di ingresso legate alla qualità dei dati provenienti dai singoli Cpi.

L'abbinamento con Netlabor consente, in primo luogo, di individuare un numero di transizioni all'occupazione a tempo indeterminato notevolmente superiore a quello documentato dagli archivi del

programma. Tale risultato è dovuto all'ampliamento di 20 mesi del periodo di osservazione consentito da Netlabor, ma anche ad un gran numero di episodi che non sono registrati dalle Liste.

In secondo luogo, nel periodo di iscrizione dei lavoratori alla lista frequenza e incidenza dei contratti di lavoro a tempo determinato sono tutt'altro che trascurabili: nel complesso, essi coprono oltre il 38% del tempo di permanenza in lista. Inoltre, le distribuzioni della durata di permanenza nella lista variano in misura apprezzabile in dipendenza delle diverse tipologie di percorsi lavorativi sperimentati dai lavoratori iscritti.

Dall'utilizzo del database integrato sono emerse evidenze descrittive sulle transizioni al lavoro degli iscritti alle Liste di mobilità differenti rispetto al tradizionale quadro offerto dall'analisi dei soli archivi delle Liste. Il numero di lavoratori iscritti che sperimentano un'occupazione è notevolmente superiore, per quanto riguarda sia gli avviamenti a tempo indeterminato sia gli episodi transitori di occupazione temporanea. Nel complesso, il 72% degli iscritti registra almeno un episodio di occupazione. Infine, quasi il 60% degli individui avviati a tempo indeterminato risulta avere sperimentato in precedenza un contratto temporaneo, che nella gran parte dei casi viene convertito alla scadenza in occupazione permanente. Nell'insieme, si hanno dunque indicazioni di uno sfruttamento piuttosto intenso e variegato, da parte delle imprese e/o dei lavoratori iscritti, delle diverse possibilità offerte dal programma.

Appendice. Alcuni dettagli metodologici sull'abbinamento

La prima fase dell'integrazione fra gli archivi delle Liste di mobilità e Netlabor è l'abbinamento esatto di record fra le Liste e gli archivi degli iscritti nei singoli Cpi. La mancanza di identificativi univoci presenti in entrambe le fonti, unita alla possibilità di individuare il medesimo individuo negli archivi di più di un Cpi, hanno reso necessario un procedimento complesso di record linkage di tipo deterministico, del quale si riassumono nel seguito le principali caratteristiche e le assunzioni necessarie.

Nell'archivio regionale delle Liste di mobilità ad ogni iscritto è associata l'informazione del Cpi di appartenenza. Analisi preliminari hanno rivelato che una quota molto elevata degli iscritti alle Liste è

presente, all'interno di Netlabor, nell'archivio degli iscritti al Cpi corrispondente. Inoltre, fra coloro che non sono rintracciabili nel relativo Cpi, solo una quota minima è presente negli archivi di un Cpi differente. Nella prima fase, si considerano pertanto abbinati esclusivamente coloro che sono presenti nell'archivio del Cpi indicato nelle Liste. Questo consente, ad un costo minimo in termini di mancati abbinamenti, di limitare notevolmente la probabilità di abbinamenti falsi, oltre ad eliminare il problema di possibili abbinamenti multipli.

Il problema principale nell'abbinare i singoli record nelle due fonti viene dalla mancanza di un codice identificativo univoco ed affidabile. Il codice fiscale, infatti, è presente solo in una modesta frazione di record nelle Liste; nel complesso l'11%, con forti differenze per dimensione dell'azienda di provenienza: 15% per coloro che provengono da aziende con più di 15 addetti, solo 6% per gli altri casi, nei quali l'iscrizione alle Liste è volontaria ed individuale. Inoltre, il codice fiscale è presente solo per gli iscritti negli anni 1995 (37% del totale dell'anno) e 1996 (16%).

È pertanto necessario ricorrere ad altre informazioni, quali nome e cognome, sesso e data di nascita. I diversi formati in cui tali variabili sono presenti nelle due fonti rendono però necessaria una normalizzazione preventiva. In particolare, si è provveduto alla correzione manuale di alcune date fuori range ed alla normalizzazione del campo "nome" delle Liste, al fine di ottenere la separazione fra "nome" e "cognome" presente in Netlabor. I problemi principali riguardano i casi di nomi e cognomi multipli e la presenza di nomi stranieri, spesso trattati in modo differente in diverse occasioni.

La scelta conclusiva è di abbinare i record che presentano perfetta concordanza per il codice fiscale o, alternativamente, per tutte le altre chiavi utilizzate. Fra gli iscritti non abbinati con tale definizione restrittiva, controlli manuali permettono di effettuare ulteriori abbinamenti, associando record con difformità trascurabili e non equivoche. In particolare, si ammettono eventuali errori evidenti nelle chiavi di abbinamento, e sono previsti trattamenti specifici in presenza di nomi e cognomi doppi.

La tab. A1 riassume i risultati di tale abbinamento per tutti gli iscritti. Sono pertanto compresi i 210 lavoratori presenti nelle Liste con codifiche particolari, che nel testo principale, a partire dalla tab. 1, vengono invece eliminati dall'analisi. Complessivamente, si abbina il 98% degli iscritti. Fra gli abbinati, l'86% proviene dalla

prima fase di abbinamento automatico con definizione restrittiva. Un ulteriore 7% viene abbinato con un trattamento specifico per i nomi e cognomi doppi, sempre con concordanza perfetta fra tutte le chiavi. Si noti che tale quota varia con caratteristiche individuali come sesso (maggiore presenza di nomi doppi per le femmine) e collocazione geografica (zone con maggiore frequenza di nomi e cognomi doppi), per cui un abbinamento più accorto consente anche di prevenire una possibile fonte di selezione non casuale del campione. Un attento controllo manuale fra coloro che presentano discordanze su una sola chiave di abbinamento consente inoltre di recuperare 1.015 abbinati, senza aumentare il rischio di falsi abbinamenti. Nel dettaglio, tutte le chiavi utilizzate presentano un tasso di errore superiore all'1%, mentre il nome è vicino al 3%.

Tab. A1 – Abbinamento esatto fra Liste di mobilità ed iscritti a Netlabor, per chiavi di abbinamento

Chiavi di abbinamento	*v.a.*	*%*
Abbinamento automatico	12.775	86,3
Codice fiscale identico	1.391	9,3
Tutte le chiavi identiche (tranne CF)	11.384	77,0
Controllo per nomi e cognomi doppi	995	6,8
Nomi doppi	858	5,8
Cognomi doppi	111	0,8
Nomi e cognomi doppi	26	0,2
Controllo manuale	1.015	6,9
Tutte le chiavi tranne il nome	418	2,8
Tutte le chiavi tranne il cognome	204	1,4
Tutte le chiavi tranne il sesso	217	1,5
Tutte le chiavi tranne la data di nascita	176	1,2
Totale abbinati	14.785	100,0
Non abbinati	297	2,0
Totale iscritti	15.082	100,0

Si segnala infine che, fra le ragioni dei mancati abbinamenti, spiccano alcuni individui erroneamente presenti in più di un record nelle Liste. Ne deriva che il totale degli individui effettivamente iscritti alle Liste è di poco inferiore ai 15.082 rilevati negli archivi del programma. Complessivamente, il numero di iscritti alle Liste non trovati in Netlabor è pertanto inferiore al 2%.

La seconda fase dell'integrazione fra le due fonti prevede di individuare tutti gli episodi lavorativi, relativi agli abbinati, rilevati negli archivi degli avviamenti di Netlabor; in questa fase, una chiave di ab-

binamento affidabile è il codice fiscale. Ne deriva complessivamente un archivio di 60.993 episodi rilevati nei 19 Cpi delle tre province considerate.

A partire dai singoli record, è poi necessario ricostruire il percorso lavorativo di ogni individuo, dal momento del suo ingresso nell'archivio di uno dei Cpi interessati. Tale ricostruzione non è sempre immediata, in quanto molti record sono relativi al medesimo episodio, che per motivi amministrativi può essere presente negli archivi di diversi Cpi. Inoltre, gli archivi presentano alcune incongruenze relative alle date di avviamento o di cessazione dell'episodio, per risolvere le quali si sono adottati alcuni principi di base, lasciando ad un controllo manuale i casi più difficili. Il numero totale di episodi scende in questo modo a 53.308. Nel seguito si elencano le scelte principali in questa fase:

- in caso di sovrapposizione fra due episodi, si considera più affidabile la data di avviamento rispetto a quella di cessazione, che risulta spesso mancante o registrata con ritardo;
- nel caso in cui un episodio risulti presente in due o più Cpi, ma suddiviso in differenti sottoepisodi, si mantengono tutte le informazioni disponibili relative ad eventuali variazioni di tipologia contrattuale rilevate all'interno dell'episodio stesso;
- in caso di informazioni provenienti da Cpi differenti, a parità di altre condizioni si considera il Cpi in cui sono presenti informazioni complete per variabili quali la partita iva dell'azienda e la tipologia dell'avviamento, solitamente sintomi di una più corretta registrazione dell'evento;
- nei casi dubbi relativi ad eventi registrati anche negli archivi delle Liste, tale informazione viene talvolta utilizzata per correggere i dati provenienti dai Cpi, ma solo nei pochi casi in cui vi è un evidente errore di registrazione in Netlabor. Si noti che questo è il solo caso in cui i dati delle Liste sono utilizzati direttamente nella ricostruzione degli episodi.

La terza fase prevede infine l'individuazione dell'episodio di ingresso in lista all'interno della ricostruzione effettuata in Netlabor, e la definizione della tipologia di percorso rispetto a quelle previste dal programma. Per gran parte degli abbinati è possibile trovare un episodio di cessazione esattamente il giorno precedente la data di ingresso nelle Liste. Si considerano comunque abbinati tutti i casi in cui si individua una cessazione entro i 7 giorni precedenti, o dove è evidente un'incongruenza dovuta esclusivamente ad errori di registrazione nelle Liste.

Fra i 12.761 iscritti che soddisfano tale prerogativa, per 10.137 si osservano episodi successivi a quelli di entrata in lista, per un totale di 26.309 episodi. Fra questi, rimane da definire quali siano relativi al periodo di iscrizione, sulla base dei criteri definiti nel seguito:

- seguendo le indicazioni previste dal programma, influiscono sulle classificazioni presentate in tab. 2 tutti gli episodi che iniziano prima del termine previsto per ogni classe di età;
- si applicano per i periodi a tempo determinato ed equivalenti le regole per la sospensione del periodo fino alla scadenza massima ammissibile;
- si considerano continuativi i contratti consecutivi con la medesima azienda distanti meno di 15 giorni, o episodi di rientro da sospensione. Questa regola si applica: (a) per decidere se un contratto a tempo determinato è trasformato in permanente; (b) per riunire in un solo episodio più contratti provvisori.

In conclusione, vi sono 9.207 abbinati che presentano almeno un episodio all'interno del periodo di iscrizione, per un totale di 15.938 episodi complessivi. Fra questi, il numero massimo di episodi osservati per individuo è 8, ma meno del 2% degli abbinati ha un numero di episodi superiore a 3, compreso l'eventuale episodio di avviamento a tempo indeterminato.

Riferimenti bibliografici

Brunello G. e R. Miniaci (1997), "Benefit transfers in Italy: an empirical study of mobility lists in the Milan area", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59: 329-347.

Gobitti G. (1997), "I lavoratori in mobilità", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1997*, Franco Angeli, Milano.

Paggiaro A. e U. Trivellato (2001), "Il monitoraggio e la valutazione delle 'Liste di mobilità: prime evidenze dalla integrazione con gli archivi Netlabor", in U. Trivellato (2001), *cit*.

Paggiaro A. e U. Trivellato (2002), "Assessing the effects of the 'Mobility Lists' programme by flexible duration models", *Labour*, 16 (2): 235-266.

Snower D. (1994), "Converting unemployment benefits into employment subsidies", *American Economic Review*, 84 (2): 65-70.

Trivellato U. (2001) (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di economia del lavoro, 72, Franco Angeli, Milano.

Parte terza

Approfondimenti

Riforma costituzionale e competenze normative in materia di lavoro

di Donata Gottardi

1. Premessa

La riforma avvenuta con la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, recante "Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione" realizza una modificazione nel sistema delle competenze, non solo amministrative, ma anche legislative[1]. Si è a lungo discusso del modello seguito, che sembra propendere per un federalismo cooperativo e solidale, anziché competitivo[2].

Questa modifica si realizza anche nel campo del diritto del lavoro, sia pure con incertezze interpretative ancora lungi dall'essere risolte. Le difficoltà vengono acuite dalla compresenza di due nodi contrapposti: da un lato, la evidente volontà del legislatore di estendere il decentramento della funzione legislativa anche ad alcuni ambiti del diritto del lavoro; dall'altro, la necessità di mantenere 'nazionale' il diritto del lavoro, così come del resto è stato finora effettuato anche negli ordinamenti di paesi a consolidata tradizione federale.

Il diritto del lavoro italiano è sempre stato diritto nazionale, almeno come sede formale. È da ricordare, sotto il profilo sostanziale, che la maggior parte degli interventi legislativi degli ultimi anni, derivano dalla attività di trasposizione di direttive europee o dalla necessità di adeguarsi a sentenze di condanna della Corte di giustizia europea. La legislazione del lavoro è cresciuta a dismisura, anche per effetto della sovrapposizione delle varie discipline succedutesi nel

1. La prima riforma costituzionale ha introdotto l'elezione diretta del Presidente della Regione e accorda alle Regioni una significativa autonomia statutaria (legge costituzionale 1 del 1999). Queste stesse innovazioni sono state estese alle Regioni a statuto speciale (legge costituzionale 2 del 2001). La riforma del titolo V della Costituzione è stata approvata alla fine della tredicesima legislatura e promulgata nell'ottobre del 2001, dopo essere stata sospesa in attesa degli esiti del referendum di approvazione, di cui all'art. 138 della Costituzione, indetto per il 7 ottobre 2001.

2. La legislazione regionale differenziata può ovviamente comportare una concorrenza distorsiva tra territori.

tempo. Solo di recente, si è passati a provvedimenti legislativi che, nel ridisciplinare la materia, abrogano le disposizioni precedenti.

Sotto il profilo dei rapporti con le Regioni, le modifiche intervenute hanno riguardato il decentramento delle competenze in materia di formazione professionale (1977) e, venti anni dopo, il decentramento che ha coinvolto l'intera disciplina del collocamento, puntando a realizzare non solo l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, ma anche vere e proprie politiche attive del lavoro (l. 59 del 1997, cosiddetta 'legge Bassanini'). Si trattava però sempre di decentramento amministrativo[3].

Con la riforma, il decentramento è diventato anche istituzionale, arrivando fino alla funzione legislativa. Attribuire tale funzione alle Regioni è una delle varianti del decentramento istituzionale, con una forbice aperta a seconda delle regole nei rapporti tra determinazioni nazionali e regionali.

Il futuro è ancora denso di incognite. Molte di esse dipendono proprio dalla difficoltà non solo di fornire attuazione alla riforma, ma di interpretare disposizioni che contengono espressioni a contenuto indeterminato. Le prime analisi della dottrina hanno fornito letture spesso divergenti. Negli ultimi tempi, si sta consolidando un orientamento che tende a limitare, nella materia del lavoro, le competenze legislative regionali.

Ma si consideri che manca nella riforma una esplicita previsione di disciplina transitoria, con la conseguenza che potranno verificarsi casi di conflitto di competenza e che, come vedremo, il disegno di legge di attuazione non interviene sotto il profilo della identificazione delle materie.

In questa sintesi, si intende riepilogare schematicamente lo stato della riforma e ricordare le principali questioni problematiche da risolvere. Ci si limiterà ai rapporti tra Stato e Regioni e alle materie inerenti al lavoro. È evidente che tale analisi andrebbe integrata con i rapporti rispetto agli ordinamenti sovrastanti (internazionali e comunitari)[4], ma a questi si potrà qui dedicare solo qualche cenno.

3. Si osservi che il decentramento amministrativo tende a rendere forti le autonomie locali (e non necessariamente le regioni). L'assetto federale si basa invece su un rapporto Stato nazionale – Stati federati, che rende più forti le regioni.

4. Si ricordi che il nuovo art. 117 si apre con la seguente disposizione: "la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali".

2. Il lavoro nel testo della riforma

Secondo la nuova formulazione dell'art. 117 e, in parte, dell'art. 120 della Costituzione le competenze tra Stato e Regioni per la parte che attiene al lavoro sono ripartite come segue:

1. lo Stato mantiene la competenza legislativa esclusiva in materia di:
   - immigrazione (lettera b)[5];
   - ordinamento civile (nella lettera l);
   - determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (lettera m);
   - previdenza sociale (lettera o).

   Nelle materie che rientrano nella competenza legislativa esclusiva, lo Stato ha la potestà regolamentare[6], che può però attribuire con delega alle Regioni;
2. lo Stato e le Regioni hanno competenza legislativa concorrente in materia di:
   - tutela e sicurezza del lavoro;
   - professioni;
   - previdenza complementare e integrativa.

   È importante ricordare che, per espressa previsione, per competenza legislativa concorrente si intende che, nelle materie indicate, "spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato";
3. le Regioni hanno potestà legislativa esclusiva in riferimento a:
   - ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato.

   Nelle materie in cui la potestà legislativa concorrente o esclusiva spetta alle Regioni, anche l'esercizio della potestà regolamentare spetta alle stesse.

Si specifica assertivamente che "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

5. Su questa materia si segnala la richiesta di numerose Regioni, tra cui il Veneto, di inserire la programmazione dei flussi immigratori negli statuti regionali.

6. Si noti come per la prima volta la potestà regolamentare riceva espresso riconoscimento a livello costituzionale.

Inoltre, lo Stato destina risorse aggiuntive ed effettua interventi speciali in favore di … Regioni "per promuovere lo sviluppo economico, la coesione e la solidarietà sociale, per rimuovere gli squilibri economici e sociali, per favorire l'effettivo esercizio dei diritti della persona".

Sono inoltre previsti i seguenti vincoli:

- le Regioni non possono "adottare provvedimenti che ostacolino in qualsiasi modo la libera circolazione delle persone e delle cose tra le Regioni, né limitare l'esercizio del diritto al lavoro in qualunque parte del territorio nazionale";
- "il Governo può sostituirsi a organi delle Regioni … nel caso di mancato rispetto di norme e trattati internazionali o della normativa comunitaria oppure di pericolo grave per l'incolumità e la sicurezza pubblica, ovvero quando lo richiedono la tutela dell'unità giuridica o dell'unità economica e in particolare la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, …" (art. 120, comma 2).

Qui però la competenza è assegnata al Governo e non allo Stato, il che potrebbe far pensare a un potere amministrativo e non legislativo, se non di decretazione d'urgenza.

Senza entrare nel merito del potere sostitutivo e dell'esercizio del controllo (momento e organismi), si può proporre questa sintesi:

- lo Stato ha competenza legislativa:
  - esclusiva su materie il cui elenco è tassativo, compreso il determinare i livelli essenziali delle prestazioni per i diritti civili e sociali;
  - concorrente su materie il cui elenco è tassativo, di cui determina i principi fondamentali;
- la Regione ha competenza legislativa:
  - concorrente su materie il cui elenco è tassativo, nel rispetto dei principi fondamentali determinati dallo Stato;
  - su materie il cui elenco è aperto, nel rispetto della libera circolazione di cose e persone, nel rispetto del divieto di limiti all'esercizio del diritto al lavoro, nel rispetto del principio della parità sostanziale tra donne e uomini.

3. Interrogativi nei confronti delle espressioni utilizzate e delle materie nominate in elenco

La questione principale affrontata dai primi commentatori ha riguardato l'individuazione delle materie nominate e inserite o nell'elenco delle materie che rimangono di competenza legislativa esclusiva nazionale o nell'elenco delle materie che passano alla competenza legislativa concorrente delle Regioni.

Gli interrogativi toccano questioni di fondo e questioni specifiche, alle quali è ancora impossibile fornire risposta certa. Se ne possono ricordare alcuni:

Il lavoro è materia che rientra nell'ordinamento civile?

Se è così, rimarrebbe di competenza esclusiva dello Stato, dato che l'ordinamento civile compare nell'elenco delle materie di pertinenza nazionale. Questo comporta un ridotto cambiamento rispetto alla situazione pre-vigente, se non per le parti del diritto del lavoro espressamente citate nell'elenco di materie affidate alla legislazione concorrente regionale o per le parti non ancora disciplinate e, quindi, totalmente innovative.

Secondo una parte della dottrina si tratterebbe di una interpretazione eccessivamente restrittiva. È vero d'altro canto che è difficile non riconoscere che il cardine della disciplina del lavoro resta il codice civile.

La disciplina positiva del diritto del lavoro parte dal codice civile e si estende nella legislazione vigente, esito di sedimentazione di interventi successivi nel tempo.

Il lavoro rientra tra i diritti sociali?

È scontata la risposta affermativa, soprattutto dopo la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (cosiddetta Carta di Nizza). Il dibattito finora si è sempre incardinato sulla necessità di rendere universali i diritti sociali fondamentali, nel rispetto del principio di uguaglianza, che non è solo formale, ma anche sostanziale.

