

Sommario

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

Parte prima: Tendenze

<i>Le tendenze generali del mercato del lavoro</i> , di Bruno Anastasia	» 13
<i>Profili territoriali del mercato del lavoro</i> , di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	» 55
<i>La mobilità del mercato del lavoro: flussi in entrata e in uscita e percorsi professionali trasversali</i> , di Anna de Angelini e Anna Giraldo	» 85

Parte seconda: Politiche

<i>La legislazione del lavoro negli ultimi due anni</i> , di Donata Gottardi	» 123
<i>Le politiche del lavoro</i> , a cura della Direzione regionale lavoro e di Veneto lavoro	» 163
<i>Il nuovo apprendistato nel Veneto</i> , di Anna de Angelini	» 215
<i>La formazione professionale regionale nel periodo 1998-2000</i> , a cura della Direzione regionale formazione e della Direzione regionale lavoro	» 251

Parte terza: Approfondimenti

<i>La formazione per il nuovo apprendistato nel comparto dell'artigianato veneto: primi risultati e prospettive,</i> di Walter Cusinato, Dario Nicoli e Arduino Salatin	» 285
<i>Giovani periti al lavoro. Un'analisi dei percorsi dei diplomati negli anni '90 all'Itis "L. Da Vinci" di Portogruaro,</i> di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza	» 309
<i>Extracomunitari al lavoro: tre nodi statistici affrontati (e risolti),</i> di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera	» 339
<i>Il lavoro interinale in Veneto,</i> di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera	» 363
<i>Dopo la perdita di un lavoro stabile: una esplorazione dei percorsi individuali di reimpiego,</i> di Francesca Bassi, Maurizio Gambuzza, Sara Muffato e Maurizio Rasera	» 377
<i>Il tentativo obbligatorio di conciliazione: alcune valutazioni,</i> di Maurizio Marri	» 395
<i>I giovani tra scuola e lavoro,</i> di Anna de Angelini	» 403

Premessa

La nona edizione del *Rapporto* conferma che l'economia veneta non finisce mai di stupire. A dispetto dei consueti cori su una imminente "resa dei conti" ci si ritrova ogni anno a registrare nuovi progressi. Aumento della produttività, esportazioni in continua espansione, crescita della base imprenditoriale, piena occupazione: tutti gli indicatori convergono e sottolineano la nuova ennesima performance.

Noi, invece, non siamo stupiti. Il nostro precedente *Rapporto* aveva indicato un'ulteriore fase di crescita dell'economia regionale, rispetto allo scenario italiano, proponendo come parametro di confronto l'orizzonte europeo, rispetto al quale valutare la bontà delle nostre politiche sociali e del lavoro. Sempre più il mercato del lavoro veneto assume i connotati tipici delle più avanzate economie europee. Rispetto agli indicatori che ci aiutano nel confronto, anche quest'anno i risultati migliori riguardano il tasso di disoccupazione (3,7%), che si allinea così ai migliori standard non solo europei. Migliora pure il tasso di occupazione (61,9% per la popolazione in età lavorativa), ormai in media Ue. Dobbiamo, invece, ancora lavorare per recuperare nei tassi di partecipazione femminile, come pure nelle fasce estreme (giovani e anziani). Le politiche attive del lavoro diventano centrali in questo panorama e chiamano in causa istituzioni e parti sociali. Su questo terreno abbiamo motivi di soddisfazione: i programmi regionali in materia di occupazione, orientamento e formazione professionale cominciano a produrre risultati concreti, mentre si respira un clima di dialogo e partecipazione. E le risorse disponibili trovano una destinazione mirata al fine di aggredire i nuovi nodi che la piena occupazione propone: la crescita professionale dei giovani e delle donne, le forme flessibili della nuova occupazione, gli squilibri qualitativi della domanda e dell'offerta, la mobilità territoriale e professionale, la tutela dei soggetti svantaggiati.

Raffaele Grazia

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

Presentazione

Nel 2000 il tasso di disoccupazione veneto è risultato del 3,7%, quello degli Stati Uniti ha toccato il 4%: sono sufficienti questi numeri per sintetizzare una condizione del mercato del lavoro regionale che ormai, senza alcuna remora, si può definire di piena occupazione. Come poche altre aree al mondo possono vantare. Piena occupazione, inoltre, accompagnata da un reddito pro capite superiore di circa il 20% a quello medio dell'Europa comunitaria.

Questo contesto rappresenta, però, una vera sfida per le politiche, costrette a misurarsi non più con problemi di quantità, ma con la complessità dei problemi paradossalmente generati dalla piena occupazione e dalla conseguente accelerazione nel mutamento strutturale.

La qualità della formazione da migliorare, le difficoltà nel reperimento di manodopera, le dimensioni talvolta eccessive della mobilità da un lavoro all'altro, l'esigenza di un diverso intreccio tra tempi di lavoro e tempi di vita, sono solo alcuni dei temi cruciali per nuove politiche del lavoro.

Viviamo una fase che certo esalta le prospettive dello sviluppo e accresce le opportunità per gli individui, ma fa anche emergere difficoltà fin qui sconosciute per il sistema delle imprese e acuisce il senso di delusione e di inadeguatezza, quasi colpevolizzando chi si trova in difficoltà. I vecchi strumenti, che per decenni hanno sorretto l'azione delle istituzioni e delle parti sociali nel governo del mercato del lavoro, risultano ormai in gran parte inadeguati per le sfide del cambiamento. Viene stimolata una nuova progettualità dal basso che chiede di evolvere in politiche territoriali sempre più consapevoli e mirate.

Il *Rapporto* tenta, come negli anni passati, di leggere nell'attualità le direzioni del cambiamento e di resocontare il difficile nuovo passaggio per il *policy maker*, aiutato ma anche sfidato dai positivi risultati del mercato.

Sergio Rosato

Direttore di Veneto lavoro

Parte prima

Tendenze

Le tendenze generali del mercato del lavoro

di Bruno Anastasia

1. Scenario internazionale: si conclude il grande ciclo dell'espansione statunitense?

Il 2000 è stato un anno complessivamente positivo per l'economia mondiale. La crescita è stata maggiore rispetto al 1999. Il commercio mondiale è cresciuto, in volume, dell'11%. La domanda mondiale è stata trainata principalmente dal recupero delle economie emergenti (cresciute del 6%) – soprattutto il Sud Est asiatico – e, almeno nella prima parte dell'anno, dal perdurare della forte espansione statunitense.

Tra i Paesi industrializzati (tab. 1) la crescita più rilevante è stata ancora una volta messa a segno dagli Stati Uniti, con un +5%. Nella seconda metà dell'anno, peraltro, la decelerazione si è progressivamente evidenziata, generando i problemi di gestione di un “atterraggio morbido” e inducendo previsioni assai caute, per il 2001, che segnalano, per la prima volta dopo quasi dieci anni, una crescita “fiacca”, inferiore al 2%. Tale contrazione costituisce un problema per le economie emergenti, perché riduce seccamente la domanda per le loro esportazioni.

Tab. 1 – Pil e tasso di disoccupazione nei principali Paesi industrializzati

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<i>A. Pil a prezzi costanti (var. %)</i>						
Area Euro	2,3	2,9	2,5	3,4	2,6	2,7
Regno Unito	3,5	2,6	2,3	3,0		
Giappone	1,8	-1,1	0,8	1,7	1,0	1,1
Stati Uniti d'America	4,4	4,4	4,2	5,0	1,7	3,1
<i>B. Tasso di disoccupazione</i>						
Area Euro	11,5	10,9	9,9	8,8	8,3	7,8
Regno Unito	7,0	6,3	6,1	5,5		
Giappone	3,4	4,1	4,7	4,7	4,9	4,8
Stati Uniti d'America	5,0	4,5	4,2	4,0	4,6	5,0

Fonte: Banca centrale europea, *Bollettino mensile*, maggio 2001 per i dati 1997-2000; previsioni Ocde (*Perspectives économiques*, n. 69) per i dati 2001 e 2002

Anche per l'area Euro il 2000 è stato un anno assai positivo: il tasso medio di crescita è risultato pari al 3,4%, miglior risultato dell'ultimo quinquennio. Le attese per il 2001 si collocano su un livello un po' inferiore, ma comunque risultano più significative per l'Europa che non per gli Stati Uniti: di qui la conclusione che nell'anno in corso toccherà all'Europa (se ci riuscirà) "tirare" la domanda mondiale, svolgendo il ruolo che per tutti gli anni '90 è stato saldamente in mano agli Usa.

Rilevante è stata nel 2000 anche l'espansione dell'economia britannica (+3%): la fase espansiva, che dura dagli inizi del 1992, è la più lunga del dopoguerra.

Continua invece ad essere insoddisfacente l'evoluzione dell'economia giapponese, frenata da una dinamica troppo modesta dei consumi privati.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel 2000 si sono registrati diffusi segnali di miglioramento. In particolare il tasso di disoccupazione è sceso nell'area Euro (8,8% nel 2000), dove nell'ultimo biennio il ritmo di discesa è stato all'incirca di un punto annuo. E le previsioni sono di ulteriori riduzioni: nel 2002 si dovrebbe scendere sotto l'8%.

Il tasso di disoccupazione si è ridotto significativamente anche nel Regno Unito (5,5% nel 2000), mentre negli Usa ha raggiunto il minimo storico (4%): qui però si attende, per il prossimo biennio, un incremento determinato dall'inceppamento dell'economia.

Infine la prolungata stagnazione dell'economia giapponese ha comportato un livello costante di disoccupazione (4,7%) anche nel Paese fino a qualche anno fa simbolo della piena occupazione.

2. Scenario italiano: la crescita mette tutto il Nord in condizioni di piena occupazione mentre il Sud inizia, timidamente, a recuperare

Il 2000 è stato un anno positivo anche per l'economia italiana, senz'altro il migliore dell'ultima fase, quella post svalutazione. Il prodotto interno lordo è cresciuto del 2,9%, nonostante il rallentamento intervenuto nel quarto trimestre. Il dinamismo della domanda è stato assicurato in primis dalla domanda estera netta (le quantità esportate di beni e servizi sono aumentate del 10,2%) e dagli inve-

stimenti fissi lordi (+6,1%), mentre le imprese hanno dovuto ridurre le scorte al di sotto del livello fisiologico, segnalando con ciò qualche difficoltà di adeguamento alla domanda.

Questa dinamica macroeconomica positiva si è chiaramente ripercossa sul mercato del lavoro (tab. 2). Le note già positive emerse nel 1999 si sono perciò rafforzate, determinando un sensibile miglioramento di tutti i tre principali indicatori (tab. 3):

- il tasso di attività (15-64 anni) ha ormai raggiunto il 60%: rispetto al 1999 la crescita è di 0,6 punti;
- il tasso di occupazione (15-64 anni) è cresciuto di un punto rispetto all'anno precedente, toccando quota 53,5%;
- il tasso di disoccupazione si è posizionato al 10,6%, oltre un punto inferiore al livello massimo raggiunto nel 1998 (11,8%).

In valori assoluti gli occupati, nella media annua, hanno superato i 21 ml. di unità (21,08 ml.), evidenziando una crescita, rispetto al punto di minima toccato nel 1995 (20,026 ml.), di oltre un milione di occupati aggiuntivi.¹ Le persone in cerca di occupazione sono scese sotto i 2,5 ml. di unità, ritornando in pratica, dopo il valore massimo raggiunto nel 1998 (2,745 ml.), al livello del 1994.

Come è noto, l'Italia si caratterizza per le fortissime differenziazioni interne, le più rilevanti conosciute nel contesto europeo. A questo proposito occorre sottolineare che negli ultimi anni il tasso di occupazione per la popolazione tra i 15 e i 64 anni è migliorato in tutte le regioni italiane e, analogamente, il tasso di disoccupazione si è abbassato. Ma l'intensità di queste tendenze positive è risultata ancora maggiore al Nord rispetto al Sud, cosicché le distanze non si sono affatto attenuate.

Per quanto riguarda il tasso di occupazione si osserva che:

- la maggior parte delle regioni del Centro Nord si colloca tra il 58 e il 66%: il livello massimo è raggiunto dall'Emilia Romagna (65,8%), cui fanno seguito Trentino Alto Adige, Val d'Aosta e Veneto;
- Liguria, Lazio, Abruzzo e Molise si collocano tra il 50 e il 56%;
- le regioni del Sud, infine, si collocano tra il 40 e il 46%.

1. Secondo la contabilità nazionale, in termini di unità di lavoro (occupati *full time equivalent*) si è passati da 22,521 ml. nel 1995 a 23,454 ml. nel 2000 (+933.000 unità). Il livello assoluto dell'input di lavoro rimane ancora inferiore, seppur di poco, a quello contabilizzato per il 1991 (23,608 ml. di unità di lavoro).

Tab. 2 – Popolazione, occupati e persone in cerca di occupazione nelle regioni italiane, media 2000 (val. ass. in migliaia)

	<i>Pop.tot.</i>	<i>Pop.>15</i>	<i>Pop.15-64</i>	<i>Pop.fem.</i>	<i>Pop.fem. >15</i>	<i>Pop.fem. 15-64</i>	<i>Occ.tot.</i>	<i>Occ.fem.</i>	<i>In cerca di occ.tot.</i>	<i>In cerca di occ.fem.</i>
Piemonte	4.234	3.724	2.883	2.175	1.927	1.431	1.769	713	118	77
Val d'Aosta	119	104	82	60	53	40	54	23	3	2
Lombardia	8.987	7.807	6.274	4.615	4.043	3.113	3.875	1.530	177	110
Trentino-Alto Adige	923	775	626	471	398	309	419	170	12	6
Veneto	4.460	3.862	3.090	2.281	1.990	1.527	1.940	748	75	49
Friuli-Venezia Giulia	1.171	1.039	796	609	544	395	480	195	23	16
Liguria	1.607	1.440	1.048	844	763	527	596	235	53	30
Emilia-Romagna	3.946	3.500	2.642	2.033	1.817	1.315	1.773	753	74	46
Toscana	3.501	3.094	2.337	1.813	1.615	1.172	1.424	577	93	57
Umbria	829	727	545	426	377	272	323	128	22	14
Marche	1.450	1.262	957	744	653	477	591	238	31	19
Lazio	5.215	4.502	3.614	2.698	2.355	1.832	1.916	706	237	125
Abruzzo	1.270	1.087	838	652	563	419	448	154	38	22
Molise	326	278	211	167	143	105	108	37	17	9
Campania	5.752	4.640	3.864	2.945	2.403	1.946	1.559	452	485	217
Puglia	4.064	3.358	2.750	2.085	1.742	1.391	1.212	348	250	127
Basilicata	602	503	397	306	258	199	185	60	36	20
Calabria	2.037	1.681	1.351	1.037	864	675	541	165	190	97
Sicilia	5.058	4.140	3.333	2.601	2.153	1.690	1.350	374	426	201
Sardegna	1.637	1.396	1.150	832	715	575	515	160	134	70
Italia	57.189	48.917	38.787	29.393	25.376	19.410	21.080	7.764	2.495	1.316

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf1

Tab. 3 – Tassi di attività, occupazione e disoccupazione nelle regioni italiane, 1998-2000

	Tasso di attività			Tasso di attività 15-64			Tasso di occup.			Tasso di occ. 15-64			Tasso di disocc.		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000	1998	1999	2000
Piemonte	43,4	43,9	44,6	62,2	63,3	64,6	39,8	40,7	41,8	57,0	58,7	60,6	8,3	7,2	6,3
Val d'Aosta	46,1	46,1	47,3	65,1	65,5	67,5	43,6	43,6	45,2	61,6	62,0	64,4	5,3	5,3	4,5
Lombardia	44,8	45,0	45,1	62,6	63,3	63,7	42,3	42,9	43,1	59,1	60,2	60,9	5,5	4,8	4,4
Trentino-Alto Adige	45,5	45,9	46,6	65,7	66,4	67,5	44,0	44,4	45,4	63,6	64,1	65,6	3,2	3,4	2,7
Veneto	44,3	44,6	45,2	62,6	63,2	64,3	42,1	42,6	43,5	59,4	60,3	61,9	5,0	4,5	3,7
Friuli-Venezia Giulia	42,4	42,9	43,0	61,1	61,9	62,4	40,1	40,5	41,0	57,6	58,4	59,6	5,6	5,6	4,6
Liguria	40,1	40,3	40,4	59,7	60,5	60,8	36,0	36,3	37,1	53,5	54,4	55,8	10,2	9,9	8,2
Emilia-Romagna	46,1	46,5	46,8	66,9	67,7	68,6	43,6	44,4	44,9	63,2	64,5	65,8	5,4	4,6	4,0
Toscana	42,3	43,0	43,3	62,0	63,0	63,7	39,0	39,9	40,7	57,1	58,4	59,8	7,8	7,2	6,1
Umbria	40,1	41,1	41,6	59,6	61,4	62,4	36,6	38,0	38,9	54,4	56,7	58,3	8,6	7,6	6,5
Marche	42,0	43,0	42,9	62,0	63,8	64,0	39,4	40,3	40,8	58,0	59,8	60,8	6,3	6,1	5,0
Lazio	40,8	41,0	41,3	57,5	58,1	58,8	36,0	36,2	36,7	50,6	51,2	52,2	11,8	11,7	11,0
Abruzzo	38,5	38,3	38,2	57,1	57,0	57,0	35,0	34,4	35,2	51,8	51,1	52,5	9,1	10,1	7,8
Molise	38,8	38,5	38,5	58,5	58,4	58,5	32,3	32,3	33,1	48,5	48,8	50,2	16,8	16,2	14,0
Campania	35,5	35,3	35,5	52,5	52,1	52,3	27,1	26,9	27,1	39,9	39,7	39,8	23,8	23,7	23,7
Puglia	35,7	35,7	36,0	52,1	52,1	52,5	28,4	28,9	29,8	41,4	42,2	43,5	20,3	19,0	17,1
Basilicata	35,6	35,7	36,7	53,1	53,4	54,9	29,2	29,6	30,8	43,3	44,1	45,9	18,1	17,1	16,3
Calabria	35,6	36,0	35,9	53,0	53,8	53,6	26,3	25,9	26,5	39,1	38,6	39,5	26,1	28,0	26,0
Sicilia	34,5	34,7	35,1	51,7	52,0	52,5	26,1	26,2	26,7	39,1	39,1	39,8	24,2	24,5	24,0
Sardegna	39,0	39,7	39,7	54,6	55,7	55,8	30,9	31,4	31,5	43,2	43,9	44,2	20,6	21,0	20,6
Italia	40,6	40,9	41,2	58,7	59,3	59,9	35,8	36,3	36,9	51,7	52,5	53,5	11,8	11,4	10,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfl

La distanza tra la regione “migliore” (Emilia Romagna) e quella “peggiore” (Calabria) è pari a 26,3 punti, mentre era di 24,1 punti nel 1998, due anni prima.

Per il tasso di disoccupazione si osserva:

- tutto il Nord Est più Lombardia, Val d’Aosta e Marche si colloca attorno o sotto il 5%;
- Piemonte, Liguria, Umbria, Toscana e Abruzzo sono le altre regioni con un livello di disoccupazione inferiore alle due cifre;
- Lazio, Molise, Basilicata e Puglia si collocano tra l’11 e il 17%;
- infine per le isole, la Campania e la Calabria si registrano tassi di disoccupazione compresi tra il 21 e il 26%.

La distanza tra la regione “migliore” (Trentino Alto Adige) e quella “peggiore” (Calabria) è pari a 23,3 punti, mentre era di 22,9 punti nel 1998, due anni prima.

3. Scenario veneto (I). L’economia: continua il trend espansivo iniziato nel ’99

In assenza di dati ufficiali², è difficile tracciare con grande puntualità il profilo dell’economia veneta per la fase più recente: anche ponendo a confronto le principali stime disponibili sull’andamento complessivo dell’economia regionale (tab. 4) non si ricavano indicazioni univoche relative agli scostamenti dell’economia regionale dal trend comunque tracciato dall’economia nazionale ed europea. Un importante elemento di medio periodo che si può ritenere accertato è la riduzione di quel consistente differenziale di crescita che aveva caratterizzato la regione rispetto all’Italia nella prima metà degli anni ’90.³

Quanto all’ultimo biennio, per il 1999 la crescita del Veneto è collocabile intorno al 2%, con un differenziale positivo di circa mezzo punto rispetto all’Italia (si oscilla in effetti tra l’1,7% indicato dall’Istituto Tagliacarne e il 2,5% proposto dalla Svimez).

Per il 2000, le stime di Unioncamere collocano la crescita regionale al 3,5%; analogo è il preconsuntivo dell’Irpet (3,4%), mentre Promeitea vede una crescita appena inferiore (2,8%) alla media nazionale.