I livelli essenziali dei diritti (civili e) sociali sono necessariamente legati alle relative prestazioni o ne possono prescindere?

La riforma, come ricordato più sopra, mantiene di competenza legislativa nazionale la "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali".

La formulazione ha sollevato numerose perplessità. È evidente che il collegamento alle prestazioni sembra evocare un'accezione eccessivamente rigida o limitata di diritti sociali: solo quelli che comportano erogazione di prestazioni.

È possibile ritenere però che la determinazione per la via legislativa nazionale avvenga non solo nei confronti della soglia minima/media delle prestazioni, ma anche della possibile ulteriore introduzione o modificazione di diritti civile e sociali.

Resta la questione generale della determinazione dei cosiddetti 'diritti di cittadinanza', nei cui confronti la possibile diversificazione dovuta ai confini territoriali aggiunge ulteriori complessità.

La rimozione degli ostacoli alla piena parità tra donne e uomini riguarda anche la vita lavorativa?

Anche in questo caso, può essere data per scontata la risposta affermativa. Difficile negare che se la rimozione degli ostacoli deve avvenire con riferimento alla "vita sociale, culturale ed economica", in questa formulazione rientra anche l'attività lavorativa, nelle sue diverse forme e modalità e nelle sue diverse fasi (dall'accesso alla cessazione).

L'espressione "tutela e sicurezza del lavoro" riguarda l'ambito della 'salute e sicurezza sul lavoro'?

Si ricordi che la tutela e sicurezza del lavoro rientra nell'elenco delle materie affidate alla legislazione concorrente regionale.

Ne consegue che, in caso di risposta affermativa all'interrogativo, alle Regioni verrebbe affidata la competenza concorrente in materia di tutela della salute e della sicurezza. In questa materia, la competenza nazionale riguarderebbe solo la determinazione dei principi fondamentali.

Si noti che l'interpretazione letterale oscilla tra chi ritiene che nella riforma si sia semplicemente dimenticato di inserire il termine

‘salute’ (‘tutela e sicurezza del lavoro’ anziché ‘tutela della salute e sicurezza del lavoro’) e chi ritiene che sia stato volutamente sostituito il termine ‘salute’ con ‘tutela’ e affidato al termine ‘sicurezza’ portata generale, comprensiva della ‘salute’. In questa seconda ipotesi, la conseguenza è che la nuova nozione tende a coinvolgere l’intero diritto del lavoro. Nella ‘tutela’ potrebbe, infatti, rientrare l’intero diritto del lavoro, almeno come tradizionalmente inteso. Se così fosse, non avrebbero però fondamento le altre esplicite indicazioni del decentramento di competenze, né si comprenderebbe su quale frontiera collocare la distinzione con la disciplina civilistica del rapporto di lavoro (e non solo di quello subordinato).

L’espressione “previdenza sociale” corrisponde a ‘sistema pensionistico’?

La prima operazione da compiere, relativamente semplice, è quella di sottrarre dalla nozione di “previdenza sociale”, a competenza esclusiva nazionale, la “previdenza complementare e integrativa”, a competenza concorrente regionale.

Più difficile è passare all’identificazione degli ambiti o istituti compresi nella nozione di previdenza sociale, che però si può ritenere non possa corrispondere solo al sistema pensionistico.

A questi interrogativi, si affianca un ulteriore e pervasivo nodo problematico dato che alla legislazione nazionale spetta o spetterà determinare, per le materie affidate alla legislazione concorrente regionale, i principi fondamentali e, per le materie che rimangono di competenza legislativa esclusiva propria, i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

Per quanto riguarda i principi fondamentali, dato che intrecciano l’attività di produzione legislativa delle Regioni e dato che manca qualsiasi indicazione per la fase della transizione, si possono proporre ulteriori interrogativi:

- i principi sono quelli vigenti e/o già desumibili dall’ordinamento giuridico o saranno appositamente determinati?
- in caso di necessaria rideterminazione durante la transizione, salvo per le parti via via sostituite, resterà in vigore l’attuale ordinamento?
- si potrà fare riferimento ai principi fondamentali desumibili dall’attuale ordinamento? E, in questa ipotesi, come effettuare lo

stralcio tra principio – espressamente stabilito o ricostruibile – e disciplina di regolamentazione?

- i principi fondamentali saranno riconosciuti (o introdotti) solo con riferimento alle materie a legislazione concorrente, mentre i livelli essenziali delle prestazioni solo con riferimento alle materie rimaste di competenza esclusiva dello Stato o vi sarà correlazione?
- l'individuazione dei principi fondamentali è da collegarsi ai livelli garantiti o ne può prescindere?
- i principi fondamentali sono da considerare enunciazioni di principio o devono essere costituiti da regole precise, se non addirittura di dettaglio?

Per quanto riguarda i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali si deve innanzitutto sottolineare come la loro determinazione comporta l'effettuazione di una operazione che può essere considerata scivolosa, ma che ha antecedenti di rilievo nella riforma del servizio sanitario nazionale attuata con il dl 229 del 1999, in cui spetta al Piano nazionale la determinazione dei "livelli essenziali e uniformi di assistenza", e nella legge quadro in materia di servizi sociali n. 328 del 2000, in cui i livelli essenziali delle prestazioni sociali sono fatti corrispondere agli ambiti di intervento. Ed è interessante ricordare come, nella prima, i livelli essenziali siano ancorati a parametri quale quello della "equità nell'accesso", e, nella seconda, i livelli essenziali sono tenuti distinti dai requisiti minimi.

Gli interrogativi possono essere così formulati:

- si tratterà di un livellamento verso il basso (contenuto minimo di base) o sarà da mantenere una soglia di media? questa soglia corrisponderà alla media vigente o sarà determinata in riferimento al livello necessario, o adeguato, o sostenibile? sarà questa soglia a determinare il grado di differenziazione o di disuguaglianza accettabile?
- la determinazione dei livelli essenziali riguarda anche le parti di disciplina nazionale che non vengono toccate dalla riforma costituzionale e che non sono oggetto di autonoma prospettiva di modifica?
- quando e come il Governo potrà sostituirsi alle Regioni per garantire "la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali"?

Come appare evidente, mancano ancora confini certi nella distribuzione delle competenze tra poteri legislativi, benché, per quanto riguarda alcuni degli interrogativi posti in riferimento ai principi

fondamentali e ai livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali sono fornite risposte nell'attuale disegno di legge governativo.

La riforma, a regime, dovrebbe portare a un sistema equilibrato dei rapporti in modo da realizzare un assetto federale solido, che comporti una attenzione alle sedi decentrate e nel contempo all'unità federale. Se il problema è la complessità del nostro ordinamento giuridico, l'assegnazione della competenza legislativa alle regioni può produrre la riduzione della disciplina di livello nazionale, ma contemporaneamente la moltiplicazione di quella di livello regionale, dovuta alle differenziazioni che si potranno produrre su scala territoriale. E questo porta alla questione della parità di trattamento e della salvaguardia delle differenze che non collidono con il divieto di discriminazioni illegittime.

4. Il parere del Cnel

Il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, nella seduta assembleare del 24 gennaio 2002, ha redatto un Testo di osservazioni e proposte sulla riforma del titolo V della Costituzione.

Data la permanente incertezza nella direzione da seguire, si ritiene utile riepilogare la posizione del Cnel, in quanto organismo costituzionale competente[7] soprattutto nell'ambito qui considerato, quello del lavoro.

Il Cnel ritiene che il riparto di competenze disegnato dalla riforma non sia rigido, dato che nell'elenco delle materie affidate alla potestà legislativa esclusiva dello Stato rientrano competenze trasversali, "suscettibili di espansione". Tra queste vi sono: l'ordinamento civile e la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali. Per quanto riguarda la seconda competenza, si propone una "accezione lata" del termine 'prestazioni' ("come attività dovuta, sia essa ascrivibile al novero delle funzioni o dei servizi, al fine del soddisfacimento delle situazioni di diritto") e una accezione ridotta della qualificazione di 'essenzialità'

7. Anche nel documento qui in commento si autodefinisce "casa delle rappresentanze sociali".

(da intendere "nel significato di contenuto minimo in relazione all'effettività del diritto da realizzare"[8]).

Più in generale, ritiene che occorra effettuare una lettura sistematica del testo riformato alla luce dei "principi fondamentali posti nella prima parte della Costituzione". Propende, pertanto, a favore di "una dimensione nazionale del diritto del lavoro"[9].

Per quanto riguarda le materie che rientrano nella "tutela e sicurezza del lavoro", ritiene rimangano le medesime "che la stessa giurisprudenza costituzionale ha considerato assoggettabile a legislazione concorrente (servizi per l'impiego, agenzie di mediazione e intermediazione, incentivi all'occupazione, promozione di commissioni di conciliazione e vertenze individuali e collettive, igiene e sicurezza del lavoro). Le Regioni, a titolo esemplificativo, potranno adottare strumenti legislativi o regolamentari per garantire il rispetto degli obblighi di legge, l'informazione, la consulenza e l'assistenza alle imprese, l'incentivazione a sostegno di iniziative aziendali per il miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro".

5. Le valutazioni della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome e l'intesa interistituzionale

La Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, il 6 dicembre 2001, ha dettato 'primi indirizzi per l'attuazione della riforma'.

Per la parte utile alla nostra analisi, dopo aver ribadito come la riforma costituzionale muti "radicalmente l'assetto e il rango delle funzioni normative, ponendo nella forma e nella sostanza sullo stesso piano costituzionale il potere legislativo statale e quello regionale" e aver chiesto rapidità nell'inserimento delle Regioni "direttamente nel procedimento legislativo parlamentare", ha ricordato che lo Stato,

8. "È possibile, peraltro, una certa flessibilità nella determinazione dei livelli minimi da parte dello Stato, d'intesa con le Regioni, in relazione al mutamento dei bisogni collettivi e al cambiamento delle condizioni economico-sociali. È auspicabile, quindi, che siano costituiti Osservatori statali, con la presenza al loro interno di rappresentanze sociali, per monitorare le prestazioni erogate a livello regionale".

9. Compresi gli ammortizzatori sociali, in quanto rientranti all'interno della previsione dell'art. 38 della Costituzione.

"nelle materie di legislazione concorrente deve limitarsi all'emanazione di disposizioni legislative di principio"[10].

Si ribadisce, nel contempo, che le Regioni "possono attivare da subito la potestà legislativa generale residuale" e quella concorrente, in questo ambito "desumendo eventualmente i principi fondamentali dalla legislazione vigente".

Dopo la sollecitazione e le indicazioni da parte dei Consigli nazionali delle Associazioni degli enti locali, riunitisi a Rimini, il 31 maggio 2002 è stata sottoscritta l'intesa interistituzionale tra il Governo, le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane, volta a "coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere in collaborazione attività di interesse comune" al fine "di garantire un processo armonico di adeguamento dell'ordinamento alla riforma del titolo V della Costituzione".

Si assume che "il nuovo modello di pluralismo istituzionale rende necessario un comune impegno" per contemperare "le ragioni dell'unità con quelle delle autonomie".

Per ottenere "soluzioni condivise", si propone di attuare "l'integrazione della Commissione bicamerale per le questioni regionali" e di rivalutare e rendere operative tutte le altre sedi di confronto, tra cui la Conferenza unificata.

Per la parte qui analizzata, e cioè il riparto delle competenze legislative, "lo Stato e le Regioni individuano e delimitano i rispettivi ambiti", al fine di garantire certezza e "prevenire e limitare il contenzioso costituzionale". Già in questa fase, anche per "i provvedimenti già in corso di perfezionamento", sia lo Stato[11] sia le Regioni si impegnano a verificare il rispetto degli ambiti di competenza.

6. La posizione del Governo

Pur nella consapevolezza che l'analisi riguarda ancora quasi esclusivamente documenti o testi destinati al confronto con le parti

10. "Non è più compatibile con il quadro costituzionale la individuazione in via interpretativa di ulteriori poteri statali che non siano strettamente riconducibili alle competenze riservate allo Stato".

11. Per il Governo, "il Presidente del Consiglio si impegna ad emanare una direttiva a tutti i Ministri per orientare l'iniziativa legislativa del Governo, in ogni sede e in ogni fase, al rispetto del nuovo assetto costituzionale".

sociali o alla discussione nelle aule parlamentari e, quindi, probabilmente lontani da quello che sarà oggetto di produzione definitiva, può essere utile riepilogare la posizione espressa nel Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, nel disegno di legge delega per la riforma del mercato del lavoro, nella legge comunitaria per il 2001, nel disegno di legge di adeguamento dell'ordinamento alla riforma costituzionale.

Se questo è l'ordine cronologico dei provvedimenti, si preferisce iniziare dalla legge comunitaria, in quanto si tratta dell'unico testo già entrato nel nostro ordinamento giuridico.

La legge comunitaria per il 2001, l. 1° marzo 2002, n. 39, va segnalata per le innovazioni introdotte in ordine ai procedimenti relativi all'adempimento degli obblighi comunitari. In particolare, e proprio in ossequio alla riforma del titolo V della Costituzione, si prevede che saranno le Regioni e le Province autonome ad attuare le direttive europee per le materie di loro competenza, entro i termini di scadenza indicati nella legge comunitaria, fatto salvo, ma solo in caso di superamento dei termini, l'intervento sostitutivo dello Stato.

Questo risultato si ottiene per differenza, dato che la legge autorizza l'adozione di decreti legislativi nelle materie di competenza legislativa regionale e provinciale "per le Regioni e Province autonome nelle quali non sia ancora in vigore la propria normativa di attuazione, alla data di scadenza del termine stabilito per l'attuazione della rispettiva normativa comunitaria". Resta un problema di tempi di recepimento, dovendosi attendere il superamento del termine a livello regionale per aprire il procedimento in sede nazionale.

Il potere sostitutivo è esercitato fino a quando non venga adottata la normativa da parte della fonte competente. Pertanto i decreti legislativi adottati a livello nazionale "perdono comunque efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore della normativa di attuazione di ciascuna Regione e Provincia autonoma" (art. 1, comma 5).

Il Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia (Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità), dell'ottobre 2001, propone una riforma completa della legislazione del lavoro, non solo nei suoi contenuti, ma anche nelle fonti e nella loro articolazione. Tale riforma è motivata dalla necessità di adeguarsi alle indicazioni delle fonti sovranazionali, soprattutto di quella europea dopo la Carta dei diritti fondamentali, e al decentramento istituzionale alle Regioni a seguito della riforma costituzionale. Si afferma, infatti, che "non

sembra possibile mantenere inalterato un assetto regolatorio dei rapporti e dei mercati del lavoro che, sotto più profili, non appare in linea con le indicazioni comunitarie" (p. 27, ma anche 39 e 59). Pertanto, la Carta dei diritti fondamentali – ma anche la Dichiarazione Oil del 1998 sui principi e diritti fondamentali sul lavoro – deve diventare "il punto di riferimento, certo non esclusivo ma altamente significativo, per esercitare la potestà legislativa interna" (p. 29).

Ne consegue che, nei confronti delle implicazioni della riforma costituzionale sulla disciplina del lavoro, viene superato qualsiasi dubbio: è "l'intera disciplina del lavoro dipendente e autonomo, unitamente ai profili previdenziali che non ricadono nell'ambito del sistema pubblicistico" (p. 28) che è attribuita alle Regioni con potestà legislativa concorrente.

Nel Libro bianco si progetta un intervento legislativo cornice per il federalismo, come riforma simmetrica di diretta responsabilità del Governo (p. 65). Si pensa di limitare il livello nazionale a una "legislazione di principi" (p. 34), individuando un nucleo minimo di diritti inderogabili, da valere sia per il lavoro subordinato tradizionale sia per i nuovi lavori (pp. 40-41), non come sommatoria, ma come rimodulazione complessiva. Lo schema è quello della *soft law*, con la prospettiva di convergere verso il modello dei Paesi a *common law* (p. 36).

Tale modifica è considerata conseguenza inevitabile della riforma costituzionale, con necessità di riprodurre il modello del rapporto Europa–Stato nazionale nel rapporto Italia–Stati federati o Regioni.

Ed è interessante segnalare come si ritenga che l'esercizio della potestà legislativa da parte delle Regioni consentirà di evitare gli interventi di condanna della Commissione europea per violazione delle regole in materia di aiuti di Stato per incentivi diversificati per territorio. Ciascuno Stato federato diventa l'ambito di riferimento generale (p. 58).

Per quanto riguarda il ddl collegato alla Finanziaria, contenente la "Delega al Governo in materia di mercato del lavoro", che costituisce una cospicua traduzione in disciplina legislativa del programma scritto nel Libro bianco, nella attuale versione, e con la doverosa segnalazione che si deve attendere quella definitiva approvata dalle Camere, appare visibile la scelta operata nella redistribuzione delle competenze tra Stato e Regioni.

Nel disegno di legge risultano, innanzitutto, precisamente indicate le materie su cui il Governo è delegato, entro un anno, a dettare i principi fondamentali e che, quindi, dovrebbero essere le stesse su cui è riconosciuta alle Regioni competenza legislativa concorrente.

La formulazione è la seguente: "nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, e degli orientamenti annuali dell'Unione in materia di occupabilità", sono oggetto di delega:

- "i principi fondamentali in materia di disciplina dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato, e di somministrazione di manodopera" (art. 1);
- "i principi fondamentali in materia di incentivi finanziari all'occupazione, ivi compresi quelli relativi all'autoimprenditorialità" (art. 2);
- "la revisione e la razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo" (art. 5), senza limitarsi, in questo caso, ai principi fondamentali. Nell'ambito di questa delega viene indicato un significativo collegamento: "il rafforzamento dei meccanismi e degli strumenti di monitoraggio e di valutazione dei risultati conseguiti, anche in relazione all'impatto sui livelli di occupazione femminile e sul tasso di occupazione in generale, per effetto della ridefinizione degli interventi … da parte delle amministrazioni competenti e tenuto conto dei criteri che saranno determinati dai provvedimenti attuativi, in materia di mercato del lavoro, della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3" (lettera h).

Le deleghe vengono esercitate direttamente a livello nazionale nei seguenti ambiti:

- in materia di ammortizzatori sociali (art. 3);
- per il recepimento della direttiva comunitaria sull'orario di lavoro (art. 6);
- per riformare la disciplina del lavoro a tempo parziale, introdotta nel corso del 2000-2001 (art. 7);
- per il lavoro a chiamata (art. 8);
- per il lavoro temporaneo (art. 8);
- per le collaborazioni coordinate e continuative (art. 8);
- per il lavoro occasionale e accessorio (art. 8);
- per il lavoro a prestazioni ripartite (art. 8);
- per le procedure di certificazione dei rapporti di lavoro (art. 9);

– per la sospensione temporanea e parziale dell'applicazione della disciplina sulla reintegrazione al lavoro a seguito di rilevata illegittimità del licenziamento (art. 10);
– per la revisione della disciplina dell'arbitrato (art. 12).

Quindi, si tratta di alcune tipologie di rapporti di lavoro, con grado variabilissimo di atipicità, della loro certificazione, più la riforma dell'orario di lavoro, degli ammortizzatori sociali e dell'arbitrato.

Le deleghe prevedono inoltre:
– il "monitoraggio dell'offerta formativa delle Regioni rivolta ai soggetti in condizione di temporanea disoccupazione, al fine di garantire agli stessi prestazioni corrispondenti agli impegni assunti in sede di Unione europea per la definizione dei Piani nazionali per l'occupazione" (art. 3, lettera h);
– il riordino e la "ridefinizione delle funzioni di Isfol e Italia lavoro Spa in quanto agenzie tecniche strumentali del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui il Governo, le Regioni e gli enti locali possono avvalersi per il perseguimento delle finalità proprie delle politiche attive del lavoro" (art. 4).

È ancora troppo presto per costruire un quadro assestato di suddivisione delle competenze legislative in materia di lavoro tra Stato e Regioni. Quanto alle deleghe al Governo non per soli principi fondamentali (deleghe che potremmo definire 'piene'), non sembra trattarsi della "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali" uniformi affidati alla competenza legislativa esclusiva dello Stato. Sembra trattarsi piuttosto di una delega simile a quelle che il Governo aveva già ricevuto nella precedente legislatura, ad esempio quanto a riforma degli ammortizzatori sociali e dei contratti di lavoro a causa mista formativa.

L'ambito della delega è estremamente variabile: talora si limita a interventi su specifici segmenti di disciplina vigente (così per il lavoro a tempo parziale e per il lavoro temporaneo o interinale), talora autorizza a una completa riforma (così per gli ammortizzatori sociali e per l'arbitrato), talaltra prevede l'introduzione di nuovi strumenti, sempre con disciplina compiuta (così per la certificazione della tipologia di rapporto di lavoro voluta dalle parti individuali).

È da ricordare come sia ripetutamente prevista l'esclusione dalle deleghe dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (art. 11).

Più di recente, utili benché non ancora determinanti indicazioni si possono trarre dalla lettura del testo del ddl recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 (cosiddetto 'ddl La Loggia, approvato dal Consiglio dei ministri del 19 aprile 2002).

Ai nostri fini, sono interessanti alcune disposizioni contenute nel primo articolo. È previsto, innanzitutto, un coordinamento temporale grazie al quale restano in vigore le discipline vigenti – nazionali e regionali – fino all'intervento del nuovo titolare della potestà legislativa: "le disposizioni normative statali concernenti materie appartenenti alla legislazione regionale si applicano in ciascuna Regione sino alla data di entrata in vigore delle disposizioni regionali in materia, fermo quanto previsto al comma 3[12]. Le disposizioni normative regionali concernenti materie appartenenti alla legislazione esclusiva statale continuano ad applicarsi sino alla data di entrata in vigore delle disposizioni statali in materia" (comma 2).

Inoltre, e di nuovo a valere soprattutto per la fase transitoria, è precisato il rapporto tra legislazione concorrente regionale e principi fondamentali determinati dallo Stato: i principi fondamenti possono essere o quelli che verranno "espressamente determinati con legge statale" oppure, in mancanza, quelli "desumibili dalle leggi vigenti dello Stato" (comma 3)[13].

È anche stabilito che, "in sede di prima applicazione, il Governo, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con i Ministri delegati, è delegato ad emanare uno o più decreti legislativi diretti alla ricognizione dei principi fondamentali che si traggono dalle leggi vigenti, … entro un anno …, attenendosi ai principi della completezza, esclusività, adeguatezza, chiarezza, proporzionalità ed omogeneità" (comma 4).

I criteri direttivi sono ancor meglio chiariti nel comma successivo e consistono nella:

12. Difficile coordinare il comma 3 con il comma 2, nella parte in cui restano in vigore le disposizioni statali anche sulle materie a nuova competenza regionale, ma fermo restando che le Regioni eserciteranno la potestà legislativa nell'ambito dei principi desumibili dalle leggi statali vigenti (in attesa di quelli di nuova determinazione).

13. Si ricordi che la dottrina è orientata a ritenere che la potestà legislativa regionale sia immediatamente esercitatile, potendo essere i principi fondamentali ricavati dalla legislazione esistente.

– "individuazione dei principi fondamentali per settori organici della materia in base a criteri oggettivi"[14];
– "considerazione … delle disposizioni statali rilevanti per garantire l'unità giuridica ed economica, la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, il rispetto delle norme e dei trattati internazionali e della normativa comunitaria"[15];
– considerazione degli obiettivi in tema di rimozione degli ostacoli alla parità di opportunità tra donne e uomini;
– "considerazione delle disposizioni legislative vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge";
– "coordinamento formale delle disposizioni di principio e loro eventuale semplificazione";
– "esclusione delle disposizioni contenenti deroghe od eccezioni espresse" (comma 5).

Come appare evidente già dalla semplice lettura delle disposizioni sopra riprodotte dell'attuale disegno di legge di attuazione della riforma costituzionale, particolare rilievo è attribuito alla determinazione dei principi fondamentali.

La delega affidata al Governo appare, innanzitutto, di portata immane: un anno di tempo a disposizione per individuare i principi fondamentali per tutti i settori organici delle materie su cui le Regioni hanno competenza legislativa concorrente. E si consideri che la disciplina di attuazione non aggiunge nulla per quanto riguarda l'individuazione di queste materie.

Inoltre, e sempre ai fini dell'individuazione dei principi fondamentali, l'esercizio della delega comporta anche ulteriori operazioni di analisi e filtro delle disposizioni legislative nazionali vigenti, tra cui la loro raccolta e la messa in evidenza di quelle rilevanti per garantire sia l'unità giuridica ed economica, sia il rispetto delle normative sovra-nazionali, sia la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, sia la tutela della sicurezza pubblica. Insomma: una riscrittura a tutto campo di una parte rilevante, benché non ancora definita, del nostro ordinamento giuridico, con passaggio dalla disciplina di dettaglio a quella di principio.

14. "desumibili dal complesso delle funzioni e da quelle affini, presupposte, strumentali e complementari, e in modo da richiedere disposizioni applicative regionali".
15. "e la tutela dell'incolumità e della sicurezza pubblica".

Le prospettive demografiche del Veneto

di Enzo Migliorini

1. La simulazione demografica e la costruzione di vari scenari

1.1. Il modello Simula-Vl per la simulazione di scenari demografici nel Veneto

L'evoluzione futura della struttura demografica per età e sesso dipende, ovviamente, dalla combinazione degli effetti dei futuri flussi demografici sia naturali (nascite e morti) sia, e soprattutto, migratori.

Il modello Simula-Vl, recentemente realizzato per conto di Veneto Lavoro, si propone di offrire al ricercatore uno strumento flessibile per osservare "cosa succede se" lo scenario ipotizzato si verifica veramente e per analizzare i diversi effetti conseguenti a differenti scenari.

In certi casi è importante conoscere non solo come si trasforma la popolazione nel suo complesso, ma anche quale effetto è da attribuire alla popolazione iniziale e quale invece dipende da una sottopopolazione (es. popolazione degli stranieri già residenti o popolazione degli iscritti in anagrafe durante il periodo della simulazione). Per questo il modello Simula-Vl è stato progettato considerando la popolazione come somma di due sottopopolazioni soggette a parametri indipendenti di fecondità, mortalità e migratorietà.

Il modello fornisce, oltre alla struttura della popolazione complessiva, anche la struttura delle due sottopopolazioni consentendo quindi di analizzarne separatamente l'evoluzione e l'incidenza. Nella versione attuale per "popolazione principale" si intende quella residente al 2001 modificata dai flussi naturali ad essa relativi ma non dai flussi migratori, mentre per "popolazione secondaria" si intende quella ipotetica composta dagli immigrati dopo il 2001, modificata dai relativi flussi sia naturali che migratori oltre che dai cancellati dalla popolazione principale, qui conteggiati. Si ipotizza, cioè, che la popolazione principale sia l'evoluzione naturale della popolazione

residente al 1/1/2001, soggetta solamente a nascite e morti, mentre i flussi migratori e i loro effetti, anche naturali, sono sintetizzati nella popolazione secondaria che, pertanto, è virtuale e può anche essere di segno negativo (se il saldo migratorio è negativo) in modo che la somma delle due sottopopolazioni coincida con la popolazione reale in presenza di flussi migratori.

Nel presente saggio il modello viene utilizzato non come una sfera di cristallo con la pretesa di "indovinare" cosa succederà realmente alla popolazione del Veneto, ma piuttosto come uno strumento di lavoro utilizzato per esaminare come si potrebbe evolvere la struttura demografica veneta al verificarsi di alcuni scenari basati su particolari ipotesi.

Pur essendo l'orizzonte temporale richiesto al presente rapporto limitato al 2010, si ritiene opportuno riportare anche i risultati forniti dal modello fino al 2050, naturalmente avendo ben presente la progressiva perdita di attendibilità al crescere del tempo.

Il primo scenario si basa sulla ipotesi che tutti i fenomeni continuino ad evolversi secondo le tendenze in atto, messe in evidenza dall'analisi delle serie storiche e quindi estrapolate. All'interno di questo scenario è possibile vedere anche quanto pesino sulla struttura finale le due sottopopolazioni e quindi quanto incide il saldo migratorio tendenziale sulla struttura demografica complessiva.

Il secondo scenario fa vedere come si evolverebbe la popolazione del Veneto se fosse "chiusa", se cioè venisse completamente a cessare il fenomeno migratorio sia in entrata che in uscita, mantenendo invariate le ipotesi relative ai flussi naturali.

Un terzo scenario si basa sulla ipotesi che il saldo migratorio rimanga pressochè costante, compreso cioè tra 25.000 e 30.000 persone l'anno.

Il quarto ed il quinto scenario ipotizzano che il movimento migratorio tenda a mantenere costante il volume della popolazione in età lavorativa (rispettivamente calcolata nei limiti 20-49 e 15-64) contrastando così la crescente carenza di giovani.

1.2 Primo scenario: evoluzione tendenziale della struttura demografica nel Veneto dal 2000 al 2050

L'evoluzione futura della struttura demografica per età e sesso dipende, ovviamente, dalla somma algebrica di tutti i flussi, naturali e migratori.

Per la fecondità lo scenario tendenziale ipotizza per la popolazione principale un graduale incremento del tasso di fecondità totale da circa 1,2 figli per donna nel 2000 ad 1,28 nel 2010, 1,33 nel 2020, 1,37 nel 2030 ed 1,46 nel 2050.

L'età media della madre al parto è ipotizzata in leggero calo, da circa 32 anni nel 2000 a quasi 31 nel 2030 e meno di 30 nel 2050. Per la popolazione secondaria (formata dagli immigrati dopo il 2001, dai loro figli e, con segno negativo, dagli emigrati) si ipotizza invece un tasso costante pari ad 1,5 figli per donna, tenendo così conto del fatto che in genere la fecondità delle donne immigrate è sensibilmente superiore a quella delle italiane, almeno per un primo periodo di "adattamento".

Per quanto riguarda la mortalità, sono state costruite tavole che prevedono un progressivo incremento della speranza di vita che per i maschi passa gradualmente dai 76,1 anni del 2000 ai 78,6 del 2010, agli 82,8 del 2030 ed agli 85,2 del 2050; per le femmine passa dagli 83,4 anni del 2000 agli 85,4 del 2010, agli 89,5 del 2030 ed ai 91,9 del 2050.

Poiché questo scenario si basa sull'evoluzione tendenziale dei fenomeni, anche i flussi migratori sono stati ottenuti per estrapolazione dei flussi "storici", in un contesto interregionale che coinvolge tutti i flussi da e per le varie regioni italiane. In questo contesto si prevede che in ogni anno del decennio nel Veneto nasceranno poco più di 45.000 bambini, ma dei 46.000 nati nel 2010 oltre 10.000 saranno generati da donne immigrate in Veneto nel corso del decennio.

I morti dovrebbero salire leggermente, tendendo così ad annullare il saldo naturale, ma praticamente proverranno quasi tutti dalla popolazione originale.

Sia gli iscritti che i cancellati dovrebbero continuare ad aumentare, ma si ipotizza che il ritmo di incremento sia decisamente ridotto rispetto al ritmo registrato negli anni '90: il saldo migratorio tendenziale estrapolato dovrebbe quindi aumentare di quasi 1.000 unità l'anno, arrivando a 35.000 nel 2010. (Dando maggior peso alla tendenza di lungo periodo che non alla tendenza di breve periodo non è stata presa in considerazione l'ipotesi "esplosiva" che il saldo migratorio aumenti di circa 3.000 unità l'anno, come è realmente avvenuto negli ultimi anni).

Nel decennio 2000-2010 la popolazione veneta totale aumenterebbe, nell'ipotesi fatta, di circa 330.000 unità, avvicinandosi a

4.900.000 abitanti; la popolazione in età lavorativa (15-64) aumenterebbe di quasi 120.000 unità, superando quota 3.220.000, mentre limitando il calcolo alla classe 20-49 l'aumento sarebbe di sole 35.000 unità, arrivando a circa 2.060.000.

1.3 Secondo scenario: evoluzione tendenziale naturale della struttura demografica nel Veneto ipotizzato "chiuso"

Se si suppone che il Veneto sia "chiuso", e che la sua popolazione dal 1/1/2001 sia soggetta solamente ai fenomeni demografici naturali (nascite, invecchiamento, morti) a parità di fecondità e di mortalità con il primo scenario si stima un numero di nati in calo, dai circa 46.000 previsti nel 2001 ai meno di 36.000 stimati nel 2010, portando quindi il saldo naturale (e totale) a –10.000 nel 2010.

Nel decennio 2000-2010 la popolazione veneta totale diminuirebbe in tale ipotesi di circa 35.000 unità, tornando verso i 4.500.000 abitanti; la popolazione in età lavorativa (15-64) diminuirebbe di oltre 200.000 unità, scendendo a quota 2.900.000, mentre limitando il calcolo alla classe 20-49 il calo sarebbe di ben 260.000 unità, arrivando a meno di 1.800.000.

1.4 Terzo scenario: evoluzione della struttura demografica veneta in ipotesi di costanza del saldo migratorio

Il terzo scenario è stato costruito nell'ipotesi che il saldo migratorio rimanga costante, e cioè compreso fra 25.000 e 30.000 annui. Per centrare l'obiettivo si possono seguire varie strade: quella seguita consiste nel lasciare invariate le probabilità di cancellazione e di variare invece la consistenza degli iscritti. In particolare fra il 2000 ed il 2010 gli iscritti maschi dovrebbero aumentare dello 0,5% mentre le iscrizioni femminili dovrebbero diminuire di circa il 2,5%. Rispetto al primo scenario le differenze non sono molto marcate: diminuisce leggermente il numero dei nati previsti, portando il saldo naturale a valori leggermente negativi a fine decennio. Il saldo migratorio, tenuto sotto controllo, rimane compreso fra 26.000 e 28.000, cosicchè il saldo complessivo dovrebbe scendere da circa 29.000 a meno di 27.000. La popolazione complessiva a fine decennio sarebbe in questo caso al livello di 4.800.000 abitanti, di cui circa 3.190.000 in età 15-64, 2.030.000 in età 20-49.

1.5 Quarto scenario: evoluzione della struttura demografica Veneta in ipotesi di costanza della popolazione in età 20-49

La costruzione del quarto scenario si basa sull'ipotesi che l'esigenza primaria sia quella di mantenere costante il volume della popolazione in età 20-49, vale a dire quella effettivamente in prevalenza lavorativa, e che sia possibile tenere sotto controllo i flussi migratori per raggiungere tale obbiettivo. Anche in questo caso per centrare l'obiettivo si possono seguire varie strade: quella seguita consiste nel lasciare invariate le probabilità di cancellazione e di variare invece la consistenza degli iscritti. In particolare fra il 2000 ed il 2010 gli iscritti, sia maschi che femmine, dovrebbero diminuire di circa il 2,5%. I risultati mostrati da questo scenario per il periodo 2000-2010 non differiscono molto da quelli che escono dal terzo scenario, arrivando però ad una classe 15-64 di 3.183.000 abitanti e ad una classe 20-49 di 2.020.000 abitanti.

1.6 Quinto scenario: evoluzione della struttura demografica Veneta in ipotesi di costanza della popolazione in età 15-64

Il quinto scenario è analogo al precedente, ma la classe tenuta sotto controllo è l'intera età normalmente considerata lavorativa (15-64). In questo caso l'obbiettivo viene centrato solo abbattendo di quasi il 20% il numero degli iscritti complessivi (non solamente gli extra-comunitari!) entro il 2010. Come risultato si otterrebbe alla fine del 2010 una popolazione veneta di circa 4.700.000, di cui meno di 2.000.000 in età 20-49, meno di 3.100.000 in età 15-64.

2. Analisi monografica dei risultati relativi ai flussi

2.1 Quanti bambini nascerebbero nel Veneto se si realizzasse uno dei cinque scenari ipotizzati?

Nei primi anni '60, all'epoca del famoso "baby boom", in un anno nel Veneto nascevano circa ottantamila bambini, scesi poi gradualmente a soli trentacinquemila nel 1987 e poi gradualmente risaliti fino ai quarantacinquemila del 2001 grazie al maggior numero di donne in età fertile (le figlie del "boom" divenute maggiorenni), e

grazie anche alle numerose immigrate, più propense a procreare di quanto non lo siano le donne locali. Nei prossimi 50 anni i nati nel Veneto potrebbero risalire fino a più di 50.000 l'anno in ipotesi tendenziale[1] (estrapolando non solo le tendenze naturali, ma anche quelle migratorie), ma si ridurrebbero a soli 20.000 entro il 2050 se la popolazione veneta si chiudesse in se stessa, eliminando i flussi migratori e mantenendo esclusivamente le tendenze naturali.

Lo scenario tendenziale aperto, grazie alla scomposizione delle due sottopopolazioni, ci permette di vedere che già nel 2010 oltre 10.000 bambini nati nel Veneto proverrebbero da donne immigrate nel decennio, mentre i nati dalle attuali residenti sarebbero già scesi a 35.000. Nel 2030 oltre 20.000 nati su quasi 50.000 proverrebbero dalle immigrate dopo il 2000, mentre nel 2050 i nati dalle immigrate sarebbero ben 32.000 su 52.000!

Nell'ipotesi di popolazione chiusa, venendo a mancare l'apporto delle immigrate e pur avendo ipotizzato un aumento dei tassi specifici di fecondità, il numero dei nati nel Veneto scenderebbe a 35.000 entro il 2010 ed a circa 20.000 entro il 2050, portando perciò la popolazione veneta verso l'estinzione nel giro di alcune generazioni.

Gli altri tre scenari, relativi ad ipotesi di saldo migratorio costante o controllato, vedono il numero complessivo dei nati mantenersi costantemente vicino a 45.000, dato che i nati dalle immigrate compensano quasi esattamente il calo dei nati dalle attuali residenti, con piccole differenze fra i tre scenari.

2.2 Quanti morti ci sarebbero nel Veneto se si realizzasse uno dei cinque scenari ipotizzati?

Il numero dei morti prevedibili è solo marginalmente influenzato dai vari scenari, dato che gli immigrati appartengono prevalentemente alle classi di età con basse probabilità di morte. Nel primo decennio del secolo i morti complessivi nel Veneto dovrebbero crescere leggermente in tutti gli scenari, rimanendo vicino a quota 45.000, e solo fra il 2030 e il 2050 dovrebbe essere superato il livello di 50.000.

1. Per una completa descrizione dei fenomeni e per la metodologia adottata si veda Migliorini (2002), *Possibili evoluzioni della struttura demografica veneta condizionate da ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi,* I tartufi, n. 9.

Tab. 1 – Nati previsti nel Veneto sulla base di cinque ipotesi migratorie

	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Nati totali									
1 - Tendenziale aperto	39.072	38.246	43.299	46.766	46.164	44.756	45.342	48.895	52.588
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	39.072	38.246	43.299	42.436	35.705	29.350	27.087	28.873	20.574
3 - Saldo migratorio costante	39.072	38.246	43.299	46.499	45.044	42.589	42.253	43.972	46.073
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	39.072	38.246	43.299	46.497	45.039	42.944	43.741	48.793	47.455
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	39.072	38.246	43.299	46.037	43.063	39.132	38.467	40.899	43.153
Nati dalla popolazione principale									
Tutte le ipotesi	39.072	38.246	43.299	42.436	35.705	29.350	27.087	28.873	20.574
Nati dalla popolazione secondaria									
1 - Tendenziale aperto	0	0	0	4.329	10.459	15.406	18.254	20.022	32.014
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	0	0	0	4.062	9.339	13.239	15.166	15.099	25.499
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	0	0	0	4.061	9.333	13.594	16.654	19.919	26.881
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	0	0	0	3.601	7.358	9.782	11.379	12.025	22.579

Tab. 2 – Morti previsti nel Veneto sulla base di cinque ipotesi migratorie

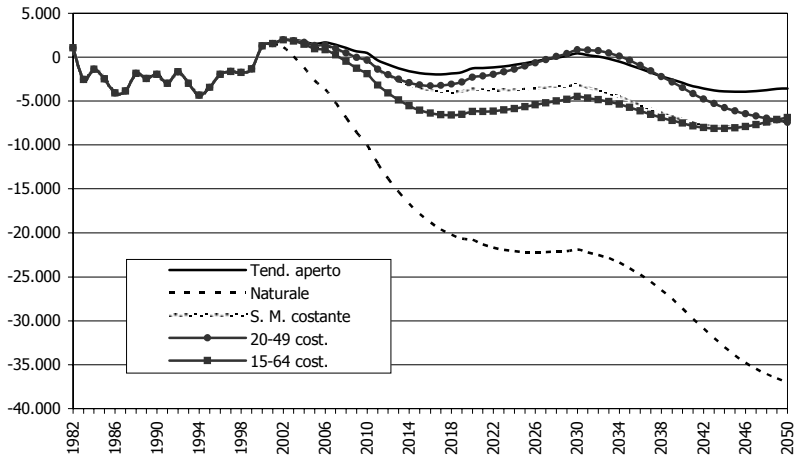
	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Morti totali									
1 - Tendenziale aperto	41.015	41.698	42.044	45.272	45.677	46.568	46.600	48.458	56.164
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	41.015	41.698	42.044	45.073	45.768	47.193	47.907	50.774	57.611
3 - Saldo migratorio costante	41.015	41.698	42.044	45.218	45.448	46.092	45.869	47.127	53.346
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	41.015	41.698	42.044	45.208	45.407	46.081	46.029	47.942	54.870
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	41.015	41.698	42.044	45.093	44.948	45.161	44.643	45.397	50.016
Morti dalla popolazione principale									
Tutte le ipotesi	41.015	41.698	42.044	45.073	45.768	47.193	47.907	50.774	57.611
Morti dalla popolazione secondaria									
1 - Tendenziale aperto	0	0	0	198	-91	-625	-1.307	-2.315	-1.448
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	0	0	0	144	-320	-1.101	-2.038	-3.646	-4.266
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	0	0	0	134	-361	-1.112	-1.879	-2.831	-2.741
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	0	0	0	19	-820	-2.032	-3.264	-5.377	-7.595

L'apporto della popolazione secondaria, formata dagli immigrati ma depurata degli emigrati, è addirittura negativo negli anni più lontani, dato che l'età media dei cancellati è superiore a quella degli iscritti, e che una parte di coloro che in ipotesi di popolazione chiusa morirebbero nel Veneto in realtà emigra prima di tale evento. Per questo le simulazioni al 2050 registrano quasi 58.000 morti in ipotesi di popolazione chiusa, da 50.000 a 56.000 nelle altre ipotesi.