2. I dati Istat di contabilità regionale sono stati recentemente aggiornati al 1998.

3. Per una riflessione più ampia sull’evoluzione recente dell’economia del Nordest cfr. Anastasia, Corò (2001).

Per l'anno in corso, sia Irpet che Prometeia collocano il Veneto al di sotto della crescita nazionale, mentre l'Unioncamere regionale indica il consueto differenziale positivo di mezzo punto.

Tab. 4 – Pil (o valore aggiunto) del Veneto: stime delle variazioni a confronto (val.%)

	1999	2000	2001
Stati Uniti	4,2%	5,0%	1,7%
Area Euro	2,5%	3,4%	2,6%
Italia, Istat, prezzi '95, pil; per il 2001 Rel. trim. di cassa	1,6%	2,9%	2,5%
Veneto, Svimez, prezzi '90, pil	2,5%		
Veneto, Ist. Tagliacarne, prezzi '90, valore agg. al cdf	1,7%		
Veneto, Irpet, prezzi '95, valore aggiunto ai pdm	2,1%	3,4%	2,3%
Veneto, Prometeia, prezzi '95, pil	2,1%	2,8%	2,2%
Veneto, Unioncamere, Relaz. ann., prezzi '90, val. agg. al cdf	1,8%	3,5%	3,0%

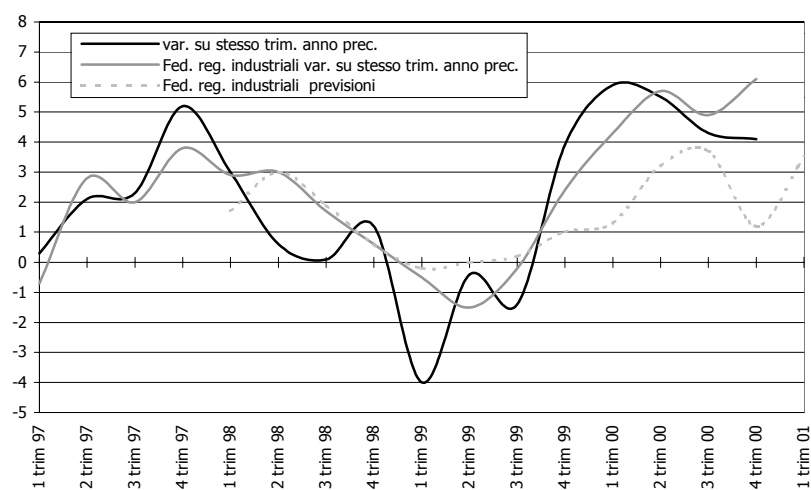
Fonte: elab. Veneto lavoro

Sotto il profilo congiunturale, la vitalità dell'economia regionale trova comunque ancora parecchi riscontri, pur in un quadro di cambiamenti strutturali assai importanti, provocati soprattutto dai mutamenti di contesto internazionale, con l'esaurimento delle "spinte" che, rispetto ai concorrenti europei, potevano venire dalle politiche di svalutazione.

Innanzitutto la dinamica della produzione industriale (graf. 1) evidenzia – sia nei dati di fonte Federazione regionale degli industriali che in quelli di Unioncamere – la forte ripresa occorsa tra il finire del '99 e il primo semestre 2000 (i dati a consuntivo risultano sempre superiori alle previsioni); il successivo rallentamento non configura peraltro alcuna pesante criticità, indicando solo una maggiore moderazione del trend espansivo che comunque risulta continuare anche nella prima parte del 2001.

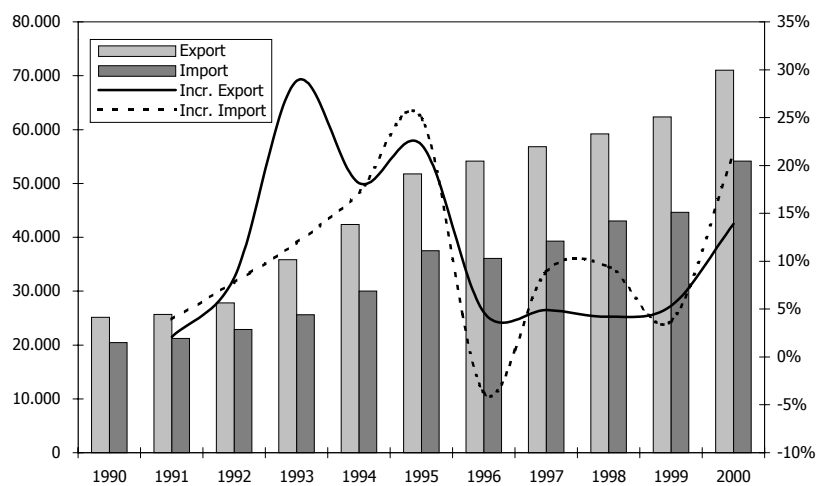
Sempre di grande importanza, per l'economia veneta, risulta il contributo della domanda estera (graf. 2): nel 2000 l'export ha superato i 70.000 miliardi evidenziando, grazie alle buone performance sui mercati extracomunitari, il più forte tasso di crescita dopo la svalutazione del '95; l'import, peraltro, è aumentato in misura ancora più intensa, senza comunque intaccare il saldo commerciale che rimane fortemente positivo (quasi 17.000 miliardi; il valore massimo era stato raggiunto nel 1996 con 18.000 miliardi).

Graf. 1 – Produzione industriale: var. % su stesso trimestre anno precedente



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

Graf. 2 – Veneto, import ed export: val. assoluti e var. % su anni precedenti



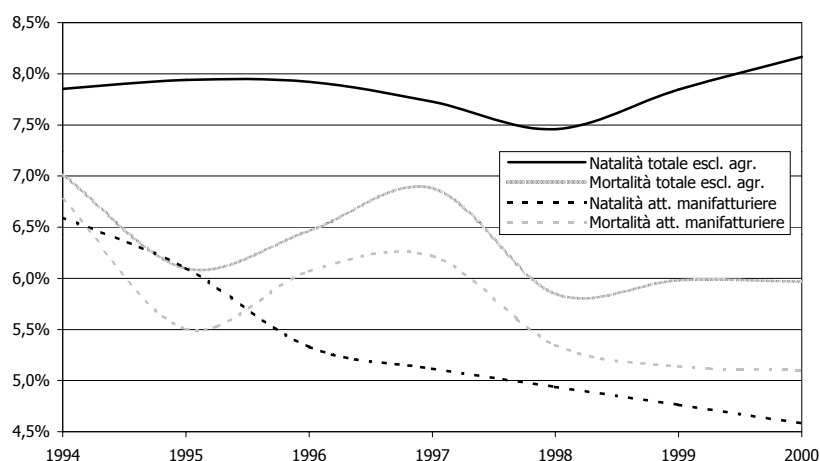
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

Tab. 5 – Veneto. Imprese attive per settore 1994-2000

		1994	1996	1998	2000	var. % 00/94
A	Agricoltura, caccia e silvicoltura	5.779	30.341	123.432	113.800	-
B	Pesca, piscicoltura e servizi connessi	258	879	1.853	1.810	-
C	Estrazione di minerali	287	308	307	299	4,2%
D	Attività manifatturiere	69.842	69.820	68.984	68.973	-1,2%
DA15	Industrie alimentari e delle bevande	5.305	5.250	5.412	5.805	9,4%
DA16	Industria del tabacco	22	19	13	13	-40,9%
DB17	Industrie tessili	3.607	3.378	3.103	2.957	-18,0%
DB18	Confez.articoli vestiario;prep.pellicce	7.334	6.975	6.613	6.230	-15,1%
DC19	Prep. e concia cuoio;fabbr.artic.viaggio	4.178	4.035	3.664	3.352	-19,8%
DD20	Ind.legno,esclusi mobili;fabbr.in paglia	6.352	6.176	5.957	5.827	-8,3%
DE21	Fabbri.carta-carta, carta e prod.di carta	555	557	568	544	-2,0%
DE22	Editoria, stampa e riprod.supp.registrati	2.204	2.291	2.337	2.416	9,6%
DF23	Fabbri.coke,raffinerie,combust.nucleari	34	30	34	35	2,9%
DG24	Fabbri.prodotti chimici e fibre sintetiche	761	770	762	737	-3,2%
DH25	Fabbri.artic.in gomma e mat.plastiche	1.397	1.402	1.452	1.503	7,6%
DI26	Fabbri.prodotti lavoraz.min.non metallif.	3.502	3.535	3.470	3.428	-2,1%
DJ27	Produzione di metalli e loro leghe	476	521	554	538	13,0%
DJ28	Fabbri.e lav.prod.metallo,escl.macchine	11.486	11.496	11.587	11.956	4,1%
DK29	Fabbri.macchine ed appar.mecc.instal.	5.380	5.710	5.841	5.984	11,2%
DL30	Fabbri.macchine per uff.elaboratori	82	133	163	196	139,0%
DL31	Fabbri.di macchine ed appar.elettr. n.c.a.	2.425	2.498	2.617	2.626	8,3%
DL32	Fabbri.appar.radiotel.e app.per comunic.	690	700	706	687	-0,4%
DL33	Fabbri.appar.medicali,precis.,strum.optici	3.194	3.372	3.250	3.196	0,1%
DM34	Fabbri.autoveicoli,rimorchi e semirim.	246	252	246	286	16,3%
DM35	Fabbri.di altri mezzi di trasporto	563	565	570	589	4,6%
DN36	Fabbri.mobili;altre industrie manifatturiere	10.002	10.065	9.945	9.924	-0,8%
DN37	Recupero e preparaz.per il riciclaggio	47	90	120	144	206,4%
E	Prod.e distrib.energ.elettr.,gas e acqua	84	113	130	132	57,1%
F	Costruzioni	44.064	46.742	49.812	54.521	23,7%
G	Comm.ingr.e dett.,rip. beni pers.e per la casa	105.345	104.950	103.876	103.715	-1,5%
H	Alberghi e ristoranti	19.553	20.367	20.755	20.858	6,7%
I	Trasporti,magazzinaggio e comunicaz.	16.342	16.684	16.829	16.978	3,9%
J	Intermediaz.monetaria e finanziaria	5.581	6.168	6.805	7.790	39,6%
K	Attiv.immob.,noleggio,informat.,ricerca	27.106	29.977	32.451	37.341	37,8%
K 70	Attività immobiliari	11.609	12.388	13.464	16.171	39,3%
K 71	Noleggio macch.e attrezz.senza operat.	1.070	1.130	1.255	1.383	29,3%
K 72	Informatica e attività connesse	3.943	4.624	5.020	5.795	47,0%
K 73	Ricerca e sviluppo	90	121	129	134	48,9%
K 74	Altre attività professionali e imprendit.	10.394	11.714	12.583	13.858	33,3%
M	Istruzione	728	796	831	960	31,9%
N	Sanità e altri servizi sociali	657	772	805	887	35,0%
O	Altri servizi pubblici,sociali e personali	14.805	15.202	15.611	16.039	8,3%
O 90	Smaltim.rifiuti solidi,acque di scarico e sim.	222	246	241	279	25,7%
O 92	Attività ricreative,culturali e sportive	2.188	2.335	2.546	2.829	29,3%
O 93	Altre attività dei servizi	12.395	12.621	12.824	12.931	4,3%
P	Serv.domestici presso famiglie e conv.	10	16	29	26	160,0%
NC	Imprese non classificate	1.712	1.662	3.065	3.406	98,9%
TOT	TOTALE	312.153	344.797	445.575	447.535	43,4%
	Totale esclusa l'agricoltura	306.374	314.456	322.143	333.735	8,9%

Fonte : elab. Veneto lavoro su dati Infocamere

Graf. 3 – Veneto. Tassi di natalità e di mortalità delle imprese 1994-2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Infocamere

Si osserva, infine, che la platea imprenditoriale continua ad espandersi: tra il 2000 e il 1994, al netto dell'agricoltura, le imprese venete sono aumentate di circa il 9%, passando da 306.000 a 334.000 unità (tab. 5). Nel 2000 il tasso di natalità complessivo – oltre l'8% – è stato il più elevato degli ultimi sette anni mentre il tasso di mortalità risulta da qualche tempo stabilizzato attorno al 6% (graf. 3). Quanto agli andamenti settoriali, si verifica:

- il tendenziale consolidarsi del comparto industriale: emerge una tendenza all'abbassamento sia dei tassi di natalità che di mortalità; il numero assoluto di imprese attive è sceso tra il 1995 e il 2000 di circa 1.000 unità; nel sistema moda le imprese sono passate da oltre 15.000 nel 1994 a poco più di 12.000 nel 2000, con un calo di circa il 20%; questa perdita è stata in larga misura compensata dall'espansione di diversi segmenti afferenti alla meccanica e in particolare alla produzione di macchine per l'industria;
- l'espansione del settore delle costruzioni: tra il 1994 e il 2000 le imprese attive sono aumentate di 10.000 unità;
- la contrazione delle imprese attive nel comparto del commercio, scese da 105.000 a 103.000 unità;
- l'espansione degli altri settori terziari e, in particolare, dei servizi

alle imprese (nel solo comparto dell'informatica le imprese attive sono salite da meno di 4.000 nel 1994 a quasi 6.000 nel 2000), dell'intermediazione finanziaria e dei servizi alle persone.

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

4.1 L'offerta di lavoro: cresce la partecipazione e servono immigrati

4.1.1 La dinamica della popolazione: senza migrazioni la popolazione in età lavorativa sarebbe già in contrazione

La popolazione del Veneto, che a fine 2000 ha toccato i 4,541 ml. di abitanti (tab. 6), continua a crescere per merito essenziale, anche se nell'ultimo anno non esclusivo,⁴ del saldo migratorio, sempre in attivo sia nei confronti del resto d'Italia sia, soprattutto, nei confronti dell'estero. Il saldo migratorio tende ad avere dimensioni crescenti: nel 1996 ha superato le ventimila unità, nel 2000 ha sfiorato le 28.000 unità (il saldo con l'estero, da solo, è stato superiore alle 20.000 unità).

Tab. 6 – Movimento demografico e popolazione totale in Veneto 1994-2000

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Pop. iniziale	4.415.309	4.422.290	4.433.060	4.452.793	4.469.156	4.487.560	4.511.714
Nati vivi	37.690	38.246	39.612	40.855	41.450	41.720	43.292
Morti	42.032	41.698	41.547	42.496	43.177	43.051	42.039
Saldo naturale	-4.342	-3452	-1935	-1641	-1.727	-1.331	1.253
Immigrati	110.647	108.436	113.093	114.394	123.745	136.477	143.358
di cui: dall'estero	10.318	9.646	16.136	14.409	15.523	21.208	25.000
Emigrati	99.324	94.214	91.425	96.390	103.614	110.992	115.470
di cui: per l'estero	3.325	2.983	3.368	3.516	3.793	4.210	4.655
Saldo migratorio	11.323	14.222	21.668	18.004	20.131	25.485	27.888
Pop. finale	4.422.290	4.433.060	4.452.793	4.469.156	4.487.560	4.511.714	4.540.855

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

4. Nel 2000, per la prima volta negli ultimi dieci anni, il saldo naturale è risultato leggermente positivo.

Tab. 7 – Presenza di cittadini stranieri in Veneto e in Italia

	Veneto		Italia		Veneto/Italia (%)	
	Totale stranieri	Extraco- munitari	Totale stranieri	Extraco- munitari	Totale stranieri	Extraco- munitari
<i>Permessi di soggiorno (Ministero dell'Interno-Istat)</i>						
31.12.1991	43.053	37.917	648.935	548.531	6,6%	6,9%
31.12.1992	43.066	37.904	589.457	485.426	7,3%	7,8%
31.12.1993	48.972	43.636	649.102	540.993	7,5%	8,1%
31.12.1994	51.676	45.928	677.791	563.158	7,6%	8,2%
31.12.1995	56.988	50.721	729.159	606.974	7,8%	8,4%
31.12.1996	75.524	68.594	986.020	857.897	7,7%	8,0%
31.12.1997	83.415	75.685	1.022.896	887.689	8,2%	8,5%
31.12.1998	97.915	89.274	1.090.820	948.692	9,0%	9,4%
31.12.1999	125.920	116.661	1.340.655	1.194.792	9,4%	9,8%
31.12.2000*	139.522	129.806	1.388.153	1.236.355	10,1%	10,5%
<i>Residenti</i>						
31.12.1991	25.471	21.384	356.159	275.354	7,2%	7,8%
31.12.1992	39.287	n.d.	573.258	n.d.	6,9%	-
31.12.1993	44.700	38.217	629.165	508.836	7,1%	7,5%
31.12.1994	50.662	44.349	685.469	560.552	7,4%	7,9%
31.12.1995	57.575	51.013	737.793	609.310	7,8%	8,4%
31.12.1996	71.102	64.078	884.555	751.044	8,0%	8,5%
31.12.1997	83.172	75.662	991.678	853.756	8,4%	8,9%
31.12.1998	97.218	89.260	1.116.394	972.993	8,7%	9,2%
31.12.1999	117.045	108.708	1.270.553	1.122.047	9,2%	9,7%

* dati provvisori, elab. Caritas su dati Ministero dell'interno (non sono compresi i permessi validi non ancora registrati).

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat/Ministero degli interni (ultimo aggiornamento tratto dalla *Relazione Generale sulla situazione economica del Paese. 2000*, aprile 2001)

Come documentato dai dati riportati in tab. 7, la presenza degli stranieri (extracomunitari per oltre il 90%) continua ad intensificarsi inesorabilmente, nella sua stessa componente regolare, come conseguenza intrecciata del buon andamento dell'economia regionale e della domanda di lavoro che essa esprime nonché delle dinamiche demografiche endogene. A fine 2000 i permessi di soggiorno validi concessi a stranieri secondo i dati grezzi del Ministero dell'Interno assommavano in Veneto a 140.000 unità: integrando tale stima sia con un conteggio dei minori usualmente non registrati nel permesso concesso ai genitori sia tenendo conto dei permessi validi non ancora registrati si può ipotizzare una dimensione complessiva attorno alle 170.000 unità (di cui circa 160.000 extracomunitari). Tale dato – va segnalato – è un dato puntuale, di fine anno, che non tiene conto delle numerose presenze che si attivano e si concludono con le diver-

se lavorazioni stagionali (agricola, turistica). Inoltre, occorre tener conto che non tutti i presenti regolari sono anche residenti: a fine 1999 (ultimo dato disponibile) gli stranieri residenti erano pari a circa 120.000 unità (2,6% sul totale della popolazione residente), mentre gli extracomunitari erano di poco inferiori a 110.000.

Tab. 8 – Popolazione per classi d'età, Veneto, confronto 1995-2000

	Valori assoluti		Variazioni		Comp. %	
	1.1.1995	1.1.2000	assolute	%	1.1.1995	1.1.2000
0-4	193.435	204.111	10.676	5,52%	4,4%	4,5%
5-9	190.785	199.887	9.102	4,77%	4,3%	4,4%
10-14	209.423	196.066	-13.357	-6,38%	4,7%	4,3%
15-19	267.007	213.989	-53.018	-19,86%	6,0%	4,7%
20-24	342.626	278.173	-64.453	-18,81%	7,7%	6,2%
25-29	380.813	362.126	-18.687	-4,91%	8,6%	8,0%
30-34	370.230	397.302	27.072	7,31%	8,4%	8,8%
35-39	321.634	378.160	56.526	17,57%	7,3%	8,4%
40-44	300.889	325.018	24.129	8,02%	6,8%	7,2%
45-49	306.851	301.383	-5.468	-1,78%	6,9%	6,7%
50-54	287.380	304.977	17.597	6,12%	6,5%	6,8%
55-59	275.755	283.144	7.389	2,68%	6,2%	6,3%
60-64	248.327	267.888	19.561	7,88%	5,6%	5,9%
65-69	234.896	234.494	-402	-0,17%	5,3%	5,2%
70-74	204.886	212.523	7.637	3,73%	4,6%	4,7%
75-79	105.711	174.675	68.964	65,24%	2,4%	3,9%
80-84	109.756	79.853	-29.903	-27,24%	2,5%	1,8%
85-89	51.943	69.446	17.503	33,70%	1,2%	1,5%
90 e oltre	19.943	28.499	8.556	42,90%	0,5%	0,6%
Totale	4.422.290	4.511.714	89.424	2,02%	100,0%	100,0%
tot. 0-14	593.643	600.064	6.421	1,08%	13,4%	13,3%
tot. 15-24	609.633	492.162	-117.471	-19,27%	13,8%	10,9%
tot. 15-29	990.446	854.288	-136.158	-13,75%	22,4%	18,9%
tot. 15-64	3.101.512	3.112.160	10.648	0,34%	70,1%	69,0%
tot. 20-64	2.834.505	2.898.171	63.666	2,25%	64,1%	64,2%
tot. 25-54	1.967.797	2.068.966	101.169	5,14%	44,5%	45,9%
tot. 30-54	1.586.984	1.706.840	119.856	7,55%	35,9%	37,8%
tot. 55-64	524.082	551.032	26.950	5,14%	11,9%	12,2%
tot. 65 e più	727.135	799.490	72.355	9,95%	16,4%	17,7%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat

L'apporto degli stranieri in genere e, specificamente, degli extracomunitari si coglie specificamente con un'analisi attenta alle modificazioni della popolazione per classi di età (tab. 8). Innanzitutto il confronto per classi quinquennali a cinque anni di distanza (1995 - 2000) evidenzia il ben noto slittamento/invecchiamento della popolazione, con effetti particolarmente rilevanti sulle classi in ingresso nel mercato del lavoro: per l'insieme della popolazione tra i 15 e i 29

anni di età il calo è stato, nel giro di cinque anni, pari a 136.000 unità. In termini di incidenza sulla popolazione complessiva, nell'arco di cinque anni i mutamenti principali sono stati i seguenti:

- a. gli under 14 sono diminuiti di pochissimo (dal 13,4% al 13,3%);
- b. i giovani (15-29 anni) sono diminuiti passando dal 22,4% al 18,9%;
- c. gli adulti (30-54 anni) sono aumentati, dal 35,9% al 37,8%;
- d. coloro che stanno concludendo il loro percorso lavorativo (55-64 anni) sono anch'essi cresciuti;
- e. assai rilevante è stato l'incremento di peso degli under 65, passati dal 16,4% al 17,7%;
- f. nel suo insieme, la popolazione in età lavorativa, per effetto della crescita degli adulti che ha bilanciato il declino dei giovani, è ancora – seppur di poco – aumentata in valori, passando (15-64 anni) da 3,102 ml. a 3,112; quanto a incidenza sul totale, invece, essa risulta diminuita dal 70,1 al 69%.