I "morti negativi" provenienti dalla popolazione secondaria che si leggono nella tab. 2 non sono frutto di un errore, in quanto esprimono la riduzione del numero di morti indotta dagli emigrati, che per convenzione non fanno parte della popolazione principale ma di quella virtuale detta secondaria.

Come conseguenza dei flussi naturali sopra descritti il saldo naturale previsto è destinato a ritornare negativo entro una decina di anni nelle ipotesi aperte ai flussi migratori, ma precipiterebbe rapidamente molto al di sotto dello zero nell'ipotesi "naturale", visto che gli immigrati aiutano a mantenere alta la natalità e bassa la mortalità.

Graf. 1 – Tassi di disoccupazione maschile e femminile, confronto Veneto/Italia (medie mobili trimestrali)



2.3 Flussi migratori nel Veneto (tendenziali ed ipotizzati nei cinque scenari)

I vari scenari differiscono fra di loro soprattutto per le ipotesi fatte sul futuro andamento dei flussi migratori, ed in particolare sul numero degli iscritti.

Il numero degli iscritti nei comuni del Veneto (compresi quelli provenienti da altri comuni della regione) ammonta annualmente a più di 140.000, di cui più di 120.000 provenienti da altri comuni italiani e 20.000 provenienti dall'estero. Secondo lo scenario tendenziale tale numero dovrebbe aumentare solo leggermente nel prossimo decennio, un po' di più nei decenni successivi, soprattutto per effetto degli immigrati dall'estero, arrivando nel 2050 a quasi 160.000. Esso dovrebbe invece diminuire leggermente fino al 2010 per poi risalire nelle varie ipotesi di controllo del saldo migratorio (mantenuto costante o variato in modo tale da mantenere costante il volume della popolazione in età lavorativa).

Nello scenario n. 3 (saldo migratorio costante) l'obbiettivo viene raggiunto non mantenendo costante il volume dei flussi, dato che questo richiederebbe tassi di cancellazione variabili, ma lasciando variare i cancellati, ferme restando le probabilità specifiche di cancellazione, e poi variando il numero degli iscritti in modo da minimizzare le variazioni del saldo migratorio. Per questo motivo anche in tale ipotesi il saldo migratorio non è perfettamente costante ed i flussi ancora meno.

Il numero dei cancellati dai comuni del Veneto (compresi quelli diretti verso altri comuni della regione) ammonta attualmente a poco più di 115.000 persone l'anno, di cui 111.000 diretti verso altri comuni italiani, poco più di 4.000 diretti verso l'estero. Mantenendo costanti le probabilità specifiche di cancellazione in tutti i quattro scenari che prevedono flussi migratori, il numero dei cancellati dovrebbe diminuire solo leggermente nel prossimo quindicennio, per poi aumentare nei decenni successivi, in relazione al variare della struttura per età della popolazione. Secondo lo scenario tendenziale, i cancellati totali scenderebbero a 110.000 nel 2010 per poi salire fino a circa 130.000 nel 2050.

Il saldo migratorio attualmente ammonta a circa 28.000 persone, di cui 12.000 derivanti dai flussi interni all'Italia, 16.000 derivanti dai flussi internazionali.

Tab. 3 – Saldo migratorio previsto nel veneto sulla base di cinque ipotesi migratorie

	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Flussi totali									
1 - Tendenziale aperto	15.034	14.222	27.884	30.951	35.099	38.295	39.714	38.555	29.931
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	15.034	14.222	27.884	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	15.034	14.222	27.884	26.476	27.065	29.430	29.955	27.065	26.863
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	15.034	14.222	27.884	25.422	25.059	34.587	41.439	49.439	8.944
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	15.034	14.222	27.884	15.271	5.882	13.855	19.118	24.216	22.748
Flussi da e per altri comuni italiani									
1 - Tendenziale aperto	5.114	7.559	12.071	14.198	17.319	19.156	19.222	15.446	6.778
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	5.114	7.559	12.071	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	5.114	7.559	12.071	10.575	11.006	13.092	13.368	10.083	8.956
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	5.114	7.559	12.071	9.679	9.315	17.540	23.148	28.826	-6.947
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	5.114	7.559	12.071	1.012	-6.932	178	4.638	8.288	6.225
Flussi da e per l'estero									
1 - Tendenziale aperto	9.920	6.663	15.813	16.753	17.780	19.140	20.492	23.108	23.153
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	9.920	6.663	15.813	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	9.920	6.663	15.813	15.902	16.059	16.338	16.587	16.981	17.907
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	9.920	6.663	15.813	15.743	15.745	17.047	18.291	20.613	15.891
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	9.920	6.663	15.813	14.259	12.814	13.677	14.481	15.928	16.523

Tab. 4 – Saldo totale previsto nel Veneto sulla base di cinque ipotesi migratorie

	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Popolazione totale									
1 - Tendenziale aperto	13.091	10.770	29.139	32.445	35.586	36.484	38.455	38.991	26.355
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	13.091	10.770	29.139	-2.637	-10.063	-17.843	-20.820	-21.900	-37.038
3 - Saldo migratorio costante	13.091	10.770	29.139	27.757	26.661	25.928	26.339	23.910	19.590
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	13.091	10.770	29.139	26.712	24.691	31.450	39.151	50.290	1.529
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	13.091	10.770	29.139	16.215	3.998	7.826	12.942	19.718	15.885
Popolazione principale									
Tutte le ipotesi	13.091	10.770	29.139	-2.637	-10.063	-17.843	-20.820	-21.900	-37.038
Popolazione secondaria									
1 - Tendenziale aperto	0	0	0	35.082	45.649	54.326	59.275	60.891	63.393
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	0	0	0	30.394	36.724	43.770	47.159	45.810	56.628
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	0	0	0	29.349	34.754	49.293	59.971	72.190	38.567
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	0	0	0	18.852	14.061	25.668	33.762	41.618	52.923

Tab. 5 – Sviluppo della popolazione del Veneto nelle varie ipotesi (al 1/1)

	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Popolazione totale									
1 - Tendenziale aperto	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.664.247	4.833.938	5.013.055	5.198.837	5.586.504	6.219.429
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.542.416	4.515.386	4.447.354	4.350.188	4.131.623	3.559.093
3 - Saldo migratorio costante	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.654.681	4.792.296	4.923.496	5.053.359	5.306.312	5.715.125
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.652.530	4.783.033	4.919.459	5.091.604	5.535.049	6.043.697
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.631.349	4.688.890	4.715.866	4.764.591	4.925.660	5.255.829
Rilevazioni e previsioni Istat	4364265	4422290	4511714	4602997	4671178	4704406	4709860	4691667	4388217
Popolazione principale									
Tutte le ipotesi	4.364.265	4.422.290	4.511.714	4.542.416	4.515.386	4.447.354	4.350.188	4.131.623	3.559.093
Popolazione secondaria									
1 - Tendenziale aperto	0	0	0	121.830	318.553	565.701	848.649	1.454.882	2.660.336
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 - Saldo migratorio costante	0	0	0	112.265	276.911	476.142	703.171	1.174.690	2.156.032
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	0	0	0	110.114	267.647	472.105	741.417	1.403.427	2.484.604
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	0	0	0	88.933	173.504	268.512	414.403	794.038	1.696.736

In ipotesi tendenziale il saldo previsto nel 2010 è di circa 36.000 persone, di cui metà derivanti dal movimento con l'estero. Nel 2050 il saldo con l'estero previsto sale a circa 23.000 persone.

Sommando il saldo naturale al saldo migratorio si ottiene il saldo complessivo, vale a dire l'incremento o il decremento effettivo della popolazione. In molti casi, ma non sempre, il saldo migratorio quasi sempre positivo compensa almeno in parte il saldo naturale, normalmente negativo. Solo nell'ipotesi di flussi migratori nulli il saldo complessivo risulta decisamente negativo, arrivando nel 2050 a quasi –40.000, in netto contrasto con l'incremento annuo di circa +30.000 dell'ipotesi tendenziale, valore molto vicino a quello attuale. In ipotesi tendenziale l'incremento annuo della popolazione dovrebbe verso il 2030 arrivare a 40.000, toccando i 50.000 se si volesse mantenere costante la popolazione fra 20 e 49 anni.

3. Sviluppo della popolazione nei vari scenari

3.1 L'ammontare della popolazione veneta

L'ammontare della popolazione residente nel Veneto, attualmente di poco superiore a 4,5 milioni secondo le anagrafi (anche se i risultati provvisori del censimento 2001 indicano una cifra leggermente inferiore) secondo lo scenario tendenziale dovrebbe crescere di 300.000 unità entro il 2010, per poi continuare a salire fino ad oltre 6 milioni a metà secolo. Il secondo scenario mostra che invece la popolazione "chiusa", in assenza di flussi migratori, potrebbe scendere gradualmente fino a poco più di 3,5 milioni a metà secolo. Il saldo migratorio potrebbe aggiungere alla popolazione principale prevedibile al 2010 da 170.000 a 320.000 unità a seconda dello scenario. Entro il 2050 la cosiddetta "popolazione secondaria" potrebbe ammontare ad 1,7-2,7 milioni di "immigrati netti".

Le previsioni Istat, che non tenevano conto dei tanti immigrati negli ultimissimi anni, si fermano ad un livello intermedio, vicino allo scenario di popolazione chiusa, e potrebbero essere valide se una politica xenofoba frenasse drasticamente l'arrivo degli immigrati.

3.2 La popolazione in età 20-49 nelle varie ipotesi

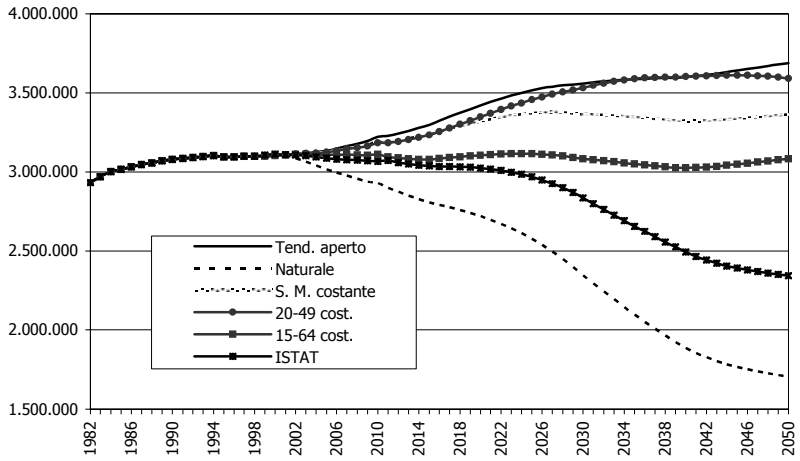
La popolazione in età lavorativa "ristretta", vale a dire limitata alla classe 20-49, nel Veneto ammonta a circa 2 milioni di persone. Nel primo scenario, di evoluzione tendenziale, essa dovrebbe registrare un leggero aumento, mentre nell'ipotesi di popolazione chiusa potrebbe perdere oltre 200.000 unità entro il 2010 e dimezzarsi, scendendo al di sotto del milione, prima del 2050. Nelle ipotesi di saldo migratorio costante o controllato, naturalmente, la stabilità è decisamente migliore.

Nelle previsioni Istat la popolazione in età 20-49 scende sotto 1,5 milioni entro il 2030 e poi continua a scendere.

3.3 La popolazione in età 15-64 nelle varie ipotesi

Se si vuol tenere sotto controllo invece l'intera popolazione in età lavorativa, estendendo i limiti delle classi da 15 a 64 anni compiuti (scenario n. 5) essa deve rimanere vicina al valore di 3.100.000.

Graf. 2 – Popolazione in età 15-64 prevista nel Veneto in varie ipotesi



In ipotesi tendenziale già al 2010 si avrebbero invece più di 3,2 milioni, che salirebbero a quasi 3,7 milioni entro il 2050 mentre in

ipotesi naturale già al 2010 tale popolazione sarebbe scesa a poco più di 2,9 milioni e nel 2050 a soli 1,7 milioni, per effetto delle mancate nascite e della conseguente carenza di giovani.

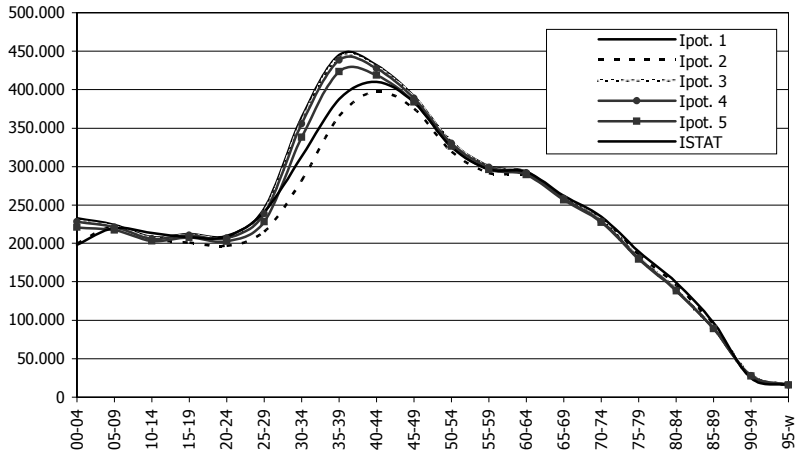
Nelle previsioni Istat la popolazione in età 15-64 si mantiene vicina ai tre milioni fino al 2020, poi scende rapidamente sotto i 2,5 milioni.

3.4 Struttura della popolazione nelle varie ipotesi e nelle previsioni Istat

Rinunciando a rappresentare la struttura della popolazione con le classiche "piramidi" si può utilmente confrontare (graff. 3 e 4) il profilo per età della popolazione veneta al 2010, 2030 e 2050 sulla base dei cinque scenari ipotizzati messi anche a confronto con le previsioni pubblicate dall'Istat.

Nel 2010 i profili sono ancora abbastanza simili nei vari scenari, anche se nell'ipotesi di popolazione chiusa, ed in misura minore nelle previsioni Istat, i trentenni ed i quarantenni sono relativamente carenti. Nei vari scenari di popolazione aperta la classe più numerosa è quella dei 35-39enni, mentre nello scenario naturale e nelle previsioni Istat il massimo si sposta alla classe dei 40-44enni.

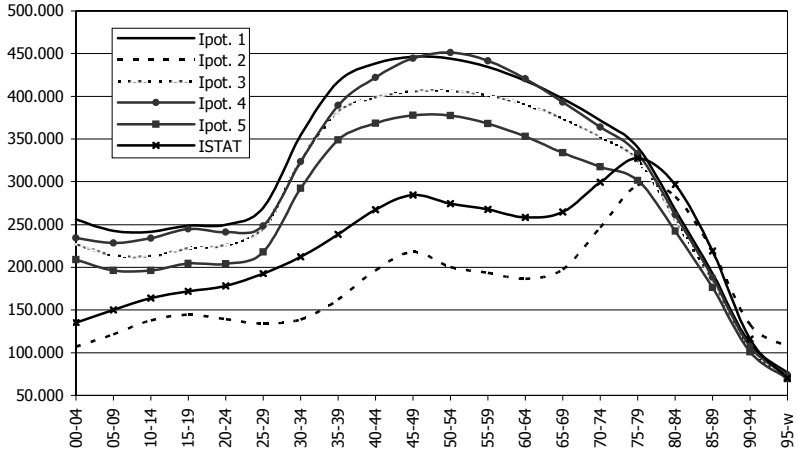
Graf. 3 – Struttura della popolazione veneta al 2010 (5 ipotesi e confronto con previsioni Istat)



Nel 2030 le differenze sono molto accentuate e riguardano non solamente i valori, ma anche la forma del profilo che, sia nel segmento al di sotto dei venti anni, sia nel segmento fra i trenta ed i sessanta anni, mostra valori molto bassi se lo scenario è quello naturale (o quello dell'Istat) e valori nettamente più elevati nei vari scenari ad immigrazione sostenuta.

Nel 2050 le differenze si accentuano, e mentre nei quattro scenari aperti profili e valori non si discostano troppo da quelli del 2030, nello scenario naturale e nelle previsioni Istat i giovani sono circa la metà degli attuali, e la classe più numerosa è quella dei 75-79enni.

Graf. 4 – Struttura della popolazione veneta al 2050 (cinque ipotesi e confronto con previsioni Istat)



4. Indicatori della struttura demografica nei vari scenari

4.1 L'invecchiamento della popolazione

L'invecchiamento della popolazione può essere studiato utilizzando diversi indicatori sintetici fra cui l'età media, l'indice di vecchiaia e le percentuali di anziani sul totale della popolazione.

L'età media della popolazione veneta è attualmente di circa 42 anni (40,2 per i maschi, 43,7 per le femmine) ed è destinata ad au-

mentare sensibilmente, qualunque sia lo scenario ipotizzato: circa 2 anni in più entro il 2010, circa 7 anni in più entro il 2050. Senza l'apporto degli immigrati, mediamente molto più giovani, l'età media della popolazione complessiva salirebbe nel 2050 a circa 53 anni per i maschi, oltre 56 per le femmine.

L'indice di vecchiaia, vale a dire il rapporto fra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani al di sotto dei 15 anni, mostra un altro aspetto dell'invecchiamento. Mentre fino a non molti anni orsono l'indice era decisamente al di sotto del 100%, essendo i giovani più numerosi degli anziani, ora siamo al 135% e, in ipotesi naturale, l'indice salirebbe sopra il 150% entro il 2010, oltre il 300% entro il 2030 ed oltre il 400% entro il 2050. Grazie all'apporto dei giovani immigrati e dei loro figli, la crescita dovrebbe essere frenata e l'indice dovrebbe rimanere poco al di sopra del 140% nel 2010, vicino al 200% nel 2030 e vicino al 250% nel 2050: valori ugualmente elevati, ma meno dirompenti. Può sembrare erroneo il valore normalmente negativo dell'indice calcolato sulla popolazione secondaria, ma esso si spiega con il fatto che in essa (ricordando che si tratta di una popolazione virtuale costituita dall'accumulo dei saldi migratori e dei flussi naturali da essi derivati) la popolazione anziana è scarsamente alimentata dagli immigrati mentre i cancellati sono molto più numerosi.

4.2 Gli indici di dipendenza o di carico sociale

Per valutare il rapporto numerico fra la popolazione in età non lavorativa (direttamente o indirettamente a carico) e la popolazione in età lavorativa si usano indici detti "di dipendenza" o "di carico sociale". Il più standard è quello "totale" che mette al numeratore la somma di giovani (<15 anni) e anziani (>65), a denominatore la popolazione in età lavorativa (15-64). Questo indicatore, attualmente al 46%, in ipotesi naturale salirebbe al 54% nel 2010 ed oltre il 100% entro il 2050. Grazie ai flussi migratori, tutte le altre ipotesi mostrano un valore del 50% al 2010 e di circa il 68% al 2050.

In tutti i casi, quindi, è destinato ad aumentare considerevolmente il carico sociale che grava sulla popolazione in età lavorativa, ma poiché è ben diverso il carico derivante dai giovani, completamente a carico delle famiglie per il mantenimento e della società per l'istruzione, da quello derivante dagli anziani, indirettamente a cari-

Tab. 6 – Indice di carico sociale nelle varie ipotesi (al 1/1)

	1990	*1995*	*2000*	*2005*	*2010*	*2015*	*2020*	*2030*	*2050*
Popolazione totale									
1 - Tendenziale aperto	42,2%	42,6%	45,0%	48,1%	49,9%	51,2%	51,3%	55,5%	67,1%
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	42,2%	42,6%	45,0%	49,8%	54,0%	57,6%	59,0%	72,6%	107,8%
3 - Saldo migratorio costante	42,2%	42,6%	45,0%	48,2%	50,0%	51,4%	51,6%	56,1%	68,3%
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	42,2%	42,6%	45,0%	48,2%	50,1%	51,4%	51,4%	55,2%	66,6%
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	42,2%	42,6%	45,0%	48,3%	50,5%	52,4%	52,6%	57,9%	68,8%
Componente giovanile									
1 - Tendenziale aperto	21,5%	19,1%	19,3%	20,3%	20,6%	20,4%	19,6%	19,4%	19,9%
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	21,5%	19,1%	19,3%	20,8%	21,4%	20,7%	18,4%	17,3%	21,4%
3 - Saldo migratorio costante	21,5%	19,1%	19,3%	20,3%	20,6%	20,2%	19,4%	18,9%	19,2%
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	21,5%	19,1%	19,3%	20,3%	20,6%	20,2%	19,3%	19,2%	19,2%
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	21,5%	19,1%	19,3%	20,4%	20,6%	20,1%	18,9%	18,6%	19,3%
Componente anziana									
1 - Tendenziale aperto	20,7%	23,4%	25,7%	27,8%	29,3%	30,8%	31,7%	36,1%	47,2%
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	20,7%	23,4%	25,7%	29,0%	32,6%	36,9%	40,7%	55,3%	86,4%
3 - Saldo migratorio costante	20,7%	23,4%	25,7%	27,8%	29,4%	31,2%	32,2%	37,2%	49,0%
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	20,7%	23,4%	25,7%	27,8%	29,5%	31,2%	32,1%	36,0%	47,4%
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	20,7%	23,4%	25,7%	27,9%	30,0%	32,3%	33,7%	39,3%	49,5%
Componente "grandi anziani"									
1 - Tendenziale aperto	4,5%	5,9%	5,7%	7,3%	8,5%	9,3%	10,1%	11,9%	17,4%
2 - Tendenziale naturale (popolazione chiusa)	4,5%	5,9%	5,7%	7,6%	9,6%	11,5%	13,6%	19,8%	43,3%
3 - Saldo migratorio costante	4,5%	5,9%	5,7%	7,3%	8,5%	9,4%	10,2%	12,3%	18,1%
4 - Pop. 20-49 circa costante (circa 2.000.000)	4,5%	5,9%	5,7%	7,3%	8,5%	9,4%	10,2%	11,9%	17,4%
5 - Pop. 15-64 circa costante (poco più di 3.000.000)	4,5%	5,9%	5,7%	7,4%	8,7%	9,7%	10,7%	13,0%	18,9%

rico della società per il pagamento delle pensioni (che in una gestione corretta dovrebbero derivare dagli interessi dei contributi versati durante la vita lavorativa). Infine è notevolmente diverso il carico derivante dagli ultraottantenni (i "grandi anziani"), le cui pensioni sono spesso "minime" ed il cui fabbisogno di assistenza anche fisica e sanitaria cresce con l'età in misura esponenziale. Per misurare queste componenti si possono utilizzare indicatori al cui numeratore sono messi i valori specifici.

Il carico derivante dalla componente giovanile è vicino al 20% e dovrebbe oscillare attorno a questo valore in tutte le ipotesi e per tutto il periodo analizzato.

Il carico derivante dalla componente anziana, invece, in ipotesi naturale dovrebbe salire dal 26% attuale al 33% circa nel 2010, al 55% nel 2030 ed addirittura all'86% nel 2050. In tutte le ipotesi aperte, invece, i flussi migratori consentono di mantenere tale carico al di sotto del 30% fino al 2010 e di mantenerlo al di sotto del 50% anche fino al 2050. E' necessario inoltre che la società si prepari a fronteggiare nel modo migliore il carico derivante dai "grandi anziani", che in ipotesi naturale passerebbero dall'attuale 6% al quasi 10% del 2010, al 20% nel 2030, ad oltre il 40% nel 2050. Meno drammatico è il quadro nelle varie ipotesi aperte, che vedono ridursi il ritmo di accrescimento: al 10% si arriverebbe verso il 2020, e nel 2050 il carico sarebbe ancora inferiore al 20%.

4.3 L'indice di struttura della forza lavoro

Un indicatore sintetico che ci consente di misurare, sia pure approssimativamente, l'anzianità della forza lavoro è calcolato rapportando la popolazione in età 15-39 (lavoratori giovani) alla popolazione in età 40-64 (lavoratori anziani). In assenza di mortalità e di flussi migratori, un valore pari al 100% indicherebbe la capacità degli attuali lavoratori più giovani di sostituire esattamente, fra 25 anni, gli attuali lavoratori più anziani. L'attuale 108% indica che esi-ste anche un 8% di margine per compensare la mortalità. Entro il 2010, tuttavia, l'indice si ridurrebbe al 75% in ipotesi naturale, fra l'81% e l'85% in ipotesi migratoria. Questo grazie al fatto che, almeno inizialmente, la popolazione secondaria è costituita prevalentemente da immigrati con meno di 40 anni. Non deve impressionare, nella tab. 14, il rapido declino dell'indice relativo alla popolazione secondaria (da oltre il

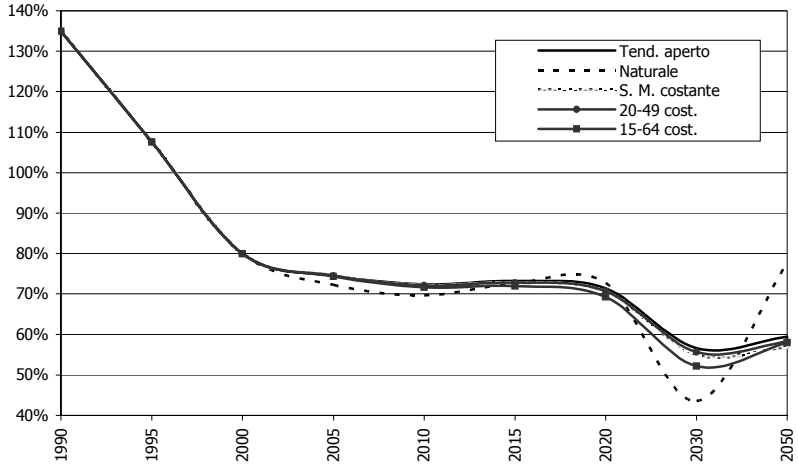
360% a meno del 70%), dato che ad esempio l'immigrato ventenne nel 2001 passa dal numeratore al denominatore nel 2021.

Nel 2050 l'indice, in tutti gli scenari, nonostante l'apporto dei giovani immigrati sarebbe vicino al 70%. L'abbassamento di questo indicatore può essere visto in senso positivo dato che tende ad annullare il tasso di disoccupazione, ma può essere anche visto in senso negativo se l'economia richiede più forza lavoro, specialmente al di sotto dei 40 anni, che invece tende evidentemente a scarseggiare.

4.4 L'indice di ricambio della forza lavoro

L'indice di ricambio della forza lavoro è un altro indicatore costruito per misurare il rapporto numerico fra i giovani che stanno per entrare nel mercato del lavoro (età 15-19) e coloro che si accingono a lasciarlo (età 60-64); nei decenni scorsi l'indice, gonfiato dagli effetti del "baby-boom" degli anni '60, era rimasto a lungo sopra il 100% provocando disoccupazione, mentre l'attuale valore del 77% dice che il 23% di coloro che si accingono ad andare in pensione non può essere sostituito da un giovane in età 15-19 e che quindi il suo posto di lavoro sarà abolito o rimpiazzato in altro modo (sacche di disoccupazione preesistenti o immigrati).

Graf. 5 – Indice di ricambio della forza lavoro in varie ipotesi(scala ascisse non uniforme)

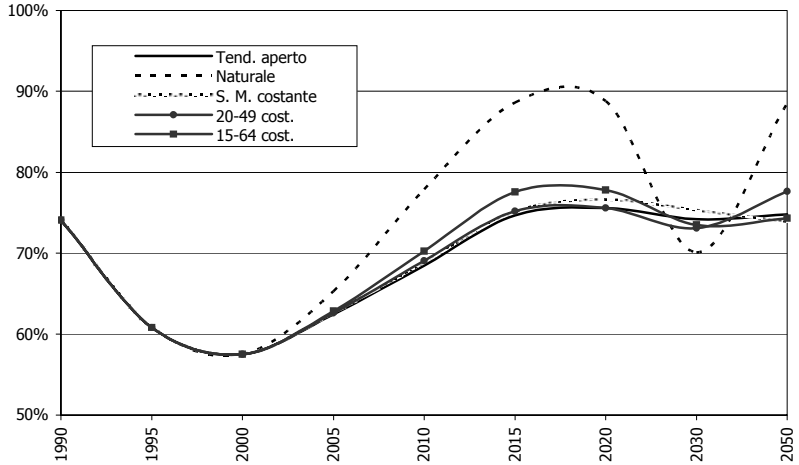


Al 2010 l'indice dovrebbe essersi abbassato di circa 7 punti in ipotesi naturale, di circa 5 punti nelle varie ipotesi aperte ai flussi migratori. Per effetto delle distorsioni della struttura demografica l'andamento nel tempo di tale indice sarà non lineare, con alti e bassi. Per esempio, in ipotesi tendenziale naturale l'indice risalirebbe a circa 73% nel 2020 per poi precipitare al 43% nel 2030 ed infine risalire sopra il 77% nel 2050. Ancora maggiori sono le oscillazioni dell'indice nel caso della popolazione secondaria, date le sue caratteristiche particolari, in particolare nel caso del quinto scenario (i valori apparentemente assurdi non sono frutto di errore, come potrebbe sembrare!).

4.5 L'indice di ricambio delle donne in età fertile

Volendo misurare con un semplice indicatore sintetico la capacità della popolazione di rigenerarsi si può calcolare l'indice di ricambio delle donne in età fertile rapportando il numero delle donne in età normalmente pre-fertile (0-19) al numero delle donne in età maggiormente fertile (20-39). Tale indicatore stima la percentuale di donne in età fertile che potrà essere rimpiazzata fra 20 anni dalle attuali bambine e ragazze, senza tener conto di mortalità e migratorietà.

Graf. 6 – Indice di ricambio delle donne in età fertile in varie ipotesi (scala ascisse non uniforme)



Come si può vedere dal graf. 6, solo il 58% delle attuali donne in età fertile potrà essere rimpiazzato fra 20 anni dalle loro figlie, e questo significa che a parità di fecondità il numero dei nati fra 20 anni sarebbe solo il 58% dell'attuale.

L'uscita dalla classe 20-39 delle numerose donne nate negli anni '60 e '70, scarsamente rimpiazzate dalle nate negli anni '80 e '90, farà aumentare l'indice che in ipotesi naturale dovrebbe arrivare al 78% nel 2010 ed all'89% nel 2020, per poi ridiscendere anziché tendere al livello "normale" del 100%. I vari scenari in ipotesi migratoria positiva mostrano recuperi più blandi, con valori vicini al 70% nel 2010 e poco sopra il 75% nel 2020. Questo perché la popolazione femminile secondaria è inizialmente formata prevalentemente da donne in età superiore ai 20 anni, con più alta fecondità ma con poche figlie, e quindi con un indice di ricambio estremamente basso. Successivamente, la loro più alta fecondità farà raggiungere all'indice, nel 2030, valori compresi fra l'80% ed il 90%.

Riferimenti bibliografici

Biffignandi S. (1976), *Il trattamento delle serie storiche a fini previsivi : un problema demografico*, Rivista di statistica applicata, Vol. 9, n. 3, E.S.T.E., Milano.

Boldrini M. (1950), *Statistica, Teoria e metodi*, Giuffrè, Milano.

Boldrini M. (1956), *Demografia*, Giuffrè, Milano.

Bonaguidi A., Heins F., Terra Abrami V.(1998), *Problemi e metodi nelle previsioni demografiche: la componente migratoria*, atti del convegno "La demografia locale in Italia", Irp, Roma.

Bonaguidi A. e Toigo M. (1995), *Le proiezioni demografiche per aree sub-regionali in Emilia-Romagna: l'applicazione del modello multiregionale*, atti della conferenza "La popolazione dell'Emilia-Romagna alle soglie del 2000", in Regione Emilia-Romagna, Bologna.

Breschi R. (1975), *Exponential smoothing*, Quaderni di informatica Honeywell I.S.I. n. 2, Milano.

Carlucci F. (1982), *I fondamenti stocastici della previsione*, XXXI Riunione Scientifica SIS, Torino.

Carrazzone D., Gallo P., Pesso S., Rabino G.A., La Bella A. (1982), *Previsioni demografiche subregionali: il modello demografico dell'Ires per il Piemonte*, 3a Conferenza nazionale A.I.S.Re., Venezia.

Cisis (2000), *Le previsioni demografiche. Confronto tra alcuni modelli adottati nelle Regioni italiane*, Roma.

Coale A. (1977), *The development of new models of nuptiality and fertility*, Population, numero special, Paris.

De Sandre P. (1974), *Introduzione ai modelli demografici*, serie di statistica n. 14, Cleup, Padova.

De Sandre P., Ongaro F. (a cura di) (2000), *Demografia: presente e futuro*, atti della giornata di studio, Cleup, Padova.

Faliva M. (1987), *Econometria, principi e metodi*, Utet, Torino.

Federici N. (1986), *Istituzioni di demografia*, Elia, Roma.

Forrester Jay W. (1969), *Smoothing of Information*, in Industrial dynamics, The Mit press, Cambridge - Massachussets.

Gambetta G., Sartore D. (1980), *La previsione delle serie economiche*, Quaderni Prometeia 1980/2, Editrice Compositori, Bologna.

Golini A., De Simoni A., Gesano G. (1982), *Previsioni demografiche per aree sub-regionali*, XXXI Riunione Scientifica SIS, Torino.

Golini A., Palloni A., De Simoni A., Termote M. (1984), *Problemi di statistiche e di previsioni demografiche per le piccole aree*, Atti, Convegni e Seminari n. 1, Irp, Roma.

Heligman Larry e Pollard J. H. (1980), *The Age Pattern of Mortality*, Journal of the Institute of Actuaries, n. 107.

Migliorini E. (1976), *Stima degli studenti prevedibili nel Veneto nel quindicennio 1971-1986*, in Problemi e metodi di programmazione scolastica nella prospettiva del distretto, Convegno dell'Università di Padova a Bressanone, Cleup, Padova.

Migliorini E. (1978), *Un modello di analisi e previsione demografica*, in Irsev, Progetto di fattibilità di un sistema informativo permanente sul mercato del lavoro e la formazione professionale, vol. IV: Progetto di fattibilità e prima versione di modelli di previsione del potenziale di lavoro, parte I, Giunta Regionale del Veneto, Venezia.

Migliorini E. (1982), *Analisi e proiezioni della popolazione residente in aree sub-regionali del Veneto*, Irsev, Venezia.

Migliorini E. (1984), *Appunti sui problemi dell'informazione demografica interregionale*, Irsev, Venezia.

Migliorini E. (1997), *Le caratteristiche demografiche della popolazione femminile del Veneto*, Venezia.

Migliorini E. (1997), *Analisi e proiezioni demografiche 1962-2015 per aree subregionali del Piemonte*, Venezia.

Migliorini E. (1998), *Evoluzione della struttura demografica in Provincia di Trento dal 1961 al 2030*, in Comunicazioni, Provincia Autonoma di Trento.

Migliorini E. (1999), *Modello Strudel-U per l'analisi e la proiezione della STRUttura DEmografica Locale in Umbria*, Venezia.

Migliorini E. (2000), *Evoluzione della struttura demografica in Provincia di Trento dal 1972 al 2032. Analisi per comprensorio e per i maggiori comuni con il modello Strudel2000*, Venezia.

Migliorini E. (2000), *Il modello Strudel per l'analisi e la proiezione della STRUttura Demografica Locale,* in Cisis, Le previsioni demografiche. Confronto tra alcuni modelli adottati nelle Regioni italiane, Roma.

Migliorini E. (2001), *Strudel2000. Un modello per l'analisi e la proiezione della struttura demografica locale basato sulla estrapolazione autoregressiva delle serie storiche*, in Sis-Gcd, Giornate di studio sulla popolazione, sessione S18, Università di Milano Bicocca.

Migliorini E. (2001), *Modello di analisi, proiezione e simulazione demografica Strudel2000-PM e Simula-Pm*, Venezia (p.c. Ires Piemonte).

Migliorini E. (2001), *Modello Simula-Vl per la simulazione di scenari demografici di proiezione della struttura demografica a livello regionale nel Veneto*, Venezia (p.c. Veneto lavoro).

Migliorini E. (2001), "Evoluzione della struttura demografica in Provincia di Trento dal 1972 al 2032", in *Comunicazioni*, Provincia autonoma di Trento.

Istat (1997), *Previsioni della popolazione residente per sesso, età e regione, base 1.1.1996*, Roma.

Istat (1997), *La fecondità nelle regioni italiane. Analisi per coorti*, Roma.

Istat (1997), *Tavole di mortalità della popolazione italiana per regione 1989-1993*, Roma.

Lee R. D. e Carter L. (1992), *Modeling and Forecasting the Time Series of U.S. Mortality*, Journal of the American Statistical Association, v. 87, n. 419.

Pankratz (1983), *Forecasting with univariate Box-Jenkins models: concepts and cases*, Wiley.

Provincia autonoma di Trento (1988), *Gli insiemi sfocati nei modelli di supporto alle decisioni*, Studio monografico, Servizio statistica Pat, Trento.

Pressat Roland (1976), *Analisi demografica*, Etas libri, Testi universitari 35, Milano.

Regione Piemonte (2000), *Previsioni demografiche al 31.12.2006*, Bollettino demografico piemontese n. 7, Torino.

Rossi F. (1976), *Previsioni demografiche per piccole aree*, Dispensa statistica, Cleup, Padova.

Santini A. (1974), *La fecondità delle coorti*, Dipartimento statistico matematico Università degli studi di Firenze, Firenze.

Santini A. (1992), *Analisi demografica*, vol. I: Fondamenti e metodi, La Nuova Italia, Firenze.

Terra Abrami V. (1990), *Modelli per la previsione della popolazione*, Gruppo di lavoro Modelli per l'analisi demografica, Sis-Istat, Roma.

Terra Abrami V. (1998), *Le previsioni demografiche*, Il Mulino, Bologna.

Valli Todaro M. (1988), *Valutazioni ex post delle previsioni regionali demografiche*, W.P. 01/88, IRP, Roma.

Wonnacott Th.H. e Wonnacott R.J. (1980), *Introduzione alla statistica*, Franco Angeli, collana Scienze Sociali, Milano.

Willekens F. (1995), *Le previsioni multiregionali*, in atti della conferenza "La popolazione dell'Emilia-Romagna alle soglie del 2000", Regione Emilia-Romagna, Bologna.

Il lavoro interinale in un contesto di piena occupazione

di Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera

1. Introduzione

Sono trascorsi oltre tre anni dall'introduzione del contratto di lavoro interinale in Italia (regolato dalla l. 196/97, ma entrato nella fase dell'operatività nella seconda metà del '98), durante i quali l'utilizzo dello strumento ha avuto modo di crescere e articolarsi – complici una congiuntura economica favorevole ed il prolungarsi della condizione, che potremmo definire "di transizione", dei nuovi servizi all'impiego –, con un continuo incremento del numero degli sportelli aperti e del volume di lavoro intermediato.

Nelle intenzioni del legislatore, il lavoro interinale doveva sia rispondere alle richieste di maggiore flessibilità nell'impiego della manodopera, anche se in situazioni particolari e temporalmente limitate, sia garantire una condizione di regolarità e protezione a coloro che accedevano al mercato del lavoro in maniera più o meno occasionale o temporanea (per loro volontà o per condizioni contingenti). Fin da subito, nelle aree dove migliori erano le *performance* economiche, si è rivelato essere soprattutto strumento per garantire una adeguata selezione e un celere reclutamento di manodopera, in una condizione amministrativa e regolativa che rendeva invece tali funzioni spesso difficili e laboriose, e non solo rispetto alle esigenze della domanda.

Dalla data della sua normazione (il 1997) altri cambiamenti sono intervenuti sul versante della legislazione del mercato del lavoro e, per quanto riguarda le influenze che potevano avere sull'interinale, il riferimento va fatto in particolare alla riforma del collocamento e a quella del contratto a tempo determinato[1]. Entrambe, però, per moti-

1. La prima ha avuto inizio con il dl 469/1997, la seconda è stata attuata con il dlgs 368 del 6/9/2001 in attuazione della direttiva del Consiglio del 28/6/1999, n. 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro Ces, Unice, Ceep.

vi diversi[2], ancora non sono state in grado di incidere sulla situazione precedente, mantenendo libero un ampio spazio dove svolgere un ruolo fattivo nell'incontro domanda-offerta e lasciando inalterate (ridotte?) le opportunità per gestire la flessibilità delle prestazioni lavorative.

Il contratto assume la veste di una triangolazione con al vertice operativo la società di fornitura, la quale intrattiene rapporti con il lavoratore e con l'impresa utilizzatrice, mentre tra questi ultimi non viene a stabilirsi alcun rapporto contrattuale anche se la prestazione lavorativa dell'uno è svolta sotto le direttive dell'altra. Il lavoratore percepisce una retribuzione parametrata, per contratto nazionale applicato e per inquadramento, al ruolo che va a ricoprire nell'azienda utilizzatrice.

L'affermarsi dell'interinale – con l'evidente maggior spesa che comporta rispetto ai contratti standard[3] dato il sommarsi, nella sua determinazione, della normale retribuzione del lavoratore, del contributo pari al 5% della retribuzione destinato al fondo per la formazione[4], del ricarico praticato dalla società fornitrice – contrasta con la grande enfasi posta, da larghi settori del mondo dell'impresa e non solo, nel rimarcare l'alto costo del lavoro nel nostro Paese, imputando in maniera troppo esclusiva a questo fattore della produzione la responsabilità della limitata competitività delle nostre imprese[5]. L'elevato costo sopportato dalle aziende utilizzatrici trova un corrispettivo nella tempestività del reperimento dei lavoratori, nel possi-

2. La riforma del collocamento, al di là del decentramento e del trasferimento delle competenze, sicuramente non può ancora dirsi compiuta sul versante della nuova assunzione di ruolo nell'intermediazione di manodopera. Passi avanti ne sono stati fatti, ma in maniera disomogenea sul territorio ed il percorso di legittimazione presso i "clienti" sarà ancora lungo. La modifica delle norme relative al contratto a tempo determinato è ancora troppo recente per aver già potuto produrre effetti valutabili; inoltre nasce già con qualche problema interpretativo che sembra poter frenare una sua irriflessiva adozione (Ichino, 2001).