Queste dinamiche sono fortemente condizionate dalle immigrazioni, che servono soprattutto a “rimpolpare” le classi in età di lavoro.

Un dato assai interessante, sotto questo profilo, proviene dall'osservazione della consistenza nel 2000 di ciascuna classe quinquennale come individuata nel 1995: è chiaro che, se non ci fossero immigrazioni, si dovrebbero cogliere, per tutte le classi diverse dalla prima (dove incidono i tassi di natalità), solo gli effetti dei tassi di mortalità, e quindi si dovrebbero registrare solo riduzioni. Invece, per ciascuna classe quinquennale compresa, al 1995, tra 0 e 44 anni si registra – cinque anni dopo – una consistenza assoluta superiore,⁵ mentre lo stesso non accade per le classi (al 1995) over 44 anni, per le quali la dinamica naturale non è compensata da corrispondenti flussi migratori netti. Nello specifico del nostro discorso, la popolazione in età lavorativa 20-64 anni, ipotizzando assenza di migrazioni e di mortalità nel quinquennio 1995-2000, sarebbe risultata nel 2000 pari a 2,853 ml., di poco superiore a quella del 1995 (2,835 ml.); è evidente che il dato effettivo – 2,898 ml. – è stato conseguito solo grazie alle immigrazioni nette. La conclusione è ovvia: senza migrazioni, la popolazione in età lavorativa non starebbe solo invecchiando (come accade); sarebbe anche in netta diminuzione.

5. L'insieme delle classi 0-44 anni al 1995 contava 2.577.000 individui; cinque anni dopo l'insieme delle classi 5-49 anni contava 2.652.000 individui.

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
<i>1994</i>														
fino a 14	-	-	-	-	-	-	293	602	-	-	-	-	-	-
15-19	31	62	9	16	40	78	141	288	28,4	27,2	23,3	20,6	21,8	21,6
20-24	96	203	19	34	115	237	170	346	67,8	68,5	16,8	14,2	56,4	58,8
25-34	225	558	22	36	247	594	360	735	68,6	80,8	8,8	6,1	62,6	75,9
35-44	156	451	11	18	167	469	302	613	55,3	76,5	6,4	3,7	51,8	73,6
45-54	99	353	5	10	104	363	294	588	35,4	61,8	5,1	2,7	33,6	60,1
55-64	30	136	1	4	31	140	264	508	11,6	27,5	2,9	2,9	11,2	26,7
65 e oltre	5	23	0	0	5	23	414	681	1,2	3,4	2,4	1,2	1,2	3,4
Totale	641	1.787	67	118	708	1.904	2.237	4.361	31,7	43,7	9,5	6,2	28,7	41,0
Totale 15-64	636	1.764	67	117	703	1.881	1.529	3.078	46,0	61,1	9,5	6,2	41,6	57,3
Totale 15 e oltre	641	1.787	67	118	708	1.904	1.944	3.759	36,4	50,7	9,5	6,2	33,0	47,5
<i>2000</i>														
fino a 14	-	-	-	-	-	-	291	598	-	-	-	-	-	-
15-19	17	40	5	8	23	48	104	214	21,7	22,2	23,9	16,7	16,5	18,5
20-24	80	170	9	14	89	184	137	277	64,8	66,5	10,6	7,6	58,0	61,4
25-34	257	603	17	26	273	629	368	754	74,3	83,5	6,1	4,1	69,8	80,0
35-44	219	561	10	16	229	577	340	698	67,4	82,7	4,5	2,8	64,3	80,4
45-54	134	399	5	8	139	408	299	603	46,6	67,6	3,8	2,0	44,8	66,2
55-64	35	140	1	3	36	142	278	544	13,0	26,2	2,8	2,0	12,6	25,7
65 e oltre	7	27	0	1	7	27	463	772	1,6	3,6	4,9	1,8	1,5	3,5
Totale	748	1.940	49	75	797	2.016	2.281	4.460	34,9	45,2	6,1	3,7	32,8	43,5
Totale 15-64	741	1.913	48	75	789	1.988	1.527	3.090	51,7	64,3	6,1	3,8	48,6	61,9
Totale 15 e oltre	748	1.940	49	75	797	2.016	1.990	3.862	40,0	52,2	6,1	3,7	37,6	50,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf1

4.1.2 La dinamica della partecipazione: l'ingresso al lavoro è rinviato, ma poi si va tutti e si resta più a lungo

Sul fronte della partecipazione al mercato del lavoro, il trend “portante” è quello di un continuo allargamento dell’inserimento delle classi centrali di età, sia maschili che femminili, nel mercato del lavoro (tab. 9).

Nel complesso della popolazione in età 15-64 anni, il tasso di attività è passato dal 61,1% del 1994 al 64,3% del 2000: si tratta di un bel avvicinamento a standard europei. Se quello maschile, dopo qualche oscillazione, è salito dal 76,0% del 1994 al 76,7% del 2000, quello femminile è stato il vero segnale di un nuovo protagonismo delle donne nel mercato del lavoro: dal 46% del 1994 si è passati al 51,7% del 2000.

L’incremento complessivo della partecipazione va qualificato sottolineando le diverse dinamiche per classi di età:

- a. per i giovani, sia maschi che femmine, la partecipazione si va riducendo: nel 2000 il tasso di attività degli under 20 è stato del 22% (era al 27,2% nel 1994) mentre quello della classe d’età 20-24 anni si è collocato al 66,5%, due 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 dodici punti (dal 55,3% del 1994 al 67,4% del 2000);
- c. per la classe 55-64 anni la dinamica è ancora di riduzione, tanto che dal 27,5% del 1994 si è passati al 26,2% del 2000: è evidente che le politiche di “invecchiamento attivo” e le restrizioni varate a più riprese per ritardare il momento della pensione non hanno ancora pienamente dispiegato i loro effetti.

4.1.3 La dinamica della disoccupazione: così bassa da irrigidire il mercato del lavoro?

In valori assoluti le persone in cerca di occupazione che, nel 1998 risultavano poco meno di 100.000, sono state nella media del 2000 pari a 75.000 (tab. 10), per due terzi donne (49.000: tab. 11) e per un terzo maschi (27.000: tab. 12).

Il tasso di disoccupazione ha raggiunto attualmente in Veneto un punto di minimo che appare difficilmente comprimibile (3,7% nella media 2000, 6,1% per le donne e 2,2% per i maschi; graf. 4). Si tratta

di un livello di disoccupazione pressoché interamente “frizionale”, come testimoniato anche dalla contenuta incidenza della disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi), stimabile intorno al 35-40% della disoccupazione complessiva e identificabile come uno “zoccolo duro”, determinato in buona misura da situazioni con rilevanti problemi soggettivi di occupabilità.

Tab. 10 – Forze di lavoro nel Veneto e in Italia, 1998-2000 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
1. Popolazione presente	4.416	4.431	4.460	57.040	57.078	57.189
2. Forze di lavoro	1.957	1.976	2.016	23.180	23.361	23.575
2.1. Persone in cerca di occupazione:	97	90	75	2.745	2.669	2.495
- disoccupati veri e propri	43	39	34	996	980	888
- in cerca di prima occupazione	23	18	15	1.151	1.096	1.036
- altri in cerca	31	33	27	597	593	571
2.2. Occupati totali:	1.859	1.887	1.940	20.435	20.692	21.080
- agricoltura	86	87	88	1.201	1.134	1.120
- industria in senso stretto	676	676	669	5.186	5.175	5.149
- costruzioni	130	132	142	1.544	1.575	1.618
- totale industria	806	808	811	6.730	6.750	6.767
- altre attività	967	991	1.042	12.504	12.807	13.193
2.3. Occupati dipendenti:	1.317	1.340	1.374	14.549	14.823	15.131
- agricoltura	22	20	18	465	449	451
- industria	643	637	631	5.247	5.253	5.259
- altre attività	651	684	725	8.837	9.121	9.420
3. Non forze di lavoro:	2.460	2.455	2.445	33.861	33.717	33.614
- cercano lavoro non attivamente	39	32	28	1.205	1.203	1.211
- non cercano ma disp. a lavorare	141	154	146	1.985	2.041	2.034
- non disponibili	972	948	928	12.842	12.544	12.304
- non forze di lavoro < 15 anni	590	592	598	8.387	8.319	8.271
- non forze di lavoro > 64 anni	717	729	745	9.440	9.610	9.794
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	44,3%	44,6%	45,2%	40,6%	40,9%	41,2%
Tasso di attività 15-64	62,6%	63,2%	64,3%	58,7%	59,3%	59,3%
Tasso di attività 15 anni ed oltre	51,1%	51,5%	52,2%	47,6%	47,9%	48,2%
Tasso di occupazione totale	42,1%	42,6%	43,5%	35,8%	36,3%	36,9%
Tasso di occupazione 15-64 anni	59,4%	60,3%	61,9%	51,7%	52,5%	53,5%
Tasso di occupazione 15 anni ed oltre	48,6%	49,1%	50,2%	42,0%	42,4%	43,1%
Tasso di disoccupazione	5,0%	4,5%	3,7%	11,8%	11,4%	10,6%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	4,6%	4,6%	4,5%	5,9%	5,5%	5,3%
- industria	43,3%	42,8%	41,8%	32,9%	32,6%	32,1%
- altre attività	52,0%	52,5%	53,7%	61,2%	61,9%	62,6%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	70,8%	71,0%	70,8%	71,2%	71,6%	71,8%
- lavoratori indipendenti	29,2%	29,0%	29,2%	28,8%	28,4%	28,2%
Tasso di industrializ. (occ. ind./pop. tot.)	18,2%	18,2%	18,2%	11,8%	11,8%	11,8%
Tasso di terziariz. (occ. altre att./pop. tot.)	21,9%	22,4%	23,4%	21,9%	22,4%	23,1%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

Tab. 11 – Forze di lavoro femminili nel Veneto e in Italia, 1998-2000 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
1. Popolazione presente	2.261	2.267	2.281	29.316	29.339	29.393
2. Forze di lavoro	760	771	797	8.777	8.937	9.080
2.1. Persone in cerca di occupazione:	62	56	49	1.431	1.404	1.316
- disoccupati veri e propri	24	22	20	408	407	369
- in cerca di prima occupazione	15	11	10	545	527	493
- altri in cerca	23	24	19	478	470	454
2.2. Occupati totali:	698	715	748	7.345	7.533	7.764
- agricoltura	23	22	24	391	355	351
- industria in senso stretto	228	227	231	1.532	1.517	1.531
- costruzioni	7	6	8	92	94	102
- totale industria	236	233	239	1.624	1.611	1.633
- altre attività	439	460	485	5.330	5.567	5.779
2.3. Occupati dipendenti:	548	570	596	5.654	5.830	6.053
- agricoltura	5	5	6	156	147	148
- industria	209	205	208	1.376	1.368	1.387
- altre attività	334	360	382	4.122	4.315	4.519
3. Non forze di lavoro:	1.501	1.496	1.484	20.540	20.402	20.313
- cercano lavoro non attivamente	28	24	20	734	737	752
- non cercano ma disp. a lavorare	102	113	103	1.464	1.503	1.485
- non disponibili	644	625	614	8.582	8.352	8.186
- non forze di lavoro < 15 anni	286	288	291	4.074	4.041	4.017
- non forze di lavoro > 64 anni	441	447	456	5.686	5.769	5.873
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	33,6%	34,0%	34,9%	29,9%	30,5%	30,9%
Tasso di attività 15-64	49,3%	50,1%	51,7%	44,6%	45,5%	46,3%
Tasso di attività 15 anni ed oltre	38,5%	39,0%	40,0%	34,8%	35,3%	35,8%
Tasso di occupazione totale	30,9%	31,5%	32,8%	25,1%	25,7%	26,4%
Tasso di occupazione 15-64 anni	45,2%	46,4%	48,6%	37,3%	38,3%	39,6%
Tasso di occupazione 15 anni ed oltre	35,3%	36,1%	37,6%	29,1%	29,8%	30,6%
Tasso di disoccupazione	8,1%	7,3%	6,1%	16,3%	15,7%	14,5%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	3,3%	3,1%	3,3%	5,3%	4,7%	4,5%
- industria	33,8%	32,6%	31,9%	22,1%	21,4%	21,0%
- altre attività	62,9%	64,3%	64,8%	72,6%	73,9%	74,4%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	78,5%	79,8%	79,6%	77,0%	77,4%	78,0%
- lavoratori indipendenti	21,5%	20,2%	20,4%	23,0%	22,6%	22,0%
Tasso di femminilizz. (occ. femmine/occ. tot)	37,5%	37,9%	38,6%	35,9%	36,4%	36,8%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

Per quanto riguarda la composizione della disoccupazione, tutte e tre le 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 (34.000) ma, nell'arco dell'ultimo biennio, sono stati ridimensionati di circa il 20%;

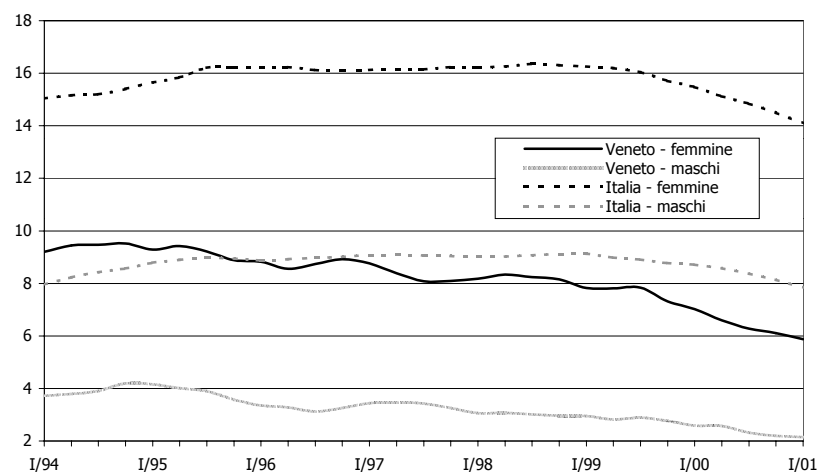
Tab. 12 – Forze di lavoro maschili nel Veneto e in Italia, 1998-2000 (val. ass. in migliaia)

	Veneto			Italia		
	1998	1999	2000	1998	1999	2000
1. Popolazione presente	2.155	2.164	2.179	27.724	27.739	27.796
2. Forze di lavoro	1.197	1.205	1.219	14.403	14.424	14.495
2.1. Persone in cerca di occupazione:	36	33	27	1.313	1.266	1.179
- disoccupati veri e propri	20	17	14	588	573	519
- in cerca di prima occupazione	8	8	5	607	569	543
- altri in cerca	8	8	8	118	124	117
2.2. Occupati totali:	1.161	1.172	1.192	13.090	13.158	13.316
- agricoltura	63	65	63	810	779	769
- industria in senso stretto	447	450	438	3.654	3.658	3.617
- costruzioni	122	125	134	1.452	1.481	1.516
- totale industria	570	575	572	5.106	5.140	5.134
- altre attività	528	532	557	7.174	7.240	7.414
2.3. Occupati dipendenti:	769	770	779	8.894	8.993	9.078
- agricoltura	18	15	12	308	302	303
- industria	434	432	423	3.871	3.885	3.873
- altre attività	317	324	344	4.715	4.806	4.902
3. Non forze di lavoro:	958	959	960	13.321	13.315	13.301
- cercano lavoro non attivamente	12	9	7	471	466	459
- non cercano ma disp. a lavorare	39	41	43	521	538	549
- non disponibili	328	323	314	4.261	4.191	4.117
- non forze di lavoro < 15 anni	303	304	307	4.313	4.279	4.254
- non forze di lavoro > 64 anni	276	281	289	3.755	3.841	3.921
<i>Tassi</i>						
Tasso di attività totale	55,5%	55,7%	55,9%	52,0%	52,0%	52,1%
Tasso di attività 15-64	75,6%	76,0%	76,7%	72,9%	73,2%	73,6%
Tasso di attività 15 anni ed oltre	64,6%	64,8%	65,1%	61,5%	61,5%	61,6%
Tasso di occupazione totale	53,9%	54,1%	54,7%	47,2%	47,4%	47,9%
Tasso di occupazione 15-64 anni	73,4%	73,9%	75,0%	66,2%	66,7%	67,5%
Tasso di occupazione 15 anni ed oltre	62,7%	63,0%	63,7%	55,9%	56,1%	56,6%
Tasso di disoccupazione	3,0%	2,8%	2,2%	9,1%	8,8%	8,1%
<i>Comp. % dell'occupazione per settori:</i>						
- agricoltura	5,5%	5,6%	5,3%	6,2%	5,9%	5,8%
- industria	49,1%	49,1%	48,0%	39,0%	39,1%	38,6%
- altre attività	45,5%	45,4%	46,7%	54,8%	55,0%	55,7%
<i>Comp. % dell'occupazione per posizione professionale:</i>						
- lavoratori dipendenti	66,2%	65,7%	65,3%	67,9%	68,3%	68,2%
- lavoratori indipendenti	33,8%	34,3%	34,7%	32,1%	31,7%	31,8%
Tasso di maschiliz. (occ. maschi/occ. tot)	62,5%	62,1%	61,4%	64,1%	63,6%	63,2%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

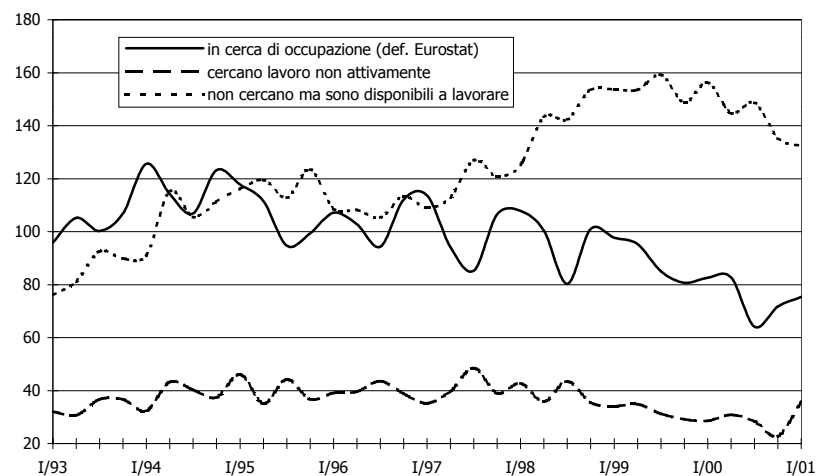
- le persone in cerca di prima occupazione, dati anche gli andamenti demografici che vanno assottigliando le nuove leve in ingresso nel mercato del lavoro, sono scese a 15.000 unità;
- la componente residuale, meno interessata dal ciclo economico, si è nell'ultimo anno leggermente ridimensionata.