3. Uno standard ristretto, dato che apprendistato e contratti di formazione-lavoro garantiscono corpose riduzioni degli oneri sociali e delle retribuzioni, mentre contratti a tempo determinato e indeterminato consentono, in funzione di particolari (non poche) caratteristiche dei soggetti coinvolti, aziende e lavoratori, opportunità di contribuzione ridotta.

4. Come previsto dall'art. 5 della legge 196/97.

5. Del resto il livello di competitività in molti settori è estremamente elevato e ne fanno fede i dati sulle esportazioni. Se è vero che il peso dell'interinale sul totale degli occupati è ancora molto modesto, altrettanto vero è che la sua adozione denuncia comunque come non stringente il vincolo salariale nelle strategie d'impresa.

bile estremo frazionamento del tempo-lavoro acquistabile, nella possibilità di utilizzare le missioni interinali come dilatato periodo di valutazione dei lavoratori, nella delega ad altri degli adempimenti burocratici da compiere nell'iniziare e terminare i contratti, nel non doversi assumere eccessivi oneri "relazionali" nella gestione dei rapporti con i dipendenti.

È poi vero che in situazioni di pronunciata carenza di offerta, come appare essere quella del Veneto, il canale dell'interinale può – teoricamente – risultare vantaggioso per tutte le parti coinvolte, offrendo ai lavoratori la possibilità di una valutazione dall'interno delle diverse situazioni occupazionali e magari di gestire, contemporaneamente ad occasioni di lavoro parcellizzate, altre esperienze di vita quali possono essere quelle di studio o di cura parentale. Un giudizio troppo severo sullo strumento, che trovi fondamento unicamente in una ideologica presa di distanza dalla mercificazione estrema cui ridurrebbe la forza lavoro[6], rischia di non considerare a sufficienza aspetti pratici come quelli sopra enunciati che invece dimostrano l'esistenza – non necessariamente sempre occorrente – di possibili diverse strategie individuali di approccio al lavoro, all'interno delle quali il giudizio sulla "bontà" dello stesso non è relegato in modo esclusivo alla sua stabilità.

Diventa interessante valutare nel tempo l'evoluzione del fenomeno, guardare agli universi di aziende (utilizzatrici e fornitrici) e di lavoratori interessati, verificare come evolvano nel tempo i rapporti instaurati. Indagare come convivano la carenza di manodopera – con imprese, si immagina, pronte ad offrire impieghi stabili pur di intercettare la forza lavoro di cui necessitano – e la presenza di una crescente schiera di lavoratori che si offre tramite l'interinale, serve a comprendere se questi comportamenti siano frutto di una dissonanza informativa oppure di una scelta razionale.

6. Certo la fluidificazione della forza lavoro che si ottiene attraverso il meccanismo del lavoro in affitto tende ad acuirne la disumanizzazione e la totale riduzione a merce. Ma è la formalizzazione di un processo da lungo tempo in atto che si colloca coerentemente nel quadro evolutivo complessivo: nell'attuale fase espansiva del capitalismo, la mercificazione è fortemente *in progress,* tendendo alla realizzazione omnicomprensiva del circuito commerciale. "Tutto ciò che è oggetto di un desiderio umano è candidato allo scambio" cita Latouche (2002, p. 19) da «*Le Monde*». Quali sconvolgenti implicazioni, non necessariamente predeterminate, questo meccanismo abbia rispetto alla libertà dei più è un tema assolutamente centrale dei nostri tempi.

Come sempre, in questi *Rapporti*, si utilizzeranno come fonte informativa gli archivi amministrativi dei Centri per l'impiego[7], in questo caso relativamente alle quattro province per le quali sono disponibili informazioni fino alla fine del 2001: Rovigo, Treviso, Verona e Vicenza[8].

2. Caratteri generali del fenomeno

Nonostante il quadro delle informazioni disponibili risulti ancora carente e piuttosto frammentario, i diversi contributi di analisi proposti in questi anni e le fonti organizzate disponibili tendono ad offrire ormai alcuni punti fermi in relazione alle principali caratteristiche dei lavoratori coinvolti, delle aziende utilizzatrici e di alcuni tratti che contraddistinguono le modalità generali di utilizzo del lavoro interinale nel nostro Paese. Per introdurre i risultati del lavoro qui presentato è dunque utile partire col richiamare velocemente i principali elementi distintivi del lavoro interinale in Italia (le sue dinamiche di diffusione, la sua articolazione geografica, i settori prevalenti di utilizzo, le caratteristiche dei lavoratori coinvolti) e cercare di indicare i contenuti tematici rispetto ai quali si è cercato di apportare elementi originali di approfondimento, utili a cogliere meglio le modalità di utilizzo di questo nuovo strumento contrattuale.

Possiamo innanzitutto partire col notare come la crescita del fenomeno appaia incontrovertibile, per quanto non facilmente documentabile. L'indicazione più certa la si ha in riferimento al numero di società autorizzate e registrate presso il Ministero del lavoro, passate da circa 40 nel 1999 alle 88 del 2001; a giugno del 2002 gli sportelli aperti risultano 2.147 e, solo nel Veneto, sono cresciuti di

7. Malgrado i molti obblighi di comunicazione cui sono tenute le aziende fornitrici, mancano ancora dati amministrativi esaurienti che descrivano adeguatamente il fenomeno, tanto a livello nazionale che locale, anche se molto è stato recentemente fatto per inquadrarlo con precisione (si vedano Bernardi, 2001; Isfol, 2001; Bernardi e Montanino, 2002; Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2001; Iacus e Porro, 2001; Istat, 2002). Come anche l'esperienza dell'Agenzia Emilia Romagna Lavoro (2001) dimostra, i dati dei Cpi sono in grado di assicurare un discreto livello di approfondimento riguardo al tema.

8. Visti i meccanismi di comunicazione delle missioni previsti dalla legge a carico delle società interinali, sono state prese in considerazione tutte le missioni presso le aziende utilizzatrici localizzate nelle quattro province.

quasi il 20% rispetto alla fine dell'anno precedente (da 223 a 267)[9]. Più problematica risulta invece la quantificazione del volume di lavoro generato (in termini di numero di missioni, di ore lavorate…), del numero di lavoratori e di imprese utilizzatrici interessate e, conseguentemente, delle dinamiche temporali di questi aggregati. Di certo emerge che l'ultimo anno, pur positivo, non ha riconfermato i ritmi di espansione registrati nel 2000[10], anche per effetto di un andamento meno favorevole del ciclo economico. Le stime di Confinterim (cui aderiscono 42 società di fornitura), che pure indicano una crescita del fatturato dell'intero comparto nell'ordine del 44% rispetto al 2000, mostrano invece un aumento di appena il 4% in termini di missioni e una leggera riduzione dei lavoratori temporanei equivalenti a tempo pieno (-3%) impiegati dalla imprese associate. Più rilevante risulta l'incremento segnalato dall'Ailt (che annovera 14 società) con una crescita del 55% delle missioni. I dati disponibili per il Veneto confermano la crescita del lavoro interinale nel corso del 2001, anche se meno marcata rispetto all'anno precedente: le missioni, oltre 36mila nelle quattro province in esame, hanno segnato un +53%, contro il 153% tra il 2000 e il '99, continuando ad incrementare la propria incidenza sui flussi complessivi di assunzione (dal 3,7% del '99 al 7% del 2000, per toccare l'11% l'ultimo anno). Trend analoghi si registrano in rapporto al numero di imprese utilizzatrici e di lavoratori movimentati nel corso degli anni.

Il Veneto si conferma come un'area nella quale il ricorso a questa tipologia di lavoro si è sviluppato in maniera significativa, nel quadro di una geografia del fenomeno che ha teso a privilegiare decisamente le regioni del Nord Italia (a partire inizialmente dal Nord ovest), ovvero i contesti nei quali una più intensa domanda di lavoro, associata ai diffusi problemi di *matching* e di reperimento della forza lavoro, ha costituito terreno fertile per l'attività di intermediazione della manodopera[11].

9. La loro attuale distribuzione nelle province prese in esame risulta la seguente: 5 in provincia di Rovigo, 57 in quella di Treviso, 43 a Verona e 51 a Vicenza. Le indicazioni sono tratte da www.minwelfare.it.

10. Quando, rispetto al 1999, gran parte delle fonti disponibili segnalavano crescite record, nell'ordine del 150-200%, tanto delle missioni che del numero di lavoratori e di imprese interessate.

11. La quota delle regioni settentrionali sul volume delle missioni attivate oscilla al 2001 tra il 70% e l'80%. Nell'ultimo Rapporto annuale dell'Istat, sulla base di dati desunti dall'Inail, la distribuzione per ripartizione geografica era la seguente: il 50%

Una connotazione territoriale che non manca di riflettersi sul profilo settoriale delle imprese utilizzatrici e che ha contribuito anche a delineare una tra le numerose funzioni positive spesso attribuite all'introduzione dello strumento nel nostro ordinamento[12]: quella di facilitare la mobilità territoriale del fattore lavoro. Per quanto riguarda la connotazione prevalente dal punto di vista settoriale, il secondario si afferma come il comparto principale di utilizzazione del lavoro interinale, coprendo – a seconda delle fonti utilizzate – una quota della domanda che oscilla tra il 55% e il 70%. Il Veneto, come vedremo, tende da questo punto di vista a collocarsi verso il margine superiore di quest'intervallo (sono del comparto industriale il 61% delle imprese utilizzatrici e ben il 71% delle missioni registrate nel 2001), benché l'ultimo anno abbia visto crescere significativamente il comparto dei servizi. Mentre per quanto riguarda il contributo positivo dato dall'intermediazione delle società interinali sulla mobilità dei lavoratori, in particolare a quella Sud-Nord, evidenze empiriche convergenti emergono tanto da ricerche svolte a livello nazionale che da indagini su singoli contesti regionali. Bernardi e Montanino (2002), ad esempio, sulla base dei dati della Manpower – che da sola rappresenta comunque una quota significativa dell'interinale in Italia – documentano come nelle regioni settentrionali e centrali la mobilità dei lavoratori interinali (misurata a partire dalla residenza da essi dichiarata e dall'ubicazione dell'impresa utilizzatrice) verso altre regioni/ripartizioni geografiche sia decisamente contenuta (nell'ordine del 2-4%), al contrario di quanto si registra nel Mezzogiorno, dove l'omologa quota sfiora il 40%; Lombardia e il Nord Est si confermano come principali aree di attrazione, raccogliendo ciascuna circa

nel Nord Ovest, oltre il 25% nel Nord Est, circa il 15% nel Centro.

12. La novità dell'istituto, insieme alla lacunosa disponibilità di informazioni che non consente una adeguata valutazione delle modalità del suo impiego, contribuiscono ad alimentare posizioni che tendono a "stirarne" le valenze e gli effetti sul mercato del lavoro italiano lungo diverse direzioni, non sempre tra loro coerenti né facilmente documentabili: da modalità prevalente di *matching*, funzionale tanto alle esigenze della domanda che dell'offerta, a forma flessibile di reclutamento della manodopera che permette di aggirare i costi delle rigidità normative e/o amministrative; da strumento disponibile per la copertura stabile delle *vacancies* a opportunità offerta alle imprese per rispondere a picchi produttivi piuttosto che ad esigenze contingenti… Così come ancora scarsamente esplorate rimangono le modalità di strutturazione delle relazioni (e delle relative strategie di comportamento) tra società fornitrici, imprese utilizzatrici e lavoratori interinali, che non necessariamente si configurano come un gioco a somma positiva e che inevitabilmente variano in relazione alle diverse opzioni sopra elencate.

il 15% dell'offerta originaria del Sud. Spostando l'attenzione sulla domanda di interinale espressa nelle aree del Veneto da noi esaminate, la quota dei lavoratori provenienti dall'esterno ammonta a il 17% dei soggetti interessati e in parte rilevante è originata dalle regioni del Sud.

Anche per quanto riguarda le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori e l'intensità del loro coinvolgimento in missioni interinali si registra una notevole convergenza tra le diverse indagini e fonti. Si tratta per lo più di giovani (l'età media oscilla tra i 29 e i 31 anni), maschi (circa il 60%), con un buon livello di scolarizzazione (tra il 40 e il 50% in possesso di diploma superiore o laurea), per oltre i due terzi dei casi interessati in maniera occasionale dal lavoro interinale (con una sola missione nel corso dell'anno solare). Non manca di emergere, infine, il contributo significativo dato da lavoratori non comunitari, la cui quota a livello nazionale viene indicata intorno al 10% del totale movimentati e nel Veneto sfiora invece il 25%, a conferma delle maggiori difficoltà di reperimento di manodopera autoctona presenti nella regione.

Di seguito documenteremo in maniera dettagliata l'insieme degli aspetti – prevalentemente descrittivi – sin qui velocemente richiamati, ma cercheremo anche di apportare qualche elemento di valutazione aggiuntivo, a partire dalle potenzialità informative della fonte Netlabor. In particolare guardando al lavoro interinale non come universo a sé stante, ma cercando di collocarlo nel quadro delle esperienze lavorative dei soggetti o delle modalità di gestione della forza lavoro da parte delle imprese.

3. Dal lato delle imprese

L'espansione del settore interinale è stata intensa nel corso del periodo osservato, interessando annualmente un sempre maggiore numero di imprese (passate da poco più di 2mila nel '99 alle oltre 6,3mila del 2001 con un incremento del 200%), con un più largo utilizzo di missioni (da 9mila a 36mila, pari al 300% in più). Le missioni interinali attivate nell'ultimo anno pesano per l'11% sul totale dei flussi di assunzione rilevati. Complessivamente le aziende che si sono servite del lavoro in affitto sono state oltre 9,5mila (tab. 1) e risultano fortemente caratterizzate dal punto di vista settoriale: il 29%

appartiene al metalmeccanico, mentre all'industria in senso lato appartiene il 60% di imprese utilizzatrici, che hanno assorbito il 74% delle missioni.

In larga misura sembra di osservare però ancora una fase di "presa di confidenza" con lo strumento, di "prova mirata" per saggiarne costi e benefici, tanto è vero che il 40% delle aziende in tre anni ha attivato una sola missione (fino a tre il 66%) e solo il 14% vi ha fatto ricorso oltre le dieci volte, con una punta massima del 18% nell'industria. Il numero medio di missioni/anno per azienda è attorno a 5, con una certa costanza nel tempo anche in termini di scostamenti dalla media (6 e più nel metalmeccanico, 2-3 nelle costruzioni e nei servizi alle imprese): sono valori non elevati, ma che per essere interpretati compiutamente richiederebbero, come già in altre occasioni sottolineato, di venire letti abbinandoli alla dimensione aziendale (il numero medio di dipendenti), variabile di cui purtroppo non si dispone. Sembra comunque trattarsi ancora prevalentemente di modelli di impiego dell'interinale molto vicini all'occasionalità, con un percettibile rafforzamento del segmento a più largo utilizzo collocato stabilmente nell'industria.

Alcune indicazioni vengono anche dall'esame delle durate delle missioni, di come mutino nel tempo – influenzate non poco dalla congiuntura economica – e come si diversifichino settorialmente (tab. 2). La durata media era stata di 47 giorni nel '99 (mediana a 25), per passare poi nell'anno di maggior espansione occupazionale, il 2000, a 55 giorni (mediana a 30) ed assestarsi nel 2001 di nuovo a 46 (mediana 29). Nel primo anno le missioni che duravano più di tre mesi erano il 14%, nel secondo sono diventate il 18% e nel 2001 sono tornate a rappresentare poco più del 16%, con una delimitazione indicativa della quota di quei percorsi che sembrano effettivamente propendere verso strategie di selezione accurata del personale più che di fronteggiamento estemporaneo di picchi produttivi. Settorialmente si segnala il commercio e alberghi con durate medie strutturalmente più contenute, 28-30 giorni (con mediana sempre sotto i 15), e che ha una quota di impieghi più lunghi di tre mesi sempre inferiore al 10%. All'estremo opposto si collocano gli altri servizi e i servizi alle imprese, con durate medie elevate e che nel 2001 vedono oltre il 20% delle missioni prolungarsi oltre i 90 giorni (tenue possibile indicatore di fornitura di manodopera più qualificata?).

Tab. 1 – Aziende utilizzatrici per settore e numero di missioni. 1999-2001

	1	*2-3*	*4-10*	*oltre 10*	*Tot. aziende*	*Tot. miss.*
1999						
Agricoltura	8	6	6	1	21	112
Ind. tradizionale	287	182	133	64	666	3.336
Ind. metalmeccanica	291	199	148	85	723	3.646
Costruzioni	22	12	7	1	42	106
Commercio e alberghi	130	73	33	21	257	1.062
Servizi alle imprese	42	21	5	0	68	116
Altri servizi	47	27	12	8	94	308
dato mancante	115	57	27	8	207	627
Totale	942	577	371	188	2.078	9.313
2000						
Agricoltura	20	13	6	3	42	143
Ind. tradizionale	551	395	343	189	1.478	8.722
Ind. metalmeccanica	534	381	323	197	1.435	9.379
Costruzioni	50	26	11	1	88	178
Commercio e alberghi	301	182	112	45	640	2.897
Servizi alle imprese	146	54	20	16	236	713
Altri servizi	119	70	33	20	242	822
dato mancante	125	79	36	13	253	722
Totale	1.846	1.200	884	484	4.414	23.576
2001						
Agricoltura	30	23	12	6	71	267
Ind. tradizionale	726	562	450	317	2.055	12.982
Ind. metalmeccanica	679	501	422	268	1.870	12.778
Costruzioni	92	42	20	4	158	347
Commercio e alberghi	539	334	215	97	1.185	5.971
Servizi alle imprese	263	111	65	24	463	1.504
Altri servizi	221	111	70	34	436	1.865
dato mancante	93	41	25	2	161	357
Totale	2.643	1.725	1.279	752	6.399	36.071
Triennio						
Agricoltura	47	34	15	13	109	522
Ind. tradizionale	1.010	767	652	533	2.962	25.040
Ind. metalmeccanica	931	709	613	501	2.754	25.803
Costruzioni	127	63	33	11	234	631
Commercio e alberghi	739	452	324	158	1.673	9.930
Servizi alle imprese	379	162	89	39	669	2.333
Altri servizi	287	167	101	62	617	2.995
dato mancante	254	162	68	35	519	1.706
Totale	3.774	2.516	1.895	1.352	9.537	68.960

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 2 – Durata delle missioni per settore di attività delle imprese. 1999-2001

	Agricoltura	*Ind. tradizionale*	*Ind. metalmecc.*	*Costruzioni*	*Comm e alberghi*	*Serv. alle imprese*	*Altri servizi*	*dato mancante*	*Totale*
1999	112	3.336	3.646	106	1.062	116	308	627	9.313
Durata									
fino a 1 sett.	58	818	742	15	420	23	101	175	2.352
da 1 a 2 sett.	6	468	403	17	134	12	36	102	1.178
da 2 sett a 1 mese	16	682	711	18	217	12	66	108	1.830
da 1 a 3 mesi	23	938	1.193	43	207	27	75	159	2.665
da 3 a 5 mesi	2	215	378	8	46	22	10	57	738
da 5 mesi a 1 anno	5	171	193	4	37	18	11	23	462
oltre 1 anno	2	44	26	1	1	2	9	3	88
media	42,9	47,4	51,1	51,2	31,9	81,2	45,2	40,7	47,0
mediana	6,5	24,0	30,0	34,0	12,5	50,5	17,0	18,0	25,0
2000	143	8.722	9.379	178	2.897	713	822	722	23.661
Durata									
fino a 1 sett.	26	1.868	1.565	34	1.083	129	149	137	4.991
da 1 a 2 sett.	15	1.098	972	16	335	51	83	82	2.652
da 2 sett a 1 mese	25	1.590	1.690	33	568	109	167	110	4.292
da 1 a 3 mesi	46	2.649	3.249	61	631	212	240	218	7.306
da 3 a 5 mesi	24	823	1.157	14	166	114	87	86	2.471
da 5 mesi a 1 anno	7	564	674	16	102	71	81	73	1.588
oltre 1 anno	0	130	72	4	12	27	15	16	276
media	52,6	55,1	58,0	63,7	34,0	78,6	66,4	68,1	55,2
mediana	32,0	29,0	34,0	32,0	15,0	44,0	32,0	35,0	30,0
2001	267	12.982	12.778	347	5.971	1.504	1.865	357	36.071
Durata									
fino a 1 sett.	56	2.781	2.246	79	2.474	294	329	77	8.336
da 1 a 2 sett.	38	1.594	1.277	30	662	167	156	36	3.960
da 2 sett a 1 mese	49	2.522	2.208	59	1.119	344	298	58	6.657
da 1 a 3 mesi	82	4.089	4.578	118	1.265	393	637	129	11.291
da 3 a 5 mesi	23	1.294	1.695	38	329	178	319	36	3.912
da 5 mesi a 1 anno	19	702	774	23	122	128	126	21	1.915
media	45,9	46,4	53,2	49,2	28,0	52,6	55,5	48,7	46,6
mediana	29,5	29,0	36,0	31,0	14,0	28,0	37,0	32,0	29,0
99/01 media	47,1	49,6	54,7	53,6	30,2	62,0	57,5	54,0	49,6
99/01 mediana	28,0	28,0	33,0	31,0	14,0	31,0	35,0	29,0	29,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