Graf. 4 – Tassi di disoccupazione maschile e femminile, confronto Veneto/Italia (medie mobili trimestrali)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf1

Graf. 5 – 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, rtf1

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
<i>1993</i>											
15-24	0	15	138	135	0	0	28	9	166	159	325
25-29	0	31	16	13	0	0	6	6	22	50	72
30-39	0	108	1	2	0	5	6	7	7	121	128
40-49	0	142	0	0	6	17	7	5	13	164	177
50 e oltre	0	391	0	0	367	277	27	65	394	732	1.127
Totale	0	685	155	151	374	298	75	92	603	1.226	1.829
<i>1994</i>											
15-24	0	10	135	137	0	0	28	8	163	155	318
25-29	0	31	16	17	0	0	6	6	23	55	77
30-39	0	107	1	2	0	3	8	7	10	120	129
40-49	0	141	0	0	7	17	7	5	14	162	176
50 e oltre	0	403	0	0	381	281	29	59	410	743	1.154
Totale	0	692	153	157	388	301	78	86	619	1.235	1.854
<i>1999</i>											
15-24	0	6	117	119	0	0	17	9	134	134	268
25-29	0	18	17	18	0	0	6	6	23	42	65
30-39	0	95	2	3	1	1	6	10	8	110	118
40-49	0	118	0	0	6	11	6	7	12	136	148
50 e oltre	0	416	0	0	453	316	24	53	478	786	1.263
Totale	0	654	136	140	460	329	58	85	655	1.208	1.863
<i>2000</i>											
15-24	0	8	115	117	0	0	14	5	130	130	260
25-29	0	19	18	20	0	0	6	6	24	45	68
30-39	0	92	3	3	1	3	7	9	11	106	118
40-49	0	108	0	0	4	9	6	7	10	123	134
50 e oltre	0	423	0	0	454	317	24	49	478	789	1.267
Totale	0	650	136	140	459	329	58	75	653	1.193	1.846

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

È evidente che, date queste dimensioni, l'aggregato della disoccupazione non è né l'unico né il principale serbatoio di elasticità per la domanda. Essa è necessariamente spinta a mobilitare, oltre che lavoratori extracomunitari, anche quelle componenti di "non forze di lavoro" che comunque sono interessate dal mercato del lavoro, anche se non sono in ricerca attiva di occupazione: si tratta, in sostanza, delle persone blandamente in cerca (hanno sì svolto azioni di ricerca ma non nel periodo più recente) e di quanti si dichiarano disponibili a lavorare a particolari condizioni pur senza attivare alcuna propria iniziativa per collocarsi (graf. 5). È dal 1998 che quest'ultimo segmento ha sopravanzato, per consistenza complessiva, quello delle persone in cerca di occupazione, raggiungendo, a metà 1999, le

160.000 unità; ora anch'esso risulta in contrazione (è sceso tra il 2000 e il 2001 sotto le 140.000 unità) probabilmente perché, via via che l'occupazione cresce, i segmenti coinvolgibili divengono progressivamente più difficili da utilizzare. Un quadro quantitativo delle "non forze di lavoro" che possono ancora essere attivate nel mercato del lavoro retribuito è fornito da tab. 13: si tratta in sostanza di casalinghe in età 30-49 anni (sono attualmente 200.000, contro le 250.000 del 1995) e di maschi e femmine con più di 50 anni.

Tab. 14 – Stock e flusso degli iscritti alle liste di collocamento in Veneto al 31.12

	Totale			Femmine		
	1999	2000	var. %	1999	2000	var. %
<i>Flussi:</i>						
Iscrizioni	370.915	331.464	-10,6%	181.837	162.137	-10,8%
Cancellazioni:						
- assunzioni con cancellazione	235.592	246.713	4,7%	96.629	102.751	6,3%
- cancellazioni per altri motivi	90.299	77.241	-14,5%	54.462	46.988	-13,7%
<i>Stock:</i>						
Disoccupati e in cerca di prima occ.	211.846	175.643	-17,1%	54.462	110.895	-16,3%
di cui (per durata effettiva di assenza di lavoro):						
< 6 mesi	113.989	72.580	-36,3%	66.693	41.995	-37,0%
>= 6 a < 12 mesi	30.104	32.126	6,7%	18.152	19.416	7,0%
>=12 a < 24 mesi	24.737	29.812	20,5%	16.931	19.320	14,1%
>=24 mesi	43.016	41.125	-4,4%	30.771	30.164	-2,0%
Assunti senza cancellazione	20.309	31.097	53,1%	14.524	21.310	46,7%
Stock complessivo	232.155	206.740	-10,9%	147.071	132.205	-10,1%
di cui extracomunitari	14.101	17.826	26,4%	6.207	7.785	25,4%

Fonte: ns. elab. su dati Amministrazioni provinciali del Veneto - Centri per l'impiego

È coerente, con i profili della disoccupazione fin qui esaminati, quanto emerge dalle elaborazioni condotte sui dati degli iscritti al collocamento (tab. 14): nel 2000 si è avuta, in piccolissima parte anche a causa di prime applicazioni del decreto legislativo 181/2000 (che prevede una nuova, più restrittiva, definizione del disoccupato amministrativo e quindi si propone una miglior definizione della platea oggetto delle politiche del lavoro attive e passive)⁶, una netta flessione degli iscritti, scesi – secondo i dati di fine anno – da 232.000 nel 1999 a 207.000 nel 2000 (-11%). Questo decremento è frutto:

6. Sul problema della sovrapposizione e delle differenziazioni tra la disoccupazione amministrativa e la disoccupazione statistico-economica cfr. Anastasia, Gambuzza, Rasera (2000).

- in parte della dinamica espansiva degli assunti con cancellazione (le liste vengono quindi “svuotate” aumentando le uscite);
- in parte della riduzione delle iscrizioni e reiscrizioni, passate da 371.000 nel 1999 a 331.000 nel 2000 (le liste risultano “svuotate” per contrazione delle entrate).

Si nota, inoltre, la crescita degli assunti senza cancellazione, passati, nel giro di un anno, da 20 a 30.000: aumenta pertanto la probabilità che gli iscritti siano regolarmente occupati.

Quanto alla distribuzione per durata effettiva del periodo di completa disoccupazione (senza cioè rapporti di lavoro, a tempo determinato o a part time, che consentono la permanenza in lista), si osserva che l'incidenza delle lunghe durate (oltre i 12 mesi) è pari al 40%. La contrazione più rilevante, tra il 1999 e il 2000, ha riguardato i disoccupati di breve durata: per questi, evidentemente, maggiore è stato l'effetto di un'economia in piena espansione; per i disoccupati già con qualche anzianità di status, i problemi di occupabilità sembrano andar oltre i benefici effetti di una fase congiunturale positiva.

4.2 *La domanda di lavoro: cresce l'occupazione, si riduce la stabilità?*

4.2.1 Dinamica e struttura dell'occupazione: terziarizzazione crescente, industrializzazione costante

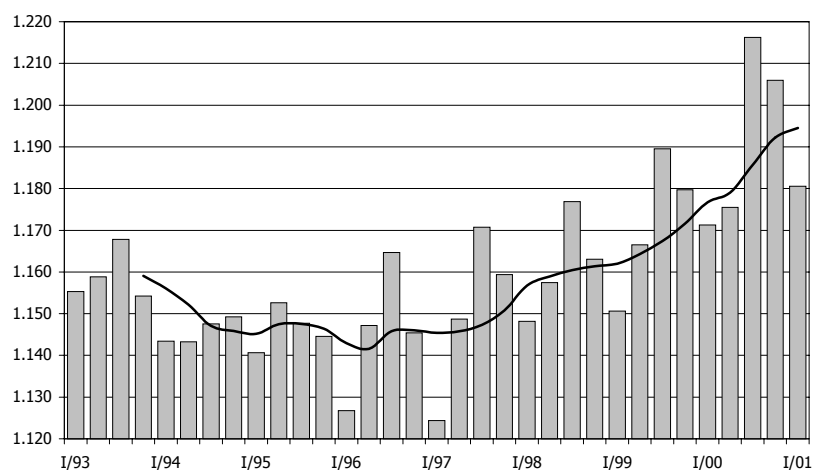
L'occupazione si va estendendo: nel 2000 mediamente è costituita in 1.940.000 occupati, con un ritmo di incremento, rispetto al 1999, del 2,8%.

Il trend di crescita ha coinvolto sia l'occupazione maschile (+1,7%), sia – ancor più – quella femminile (+4,6%), la cui incidenza sull'occupazione totale è pertanto aumentata avvicinandosi al 39%. Dal confronto tra il graf. 6 e il graf. 7 si apprezza la continuità della crescita dell'occupazione femminile dalla fine del 1995 (con una netta intensificazione a partire dal terzo trimestre '99), mentre l'occupazione maschile ha visto riavviare la crescita solo a partire dal 1999.

Sotto il profilo settoriale:

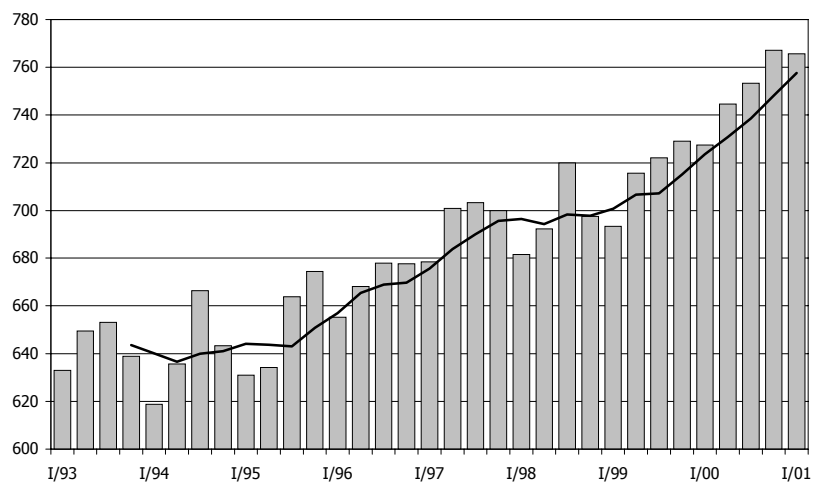
- l'agricoltura evidenzia un'occupazione costante, poco sotto le 90.000 unità medie;

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



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

Graf. 7 – Occupati femmine per trimestre in Veneto (val. ass. in migliaia e media mobile trimestrale)



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

- costante rimane pure il dimensionamento del settore secondario nel suo insieme, dove la crescita degli addetti alle costruzioni bilancia il leggero calo dell'industria manifatturiera; rimane quindi stabile il tasso di industrializzazione della regione, con 18,2 addetti ogni 100 abitanti;
- cresce invece assai fortemente il terziario (+5,1%): questo comparto incrementa fortemente anche il suo peso sull'occupazione totale, raggiungendo quasi il 54%.

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

	<i>Agricolt.</i>	<i>Industria</i>	<i>Terziario</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp.%</i>
<i>1993</i>					
Occupati totali	110	769	924	1.803	100,0
Dipendenti:					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	3	132	366	502	27,9
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	18	471	256	745	41,3
Totale	22	603	622	1.247	69,2
Indipendenti:					
Imprenditori, liberi prof.	3	27	57	87	4,8
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	86	138	245	469	26,0
Totale	89	166	301	556	30,8
<i>1994</i>					
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
<i>1999</i>					
Occupati totali	87	808	991	1.887	100,0
Dipendenti:					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	4	153	420	576	30,5
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	16	484	264	764	40,5
Totale	20	637	684	1.340	71,0
Indipendenti:					
Imprenditori, liberi prof.	5	35	87	126	6,7
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	63	136	221	420	22,3
Totale	67	171	308	546	29,0
<i>2000</i>					
Occupati totali	88	811	1.042	1.940	100,0
Dipendenti:					
Dirigenti direttivi, quadri ed impiegati	3	159	444	606	31,2
Operai, apprendisti, lav. a domicilio	15	472	282	768	39,6
Totale	18	631	725	1.374	70,8
Indipendenti:					
Imprenditori, liberi prof.	8	46	96	149	7,7
Lav. in proprio, soci di cooperative, coadiuvanti	62	134	221	416	21,5
Totale	70	180	316	566	29,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

Quanto alle posizioni professionali, la struttura occupazionale rimane “inchiodata”, come osserviamo da tempo, a qualcosa in meno del 30% di lavoratori indipendenti, mentre il resto è costituito da lavoratori dipendenti. È all’interno di questi due grandi segmenti che si registrano piuttosto notevoli spostamenti (tab. 15):

- a. tra gli indipendenti, alla crescita di imprenditori e liberi professionisti (dal 4,5% al 7,7% tra il 1994 e il 2000 sull’occupazione totale), fa da contrappunto il calo di lavoratori in proprio e coadiuvanti (dal 25,9% nel 1994 al 21,5% nel 2000);
- b. tra i dipendenti, nel giro di sei anni i “colletti blu” sono scesi dal 41,4% al 39,6% dell’occupazione totale mentre i “colletti bianchi” sono saliti dal 28,2% al 31,2%.

Come è noto, l’indagine sulle forze di lavoro, per il suo carattere campionario e per il fatto che il soggetto intervistato è la famiglia (l’offerta), non consente analisi troppo articolate dal lato della domanda.

Tab. 16 – Imprese e dipendenti per classe dimensionale

	1994		1998		Var. ass.		Var. %	
	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.	Imprese	Dipend.
<i>A. Veneto</i>								
Sospesa	9.846	-	8.215	-	-1.631	-	-16,6%	-
da 1 a 5	73.690	154.628	75.616	159.393	1.926	4.765	2,6%	3,1%
da 6 a 9	11.990	87.013	12.456	90.127	466	3.114	3,9%	3,6%
da 10 a 19	11.209	152.150	11.712	158.411	503	6.261	4,5%	4,1%
da 20 a 49	5.423	158.250	5.887	172.954	464	14.704	8,6%	9,3%
da 50 a 99	1.452	99.969	1.603	109.605	151	9.636	10,4%	9,6%
da 100 a 199	500	67.645	639	86.360	139	18.715	27,8%	27,7%
da 200 a 499	274	84.039	283	85.414	9	1.375	3,3%	1,6%
da 500 a 999	59	42.488	53	36.904	-6	-5.584	-10,2%	-13,1%
1000 e +	28	64.578	40	86.338	12	21.760	42,9%	33,7%
Totale	114.471	910.760	116.504	985.506	2.033	74.746	1,8%	8,2%
<i>B. Italia</i>								
Sospesa	122.223	-	94.368	-	-27.855	-	-22,8%	-
da 1 a 5	772.598	1.575.537	783.066	1.595.090	10.468	19.553	1,4%	1,2%
da 6 a 9	107.091	773.607	108.264	781.671	1.173	8.064	1,1%	1,0%
da 10 a 19	87.852	1.172.186	91.258	1.218.648	3.406	46.462	3,9%	4,0%
da 20 a 49	43.353	1.273.915	46.609	1.376.168	3.256	102.253	7,5%	8,0%
da 50 a 99	11.245	772.129	12.285	840.424	1.040	68.295	9,2%	8,8%
da 100 a 199	4.826	661.527	5.379	735.354	553	73.827	11,5%	11,2%
da 200 a 499	2.622	785.851	2.748	822.898	126	37.047	4,8%	4,7%
da 500 a 999	681	466.172	715	491.371	34	25.199	5,0%	5,4%
1000 e +	439	1.578.421	474	1.574.131	35	-4.290	8,0%	-0,3%
Totale	1.152.930	9.059.345	1.145.166	9.435.755	-7.764	376.410	-0,7%	4,2%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Tab. 17 – Dinamica dell'occupazione dipendente per settore. Totale economia, Veneto e Italia 1994-1998

	Veneto			Italia		
	1994	1998	var. % 98-94	1994	1998	var. % 98-94
<i>Industria</i>	593.708	625.239	5,3%	5.231.232	5.250.420	0,4%
Industria estrattiva	188	228	21,3%	38.051	35.485	-6,7%
Produzione energia, gas, acqua	2.824	2.910	3,0%	154.324	136.541	-11,5%
Meccanica	198.035	233.183	17,7%	1.637.731	1.788.912	9,2%
Estrazione e lav. min. non metall.	29.045	30.064	3,5%	258.351	251.074	-2,8%
Chimica e gomma	31.265	35.520	13,6%	401.719	417.802	4,0%
Mezzi di trasporto	10.797	11.597	7,4%	260.392	247.282	-5,0%
Alimentari e bevande	31.529	32.873	4,3%	313.096	309.709	-1,1%
Sistema moda	147.804	133.510	-9,7%	796.011	752.263	-5,5%
Legno-mobile	48.202	49.872	3,5%	240.201	241.879	0,7%
Carta	19.591	21.438	9,4%	210.151	202.730	-3,5%
Manifatturiere diverse	9.716	9.148	-5,8%	106.056	106.419	0,3%
Edilizia e genio civile	64.712	64.896	0,3%	815.149	760.324	-6,7%
<i>Servizi</i>	317.052	360.267	13,6%	3.828.113	4.185.335	9,3%
Commercio all'ingrosso	36.276	40.764	12,4%	363.942	395.806	8,8%
Intermediari di commercio	10.015	10.418	4,0%	153.230	154.290	0,7%
Commercio al minuto	69.665	84.031	20,6%	652.471	725.702	11,2%
Pubblici esercizi	32.368	38.514	19,0%	317.606	360.384	13,5%
Riparaz. di beni di cons. e veicoli	13.251	13.748	3,8%	133.958	138.982	3,8%
Trasporti	21.316	23.844	11,9%	320.418	324.608	1,3%
Att. connesse ai trasporti, comunic.	16.711	12.829	-23,2%	221.996	242.957	9,4%
Credito e assicurazioni	25.736	29.495	14,6%	460.415	445.311	-3,3%
Servizi prestati alle imprese	43.195	50.494	16,9%	578.184	710.597	22,9%
Servizi di igiene pubblica	2.697	3.716	37,8%	41.189	43.405	5,4%
Istruzione	16.938	20.838	23,0%	205.160	234.598	14,3%
Sanità, servizi sociali e veterinari	13.706	15.593	13,8%	209.428	232.620	11,1%
Servizi ricreativi e personali	15.178	15.983	5,3%	170.116	176.075	3,5%
<i>Totale</i>	910.760	985.506	8,2%	9.059.345	9.435.755	4,2%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Una valutazione più approfondita dei mutamenti strutturali in corso, con riferimento all'occupazione dipendente privata extra-agricola, può essere condotta sulla base dei dati Inps, i quali hanno peraltro il limite di essere disponibili solo fino al 1998: ad ogni modo, confrontando la situazione con quella del 1994 si può osservare la direzione di marcia dei mutamenti in corso:

- la miglior performance del Veneto rispetto all'Italia è nettamente documentata dai dati di tab. 16: in regione l'occupazione (s'intende: dipendente privata extra-agricola) è passata da 910.760 unità a 985.506, con un incremento dell'8,2%, quasi doppio di quello nazionale;

- b. nello stesso tempo la crescita del numero di imprese è stata inferiore (+1,8%) – ma in Italia è risultata addirittura negativa – cosicché si è apprezzata una crescita delle dimensioni medie (da 8,7 addetti a 9,1);
- c. il maggior contributo alla crescita occupazionale è stato dato dalle imprese di medio-piccola dimensione (tra i 20 e i 199 addetti), mentre assai modesto è risultato l'apporto della piccola impresa (sotto i 19 addetti) e negativo è stato quello della grande dimensione (oltre 1.000 addetti);
- d. quanto alla dinamica settoriale (tab. 17), i dati Inps confermano il progredire della terziarizzazione: con una crescita del 13,6% nel giro di 4 anni (1994-1998), il comparto in Veneto si è sviluppato nettamente più che in Italia; è specifica peraltro del Veneto la buona tenuta dell'industria – in particolare nel settore meccanico (+17,7%) – che nel suddetto quadriennio ha consentito un incremento complessivo di dipendenti pari al 5,3% (contro lo 0,4% in Italia), nonostante la secca contrazione dei lavoratori nel sistema moda (-9,7%), ben maggiore di quella registrata a livello nazionale (-5,5%). In definitiva si può evidenziare che l'occupazione dipendente aggiuntiva (+75.000 posti di lavoro) è stata sostanzialmente assicurata dall'industria meccanica (+35.000), dal commercio/alberghiero (+26.000) e dal credito-assicurazioni (+11.000 dipendenti).

Per concludere queste note sulla struttura dell'occupazione in Veneto, merita richiamare l'attenzione su un settore sul quale, paradossalmente, le informazioni sistematiche scarseggiano: la Pubblica amministrazione. In tab. 18 sono riportati i dati esito di una recente elaborazione Svimez sulla base di una ricerca dell'Istituto Tagliacarne: in Veneto al 1 gennaio 1998, i dipendenti della Pubblica amministrazione risultavano 216.000, pari a 48 ogni mille abitanti, mentre in Italia si hanno 53 dipendenti pubblici ogni mille abitanti. Settore statale e settore non statale si bilanciano perfettamente: all'interno del primo, il comparto più rilevante è la scuola, con 70.000 addetti, mentre all'interno del secondo la sanità con 55.000 addetti – contrariamente a quanto si registra a livello nazionale – sopravanza di poco il comparto delle autonomie locali (53.000 addetti). In effetti solo nel comparto sanitario il Veneto supera la media nazionale quanto a dipendenti ogni mille abitanti (12,4 contro 11,7).

Tab. 18 – Dipendenti della pubblica amministrazione in servizio al 1° gennaio 1998

	Settore statale			Settore non statale			Totale
	Scuola	Ministe- ri e altre ammin.	Totale	Sanità	Auton. locali	Totale	
<i>Val. assoluti</i>							
Veneto	70.336	36.834	107.170	55.285	53.549	108.834	216.004
Italia	992.826	676.627	1.669.453	672.281	956.503	1.628.784	3.298.237
<i>Quota Veneto/Italia</i>	7,1	5,4	6,4	8,2	5,6	6,7	6,5
<i>Inc. % su 1.000 ab.</i>							
Veneto	15,7	8,2	24,0	12,4	12,0	24,4	48,3
Italia	17,2	11,8	29,0	11,7	16,6	28,3	57,3

Fonte: elab. Svimez (2000) su dati Istituto Tagliacarne - Ragioneria generale

4.2.2 I flussi complessivi: la crescita della mobilità

Il quadro tracciato sulla struttura dell'occupazione ha evidenziato i principali mutamenti in corso. Se osserviamo i flussi, vale a dire i movimenti di ingresso e uscita o, meglio, le associazioni e le separazioni tra lavoratori e imprese (s'intende sempre: con riferimento al lavoro dipendente privato e ad una quota assai parziale del lavoro pubblico), possiamo cogliere con ancora maggiore evidenza alcuni caratteri del cambiamento.

Innanzitutto registriamo la netta crescita delle assunzioni (tab. 19)⁷, arrivate a superare il mezzo milione (+11% rispetto al 1999, +

7. I dati riportati in questa tabella sono ricavati da elaborazioni realizzate da Veneto Lavoro sugli archivi Netlabor dei Centri per l'impiego/Amministrazioni provinciali. Tali archivi amministrativi presentano, per il periodo in esame, importanti discrepanze che influiscono sul risultato conoscitivo, pur non mettendo in discussione il quadro generale che se ne ricava. Le principali discrepanze rilevate sono relative ai seguenti aspetti:

- in diversi centri l'imputazione delle dichiarazioni di rapporti cessati nel 2000 non era – al momento del ritiro degli archivi Netlabor da parte di Veneto Lavoro (fine gennaio 2001) – affatto completata: ciò conduce ad una sovrastima del saldo, che va perciò assunto con grande cautela (per il 1999 il saldo secondo i dati Netlabor risulterebbe pari a circa 64-65.000 unità, mentre secondo la Rtfi la variazione dell'occupazione dipendente tra gennaio 1999 e gennaio 2000 è stata pari a 57.000 unità; per il 2000 il saldo nel primo caso risulta pari a 76.000 unità, mentre nel secondo - confrontando gennaio 2000 e gennaio 2001 - è pari a 39.000 unità);
- per tre Centri per l'impiego (Affi, Padova e Venezia) le informazioni imputate erano assolutamente parziali, per cui è stato necessario escluderli. Per arrivare comunque a stimare un valore assoluto regionale, per queste tre realtà si è ipotizzata una dinamica delle assunzioni e delle cessazioni in linea con la media dell'insieme dei rimanenti 37 Cpi. La distribuzione interna (maschi/femmine, ti-

10% è stata la crescita delle assunzioni di donne). Ciò significa che, se tutti i lavoratori dipendenti si muovessero nel mercato del lavoro con pari velocità, la durata media di un posto di lavoro nel settore privato sarebbe pari a circa due anni. È questo un indicatore, per quanto grezzo, di un livello complessivo di mobilità così elevato da generare più di qualche interrogativo sull'efficienza dei meccanismi allocativi; esso inoltre può contrastare con necessità formative e di accumulazione di sapere che abbisognano di un certo tempo e di stabilità.⁸

Tab. 19 – La domanda di lavoro in Veneto: flussi di assunzioni e cessazioni in Veneto, 1999-2000

	Totale			Femmine		
	1999	2000	var. %	1999	2000	var. %
<i>A. Assunzioni per tipo di rapporto di lavoro</i>						
tempo indeterminato	165.540	186.214	12,5%	60.283	67.887	12,6%
apprendistato	64.457	65.401	1,5%	28.107	29.152	3,7%
formazione lavoro	17.998	13.689	-23,9%	6.623	4.950	-25,3%
tempo determinato	235.575	271.398	15,2%	120.192	134.767	12,1%
TOTALE	483.571	536.706	11,0%	215.206	236.758	10,0%
di cui:						
part-time	57.548	64.166	11,5%	44.257	49.313	11,4%
extracomunitari	49.542	73.001	47,4%	11.807	18.223	54,3%
pass. diretti immed.	38.781	40.342	4,0%	12.412	12.877	3,7%
<i>B. Cessazioni per tipo di rapporto di lavoro</i>						
tempo indeterminato	161.534	182.178	12,8%	59.345	66.753	12,5%
apprendistato	46.316	47.971	3,6%	18.977	19.551	3,0%
formazione lavoro	13.338	10.400	-22,0%	4.821	3.791	-21,4%
tempo determinato	197.430	219.428	11,1%	103.587	108.721	5,0%
TOTALE	418.618	459.980	9,9%	186.730	198.818	6,5%
di cui:						
part-time	41.326	48.079	16,3%	31.531	36.497	15,7%
extracomunitari	36.783	55.039	49,6%	8.924	13.303	49,1%
pass. diretti immed.	38.781	40.342	4,0%	12.412	12.877	3,7%

Fonte: ns. elab. su dati Amministrazioni provinciali del Veneto - Centri per l'impiego

pologie di rapporti etc.) dei valori complessivi così stimati è stata vincolata al peso delle corrispondenti distribuzioni per ciascun Cpi secondo gli ultimi dati utili disponibili per gli anni precedenti ('98 per Venezia, '99 per Affi e Padova).

8. Emblematica dell'esigenza delle imprese di maggiore stabilità è l'introduzione, nell'area del mobile del Livenza, di un premio collettivo per l'abbassamento del turnover: cfr. Albertini, Visintin (2001).

Tab. 20 – Dinamica delle imprese e dell'occupazione in Veneto. Quadro riassuntivo per dipendenti e imprese obbligate a contribuzione Inps

	1994	1995	1996	1997	1998
<i>A. Valori assoluti</i>					
Stock: imprese	114.471	115.445	115.464	114.833	116.504
Stock: dipendenti	910.760	937.054	944.677	961.610	985.506
Avvii di attività: imprese	9.940	10.491	10.141	9.522	10.342
Avvii di attività: dipendenti	31.925	31.691	34.419	32.526	32.993
Cessazioni di attività: imprese	9.680	9.518	10.122	10.153	8.672
Cessazioni di attività: dipendenti	36.170	32.502	48.156	44.520	29.767
Posti creati: imprese interessate	27.682	28.692	27.674	27.373	28.551
Posti creati: dipendenti	74.109	76.653	67.143	68.385	70.497
Posti distrutti: imprese interessate	21.326	21.638	22.335	22.236	22.056
Posti distrutti: dipendenti	47.923	48.496	50.289	48.941	51.507
Variazioni straordinarie:					
- imprese interessate da variaz. positive	291	280	321	295	288
- dipendenti	8.661	8.490	13.035	16.276	12.726
- imprese interessate da variaz. negative	151	168	184	156	308
- dipendenti	8.193	9.542	8.529	6.793	11.046
<i>B. Indicatori:</i>					
Variazioni % sull'anno precedente:					
- imprese		0,9%	0,0%	-0,5%	1,5%
- dipendenti		2,9%	0,8%	1,8%	2,5%
Dinamica delle imprese*:					
- tassi di natalità		9,1%	8,8%	8,3%	8,9%
- tassi di mortalità		8,3%	8,8%	8,8%	7,5%
- % imprese interessate da var. ord. positive		25,0%	24,0%	23,8%	24,7%
- % imprese interessate da var. ord. negative		18,8%	19,3%	19,3%	19,1%
- % imprese interessate da var. straord. positive		0,2%	0,3%	0,3%	0,2%
- % imprese interessate da var. straord. negative		0,1%	0,2%	0,1%	0,3%
Dinamica dell'occupazione**:					
- % dovuta alle nuove imprese		3,5%	3,7%	3,4%	3,4%
- % perduta per cessazioni		-3,6%	-5,1%	-4,7%	-3,1%
- % dovuta alle assunzioni di imprese già esistenti		8,4%	7,2%	7,2%	7,3%
- % perduta per licenz. dalle imprese già esistenti		-5,3%	-5,4%	-5,2%	-5,4%
- % determinata dal saldo var. straord.		-0,1%	0,5%	1,0%	0,2%

* calcoli effettuati sulla consistenza media dell'anno

** variazioni sull'occupazione alla fine dell'anno precedente

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

La crescita delle assunzioni è attribuibile ad una pluralità di fattori. In particolare pesano:

- il ciclo economico positivo, che accelera il cambiamento strutturale e la crescita di nuovi posti di lavoro;⁹

9. L'incidenza di questa componente sulla mobilità complessiva è documentabile sulla base dei dati Inps fino al 1998, ultimo anno attualmente disponibile. I dati Inps sottendono in grandissima parte il medesimo universo dei dati amministrativi dei Centri per l'impiego. Come si verifica in tab. 20, le nuove imprese generano circa

Tab. 21 – Dinamica delle imprese e dell'occupazione in Veneto. Quadro riassuntivo per dipendenti e imprese artigiane obbligate a contribuzione Inps

	1994	1995	1996	1997	1998
<i>A. Valori assoluti</i>					
Stock: imprese	49.355	49.470	49.025	48.011	48.156
Stock: dipendenti	203.310	206.614	205.190	203.814	203.192
Avvii di attività: imprese	3.765	4.078	3.905	3.552	3.871
Avvii di attività: dipendenti	8.766	8.750	7.523	7.111	8.053
Cessazioni di attività: imprese	3.972	3.963	4.350	4.566	3.726
Cessazioni di attività: dipendenti	11.577	10.406	11.170	11.667	9.424
Posti creati: imprese interessate	12.697	12.489	11.965	11.776	11.556
Posti creati: dipendenti	22.362	21.901	19.759	19.609	18.831
Posti distrutti: imprese interessate	9.365	10.098	10.194	9.869	9.991
Posti distrutti: dipendenti	14.889	16.420	17.252	16.347	17.562
Variazioni straordinarie:					
- imprese interessate da variaz. positive	48	32	40	35	38
- dipendenti	559	381	527	347	541
- imprese interessate da variaz. negative	17	31	35	25	66
- dipendenti	294	902	811	429	1.061
<i>B. Indicatori:</i>					
Variazioni % sull'anno precedente:					
- imprese		0,2%	-0,9%	-2,1%	0,3%
- dipendenti		1,6%	-0,7%	-0,7%	-0,3%
Dinamica delle imprese*:					
- tassi di natalità		8,3%	7,9%	7,3%	8,1%
- tassi di mortalità		8,0%	8,8%	9,4%	7,7%
- % imprese interessate da var. ord. positive		25,3%	24,3%	24,3%	24,0%
- % imprese interessate da var. ord. negative		20,4%	20,7%	20,3%	20,8%
- % imprese interessate da var. straord. positive		0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
- % imprese interessate da var. straord. negative		0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Dinamica dell'occupazione**:					
- % dovuta alle nuove imprese		4,3%	3,6%	3,5%	4,0%
- % perduta per cessazioni		-5,1%	-5,4%	-5,7%	-4,6%
- % dovuta alle assunzioni di imprese già esistenti		10,8%	9,6%	9,6%	9,2%
- % perduta per licenz. dalle imprese già esistenti		-8,1%	-8,3%	-8,0%	-8,6%
- % determinata dal saldo var. straord.		-0,3%	-0,1%	0,0%	-0,3%

* calcoli effettuati sulla consistenza media dell'anno

** variazioni sull'occupazione alla fine dell'anno precedente

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

30-35.000 posti di lavoro all'anno (3% dell'occupazione totale), talvolta nemmeno sufficienti a compensare le perdite occupazionali causate dalle chiusure di impresa. In ogni caso tale componente ha un rilievo analogo in Veneto e in Italia. Ciò che contraddistingue la regione è piuttosto l'ammontare di imprese già esistenti che si espandono: sono all'incirca una su quattro (mentre quelle che arretrano sono una su cinque) e attivano circa 70.000 posti di lavoro annui, originando una dinamica occupazionale intorno al 7% del totale. In totale, quindi, ogni anno vengono creati circa 100.000 posti di lavoro. Un po' meno di 30.000 di questi sono dovuti alla nascita o all'espansione di imprese artigiane (tab. 21), comparto che peraltro nel suo complesso mette in evidenza una stasi dell'occupazione dipendente: nel 1998 la consistenza dei dipendenti, pari a 203.000 unità, è uguale a quella del 1994.

- b. il progressivo avvicinarsi ad una situazione di piena occupazione: come è noto, ciò è positivamente correlato all'aumento della mobilità da posto a posto di lavoro e alla diffusione di comportamenti selettivi (*churning*) da parte dell'offerta di lavoro, in particolare giovanile e femminile;
- c. l'utilizzo crescente di "formule" di lavoro "flessibili", di breve durata, tra cui in particolare il lavoro interinale, per far fronte sia a stagionalità tradizionale sia a variazioni impreviste della domanda.

Questi livelli di mobilità complessiva non potrebbero dispiegarsi senza un ampio coinvolgimento di manodopera extracomunitaria:¹⁰ al riguardo si segnala una forte crescita, tanto che le relative assunzioni pesano sul totale per il 13,6%, contro il 10,2% dell'anno precedente.

4.2.3 Flussi e rapporti "flessibili": incrementi sotto controllo?

All'interno della mobilità generale testimoniata dalle dimensioni complessive dei flussi di associazione e di separazione, merita considerare con particolare attenzione la dinamica di quelle tipologie di rapporti che si discostano dallo schema classico del rapporto salariale fordista (full time a tempo indeterminato) e che sono pertanto portatrici di elementi di "flessibilità", di articolazione nel sistema:

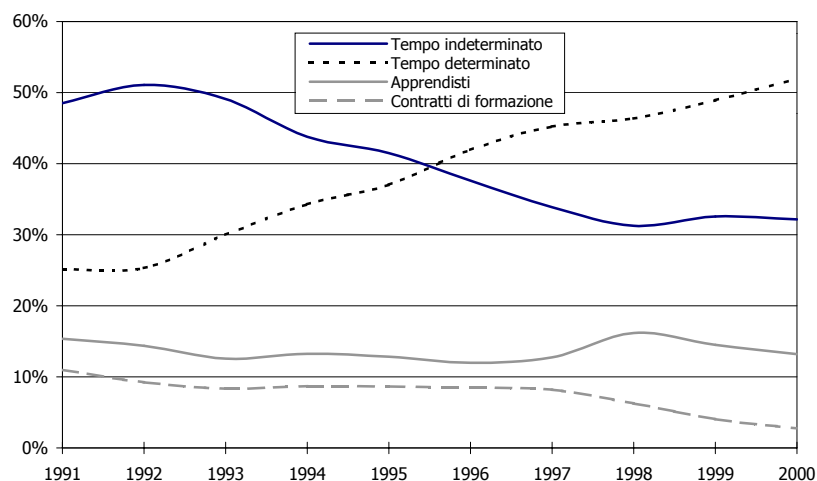
- le assunzioni a part time sono aumentate in misura di pochissimo superiore alla media complessiva (11,5% contro 11%); sul totale dei flussi esse incidono nel 2000 per il 12% (femmine: 20,8%);
- il tempo determinato (complice il lavoro interinale, che nel 2000 ha "generato" circa 40.000 missioni¹¹) è il contratto che ha fatto segnare i maggiori incrementi, subito "inseguito" dal tempo indeterminato;
- il contratto di formazione lavoro si è drasticamente ridimensionato e quello di apprendistato ha fatto segnare un lieve incremento.¹²

10. Sulla presenza di lavoratori extracomunitari in Veneto cfr. l'approfondimento specifico nel saggio incluso nella terza parte di questo volume.

11. Cfr. l'approfondimento specifico nel saggio incluso nella terza parte di questo volume.

12. Cfr. l'approfondimento specifico nel saggio incluso nella seconda parte di questo volume.

Graf. 8 – Veneto. Composizione % delle assunzioni per tipologie dei rapporti di lavoro (passaggi diretti esclusi)



Fonte: ns. elab. su dati Amministrazioni provinciali del Veneto - Centri per l'impiego

Mettendo insieme le informazioni disponibili si può rappresentare l'evoluzione della composizione dei flussi negli anni '90 per tipologia contrattuale (graf. 8). In particolare si osserva che:

- nel 2000 il tempo determinato ha superato il 50% di incidenza sui nuovi flussi, mentre il tempo indeterminato rimane, negli ultimi tre anni, sempre di poco sopra il 30%, fermando la forte caduta di peso relativo che si era registrata tra il 1992 e il 1998;
- i contratti di formazione lavoro si vanno esaurendo, mentre l'apprendistato, pur in crescita in valori assoluti (sostenuto dall'allargamento previsto dalla legge 196/1997 ad una più ampia fascia di età), perde comunque incidenza sul totale, dato il maggior dinamismo di altre forme contrattuali.

È evidente che questa composizione dei flussi "scava" sugli stock, mutando lentamente ma progressivamente anche la composizione di questi (tab. 22).

Analizziamo innanzitutto la coppia full time / part time. Sulla base dei dati Istat/rtfl si verifica che per il Veneto, tra il 1994 (anno di "minimo" dell'occupazione totale) e il 2000, la crescita complessiva di 153.000 occupati si divide tra 87.000 occupati aggiuntivi a tempo pieno e 66.000 a tempo parziale (sia dipendenti che indipendenti).

Ciò implica che l'incidenza degli occupati a tempo parziale è salita dal 7,1% del 1994 al 9,9% del 2000; per le donne si è passati dal 15,4% del 1994 al 20,7% del 2000. In Italia il part time “pesa” meno che in Veneto: era il 5,9% nel 1994 ed è arrivato all'8,4% nel 2000.

Tab. 22 – Occupati a part time e tempo determinato. Veneto e Italia, 1993-2000 (val. ass. in migliaia)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<i>Veneto</i>								
<i>Totale</i>								
Occupati totali:	1.803	1.787	1.797	1.816	1.846	1.859	1.887	1.940
Tempo pieno	1.683	1.660	1.668	1.677	1.696	1.697	1.718	1.747
Tempo parziale	120	127	129	139	151	162	169	193
Occupati dipendenti:	1.247	1.243	1.272	1.284	1.296	1.317	1.340	1.374
Con occupazione permanente	1.179	1.165	1.188	1.202	1.212	1.231	1.241	1.263
Con occupazione temporanea	67	78	83	82	83	86	99	112
<i>Femmine</i>								
Occupati totali:	644	641	651	670	696	698	715	748
Tempo pieno	552	542	547	559	575	570	580	593
Tempo parziale	91	99	103	111	121	127	135	155
Occupati dipendenti:	494	496	508	520	537	548	570	596
Con occupazione permanente	454	452	463	474	489	501	516	534
Con occupazione temporanea	40	44	44	46	49	47	55	62
<i>Italia</i>								
<i>Totale</i>								
Occupati totali:	20.484	20.154	20.026	20.125	20.207	20.435	20.692	21.080
Tempo pieno	19.353	18.961	18.765	18.821	18.831	18.940	19.056	19.301
Tempo parziale	1.130	1.194	1.261	1.304	1.376	1.496	1.636	1.779
Occupati dipendenti:	14.611	14.356	14.205	14.272	14.372	14.549	14.823	15.131
Con occupazione permanente	13.712	13.381	13.163	13.228	13.245	13.299	13.413	13.601
Con occupazione temporanea	899	975	1.041	1.044	1.127	1.249	1.410	1.530
<i>Femmine</i>								
Occupati totali:	7.069	6.998	7.007	7.122	7.192	7.345	7.533	7.764
Tempo pieno	6.276	6.158	6.118	6.204	6.225	6.298	6.358	6.482
Tempo parziale	793	841	889	917	967	1.047	1.176	1.282
Occupati dipendenti:	5.354	5.304	5.338	5.438	5.521	5.654	5.830	6.053
Con occupazione permanente	4.916	4.845	4.842	4.961	5.003	5.073	5.157	5.317
Con occupazione temporanea	438	459	495	477	519	581	673	736

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

I dati di fonte Inps di tab. 23 consentono di approfondire, per il Veneto, la consistenza e la dinamica del part time nello specifico dell'occupazione dipendente privata, articolandola anche per classi di età. Nel complesso gli occupati dipendenti a part time sono passati da 106.000 a fine giugno 1996 a quasi 131.000 a giugno 2000. Si osserva che l'incremento è stato significativo ogni anno ed ha coin-

volto sia le donne che i maschi. Il part time è concentrato (68%) soprattutto tra i lavoratori in età centrale (25-44 anni) ma la dinamica più elevata è stata riscontrata alle età “estreme” (under 20 ed over 50), piccolo segnale di un nuovo uso dello strumento, non solo per compatibilità familiari, ma anche per inserirsi progressivamente o per ritirarsi gradualmente dal mercato del lavoro.