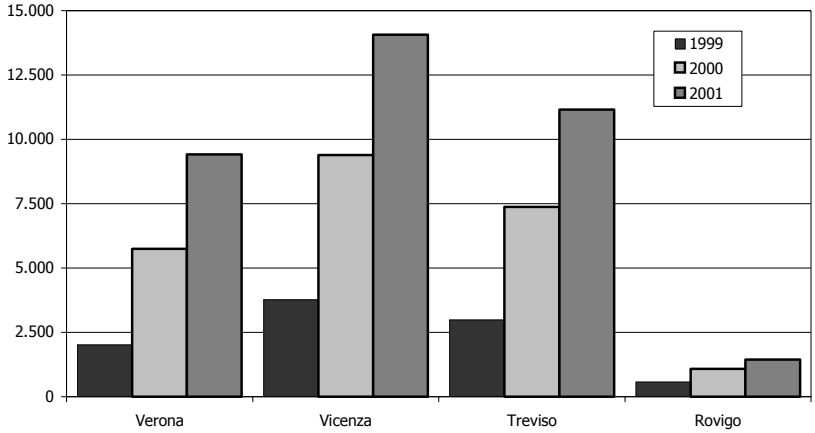
Tab. 3 – Misisoni per provincia e settore. 1999-2001

	Verona	*Vicenza*	*Treviso*	*Rovigo*	*Totale*
1999					
Agricoltura	6	23	63	20	112
Ind. tradizionale	628	1.137	1.387	184	3.336
Ind. metalmeccanica	687	1.649	1.098	212	3.646
Costruzioni	29	31	27	19	106
Commercio e alberghi	346	361	235	120	1.062
Servizi alle imprese	34	34	45	3	116
Altri servizi	81	158	64	5	308
dato mancante	195	368	58	6	627
Totale	2.006	3.761	2.977	569	9.313
2000					
Agricoltura	14	30	68	31	143
Ind. tradizionale	1.774	3.306	3.253	389	8.722
Ind. metalmeccanica	1.914	4.181	2.831	453	9.379
Costruzioni	78	49	45	6	178
Commercio e alberghi	1.165	899	685	148	2.897
Servizi alle imprese	344	217	148	4	713
Altri servizi	339	227	239	17	822
dato mancante	118	475	106	23	722
Totale	5.746	9.384	7.375	1.071	23.576
2001					
Agricoltura	67	56	112	32	267
Ind. tradizionale	2.726	5.394	4.417	445	12.982
Ind. metalmeccanica	2.374	5.695	4.031	678	12.778
Costruzioni	100	111	118	18	347
Commercio e alberghi	2.732	1.613	1.425	201	5.971
Servizi alle imprese	625	406	461	12	1.504
Altri servizi	745	604	491	25	1.865
dato mancante	45	185	92	35	357
Totale	9.414	14.064	11.147	1.446	36.071

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Per quanto riguarda la distribuzione per provincia e per settore (tab. 3 e graf. 1), viene confermato nel tempo il più ampio ricorso al lavoro interinale da parte delle imprese trevigiane e vicentine, in cui si concentra il 70% dei flussi esaminati (a fronte di un loro peso sulle assunzione complessive nelle quattro province che negli ultimi anni è stabile intorno al 60%). Questa caratterizzazione territoriale risente della prevalenza dei settori industriali nel generare domanda di lavoro interinale e al contempo riflette le differenti strutture produttive locali (in effetti proprio Vicenza e Treviso vedono i più alti tassi di addetti nell'industria).

Graf.1 – Missioni per provincia e anno



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Rispetto ai contratti a tempo determinato stipulati nel 2001 l'interinale conta mediamente per il 20%, con accentuazioni a Treviso e Verona (rispettivamente al 25 e 24%) e un ridotto peso a Rovigo (8%). Gli incrementi più rilevanti nel corso degli anni hanno riguardato sempre Verona (186% e 64% rispettivamente nel 2000 sul '99 e nel 2001 sul 2000), con un'espansione concentrata soprattutto nel settore dei servizi. Sempre in un'ottica settoriale spicca la concentrazione di utilizzo nel metalmeccanico di Rovigo (47% nell'ultimo anno) e quella nel commercio e alberghi di Verona (29%).

Si è anche voluta indagare la "fedeltà" delle aziende utilizzatrici alle fornitrici, o, guardando la stessa cosa con ottica diversa, il livello di dipendenza delle prime dalle seconde; si sono ovviamente prese in considerazione solo le utilizzatrici che nel triennio avevano attivato più di una missione. Emerge come la fedeltà risulti essere l'atteggiamento prevalente, dato che ben il 64% (tab. 4) utilizza un solo fornitore, il 24% due e solo una parte ridotta (12%) tre o più (fino a un massimo di dieci). Ma è anche evidente come al crescere dell'infedeltà corrisponda un maggior utilizzo di missioni: se le monogamiche hanno una media di 7, le bigame arrivano a 12 e, via via crescendo, si arriva alle 55 missioni di quelle (e sono 51) che si sono servite di cinque società fornitrici, per non dire delle (pur poche, 5) che si sono fornite da 7 agenzie e che hanno attivato mediamente 96 missioni.

Le spiegazioni nel dettare i comportamenti potrebbero essere le più varie, sia verso l'infedeltà (dalla volontà di sperimentare il miglior servizio in termini di qualità/prezzo dovendo servirsi con una certa larghezza del "prodotto" fornito, all'impossibilità di trovare tutta la manodopera necessaria in un unico luogo; dal disegno costruito per mettere in concorrenza i fornitori e potersi aggiudicare migliori condizioni, al poter valutare un numero di lavoratori maggiore rispetto al "parco" ristretto contenuto in un unico *database*), che a favore della fedeltà (dal cercare il miglior rapporto continuativo per stabilire una relazione di fiducia ed essere trattati con un certo favore – rapidità e qualità della risposta, l'invio immediato di quel determinato lavoratore che si sa essere particolarmente capace –, al non voler troppo darsi da fare per un "bene" che si acquista con scarsa frequenza; dalla ridotta densità di sportelli di agenzie fornitrici nel territorio ove si opera – situazione sempre più rara nella nostra regione –, all'elevato livello di soddisfazione ottenuto nelle precedenti esperienze di richiesta di lavoratori[13]).

Tab. 4 – Triennio 1999-2001: aziende utilizzatrici per "fedeltà" alle fornitrici

N. aziende fornitrici utilizzate	*Numero missioni*	*Numero aziende*	*Quota %*	*N. medio missioni*
1	25.538	3.702	64,2%	7
2	17.221	1.401	24,3%	12
3	10.569	428	7,4%	25
4	6.079	148	2,6%	41
5	2.787	51	0,9%	55
6	2.084	22	0,4%	95
7	481	5	0,1%	96
8	351	4	0,1%	88
9	0	0	-	-
10	76	2	0,0%	38
Totale	65.186	5.763	100,0%	

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

13. Confidiamo che l'esasperazione linguistica – e voluta improprietà – con la quale vengono usati alcuni termini, normalmente riferiti alle merci e qui alle persone, disveli senza ambiguità al lettore il sottostante pensiero critico.

Tab. 5 – Quote di mercato detenute dalle aziende fornitrici. 1999-2001

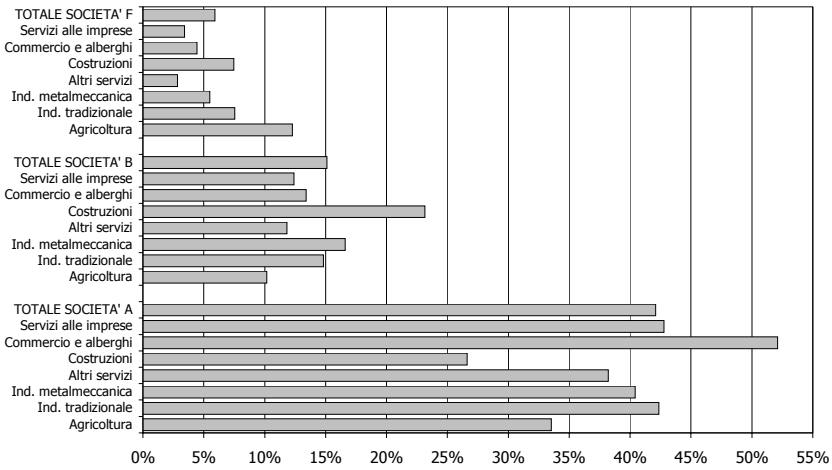
	Val. ass.	*%*	*% cumulata*
1999			
a	3.649	39,2%	39,2%
b	1.908	20,5%	59,7%
c	546	5,9%	65,5%
d	506	5,4%	71,0%
e	472	5,1%	76,0%
f	419	4,5%	80,5%
g	345	3,7%	84,2%
h	288	3,1%	87,3%
i	219	2,4%	89,7%
l	189	2,0%	91,7%
Altre 22	772	8,3%	100,0%
Totale	9.313	100,0%	
2000			
a	10.400	44,1%	44,1%
b	3.748	15,9%	60,0%
f	1.368	5,8%	65,8%
d	1.204	5,1%	70,9%
m	921	3,9%	74,8%
g	855	3,6%	78,5%
c	789	3,3%	81,8%
e	753	3,2%	85,0%
i	551	2,3%	87,3%
h	415	1,8%	89,1%
Altre 32	2.572	10,9%	100,0%
Totale	23.576	100,0%	
2001			
a	14.992	41,6%	41,6%
b	4.758	13,2%	54,8%
f	2.292	6,4%	61,1%
m	1.632	4,5%	65,6%
d	1.383	3,8%	69,5%
g	1.272	3,5%	73,0%
c	993	2,8%	75,7%
v	900	2,5%	78,2%
e	829	2,3%	80,5%
h	797	2,2%	82,7%
Altre 38	6.223	17,3%	100,0%
Totale	36.071	100,0%	

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Sta di fatto che la situazione di mercato andatasi creando in questi anni sul versante delle società fornitrici mostra chiaramente l'esistenza di una concentrazione rilevante: le prime tre società (di cui

solo una è mutata negli anni) controllano una fetta superiore al 60% del mercato, le prime 10 (con due sole nuove entrate rispetto al primo anno) oltre l'80% (tab. 5). Effettivamente la quota soggetta a forte concentrazione è andata diminuendo negli anni per l'incrementarsi del numero dei *competitors*, passati da 32 a 48, ma è ancora ben identificabile una posizione dominante[14]. È una gerarchia che non consente intrusioni significative neppure a livello di specializzazioni settoriali, anche se rispetto alla quota media di mercato si registrano scostamenti di rilievo nel commercio e alberghi come pure nelle costruzioni e nell'agricoltura (graf. 2).

Graf. 2 – Quote di mercato per settore delle prime tre società fornitrici. 2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

4. Dal lato dei lavoratori

La platea dei soggetti coinvolti dal lavoro interinale si è notevolmente ampliata tra il 1999 e il 2001, passando nell'area in esame da circa 6.600 ad oltre 23mila unità (tab. 6).

14. La prima società ha da sola una quota superiore al 40%.

Tab. 6 – I lavoratori interessati: distribuzione per caratteristiche individuali, anno e totale triennio. 1999-2001

	1999		*2000*		*2001*		*1999/2001*	
	Val. ass.	*Comp%*	*Val. ass.*	*Comp%*	*Val. ass.*	*Comp%*	*Val. ass.*	*Comp%*
Totale	6.598	100,0%	15.511	100,0%	23.052	100,0%	38.234	100,0%
Sesso								
Femmine	2.122	32,2%	5.331	34,4%	8.900	38,6%	14.187	37,1%
Maschi	4.476	67,8%	10.180	65,6%	14.152	61,4%	24.047	62,9%
Nazionalità								
Italiana	5.320	80,6%	11.688	75,4%	17.075	74,1%	28.944	75,7%
Ue	37	0,6%	49	0,3%	79	0,3%	148	0,4%
Extra Ue	1.241	18,8%	3.774	24,3%	5.898	25,6%	9.142	23,9%
Età								
fino a 24	2.071	31,4%	4.544	29,3%	6.558	28,4%	12.033	31,5%
da 25 a 29	1.795	27,2%	4.171	26,9%	6.200	26,9%	10.231	26,8%
da 30 a 54	2.684	40,7%	6.674	43,0%	10.104	43,8%	15.696	41,1%
oltre 54	48	0,7%	122	0,8%	190	0,8%	274	0,7%
media	29,3		29,7		30,0		29,3	
Titolo di studio								
Nessun titolo	501	7,6%	1.996	12,9%	3.636	15,8%	5.201	13,6%
Elementare	164	2,5%	410	2,6%	550	2,4%	918	2,4%
Licenza media	1.929	29,2%	4.748	30,6%	7.170	31,1%	11.609	30,4%
Qualifica prof.	26	0,4%	56	0,4%	76	0,3%	128	0,3%
Dipl. intermedio	137	2,1%	243	1,6%	321	1,4%	591	1,5%
Diploma	2.010	30,5%	3.807	24,5%	4.930	21,4%	8.955	23,4%
Laurea breve	18	0,3%	44	0,3%	64	0,3%	108	0,3%
Laurea	305	4,6%	526	3,4%	692	3,0%	1.330	3,5%
Dato mancante	1.508	22,9%	3.681	23,7%	5.613	24,3%	9.394	24,6%
Numero di missioni								
Una	4.925	74,6%	10.802	69,6%	15.882	68,9%	23.938	62,6%
Due	1.091	16,5%	2.971	19,2%	4.304	18,7%	7.592	19,9%
Tre	343	5,2%	955	6,2%	1.562	6,8%	3.102	8,1%
Quattro	137	2,1%	415	2,7%	695	3,0%	1.554	4,1%
Cinque	59	0,9%	182	1,2%	282	1,2%	800	2,1%
Sei e più	43	0,7%	186	1,2%	327	1,4%	1.248	3,3%
Provenienza del lav.								
VI	1.962	29,7%	4.236	27,3%	6.318	27,4%	10.403	27,2%
TV	1.774	26,9%	4.103	26,5%	6.163	26,7%	10.255	26,8%
VR	1.271	19,3%	3.210	20,7%	5.219	22,6%	8.271	21,6%
RO	408	6,2%	587	3,8%	709	3,1%	1.373	3,6%
Altre Veneto	272	4,1%	487	3,1%	667	2,9%	1286	3,4%
Nord	182	2,8%	456	2,9%	637	2,8%	1126	2,9%
Centro	79	1,2%	363	2,3%	611	2,7%	927	2,4%
Sud e Isole	501	7,6%	1629	10,5%	2157	9,4%	3637	9,5%
Dato mancante	149	2,3%	440	2,8%	571	2,5%	956	2,5%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

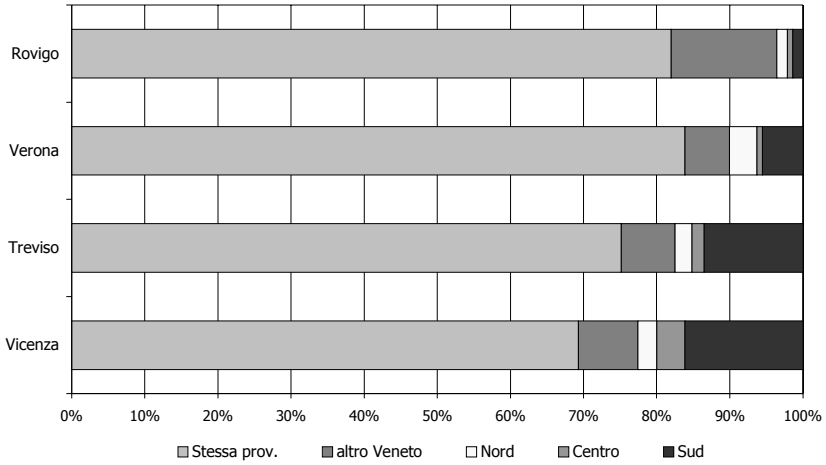
Se teniamo conto che complessivamente nel triennio i lavoratori interessati da almeno una missione sono stati 38.234, ne risulta che solo il 18% di questi (circa 7mila) è rimasto attivo in questo specifico sotto-mercato per più di un anno (solare). Si è dunque assistito più ad una crescita del bacino di lavoratori coinvolti che non al costituirsi di un segmento di soggetti che tende ad utilizzare le missioni interinali come una modalità di accesso al lavoro ricorrente nel tempo, come del resto dimostra l'elevatissima – per quanto leggermente declinante – quota di quanti hanno svolto una sola missione: circa il 70% su base annuale, il 62,6% nel triennio.

La crescita del numero di soggetti mobilitati attraverso rapporti di intermediazione non ha comunque portato a modificazioni significative del profilo socio-demografico generale (per età, genere e, in parte, livello di istruzione), che ha assunto una decisa caratterizzazione sin dalla prima fase di utilizzo dell'interinale e che sembra non risentire delle differenti condizioni di contesto. In Veneto, come nel resto d'Italia, prevale decisamente la componente maschile (intorno al 60%) e di giovane età (in media circa 29-30 anni); la distribuzione per livelli di istruzione ha segnalato invece nella regione una progressiva riduzione del peso dei titoli di livello più levato. L'offerta dei servizi da parte delle agenzie interinali ha attratto fasce giovanili interessate a prime occasioni di inserimento nel mondo del lavoro, magari discontinue e limitate nel tempo ma facilmente compatibili con eventuali impegni di tipo scolastico; ma non si può comunque sottovalutare il peso dei soggetti d'età centrale (tra i 30 e i 54 anni), che rappresentano oltre il 40% del totale e hanno registrato nel tempo un (seppur lieve) incremento relativo.

Non mancano comunque elementi distintivi e di rilievo crescente nel contesto regionale, che riflettono le condizioni di un mercato del lavoro contraddistinto da una carenza ormai cronica di un'offerta congruente con le caratteristiche prevalenti della domanda: ci riferiamo al crescente rilievo assunto sia dalla componente extracomunitaria, sia da lavoratori provenienti da altre aree del Paese. I lavoratori immigrati, che al 1999 superavano di poco le 1.200 unità e rappresentavano solo (si fa per dire) il 19% dei lavoratori intermediati, sono al 2001 quasi 5.900, oltre ¼ del totale; mentre i soggetti provenienti da altre regioni italiane nello stesso periodo sono passati da poco meno di un migliaio a quasi 3.300 unità (il 15% del totale, il 9,5% se consideriamo solo quelli provenienti dal Mezzogiorno). In queste re-

altà territoriali, quindi, gli spazi di mercato per le società di intermediazione passano inevitabilmente attraverso la veicolazione delle opportunità presenti verso bacini di offerta extralocale. Un fenomeno che interessa in misura maggiore le aree centrali a più forte specializzazione industriale, come emerge chiaramente dalla distribuzione delle missioni realizzate nel triennio in funzione della provenienza del lavoratore e della localizzazione dell'azienda utilizzatrice (graf. 3).

Graf. 3 – Distribuzione del lavoratori per aree di provenienza e provincia di localizzazione dell'impresa



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

4.1 Le caratteristiche dei lavoratori e il peso della componente extracomunitaria

L'apporto di lavoratori esterni, in particolare di quelli di origine non comunitaria, ha progressivamente condizionato il profilo generale dell'offerta, soprattutto con riguardo alla composizione per genere e per età. Considerando l'intero triennio di osservazione (tab. 7) emerge come il leggero innalzamento della quota dei lavoratori di età centrale e la riduzione del profilo di scolarizzazione medio registrati tra il 1999 e il 2001 siano dovuti proprio al crescente rilievo assunto dai lavoratori extracomunitari. Questi ultimi si distinguono infatti per la marcata prevalenza di lavoratori:

– in età centrale; con oltre 30 anni troviamo quasi il 64% del totale, un valore quasi doppio rispetto ai nazionali (comprendendo tra questi ultimi gli appena 148 individui originari di altri Paesi della Comunità europea);
– maschi, che rappresentano l'82%, contro l'omologo valore del 57% dei lavoratori nazionali;
– privi di titolo di studio o per i quali manca l'indicazione del livello di istruzione; solo nel 5% dei casi è presente un titolo valido[15].