Tab. 23 – Veneto. Occupati a part time nel settore dipendente privato. Dati a fine giugno di ciascun anno

	1996	1997	1998	1999	2000	Var. % 96-00
<i>Per sesso</i>						
maschi	14.846	15.369	16.491	17.273	18.589	25,2%
femmine	87.180	92.819	99.606	104.091	112.266	28,8%
<i>Per classi di età</i>						
<20	2.144	2.352	2.526	2.633	2.843	32,6%
20-24	12.608	12.755	13.686	14.300	15.436	22,4%
25-44	68.640	73.315	78.674	82.271	88.676	29,2%
45-49	8.928	9.184	9.855	10.299	11.108	24,4%
>50	9.706	10.582	11.356	11.861	12.792	31,8%
<i>Totale</i>	102.026	108.188	116.097	121.364	130.855	28,3%

Fonte: Inps; elab. Ministero del lavoro, *Rapporto di monitoraggio*, n. 3/2001

L'altra coppia interessante da esaminare è, all'interno dell'occupazione dipendente, occupati permanenti *versus* occupati temporanei. Si osserva (tab. 22) che in Veneto sono cresciute ambedue le tipologie: dal '94 l'occupazione permanente è cresciuta di quasi 100.000 occupati mentre quella temporanea è aumentata di 34.000 unità. Ne consegue che l'incidenza dei temporanei è salita dal 6,3% del 1994 all'8,2% del 2000 (per le donne si è passati dall'8,9% al 10,4%). Molto più rilevante è stata la progressione dell'occupazione temporanea nella media italiana: si è passati dal 6,8% del 1994 al 10,1% del 2000.

Di grande interesse è osservare la tab. 24, dove l'incremento nell'occupazione dipendente intervenuto tra il 1995 (anno di minimo dell'occupazione in Italia) è distinto, per ciascuna regione, secondo il contributo dato dall'occupazione permanente e dall'occupazione temporanea. Considerando le regioni più importanti osserviamo che:

- a. Veneto, Emilia Romagna e Trentino Alto Adige sono quelle dove il contributo dell'occupazione permanente alla crescita occupazionale è stato nettamente preponderante (circa 3/4 del totale);

- b. anche in Lombardia, nelle Marche, in Abruzzo e in Umbria l'occupazione permanente ha fornito un contributo maggiore dell'occupazione temporanea, ma con una distribuzione più "equilibrata" tra le due tipologie;
- c. infine in Piemonte, in Liguria, nel Lazio, in Puglia, in Campania, in Sicilia e in Sardegna l'incremento maggiore, in valori assoluti, è stato dato dall'occupazione temporanea.

Tab. 24 – Occupati dipendenti temporanei e permanenti. Confronti regionali, 1995-2000 (val. ass. in migliaia)

	1995			2000			Var. 2000/1995		
	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	1.187	100	1.287	38	44	82
Valle d'Aosta	30	3	33	33	4	38	3	1	4
Lombardia	2.584	134	2.718	2.677	198	2.875	93	65	157
Trentino-Alto A.	246	26	273	265	34	299	19	7	26
Veneto	1.188	83	1.272	1.263	112	1.374	75	28	103
Friuli-Venezia G.	312	22	334	320	32	353	8	10	19
Liguria	378	19	398	384	32	416	5	13	18
Emilia-Romagna	1.031	82	1.113	1.113	108	1.220	82	25	107
Toscana	862	54	916	889	92	981	26	38	64
Umbria	197	13	209	209	23	232	12	11	22
Marche	360	19	379	384	36	420	24	16	40
Lazio	1.273	78	1.350	1.286	132	1.418	14	54	68
Abruzzo	276	16	292	289	26	315	13	10	23
Molise	58	6	64	62	7	70	4	1	6
Campania	968	93	1.061	972	138	1.110	5	45	50
Puglia	725	100	825	731	129	860	6	29	35
Basilicata	104	15	120	113	18	131	8	3	11
Calabria	342	65	407	314	80	394	-28	15	-13
Sicilia	781	122	903	799	169	969	18	47	65
Sardegna	297	35	333	310	60	370	12	25	37
Italia	13.163	1.041	14.205	13.601	1.530	15.131	438	488	926

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

Come spiegare quest'articolazione? Non certo con la struttura dell'occupazione (l'agricoltura può spiegare qualcosa per le regioni meridionali, ma non certo per il Piemonte o il Lazio; il peso del turismo è sicuramente maggiore in Veneto e in Emilia Romagna rispetto a molte altre regioni), né con regole diverse (ovunque sono le medesime), quanto piuttosto con il tasso di disoccupazione e con il dinamismo complessivo dell'economia. Sono l'intensità dello sviluppo e

i rapporti di forza tra domanda e offerta sul mercato del lavoro che condizionano la diffusione dell'occupazione temporanea: più l'economia "tira", più si è vicini alla piena occupazione, più aumentano anche le probabilità di rinvenire una "buona" occupazione e più lo spazio dell'occupazione temporanea viene contenuto.

5. Le performance del Veneto nel contesto europeo

Per concludere, è utile a questo punto contestualizzare brevemente la descrizione della condizione del mercato del lavoro veneto nello scenario europeo. In tab. 25 sono messi a confronto gli indicatori di performance veneti con quelli italiani ed europei riportati nel "Rapporto congiunto 2000" per gli anni 1996 e 1999.

Gli elementi salienti che si ricavano sono i seguenti:

- a. per quanto riguarda i livelli di occupazione, il tasso veneto è vicino a quello medio europeo: è leggermente più alto per quello maschile (due punti) mentre è inferiore (6 punti) per quello femminile; quanto alle classi di età, il divario maggiore è nella fascia 55-64 anni, dove il Veneto risulta "sotto" di quasi tredici punti;
- b. declinando i tassi di occupazione in termini di "full time equivalent", il Veneto supera la media europea (e si avvicina anche con riferimento alle donne);
- c. tutti i tassi di disoccupazione sono in Veneto drasticamente inferiori (vale a dire migliori) di quelli medi europei.

Riepilogando: poiché il Veneto ha un livello di reddito pro capite superiore di circa il 20% a quello medio europeo, un tasso di occupazione simile e un tasso di disoccupazione nettamente inferiore, ne consegue che:

- a. i livelli di produttività per addetto sono più elevati;
- b. la quota di popolazione impegnata esclusivamente in "attività di manutenzione-riproduzione" è più elevata. Ciò dipende da atteggiamenti culturali che hanno lunghe radici nella storia e che trovano la loro manifestazione sociale nel ruolo della famiglia¹³.

13. Sul peso diverso delle abitudini e delle culture, oltre che delle normative, e sulla loro rilevanza per stimare il livello degli indicatori di occupazione e attività insiste anche Irpet (2001).

Rispetto a tutto questo che senso hanno gli obiettivi (il benchmarking) che l'Europa si è data a Lisbona nel 2000 ed ha confermato e precisato a Stoccolma nel 2001, vale a dire portare nel 2010 il tasso di occupazione complessivo al 70%, quello femminile al 60% e quello degli anziani (55-64 anni) al 50%?

Occorre fare due osservazioni:

- a. se in altri contesti questi obiettivi servono a comprimere la disoccupazione, in Veneto (come in genere in tutte le regioni del Nord Italia) la disoccupazione è già sconfitta;
- b. se in altri contesti questi obiettivi servono ad elevare il benessere misurato dal reddito pro capite, in Veneto (come in genere in tutte le regioni del Nord Italia) il benessere è già dato reale e diffuso.

Tab. 25 – Un confronto tra Veneto, Italia ed Europa: gli indicatori di performance

	Veneto		Italia		Europa a 15	
	1996	1999	1996	1999	1996	1999
<i>A. Indicatori dell'occupazione</i>						
Tasso di occup. totale (15-64 anni)	58,2	60,3	50,6	52,5	59,9	62,2
maschile	72,7	73,9	65,3	67,1	69,7	71,6
femminile	43,5	46,4	36,1	38,1	50,0	52,9
15-24 anni	40,9	42,1	25,4	25,5	36,2	39,0
25-54 anni	72,0	74,5	65,5	66,9	73,4	75,6
55-64 anni	25,8	24,2	27,3	27,5	35,9	36,9
Tasso di occ. tot. (full time equivalent)	56,7	58,3	49,3	50,8	55,0	56,8
maschile	72,1	73,1	64,8	66,4	68,6	69,7
femminile	41,3	43,5	34,3	35,7	42,3	44,2
<i>B. Indicatori della disoccupazione</i>						
Tasso di disoccupazione totale	5,4	4,5	12,0	11,3	10,8	9,2
maschile	3,3	2,8	9,4	8,7	9,6	7,9
femminile	8,9	7,3	16,4	15,6	12,4	10,8
Tasso di disoccupazione giovanile*	6,8	5,5	12,1	12,4	10,2	8,5
maschile	5,1	4,2	11,9	12,3	10,3	8,5
femminile	8,7	6,7	12,3	12,5	10,1	8,5
Tasso di disocc. di lunga durata	2,2	1,7	7,7	6,9	5,3	4,2
maschile	1,3	1,1	5,9	5,3	4,5	3,5
femminile	3,9	2,9	10,6	9,3	6,2	5,0
<i>C. Indicatori economici legati all'occupazione</i>						
Dinamica dell'occupazione totale	0,6	1,5	0,4	1,0	0,7	1,4
Dinamica del pil in termini reali	1,6	2,1	1,1	1,4	1,6	2,4
Dinamica della produttività del lavoro	0,5	0,9	0,8	0,5	1,0	1,0
Dinamica del clup	n.d.	n.d.	0,0	0,0	-0,5	0,0

* calcolato sulla popolazione totale, non sulla popolazione attiva

Fonte: per i dati italiani ed europei: Commissione delle comunità europee, *Rapporto congiunto sull'occupazione 2000*, Bruxelles; per i dati veneti: nostre elaborazioni su dati Istat e Prometeia (i tassi di occupazione full time equivalent sono stati calcolati sulla base del rapporto tra occupazione totale e occupazione full time equivalente dell'Italia)

All'efficienza economica del sistema regionale questi obiettivi probabilmente non servono. Forse il benchmarking dovrebbe considerare di più la produttività che il volume dei fattori produttivi.

Essi peraltro, a nostro avviso, hanno un senso importante perché indicano e assumono, al di là delle quantificazioni e delle scadenze temporali che l'Unione europea si è data, il sentiero di evoluzione "naturale" delle nostre società, sentiero che prevede da sé:

- a. sulla scia di una compiuta modernizzazione dell'istituto della famiglia, l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro retribuito;
- b. sulla scia del cambiamento della natura dei lavori (più di concetto e meno faticosi) e del prolungamento della vita, l'incremento della partecipazione degli anziani al mercato, appena appena le norme del Welfare sul ritiro dalla vita attiva vengano riscritte con un'intelligente finalizzazione al nuovo contesto demografico.

Non si tratta dunque di obiettivi rivoluzionari, né irrealisti. Sono traguardi ineluttabili. Forse in parte sono già più vicini di quanto sembra, se – come non è inutile sospettare, anche se è difficile da provare – la partecipazione effettiva al mercato del lavoro in Italia e nel Veneto è forse già più alta di quanto le statistiche sono per ora in grado di cogliere.

Tutto ciò è positivo, perché attenua il sapore di chissà quale sfida in nome di chissà quale meta (fare come l'America? e perché?). Si tratta piuttosto di processi già in corso e di una domanda sociale di modernizzazione che provoca il cambiamento. Lo svolgimento di questi processi ridimensionerà anche per l'Italia e per il Veneto, e per i relativi mercati del lavoro, la centralità del "familismo".¹⁴

Riferimenti bibliografici

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

14. Una interessante riflessione sulla rilevanza del familismo anche nelle modificazioni del mercato del lavoro italiano negli anni '90 sta in Carmignani, Scarnera (2001).

- Albertini S., Visintin F. (2001), *Corporate governance, inclusione dei lavoratori e meccanismi retributivi premianti nel sistema locale del mobile del Livenza*, paper presentato al convegno organizzato dall'Università di Padova su "Flessibilità & Performance", Padova, 1-2 febbraio.
- Anastasia B., Corò G. (2001), "L'economia del Nordest: il nodo della competitività", in Diamanti I., Marini D., *Nordest 2001. Rapporto sulla società e sull'economia*, Fondazione Nordest, Venezia.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2000), "La disoccupazione amministrativa: un'approssimazione (o una finzione) irrinunciabile", *I Tartufi*, 2, novembre.
- Banca centrale europea, *Bollettino mensile*, maggio 2001.
- Banca d'Italia (2001), *Note sull'andamento dell'economia del Veneto nel 2000*, giugno, Venezia.
- Carmignani F., Scarnera A. (2001), "I numeri e le parole", in *Rassegna sindacale – Osservatorio sul mercato del lavoro*, 14.
- Commissione delle Comunità europee (2000), *Rapporto congiunto sull'occupazione. 2000*, Bruxelles.
- Commission européenne (2000), *L'emploi en Europe 2000*, Luxembourg.
- Irpet (2001), *La regione Toscana in Europa*, aprile.
- Istat (2001), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2000*, giugno, Roma.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2001), *Piano di azione nazionale per l'occupazione 2001. Italia*, maggio, Roma.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (2001), *Rapporto di monitoraggio*, n. 1, Roma.
- Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica (2001), *Relazione generale sulla situazione economica del Paese. 2000*, Roma.
- Ocde (2001), *Perspectives économiques*, n. 69, Parigi.
- Svimez (2000), *Informazioni Svimez*, agosto-ottobre.
- Unioncamere regionale del Veneto (2001), *Il Veneto nel 2000 e prospettive 2001*, Venezia.

Profili territoriali del mercato del lavoro

di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera

1. Considerazioni preliminari

L'attuazione del processo di decentramento delle funzioni del Ministero del lavoro alle regioni e alle province ha rappresentato il perno attorno al quale ha ruotato l'attività dei Centri per l'impiego nel corso dell'anno appena trascorso.

Non si è trattato semplicemente di un cambio formale, del passaggio del personale, degli uffici e delle relative funzioni da un livello amministrativo ad un altro – cosa di per sé comunque non semplice, basti pensare alla necessità per le Amministrazioni provinciali di organizzare la gestione di una struttura operativa presente sul territorio con diversi sportelli –, ma della 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.

Gli interventi legislativi (si pensi solo all'entrata in vigore del dlgs 181/2000 che ha rivoluzionato il concetto stesso di disoccupazione amministrativa) hanno profondamente inciso sugli aspetti procedurali e sull'attività quotidiana; il personale è stato coinvolto nei percorsi di aggiornamento e formazione per essere messo in grado di ricoprire i nuovi ruoli previsti dalla riforma; il processo di innovazione del sistema gestionale informatizzato è entrato nella fase attuativa con tutti i problemi che sempre i cambiamenti in questo campo portano.

La contemporanea presenza di tanti “cantieri aperti” ha non poco influenzato la gestione dell'ordinaria amministrazione negli uffici, determinando localmente qualche situazione di congestione o di malfunzionamento. Sono problemi che debbono essere messi in conto in ogni fase di transizione, soprattutto quando si vengono a modificare compiti e ruoli da tempo sedimentati.

Tutto ciò ha avuto inevitabili ripercussioni sulla qualità dell'informazione complessivamente disponibile per la valutazione dettagliata e temporalmente tempestiva degli andamenti occupazionali a

livello territoriale. Alcuni “vuoti” sono risultati di impossibile riempimento e sono ancor più rilevanti se teniamo conto che i dati dei Centri per l’impiego rappresentano un patrimonio informativo estremamente importante per valutare le dinamiche locali. Come più volte ricordato¹, nell’attuale quadro conoscitivo, una volta che si scenda sotto la dimensione regionale diviene indispensabile utilizzare più fonti cercando di superare con l’una i limiti dell’altra per riuscire a descrivere realtà differenziate anche se estremamente prossime territorialmente.

In questa parte si presenterà quanto attualmente disponibile a livello provinciale e sub-provinciale, confidando che la fase di transizione trovi presto conclusione e la nuova organizzazione decentrata sappia fruttare al meglio anche in termini informativi.

2. La situazione occupazionale

L’indagine trimestrale Istat sulle forze di lavoro (Rtfl) 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 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 1999 e 2000.

La crescita delle forze di lavoro, registrata a partire dalla metà degli anni ’90 a livello regionale, è sicuramente un indicatore esplicito del carattere espansivo della congiuntura recente, soprattutto perché è accompagnata da una significativa riduzione del numero di

1. Si vedano in proposito le considerazioni da noi svolte nel *Rapporto* dell’anno scorso.

*Tab. 1 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 1999 e 2000. Maschi
(dati in migliaia)*

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	83	360	102	322	341	341	310	1.859
2. Forze di lavoro	53	226	67	210	220	215	215	1.205
2.1. Persone in cerca di occupazione	1	5	4	3	9	7	4	33
2.2. Occupati totali:	52	221	63	206	210	207	211	1.172
- agricoltura	1	12	6	13	13	12	8	65
- industria in senso stretto	20	88	17	91	54	76	103	450
- costruzioni	7	25	10	19	22	23	18	125
- totale industria	28	112	27	111	77	99	121	575
- altre attività	23	97	31	82	121	97	82	532
2.3. Occupati dipendenti:	35	150	40	131	139	132	143	770
- agricoltura	1	2	1	2	5	2	1	15
- industria	20	84	21	85	57	71	94	432
- altre attività	14	63	18	44	77	59	48	324
3. Non forze di lavoro:	30	135	34	113	122	126	95	655
- cercano lavoro non attivamente	1	2	1	1	2	2	1	9
- non cercano ma disp. a lavorare	3	8	2	10	7	4	9	41
- non disponibili	14	66	15	54	60	63	50	323
- non forze di lavoro > 64 anni	13	59	16	48	52	58	35	281
<i>2000</i>								
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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

*Tab. 2 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 1999 e 2000. Femmine
(dati in migliaia)*

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	94	382	110	339	365	360	330	1.979
2. Forze di lavoro	40	135	44	134	136	135	147	771
2.1. Persone in cerca di occupazione	3	9	6	6	16	11	6	56
2.2. Occupati totali:	37	126	38	128	121	125	141	715
- agricoltura	1	3	2	5	2	6	3	22
- industria in senso stretto	13	38	12	53	23	29	59	227
- costruzioni	0	2	1	0	2	0	1	6
- totale industria	13	40	13	54	25	29	60	233
- altre attività	23	83	23	70	94	90	78	460
2.3. Occupati dipendenti:	29	101	29	105	94	100	113	570
- agricoltura	0	1	1	1	0	2	0	5
- industria	12	34	11	48	21	27	53	205
- altre attività	17	67	17	56	73	71	60	360
3. Non forze di lavoro:	54	247	66	205	229	224	183	1.208
- cercano lavoro non attivamente	2	6	2	4	3	3	3	24
- non cercano ma disp. a lavorare	5	23	6	23	18	12	26	113
- non disponibili	22	123	34	99	122	127	97	625
- non forze di lavoro > 64 anni	25	94	25	78	85	82	57	447
<i>2000</i>								
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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

Tab. 3 – Forze di lavoro nelle province del Veneto. 1999 e 2000. Totale (dati in migliaia)

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
1. Popolazione 15 anni ed oltre	177	742	212	661	707	700	640	3.839
2. Forze di lavoro	93	360	111	344	356	350	362	1.976
2.1. Persone in cerca di occupazione	4	13	10	9	25	18	10	90
2.2. Occupati totali:	89	347	102	335	331	332	352	1.887
- agricoltura	2	15	8	18	16	17	11	87
- industria in senso stretto	33	125	29	144	77	105	162	676
- costruzioni	8	27	11	20	24	23	19	132
- totale industria	41	152	40	164	101	128	181	808
- altre attività	46	180	54	152	214	186	160	991
2.3. Occupati dipendenti:	64	251	69	236	233	231	256	1.340
- agricoltura	1	3	2	3	5	4	2	20
- industria	32	118	31	133	77	98	147	637
- altre attività	31	130	35	101	150	130	108	684
3. Non forze di lavoro:	84	382	101	317	351	350	278	1.863
- cercano lavoro non attivamente	2	8	3	6	5	5	4	32
- non cercano ma disp. a lavorare	8	31	8	33	25	15	34	154
- non disponibili	36	190	49	153	182	190	148	948
- non forze di lavoro > 64 anni	38	153	41	126	138	140	92	729
<i>2000</i>								
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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

Tab. 4 – Tassi di attività*, occupazione* e disoccupazione nelle province del Veneto. 1999 e 2000

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
<i>Maschi</i>								
Tasso di attività	63,9	62,7	66,2	65,1	64,3	63,0	69,3	64,8
Tasso di occupazione	62,3	61,4	62,5	64,0	61,6	60,9	68,0	63,0
Tasso di disoccupazione	2,4	2,0	5,6	1,6	4,2	3,3	1,9	2,8
% occ. industria/occ. totali	53,2	50,8	43,2	53,7	36,4	47,7	57,4	49,1
% occ. terziario/occ. totali	44,0	43,8	48,1	39,8	57,3	46,6	38,9	45,4
% occ. indipendenti/occ. totali	32,9	32,3	36,7	36,3	34,0	36,5	32,1	34,3
<i>Femmine</i>								
Tasso di attività	42,3	35,2	40,0	39,6	37,3	37,7	44,5	39,0
Tasso di occupazione	39,2	33,0	34,5	37,9	33,1	34,7	42,6	36,1
Tasso di disoccupazione	7,2	6,5	13,7	4,5	11,5	8,0	4,3	7,3
% occ. industria/occ. totali	35,7	31,7	33,1	41,7	20,6	23,7	42,6	32,6
% occ. terziario/occ. totali	62,3	65,7	60,7	54,5	77,5	71,9	55,2	64,3
% occ. indipendenti/occ. totali	21,7	19,3	24,7	18,4	22,3	20,0	19,5	20,2
<i>Totale</i>								
Tasso di attività	52,4	48,6	52,6	52,0	50,4	50,0	56,5	51,5
Tasso di occupazione	50,1	46,8	47,9	50,6	46,9	47,4	54,9	49,1
Tasso di disoccupazione	4,4	3,7	8,8	2,7	7,0	5,1	2,9	4,5
% occ. industria/occ. totali	45,9	43,9	39,4	49,1	30,6	38,7	51,5	42,8
% occ. terziario/occ. totali	51,6	51,7	52,8	45,4	64,7	56,1	45,4	52,5
% occ. indipendenti/occ. totali	28,2	27,6	32,2	29,5	29,7	30,3	27,1	29,0
<i>2000</i>								
<i>Maschi</i>								
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
<i>Femmine</i>								
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
<i>Totale</i>								
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

* calcolati sulla popolazione over 15 anni.

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtfi

Tab. 5 – Tassi di occupazione* per classi d'età nelle province del Veneto.
1999 e 2000

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
<i>Maschi</i>								
15-24	46.5	47.6	41.4	44.4	39.2	44.9	46.1	44.4
25-29	90.0	81.0	80.6	83.1	83.4	80.4	86.2	82.9
30-64	77.3	77.4	79.7	80.9	78.6	78.1	82.5	79.4
15-64	73.8	73.0	74.0	74.8	72.5	72.9	76.6	73.9
Totale	62.3	61.4	62.5	64.0	61.6	60.9	68.0	63.0
<i>Femmine</i>								
15-24	40.8	42.2	30.9	44.4	37.0	35.6	43.1	39.9
25-29	76.6	72.7	67.3	68.9	63.3	66.1	78.5	70.2
30-64	51.6	38.8	45.3	46.9	40.9	43.4	48.4	44.0
15-64	52.9	43.4	44.5	48.9	42.9	44.8	51.3	46.4
Totale	39.2	33.0	34.5	37.9	33.1	34.7	42.6	36.1
<i>Totale</i>								
15-24	43.9	45.0	35.3	44.4	38.2	40.3	44.6	42.2
25-29	83.4	77.1	74.3	76.6	73.2	73.2	82.1	76.7
30-64	64.3	58.2	62.9	64.1	59.8	60.9	65.6	61.8
15-64	63.4	58.5	59.2	62.1	57.9	58.9	64.0	60.3
Totale	50.1	46.8	47.9	50.6	46.9	47.4	54.9	49.1
<i>2000</i>								
<i>Maschi</i>								
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
<i>Femmine</i>								
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
<i>Totale</i>								
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

* 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.
1999 e 2000

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>1999</i>								
<i>Maschi</i>								
15-24	9.1	4.8	23.2	6.7	12.6	10.5	6.3	8.9
25-29	5.9	4.4	15.8	4.5	8.3	9.2	6.0	6.9
30-64	1.3	1.2	2.5	0.6	3.1	1.5	0.6	1.5
15-64	2.5	2.1	5.6	1.6	4.2	3.4	1.9	2.8
Totale	2.4	2.0	5.6	1.6	4.2	3.3	1.9	2.8
<i>Femmine</i>								
15-24	17.6	12.2	34.3	8.0	17.7	17.2	11.0	14.6
25-29	11.2	9.5	24.1	6.2	16.4	13.0	7.1	11.2
30-64	5.7	4.8	8.6	3.8	9.3	5.7	2.8	5.5
15-64	7.3	6.6	13.8	4.6	11.5	8.0	4.3	7.4
Totale	7.2	6.5	13.7	4.5	11.5	8.0	4.3	7.3
<i>Totale</i>								
15-24	12.9	8.3	29.2	7.3	15.0	13.5	8.6	11.7
25-29	8.4	6.8	19.9	5.3	12.1	11.0	6.5	8.9
30-64	3.2	2.4	4.7	1.8	5.3	3.0	1.4	2.9
15-64	4.5	3.7	8.9	2.7	7.1	5.2	2.9	4.6
Totale	4.4	3.7	8.8	2.7	7.0	5.1	2.9	4.5
<i>2000</i>								
<i>Maschi</i>								
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
<i>Femmine</i>								
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
<i>Totale</i>								
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

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, rtf

disoccupati e dalla contemporanea capacità del sistema economico di attrarre nel campo dell'occupazione quote consistenti di non forze di lavoro, intersecando e stimolando nuove disponibilità da parte dell'offerta, in particolare per quanto riguarda la componente femminile².

Le persone in cerca di occupazione risultano ormai attestate a 75mila unità, contro le oltre 100mila di pochi anni addietro. Tra le non forze di lavoro, la crescita della componente più anziana – riflesso delle dinamiche strutturali di invecchiamento della popolazione – è ampiamente compensata dal trend ormai consolidato di riduzione delle persone che non cercano lavoro attivamente (-15% rispetto al 1999), ma anche – e in ciò sembrerebbe possibile ravvisare un elemento di novità dell'ultimo anno – di quelle disponibili a lavorare a particolari condizioni (-5%).

E' così che gli occupati sono ormai prossimi ai due milioni di unità, mentre migliorano ulteriormente gli indicatori di partecipazione al lavoro e di occupazione, di circa cinque punti percentuali più elevati della media nazionale.

A livello infraregionale queste dinamiche non mutano tanto la gerarchia tra le province, che continua a trovare in Vicenza, Treviso e Belluno le realtà di maggiore forza, quanto piuttosto si riflettono in una attenuazione delle differenze interne, con un netto recupero dei contesti tradizionalmente contraddistinti da una minore brillantezza. Il range di oscillazione del tasso di partecipazione al lavoro si è ridotto dai quasi 8 punti che separavano Vicenza da Padova nel 1999, a poco più di 5 punti che marcano la distanza tra il 55,6% di Vicenza e il 50,3% di Venezia (la media veneta è di 52,2%); quello di occupazione, che a livello regionale supera il 50% (la media italiana è del 43%), trova ancora in queste ultime due province le polarità estreme, rispettivamente con il 54,3% e il 47,8%, con una riduzione della distanza di oltre un punto e mezzo percentuale.

Se la provincia di Venezia rappresenta da questo punto di vista il fanalino di coda della locomotiva veneta, Rovigo – che ancora nel 1998 presentava una maggiore vicinanza al profilo nazionale – è quella che segnala la migliore performance negli ultimi anni: il tasso di attività si attesta al 51,5% (oltre due punti sopra la media italiana) mentre quello di occupazione supera il 48% (rispetto al 43,8% registrato nel '98).

2. Sulle dinamiche recenti delle diverse componenti dell'offerta e sul ruolo in esse giocato dalla componente femminile si veda De Angelini, 2001.

L'insieme delle indicazioni sin qui tracciate, nel disegnare un quadro certamente positivo, lascia trasparire anche una situazione nella quale continuano ad aumentare i segnali di "scarsità" delle risorse cui sin qui ha potuto attingere l'economia regionale: da una parte il crescente ricorso a manodopera esterna (in primo luogo extracomunitaria) e la propensione a "catturare" nelle maglie del lavoro quote vieppiù consistenti di forze di lavoro potenziali e di inattivi disponibili a lavorare testimoniano le difficoltà presenti sul versante dell'offerta; dall'altra, il netto miglioramento degli indicatori occupazionali nelle aree territoriali sin qui rimaste ai margini dello sviluppo economico e produttivo è certamente anche l'esito dei processi di traboccamento verso contesti con maggiori disponibilità "ambientali": di manodopera, certamente, ma più in generale di aree utilizzabili e di reti infrastrutturali meno congestionate.

L'attenuazione delle differenze territoriali si registra anche in riferimento a due aggregati di genere, pur nel quadro delle asimmetrie che contraddistinguono la partecipazione femminile. La più diffusa presenza delle donne nel mercato del lavoro regionale si traduce in un tasso di attività che tocca ormai il 40% ed è in tutte le province al di sopra della media nazionale (35,8%), mentre il tasso di occupazione, pari al 37,6% (ben sette punti sopra la media nazionale), trova i valori più bassi a Padova e Venezia.

Anche i livelli della disoccupazione hanno continuato a segnalare una significativa riduzione. Vicenza e Treviso costituiscono ancora le situazioni migliori, abbondantemente al di sotto della soglia del 3%; qui, in particolare, la componente maschile nelle fasce d'età centrali (30-64 anni) mostra tassi specifici addirittura inferiori all'1%. Rovigo, che manifesta il tasso più elevato tra le province venete (6,6% rispetto al 3,7% medio regionale), ha ormai archiviato il valore a due cifre (10,8%) raggiunto nel 1997, mentre solo la componente femminile di questa provincia supera leggermente il dato nazionale complessivo (11,3% contro il 10,6%). Questi miglioramenti non riescono tuttavia a risolvere le maggiori difficoltà di inserimento al lavoro tradizionalmente manifestate dalle fasce più giovani dell'offerta polesana: il tasso di disoccupazione specifico sfiora il 21% per gli under 24 anni ed è pari al 15% per i giovani d'età compresa tra i 25-29 anni.

Nel complesso della regione, comunque, la disoccupazione giovanile è fortemente caratterizzata al femminile: con le sole eccezioni

di Belluno e Treviso, i tassi specifici delle classi di età più giovani sono sempre per le donne al di sopra del 10%.

La leggera flessione dell'occupazione industriale, che si registra ormai da alcuni anni, non manca di riguardare province a marcata specializzazione secondaria del tessuto produttivo, come Vicenza, ma le contrazioni maggiori interessano Padova, Verona e Venezia. Queste ultime due realtà sono quelle che presentano le quote più basse di occupazione industriale, rispettivamente pari al 35,7% e al 29,6% (rispetto a medie del 41,8% nella regione e del 32% nel Paese).

Risulta infine minore la variabilità della quota di occupazione indipendente sul totale, che oscilla tra il massimo di Padova (31%) e il minimo di Belluno (26%).

3. Le specializzazioni produttive e la struttura dell'occupazione dipendente

Per un approfondimento delle caratteristiche settoriali dell'occupazione, le informazioni disponibili nel nostro Paese derivano in larga parte dalla valorizzazione a fini conoscitivi di archivi amministrativi. Ciò comporta, inevitabilmente, restringere il campo di osservazione alla sola componente del lavoro alle dipendenze nel settore privato. Tra le fonti disponibili la scelta quest'anno torna ad essere costituita dalla fonte Inps³, per quanto il livello di aggiornamento possa risultare insoddisfacente. Nella tab. 7 è riportata la distribuzione per settore e provincia dei dipendenti al 1994 e al 1998.

A livello aggregato viene confermata la marcata specializzazione industriale delle due province dell'area centrale, Vicenza e Treviso, nelle quali quasi il 70% dei dipendenti lavora in imprese del secondario. Solo a Venezia, il terziario privato copre oltre la metà dell'occupazione (il 53%), mentre in una posizione intermedia troviamo le province di Padova e Verona, nelle quali il peso delle attività di servizio concentrate nei due capoluoghi condiziona il profilo complessivo e, come vedremo, le performance recenti.

3. Ricordiamo che lo scorso anno, data la mancata diffusione di nuovi aggiornamenti da parte dell'Inps, si era scelto di far ricorso ai dati pubblicati nell'ambito del Progetto Excelsior, gestito dall'Unioncamere.

Tab. 7 – Dipendenti per settore e provincia: dinamica 1994-1998

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Veneto</i>
<i>A. 1994</i>								
Energia, gas, acqua	5	523	199	136	733	935	469	3.000
Ind. estrattive e chimiche	992	7.847	1.604	7.635	7.685	11.596	13.330	50.689
Industrie manif. dei metalli	19.165	35.873	5.185	37.686	18.824	25.422	56.814	198.969
Altre ind. manifatturiere	5.060	47.230	12.566	68.937	28.360	46.943	67.242	276.338
Industrie per l'edilizia	4.725	10.675	4.013	11.203	12.117	10.798	11.181	64.712
Commercio, pubbl. es. e alb.	8.056	34.640	5.165	21.011	37.756	30.274	24.673	161.575
Trasporto e comunicazioni	1.202	12.083	868	3.335	10.982	5.757	3.800	38.027
Credito e assicurazione	1.585	16.999	1.987	9.603	11.717	18.115	8.925	68.931
Servizi pubblici e privati	2.904	10.529	2.033	7.658	8.003	9.639	7.753	48.519
Totale	43.694	176.399	33.620	167.204	136.177	159.479	194.187	910.760
<i>B. 1996</i>								
Energia, gas, acqua	9	602	234	48	839	925	541	3.198
Ind. estrattive e chimiche	987	8.443	1.515	8.262	7.420	11.910	13.581	52.118
Industrie manif. dei metalli	22.329	38.482	6.167	41.492	20.897	26.708	62.100	218.175
Altre ind. manifatturiere	4.952	45.402	12.381	70.142	28.405	47.873	67.265	276.420
Industrie per l'edilizia	4.622	10.030	4.131	10.997	12.438	10.683	10.917	63.818
Commercio, pubbl. es. e alb.	7.567	36.742	5.294	22.190	40.790	32.989	26.422	171.994
Trasporto e comunicazioni	1.241	5.313	750	3.771	11.380	6.681	4.342	33.478
Credito e assicurazione	1.644	17.961	2.077	9.896	11.888	20.067	9.560	73.093
Servizi pubblici e privati	3.153	11.493	2.098	8.455	8.464	10.268	8.452	52.383
Totale	46.504	174.468	34.647	175.253	142.521	168.104	203.180	944.677
<i>C. 1998</i>								
Energia, gas, acqua	24	658	251	98	586	892	610	3.119
Ind. estrattive e chimiche	1.013	8.472	1.564	8.844	7.186	11.848	14.122	53.049
Industrie manif. dei metalli	23.564	42.117	6.945	44.449	22.224	28.750	66.792	234.841
Altre ind. manifatturiere	4.524	44.376	11.852	69.646	27.426	44.786	66.724	269.334
Industrie per l'edilizia	4.150	10.403	4.130	11.420	13.061	10.758	10.974	64.896
Commercio, pubbl. es. e alb.	7.607	38.244	5.173	23.936	46.537	37.143	28.835	187.475
Trasporto e comunicazioni	1.164	5.706	882	4.300	11.710	7.982	4.929	36.673
Credito e assicurazione	1.750	20.478	2.308	10.963	12.513	21.563	10.414	79.989
Servizi pubblici e privati	3.245	11.706	2.350	9.202	9.114	11.069	9.444	56.130
Totale	47.041	182.160	35.455	182.858	150.357	174.791	212.844	985.506
<i>D. Var. % 1998-1994</i>								
Energia, gas, acqua	380,0	25,8	26,1	-27,9	-20,1	-4,6	30,1	4,0
Ind. estrattive e chimiche	2,1	8,0	-2,5	15,8	-6,5	2,2	5,9	4,7
Industrie manif. dei metalli	23,0	17,4	33,9	17,9	18,1	13,1	17,6	18,0
Altre ind. manifatturiere	-10,6	-6,0	-5,7	1,0	-3,3	-4,6	-0,8	-2,5
Industrie per l'edilizia	-12,2	-2,5	2,9	1,9	7,8	-0,4	-1,9	0,3
Commercio, pubbl. es. e alb.	-5,6	10,4	0,2	13,9	23,3	22,7	16,9	16,0
Trasporto e comunicazioni	-3,2	-52,8	1,6	28,9	6,6	38,6	29,7	-3,6
Credito e assicurazione	10,4	20,5	16,2	14,2	6,8	19,0	16,7	16,0
Servizi pubblici e privati	11,7	11,2	15,6	20,2	13,9	14,8	21,8	15,7
Totale	7,7	3,3	5,5	9,4	10,4	9,6	9,6	8,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Per quanto riguarda i mutamenti registrati nel periodo osservato, l'elemento di maggior rilievo è rappresentato, oltre che dalla attesa crescita delle attività di servizio, dai mutamenti interni al secondario. È infatti cresciuto considerevolmente il peso del metalmeccanico, che nel 1998 – con un incremento di oltre 20mila dipendenti in quattro anni – rivela una consistenza occupazionale comparabile con il complesso dell'industria manifatturiera tradizionale. Dal punto di vista territoriale l'industria metalmeccanica prevale ormai a Vicenza, oltre che a Belluno. Le variazioni relative maggiori riguardano comunque la provincia di Rovigo (+34%) – a conferma della maggiore vitalità registrata di recente – e quella di Belluno (+23%).

A livello regionale non emergono invece segnali di particolare vitalità dell'edilizia (+0,3%), seppure questo dato media situazioni di flessione occupazionale anche consistenti (Belluno, Padova e Vicenza) con altre di espansione (Venezia, Rovigo e Treviso).

La maggiore crescita occupazionale del terziario (+13%) segue le linee di specializzazione dei diversi contesti territoriali. Le attività creditizio-assicurative mostrano le migliori performance nelle province di Padova e Verona, trainate dalla matrice terziario-direzionale dei due capoluoghi. Venezia e ancora Verona, si distinguono per i maggiori incrementi del comparto turistico-commerciale. Un innalzamento della dotazione di servizi alla persona contraddistingue principalmente Treviso e Vicenza che, insieme a Verona, vedono anche acquisire una maggiore centralità delle funzioni logistiche, con la crescita dell'occupazione nelle imprese di trasporto e comunicazione.

Infine, la tab. 8 propone, sulla base di dati elaborati dalla Svimez la distribuzione dei dipendenti della Pubblica amministrazione in servizio al primo gennaio 1998. Nel Veneto risultavano occupati 216mila dipendenti, equamente distribuiti tra settore statale da una parte e sanità e autonomie locali dall'altra. Il peso dei dipendenti pubblici sulla popolazione residente mostra una minore incidenza nella nostra regione rispetto alla media del Paese (48,3‰ contro 57,3‰). Costituisce una eccezione la provincia di Belluno, l'unica a superare il valore medio nazionale (con quasi il 59‰), soprattutto in riferimento alla scuola e alla sanità; un dato giustificato in larga misura dalla particolare configurazione orografica del territorio provinciale, con caratteristiche prevalentemente montane e una minore densità di popolazione che richiedono comunque una rete di servizi distribuita.

Al lato opposto si situa la provincia di Treviso, con un'incidenza pari al 42,4%, largamente inferiore anche alla media veneta. Ciò avviene, assieme a Vicenza, anche in riferimento al comparto della sanità, che vede il Veneto superare, seppur di poco, lo standard nazionale.