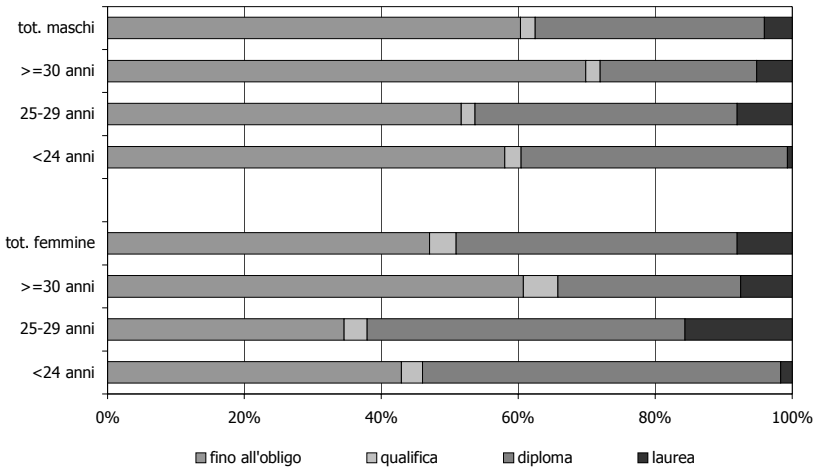
Tab. 7 – Distribuzione del lavoratori italiani ed extracomunitari per classe d'età, sesso e titolo di studio. Totale triennio 1999-2001

	fino a 24		*da 25 a 29*		*30 e oltre*		*Totale*		
	F	*M*	*F*	*M*	*F*	*M*	*F*	*M*	*Totale*
Italiani e Cee									
Nessun titolo	160	177	101	123	151	201	412	501	913
Licenza elementare	18	73	32	69	303	368	353	510	863
Licenza media	1.371	2.897	1.002	1.563	2.019	2.472	4.392	6.932	11.324
Qualifica professionale	8	44	8	21	4	40	20	105	125
Istituto professionale	102	85	102	47	200	51	404	183	587
Diploma di maturità	1.887	2.110	1.526	1.299	1.086	996	4.499	4.405	8.904
Lauree brevi	23	11	30	15	21	7	74	33	107
Laurea	37	26	483	258	285	217	805	501	1.306
Dato mancante	571	1.256	439	962	572	1.163	1.582	3.381	4.963
Totale	4.177	6.679	3.723	4.357	4.641	5.515	12.541	16.551	29.092
Extracomunitari									
Nessun titolo	124	417	248	747	419	2.333	791	3.497	4.288
Licenza elementare	1	5	3	7	5	34	9	46	55
Licenza media	28	62	15	49	18	113	61	224	285
Qualifica professionale	1	0	0	0	2	0	3	0	3
Istituto professionale	0	3	0	0	1	0	1	3	4
Diploma di maturità	4	4	5	6	11	21	20	31	51
Lauree brevi	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Laurea	0	0	7	3	4	10	11	13	24
Dato mancante	140	387	219	843	390	2.452	749	3.682	4.431
Totale	298	878	497	1.655	851	4.963	1.646	7.496	9.142

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

15. Questi dati riflettono chiaramente le difficoltà di riconoscimento o di equiparazione dei livelli di scolarizzazione conseguiti nei Paesi di origine.

Graf. 4 – Distribuzione dei lavoratori italiani e comunitari per età e titolo di studio. Totale triennio 1999-2001



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

La loro incidenza si presenta pertanto particolarmente elevata tra i lavoratori maschi, dei quali rappresentano il 31%, con la punta del 47,4% sugli oltre 29enni e l'incidenza minima tra i segmenti più giovani (meno del 12% degli under 24). Più equilibrato risulta invece il peso della componente femminile (in complesso pari all'11,6%), anch'essa con un'età media sensibilmente superiore a quella dell'offerta di origine nazionale.

Limitando l'attenzione solo a quest'ultima, ne deriva un'accentuazione del profilo dell'utenza dei servizi offerti dalle società interinali a favore delle fasce più giovani e scolarizzate (graf. 4). Due terzi dei lavoratori nazionali sono al di sotto della soglia dei 30 anni e, soprattutto per i maschi, si conferma la tendenza generale di una presenza precoce sul mercato del lavoro, per quanto spesso occasionale e limitata nel tempo. Coerentemente con la tendenza a percorsi di scolarizzazione più lunghi, le donne si presentano relativamente più tardi e mostrano livelli di istruzione decisamente più elevati: nella classe d'età compresa tra i 25 e i 29 anni oltre il 60% di esse è in possesso di diploma superiore o di laurea[16].

16. La composizione per titoli di studio qui commentata e presentata nel graf. 4 è riferita ai soli casi con titolo correttamente dichiarato.

4.2 Alcune misure sull'uso e sul peso delle esperienze di lavoro interinale

Nel tentativo di collocare l'esperienza dell'interinale nel contesto di un mercato del lavoro come quello veneto abbiamo cercato di esplorare le modalità e l'intensità d'uso da parte dei lavoratori coinvolti secondo le seguenti tre direzioni: misurando il livello di "fedeltà" dei lavoratori nei confronti delle società di intermediazione, secondo modalità simili a quelle proposte in relazione alle aziende utilizzatrici; verificando in che misura l'interinale tenda a costituire un passaggio verso una collocazione tendenzialmente stabile nelle imprese utilizzatrici attraverso l'instaurazione di un rapporto di lavoro diretto successivamente al periodo di "prova" costituito da una o più missioni; proponendo una misurazione del tempo di lavoro garantito dalle missioni effettuate rispetto al complesso dei periodi di lavoro maturati anche con altre forme di lavoro dipendente. In tutti i casi si è preso in osservazione l'intero triennio '99-2001.

Iniziamo dal tema della "fedeltà". Fino a che punto l'esistenza di un numero ormai consistente di società sta configurando di fatto la costituzione di un vero e proprio mercato che offre ai lavoratori la possibilità di aumentare le proprie *chance* di collocazione nel mondo del lavoro? Per dare una risposta a questo interrogativo abbiamo isolato innanzitutto l'insieme dei soggetti che hanno registrato nel periodo esaminato più di una missione, insieme che come sappiamo si presenta piuttosto contenuto: si tratta di poco più di 14mila individui, pari al 37% del totale, che in complesso hanno comunque realizzato il 65% delle missioni registrate (tab. 8). Il tratto prevalente risulta certamente la "fedeltà", che interessa il 62% di questo sottoinsieme di lavoratori. Una quota quindi certamente rilevante, ma che al contempo testimonia la diffusione tutt'altro che trascurabile di orientamenti allo *shopping* tra le diverse offerte presenti: il 29% ha utilizzato i servizi di due società e il restante 8,5% si è rivolto con successo a tre o più. La propensione a sfruttare liberamente i servizi offerti dal mercato interinale risulta correlata alla frequenza delle missioni e trova inevitabilmente nei soggetti più mobili il segmento dei più "infedeli": i 14 lavoratori che hanno utilizzato il servizio di mediazione di più di sei società contano in media oltre 12 missioni nel triennio.

Tab. 8 – Lavoratori con più di una missione nel triennio 1999-2001 per "fedeltà" alle società fornitrici

N. società utilizzate	*Numero missioni*	*Numero lavoratori v. ass.*	*%*	*N. medio missioni*
1	24.744	8.879	62,1%	2,8
2	14.105	4.196	29,4%	3,4
3	4.102	910	6,4%	4,5
4	1.327	212	1,5%	6,3
5	449	64	0,4%	7,0
6	139	21	0,1%	6,6
7 e più	156	14	0,1%	12,6
Totale	45.022	14.296	100,0%	3,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

La misurazione dei tassi di conferma dei lavoratori presso le aziende nelle quali hanno in precedenza svolto almeno una missione risulta uno degli aspetti sui quali le indicazioni emergenti dalle diverse fonti o indagini tendono a divergere significativamente, anche per effetto di problemi connessi alle modalità di rilevazione[17]. I dati qui presentati si riferiscono ai lavoratori interinali che, al termine di una missione, hanno instaurato un rapporto di lavoro diretto con l'azienda utilizzatrice, a prescindere dalla distanza che intercorre tra la conclusione della prima e l'inizio del nuovo rapporto[18]. Se guardiamo al complesso delle missioni (tab. 9), la conferma non necessariamente configura – almeno formalmente – una effettiva stabilizzazione occupazionale, dato che solo il 44% delle trasformazioni nasce con un contratto a tempo indeterminato, mentre nell'11% dei casi vengono utilizzati contratti a causa mista (soprattutto cfl) – quasi a voler recuperare, grazie alle agevolazioni connesse, i maggiori oneri sostenuti nel reclutamento tramite le società interinali –. Ma una tendenza verso la stabilizzazione emerge comunque se teniamo conto che, a fine periodo, il 21% dei rapporti nati a termine sono stati oggetto di trasformazione a tempo indeterminato.

17. I dati Confinterim, ad esempio, indicano un tasso di conferma del 22,6% nel 2000 e del 36% nel 2001. Le indagini condotte invece sugli archivi amministrativi Netlabor, tanto in Emilia Romagna e in Veneto, indicavano invece per il 2000 valori molto più contenuti, nell'ordine del 12%-13%. Una distanza confermata anche dai dati qui analizzati, per quanto si registri una comune tendenza all'incremento.

18. Nella larga maggioranza dei casi (circa il 90%) la distanza tra questi due eventi è inferiore al mese, indicando quindi il prevalente utilizzo delle missioni come periodo di prova. Va notato, inoltre, che il numero di missioni è superiore di 210 unità a quello dei lavoratori, per effetto di casi di conferme multiple per uno stesso lavoratore.

Tab. 9 – Missioni confermate presso le aziende utilizzatrici per tipologia contrattuale iniziale e a fine periodo

	Tipologia contrattuale al 31/12/2001 (o di cessazione)				
	Apprendistato	*Cfl*	*Tempo det.*	*Tempo ind.*	*Totale*
Contratto di partenza					
Apprendistato	390	0	0	23	413
Cfl	0	477	0	34	511
Tempo det.	0	0	2.885	972	3.857
Tempo ind.	0	0	0	3.706	3.706
Totale	390	477	2.885	4.735	8.487

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Nel complesso del triennio il tasso di conferma è stato mediamente pari al 21,6% (tab. 10) e segnala pertanto un deciso innalzamento rispetto al 13,2% rilevato nel biennio precedente (cfr Gambuzza, Maurizio, Rasera, 2001). Anche l'interinale risente del processo più generale di ampliamento dell'occupazione standard che si è registrato nel 2001, soprattutto per effetto dell'incremento delle trasformazioni di rapporti preesistenti. Non si registra, infine, una particolare variabilità dei tassi in funzione delle caratteristiche dei lavoratori, se non una leggera penalizzazione dei segmenti più anziani (over 54enni) e delle donne di nazionalità extracomunitaria.

Tab. 10 – Lavoratori interessati da conferme presso le aziende utilizzatrici e tassi di conferma per genere, nazionalità e classe d'età. Totale triennio 1999-2001

	Italiani e Cee			*Extracomunitari*			*Totale*		
	F	*M*	*T*	*F*	*M*	*T*	*F*	*M*	*T*
fino a 24									
Val. ass	890	1.151	2.041	56	191	247	946	1.342	2.288
Tasso di conferma	21,3%	17,2%	18,8%	18,8%	21,8%	21,0%	21,1%	17,8%	19,0%
25-29									
Val. ass	945	1.018	1.963	105	392	497	1.050	1.410	2.460
Tasso di conferma	25,4%	23,4%	24,3%	21,1%	23,7%	23,1%	24,9%	23,5%	24,0%
30-54									
Val. ass	999	1.330	2.329	117	1.042	1.159	1.116	2.372	3.488
Tasso di conferma	21,8%	24,9%	23,5%	13,8%	21,2%	20,1%	20,6%	23,1%	22,2%
55 e più									
Val. ass	9	25	34	0	7	7	9	32	41
Tasso di conferma	14,3%	15,1%	14,8%	0,0%	16,7%	15,6%	13,6%	15,4%	15,0%
Totale									
Val. ass	2.843	3.524	6.367	278	1.632	1.910	3.121	5.156	8.277
Tasso di conferma	22,7%	21,3%	21,9%	16,9%	21,8%	20,9%	22,0%	21,4%	21,6%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Tab. 11 – Lavoratori interinali per generazione di ingresso, condizione a fine periodo, numero di rapporti e livelli di saturazione del tempo lavorabile

	1° sem. '99	*2° sem. '99*	*1° sem. '00*	*2° sem. '00*	*1° sem. '01*	*2° sem. '01*	*Tot. triennio*
Totale	2.611	4.131	6.097	7.469	8.933	8.993	38.234
Non occupati	1.412	2.208	3.275	4.054	4.790	4.223	19.962
Con missioni in corso	0	2	27	48	189	1.591	1.857
Occupati	1.199	1.921	2.795	3.367	3.954	3.179	16.415
di cui:							
- Apprendistato	69	207	199	301	241	239	1.256
- Cfl	49	83	143	208	177	106	766
- Tempo det.	180	332	653	923	1.733	1.927	5.748
- Tempo ind.	901	1.299	1.800	1.935	1.803	907	8.645
Occupati							
n. medio di missioni	2,5	2,3	2,1	1,9	1,7	1,4	1,9
n. medio altri rapporti	2,1	1,8	1,5	1,3	0,9	0,5	1,2
Tempo lavorabile(*)	998,5	818,4	634,2	454,7	275,6	98,4	455,4
Tempo impiegato in missioni	141,7	120,4	129,5	118,3	101,3	52,4	105,3
Tempo impiegato in altri rapporti	641,1	509,9	380,7	253,8	125,8	27,3	259,0
Composizione % del tempo lavorabile							
Missioni interinali	14%	15%	21%	26%	37%	57%	32%
Altri rapporti	64%	62%	60%	56%	45%	23%	49%
Non lavoro	22%	23%	20%	18%	18%	21%	20%
Non occupati							
n. medio di missioni	2,41	2,29	2,05	1,91	1,64	1,30	1,82
n. medio altri rapporti	1,12	0,93	0,71	0,51	0,32	0,10	0,50
Tempo lavorabile(*)	998,7	819,5	628,7	458,8	271,4	101,0	444,1
Tempo impiegato in missioni	92,5	96,2	97,3	80,9	69,7	34,4	73,6
Tempo impiegato in altri rapporti	159,8	115,2	76,2	53,9	24,7	4,9	54,5
Composizione % del tempo lavorabile							
Missioni interinali	9%	12%	16%	18%	26%	38%	22%
Altri rapporti	16%	14%	12%	12%	9%	5%	10%
Non lavoro	75%	74%	72%	70%	65%	57%	67%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

L'ultimo approfondimento proposto riguarda il tentativo di leggere il contributo del lavoro interinale, rispetto ad eventuali altre forme di impiego alle dipendenze, nel garantire periodi di occupazione sufficientemente lunghi ai lavoratori coinvolti. A tal fine, per ciascun lavoratore è stata definita una finestra di osservazione che ha come estremi la data dell'avvio della prima missione interinale nel triennio e il 31/12/2001; si definisce così una misura del "tempo la-

vorabile" a disposizione di ciascun individuo. Sono quindi stati quindi calcolati i giorni di lavoro complessivamente svolti rispettivamente attraverso missioni o altre tipologie contrattuali, permettendo di ricavare così misure di saturazione del tempo lavorabile in funzione del tipo di inserimento lavorativo. I risultati di questo percorso sono presentati in tab. 11, che riporta i valori medi di questi indicatori con riferimento al numero di lavoratori distinti per semestre di ingresso e condizione a fine periodo (impegnati in missione, non occupati, occupati).

Tralasciando di considerare l'ultimo semestre, data l'esiguità del tempo a disposizione per valutare gli esiti occupazionali successivi all'evento della prima missione (non a caso il 18% circa di questi soggetti è ancora impegnato con l'interinale), una quota stabile nel tempo e pari al 53%-54% dei soggetti risulta a fine periodo fuori dall'occupazione dipendente. Una regolarità che parrebbe testimoniare la presenza di individui interessati piuttosto occasionalmente al lavoro; non a caso prevalgono livelli contenuti di saturazione del tempo lavorabile, che raramente superano il 30%. Per questi individui l'interinale rappresenta inoltre la modalità principale di relazione con il lavoro, sia in riferimento al numero di eventi registrati, sia al tempo saturato. Mediamente si segnalano quasi due missioni a testa, mentre più contenuta è la frequenza di altri impieghi. Il tempo saturato con l'interinale prevale rispetto alle altre forme di lavoro, anche se con un andamento decrescente in funzione al tempo complessivo disponibile.

Altrettanto persistente nel tempo è il peso di coloro che risultano occupati al 31 dicembre 2001, sempre intorno al 45% del totale. Il fattore tempo in questo caso gioca significativamente nel garantire l'accesso a condizioni più stabili, con la quota dei rapporti a tempo indeterminato che per coloro che risultano entrati nel primo semestre del 1999 tocca il 75%, per scendere progressivamente fino al 57% degli entrati nel secondo semestre 2000. Per questi soggetti si rivela importante il contributo delle altre esperienze di lavoro. Queste, in media, sono sempre meno frequenti delle missioni, ma nella saturazione del tempo lavorabile, complessivamente intorno all'80%, contribuiscono maggiormente alla copertura dei periodi di lavoro.

L'offerta che si rivolge all'interinale non appare dunque omogenea e sembra anzi quasi equiripartita tra quanti sperimentano occasioni di impiego per brevi periodi e quanti invece aspirano ad una

collocazione stabile nell'occupazione. Per questi ultimi, i servizi offerti dalle società fornitrici possono certamente aver facilitato il contatto con la domanda e garantito più agevolmente la sperimentazione di diversi ambienti di lavoro, tra i quali magari selezionare quello più congruente con le proprie aspettative. E se i tassi di conferma mostrano un crescente rilievo del legame diretto tra esperienza interinale e collocazione occupazionale successiva, è certo che la facilità di accesso al lavoro con modalità altre dall'interinale costituisca, in una regione come il Veneto, il tratto prevalente.

5. Conclusioni

Non si è ancora giunti ad una fase di stabilizzazione del lavoro interinale, troppo poco il tempo a disposizione perché ciò avvenisse: il numero delle società fornitrici, e quello degli sportelli aperti sul territorio, è ancora in espansione anche se alcune gerarchie sembrano stabilizzate e difficili da intaccare; le imprese utilizzatrici continuano a crescere "provando" il nuovo strumento, ma stentando ancora a costituire un nucleo di stabili "consumatori"; i lavoratori, almeno in realtà occupazionalmente non problematiche come il Veneto, non sembrano soffrire di processi di segregazione nell'interinale, vissuto più come opportunità che come condanna; il trend economico unito alla situazione demografica e allo stato dei servizi all'impiego "congiurano" nel favorire un clima positivo per l'intermediazione di manodopera.

I possibili aspetti negativi, potenzialmente presenti e pronti a manifestarsi qualora il clima muti – si pensi alla possibile segmentazione intra-aziendale tra lavoratori stabili e interinali con diverse gerarchie di diritti, oppure alla creazione di un precariato stabile non garantito come portato di una congiuntura sfavorevole – non sono attualmente facilmente evidenziabili.

L'analisi presentata costituisce la continuazione di un percorso di ricerca intrapreso da tempo che necessita di ulteriore migliore articolazione per qualificare e monitorare adeguatamente l'intero fenomeno, sicuramente ancora in evoluzione, che può fungere da utile termometro nell'indicare l'insorgere di situazioni patologiche tra le pratiche introdotte con l'intento di flessibilizzare i rapporti di lavoro.

Riferimenti bibliografici

Agenzia Emilia Romagna Lavoro (2001), *Il lavoro interinale in Emilia-Romagna. Rapporto di monitoraggio*. Anno 2000, mimeo, Bologna.

Bernardi M. L. (2001), *La consistenza economica del comparto interinale nel biennio 1999-2000*, mimeo, Roma.

Bernardi M. L., Montanino A. (2002), "Il contratto interinale come risposta alle rigidità del mercato del lavoro italiano" in Isfol (2002), *La politica del lavoro italiana negli anni recenti: valutazione e impatto*, mimeo, Roma.

Gambuzza M., Maurizio D., Rasera M. (2001), "mercato del lavoro teso e occupazione flessibile: il lavoro interinale", in Trivellato U. (a cura di) (2001), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro*, Quaderni di economia del lavoro, n. 72, Franco Angeli, Milano.

Ichino P. (2001), "Contratti a termine un decreto-trappola" in *Il Corriere della sera* del 12/10/2001.

Isfol (2001), "Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi", *Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego n. 5*, Roma.

Istat (2002), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2001*, Roma.

Iacus S. M., Porro G. (2001), *Occupazione interinale e terzo settore. Analisi dei dati di una società no-profit di fornitura di lavoro interinale*, Università degli studi di Milano Dipartimento di Economia politica e aziendale, mimeo, Milano.

Latouche S. (2002), *La fine del sogno occidentale. Saggio sull'americanizzazione del mondo*, Elèuthera, Milano.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche sociali e del lavoro*, n.1/2001, Franco Angeli, Milano.

Gli autori:

Bruno Anastasia, esperto presso Veneto lavoro

Alessandra Boldrin, collaboratrice di Veneto lavoro

Anna de Angelini, dirigente di Veneto lavoro

Danilo Maurizio, collaboratore di Veneto lavoro

Enzo Migliorini, demografo

Maurizio Gambuzza, esperto presso Veneto lavoro

Giorgio Gardonio, dirigente di Veneto lavoro

Anna Giraldo, assegnista di ricerca presso il dipartimento di Scienze statistiche dell'Università di Padova

Donata Gottardi, docente di Diritto del lavoro presso l'Università di Verona

Adriano Paggiaro, assegnista di ricerca presso il dipartimento di Scienze statistiche dell'Università di Padova

Maurizio Rasera, esperto presso Veneto lavoro