Tab. 8 – Dipendenti della Pubblica amministrazione in servizio al 1° gennaio 1998

	Settore statale			Settore non statale			Totale
	Scuola	Ministe- ri e altre ammin.	Totale	Sanità	Auton. locali	Totale	
<i>Val. assoluti</i>							
Belluno	3.702	1.989	5.691	3.571	3.198	6.769	12.460
Padova	13.110	6.195	19.305	10.605	8.564	19.169	38.474
Rovigo	4.433	2.562	6.995	3.098	2.907	6.005	13.000
Treviso	12.093	5.410	17.503	8.198	6.961	15.159	32.662
Venezia	12.445	9.209	21.654	10.158	14.000	24.158	45.812
Verona	11.586	5.908	17.494	10.689	9.322	20.011	37.505
Vicenza	12.967	5.561	18.528	8.966	8.597	17.563	36.091
Veneto	70.336	36.834	107.170	55.285	53.549	108.834	216.004
Italia	992.826	676.627	1.669.453	672.281	956.503	1.628.784	3.298.237
<i>Inc. % su 1.000 abitanti</i>							
Belluno	17,5	9,4	26,9	16,9	15,1	32,0	58,9
Padova	15,6	7,4	22,9	12,6	10,2	22,8	45,7
Rovigo	18,1	10,5	28,6	12,7	11,9	24,6	53,1
Treviso	15,7	7,0	22,7	10,7	9,0	19,7	42,4
Venezia	15,3	11,3	26,6	12,5	17,2	29,7	56,3
Verona	14,3	7,3	21,6	13,2	11,5	24,7	46,3
Vicenza	16,7	7,2	23,9	11,6	11,1	22,7	46,6
Veneto	15,7	8,2	24,0	12,4	12,0	24,4	48,3
Italia	17,2	11,8	29,0	11,7	16,6	28,3	57,3

Fonte: elab. Svimez (2000) su dati Istituto Tagliacarne-Ragioneria generale

4. Le tendenze in atto

Un'utile fonte, esclusiva per molti aspetti, quando si cerca di individuare le tendenze in atto nel mercato del lavoro a dimensione locale, è rappresentata dai dati desumibili dagli archivi dei Centri per l'Impiego, già Sezioni circoscrizionali del Ministero del lavoro, ove sono registrati – tra le altre numerose informazioni – i flussi di ingresso e di uscita dal mercato del lavoro dipendente privato e quelli

relativi alla disoccupazione amministrativa (gli iscritti alle liste di disoccupazione). L'uso di strumenti informatici per la gestione delle informazioni amministrative (in questo momento, come già accennato, in fase di ulteriore evoluzione) rende disponibile una grande quantità di dati. La loro utilizzazione dipende in maniera stringente dalla qualità complessiva del lavoro di *data entry* – accuratezza e tempestività dello stesso – e non è quindi rara la presenza di problemi⁴ che nella fase di passaggio che si sta attualmente vivendo risultano particolarmente evidenti per alcuni territori.

Si è deciso di rendere comunque disponibili tutte le informazioni con un'accettabile coerenza interna e continuità rispetto alle serie storiche, omettendo quelle che si conoscono contenere rilevanti incompletezze, frutto dei problemi organizzativi presenti in ambito locale.

Guardando all'insieme dei dati si ha conferma dell'andamento congiunturale che si mantiene positivo, rinforzando l'immagine di un'economia in fase espansiva che riesce a garantire rilevanti *performance* anche sul versante occupazionale. Si riduce il numero degli iscritti al collocamento, mentre l'impiego di forme contrattuali flessibili si conferma essere divenuto un dato strutturale del sistema occupazionale regionale.

4.1 *Gli iscritti al collocamento*

Per quanto concerne l'informazione riferita agli iscritti al collocamento si sono potuti presentare i dati di tutte le circoscrizioni ed anche i rispettivi totali provinciali, data la maggiore tenuta di questo tipo d'informazione rispetto a quella sui flussi di assunzione e cessazione. È evidente che per le realtà ove esistono gravi ritardi nelle imputazioni delle comunicazioni di entrata/uscita (Venezia, Padova, Affi) è da attendersi una sovrastima degli iscritti, per la presenza tra essi anche di coloro che possono aver trovato un impiego, ma il cui movimento non è stato ancora registrato.

4. Si veda la nota 7 nel saggio di B. Anastasia sulle tendenze generali del mercato del lavoro in questo stesso *Rapporto*.

Tab. 9 – Iscritti al collocamento per Centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre del 1999 e del 2000. Totale

	1999			2000			
	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	Iscritti occupati	Totale	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	Iscritti occupati	Totale	di cui extraco- munitari
Belluno	3.516	483	3.999	2.558	489	3.047	120
Agordo	828	426	1.254	635	152	787	23
Calalzo	1.752	467	2.219	1.150	371	1.521	86
Feltre	1.861	288	2.149	1.514	352	1.866	160
Padova	14.610	1.051	15.661	14.636	1.044	15.680	1.303
Cittadella	2.746	246	2.992	2.278	543	2.821	205
Monselice	5.901	475	6.376	4.613	891	5.504	129
Camposanpiero	1.899	248	2.147	3.469	572	4.041	503
Este	3.870	280	4.150	3.115	456	3.571	131
Piove di Sacco	3.124	292	3.416	2.691	481	3.172	82
Rovigo	7.361	527	7.888	6.507	927	7.434	146
Adria	6.189	315	6.504	5.602	523	6.125	85
Badia	3.318	168	3.486	2.685	403	3.088	156
Treviso	11.209	1.301	12.510	9.608	2.015	11.623	1.089
Castelfranco	4.004	519	4.523	3.496	837	4.333	748
Conegliano	3.302	467	3.769	2.790	605	3.395	412
Montebelluna	3.281	403	3.684	2.789	553	3.342	675
Oderzo	2.367	304	2.671	1.987	662	2.649	326
Pieve di Soligo	988	137	1.125	838	152	990	290
Vittorio Veneto	1.919	247	2.166	1.682	286	1.968	181
Venezia	20.549	1.981	22.530	19.938	1.344	21.282	1.650
Chioggia	5.836	315	6.151	4.683	613	5.296	48
Dolo	5.733	553	6.286	3.997	1.091	5.088	207
Mirano	5.862	716	6.578	4.970	991	5.961	190
Portogruaro	6.853	490	7.343	5.809	1.292	7.101	262
San Donà	8.180	503	8.683	7.903	1.442	9.345	558
Verona	23.935	2.177	26.112	21.837	3.132	24.969	3.397
Affi	4.982	229	5.211	3.781	409	4.190	600
Bovolone	3.275	262	3.537	2.443	423	2.866	285
Legnago	5.573	464	6.037	4.573	661	5.234	412
San Bonifacio	5.831	466	6.297	3.754	410	4.164	363
Villafranca	4.701	367	5.068	4.395	703	5.098	385
Vicenza	9.023	1.053	10.076	5.339	1.365	6.704	879
Arzignano	2.500	230	2.730	1.053	291	1.344	248
Asiago	887	198	1.085	651	168	819	33
Bassano	4.225	512	4.737	3.841	618	4.459	464
Lonigo	2.394	282	2.676	2.074	392	2.466	286
Schio	2.559	335	2.894	1.744	530	2.274	271
Thiene	2.806	315	3.121	1.813	399	2.212	233
Valdagno	2.097	217	2.314	1.412	313	1.725	205
Belluno	7.957	1.664	9.621	5.857	1.364	7.221	389
Padova	32.150	2.592	34.742	30.802	3.987	34.789	2.353
Rovigo	16.868	1.010	17.878	14.794	1.853	16.647	387
Treviso	27.070	3.378	30.448	23.190	5.110	28.300	3.721
Venezia	53.013	4.558	57.571	47.300	6.773	54.073	2.915
Verona	48.297	3.965	52.262	40.783	5.738	46.521	5.442
Vicenza	26.491	3.142	29.633	17.927	4.076	22.003	2.619
Totale	211.846	20.309	232.155	180.653	28.901	209.554	17.826

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

Tab. 10 – Iscritti al collocamento per Centro per l'impiego. Stock al 31 dicembre del 1999 e del 2000. Femmine

	1999			2000			
	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	Iscritti occupati	Totale	Disoccupati e in cerca di prima occupazione	Iscritti occupati	Totale	di cui extraco- munitari
Belluno	2.075	373	2.448	1.496	319	1.815	56
Agordo	391	250	641	282	102	384	16
Calalzo	983	288	1.271	615	237	852	31
Feltre	1.065	190	1.255	857	247	1.104	60
Padova	9.261	674	9.935	8.796	689	9.485	529
Cittadella	1.882	181	2.063	1.618	389	2.007	89
Monselice	3.899	370	4.269	3.110	610	3.720	36
Camposanpiero	1.286	174	1.460	2.132	405	2.537	203
Este	2.590	217	2.807	2.128	328	2.456	57
Piove di Sacco	2.016	238	2.254	1.762	350	2.112	31
Rovigo	5.044	398	5.442	4.543	632	5.175	82
Adria	4.014	216	4.230	3.808	371	4.179	48
Badia	2.219	125	2.344	1.873	243	2.116	65
Treviso	6.890	981	7.871	5.828	1.325	7.153	484
Castelfranco	2.363	367	2.730	2.036	562	2.598	269
Conegliano	2.009	325	2.334	1.623	378	2.001	165
Montebelluna	1.992	292	2.284	1.642	347	1.989	197
Oderzo	1.437	209	1.646	1.256	432	1.688	152
Pieve di Soligo	604	90	694	457	85	542	90
Vittorio Veneto	1.166	174	1.340	984	157	1.141	76
Venezia	11.322	1.462	12.784	10.272	962	11.234	443
Chioggia	3.488	213	3.701	3.044	390	3.434	30
Dolo	3.587	377	3.964	2.496	757	3.253	77
Mirano	3.641	554	4.195	3.023	739	3.762	90
Portogruaro	4.522	337	4.859	3.822	886	4.708	160
San Donà	5.314	346	5.660	5.062	992	6.054	255
Verona	15.281	1.504	16.785	13.756	2.213	15.969	1.694
Affi	3.067	149	3.216	2.281	298	2.579	260
Bovolone	2.080	206	2.286	1.575	302	1.877	117
Legnago	3.484	353	3.837	2.895	441	3.336	150
San Bonifacio	3.714	347	4.061	2.511	299	2.810	150
Villafranca	3.197	274	3.471	2.930	503	3.433	215
Vicenza	5.569	774	6.343	3.515	991	4.506	470
Arzignano	1.533	170	1.703	733	206	939	104
Asiago	508	134	642	418	113	531	15
Bassano	2.691	339	3.030	2.579	435	3.014	234
Lonigo	1.460	211	1.671	1.333	298	1.631	182
Schio	1.654	250	1.904	1.159	375	1.534	148
Thiene	1.842	233	2.075	1.256	271	1.527	136
Valdagno	1.407	159	1.566	981	238	1.219	119
Belluno	4.514	1.101	5.615	3.250	905	4.155	163
Padova	20.934	1.854	22.788	19.546	2.771	22.317	945
Rovigo	11.277	739	12.016	10.224	1.246	11.470	195
Treviso	16.461	2.438	18.899	13.826	3.286	17.112	1.433
Venezia	31.874	3.289	35.163	27.719	4.726	32.445	1.055
Verona	30.823	2.833	33.656	25.948	4.056	30.004	2.586
Vicenza	16.664	2.270	18.934	11.974	2.927	14.901	1.408
Totale	132.547	14.524	147.071	112.487	19.917	132.404	7.785

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

Anche se il dlgs 181/2000 ha cercato di legare più strettamente il concetto di disoccupato con quello di iscritto al collocamento⁵, richiedendo una dichiarazione di “disponibilità immediata al lavoro” a coloro che si presentano agli sportelli dei Centri per l’impiego, è chiaro che quest’ultima condizione non coincide con lo stato di disoccupazione così come può essere rilevato dall’Istat: da un lato può sottostimare quel dato – non tutti i disoccupati si iscrivono –, dall’altro lo può sovrastimare – non si è ancora in grado di valutare se effettivamente tutti gli iscritti cercano lavoro⁶. Una valutazione della consistenza della lista risulta comunque utile nel tempo per apprezzare le tendenze in atto, dato che il fenomeno non è disgiunto dalle congiunture economiche, anche se condizionato dai possibili interventi legislativi.

Al 31.12.2000 lo stock di iscritti registrava, rispetto all’anno precedente, una significativa contrazione valutabile attorno al 10% e raggiungeva il totale complessivo di 209.554 unità (tabb. 9-10). La contrazione è stata comune a tutte le province, più evidente a Vicenza e Belluno dove ha superato il 25%, meno nelle altre dove è variata tra il 6 e l’11%; assolutamente irrilevante a Padova, dove i valori sono restati praticamente invariati. In questo caso risulta evidente l’effetto generato dall’intervento legislativo precedentemente menzionato e soprattutto dalle diverse modalità con le quali si è avviata localmente l’attivazione. Se si scende a livello circoscrizionale le differenze si dilatano e macroscopici risultano gli effetti dovuti alle modalità operative: nella generalizzata riduzione degli iscritti brilla Arzignano (-51%) con accanto Agordo (-37%) e S. Bonifacio (-4%); non pochi dubbi vengono sollevati, tra il ristretto gruppo di segni

5. La principale novità del decreto consiste (oltre che nella modifica della durata degli impieghi temporanei che consentono il mantenimento dell’iscrizione) proprio in questa stretta correlazione che viene stabilita tra la condizione di “iscritto al collocamento” e quella di “persona in cerca di lavoro”; la sovrapposibilità dei termini viene stabilita dalla necessaria “disponibilità” dell’iscritto ad accettare una proposta di lavoro fattagli dal Servizio. Storicamente l’Italia ha avuto un atteggiamento assai permissivo rispetto all’autodefinizione amministrativa di disoccupato. Un cambiamento al riguardo – che costituisce indubbiamente un’innovazione politico sociale – può essere giustificato solo da un incremento di servizi reali, sussidi e incentivi, tali da legittimare un maggior controllo sulla condizione di disoccupato.

6. L’attuazione dei previsti colloqui di orientamento e soprattutto della successiva proposta o di impiego o di frequentazione di corsi di formazione/riqualificazione (unico momento in cui, con certezza, potrà essere valutata la concreta disponibilità dei soggetti) non è nei fatti ancora decollata.

positivi (Padova, S. Donà, Villafranca, tutti con valori inferiori al 10%) dalla crescita registrata a Camposampiero: +88%.

La parte più cospicua degli iscritti è ancora rappresentata da donne (63%), ad evidenziare una differenza di genere persistente e marcata rispetto alle opportunità occupazionali offerte dal mercato. La migliore situazione provinciale è a Belluno (58% degli iscritti), mentre le maggiori difficoltà si palesano a Rovigo (69%). La “maglia rosa”, sotto tutti i punti di vista, spetta comunque ad Agordo, unica circoscrizione dove la componente femminile rappresenta meno della metà (49%) degli iscritti.

Notevole è l'incremento di coloro che sono occupati ma mantengono il diritto all'iscrizione⁷, 14% del totale (15% tra le donne), e che non appartengono quindi alla platea dei disoccupati veri e propri. La loro presenza è percentualmente molto varia all'interno delle liste dei diversi territori, con ampie oscillazioni non sempre collegate all'esistenza in loco di fenomeni di lavoro tipicamente stagionale: si va da quote superiori al 20% (Oderzo, Calalzo, Dolo, Arzignano, Asiago, Schio) a percentuali appena superiori al 5% (Venezia, Adria, Padova).

La presenza extracomunitaria, in forte espansione nel mercato del lavoro regionale, trova conferma anche all'interno delle liste di collocamento, dove passa dal 6% del '99 all'8,5% del 2000 con un incremento del 26% (da 14.106 a 17.826 soggetti). Come i tempi di permanenza nelle liste di disoccupazione tendono a dimostrare, e lo vedremo tra breve, la presenza cospicua è strettamente collegata alla mobilità occupazionale, che vede questo segmento di manodopera “transitare” con maggiore frequenza da una condizione all'altra. A livello provinciale la quota più rilevante di iscritti è riscontrabile a Treviso (13%), la più modesta a Rovigo (2,3%); nelle circoscrizioni concentrazioni significative si evidenziano nel trevigiano a Pieve di Soligo (29,3%), Montebelluna (20,2%) e Castelfranco (17,3%), come pure nel vicentino ad Arzignano (18,5%). Il punto più basso di presenza è a Chioggia, con percentuale inferiore all'1%. Tra le donne, rispecchiando quelle che sono le caratteristiche prevalenti dell'immigrazione in regione, la presenza tra le iscritte si riduce al 6% (sono comunque il 16,6% a Pieve di Soligo).

7. Con la vecchia normativa (che al 31 dicembre trovava, immaginiamo, ancora larga applicazione) sono coloro che hanno lavorato a tempo determinato per meno di 4 mesi nell'anno solare o che risultano occupati a part time per meno di 20 ore settimanali.

Tab. 11 – Iscritti disoccupati e in cerca di prima occupazione per Centro per l'impiego e per durata. Stock al 31 dicembre 2000. Totale

	<6 mesi	6 -12 mesi	12-24 mesi	>24 mesi	Totale
Belluno	1.680	246	235	397	2.558
Agordo	501	42	41	51	635
Calalzo	769	91	172	118	1.150
Feltre	891	161	162	300	1.514
Padova	7.039	1.889	2.279	3.429	14.636
Cittadella	1.076	292	297	613	2.278
Monselice	2.043	605	672	1.293	4.613
Camposanpiero	1.666	702	548	553	3.469
Este	1.289	369	535	922	3.115
Piove di Sacco	1.160	272	453	806	2.691
Rovigo	2.335	683	1.137	2.352	6.507
Adria	2.570	475	741	1.816	5.602
Badia	1.203	288	396	798	2.685
Treviso	4.135	2.040	1.122	2.311	9.608
Castelfranco	1.734	867	365	530	3.496
Conegliano	1.625	484	286	395	2.790
Montebelluna	1.386	603	343	457	2.789
Oderzo	1.009	410	208	360	1.987
Pieve di Soligo	460	176	76	126	838
Vittorio Veneto	889	304	180	309	1.682
Venezia	7.031	7.167	2.230	3.510	19.938
Chioggia	1.696	1.120	672	1.195	4.683
Dolo	1.307	1.079	637	974	3.997
Mirano	1.977	1.051	655	1.287	4.970
Portogruaro	3.535	1.046	541	687	5.809
San Donà	4.679	1.446	869	909	7.903
Verona	5.590	3.760	6.435	6.052	21.837
Affi	1.586	1.337	467	391	3.781
Bovolone	958	548	381	556	2.443
Legnago	1.902	869	627	1.175	4.573
San Bonifacio	1.348	779	644	983	3.754
Villafranca	1.314	709	1.263	1.109	4.395
Vicenza	1.867	1.473	734	1.265	5.339
Arzignano	441	153	192	267	1.053
Asiago	285	118	120	128	651
Bassano	1.077	765	1.202	797	3.841
Lonigo	683	350	642	399	2.074
Schio	648	452	282	362	1.744
Thiene	674	493	303	343	1.813
Valdagno	546	349	165	352	1.412
Belluno	3.841	540	610	866	5.857
Padova	14.273	4.129	4.784	7.616	30.802
Rovigo	6.108	1.446	2.274	4.966	14.794
Treviso	11.238	4.884	2.580	4.488	23.190
Venezia	20.225	12.909	5.604	8.562	47.300
Verona	12.698	8.002	9.817	10.266	40.783
Vicenza	6.221	4.153	3.640	3.913	17.927
Totale	74.604	36.063	29.309	40.677	180.653

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

Tab. 12 – Iscritti disoccupati e in cerca di prima occupazione per Centro per l'impiego e per durata. Stock al 31 dicembre 2000. Femmine

	<6 mesi	6 -12 mesi	12-24 mesi	>24 mesi	Totale
Belluno	893	158	157	288	1.496
Agordo	208	22	24	28	282
Calalzo	362	57	119	77	615
Feltre	440	106	100	211	857
Padova	3.642	1.178	1.527	2.449	8.796
Cittadella	686	211	218	503	1.618
Monselice	1.254	415	444	997	3.110
Camposanpiero	908	412	390	422	2.132
Este	794	257	389	688	2.128
Piove di Sacco	621	201	311	629	1.762
Rovigo	1.368	479	839	1.857	4.543
Adria	1.442	361	551	1.454	3.808
Badia	735	220	298	620	1.873
Treviso	2.271	1.194	734	1.629	5.828
Castelfranco	870	514	251	401	2.036
Conegliano	853	270	192	308	1.623
Montebelluna	728	349	243	322	1.642
Oderzo	575	263	134	284	1.256
Pieve di Soligo	208	107	47	95	457
Vittorio Veneto	457	177	120	230	984
Venezia	3.470	3.195	1.259	2.348	10.272
Chioggia	1.101	698	445	800	3.044
Dolo	756	621	437	682	2.496
Mirano	1.091	612	422	898	3.023
Portogruaro	2.333	638	358	493	3.822
San Donà	2.988	869	557	648	5.062
Verona	3.336	2.285	3.919	4.216	13.756
Affi	978	750	294	259	2.281
Bovolone	581	348	250	396	1.575
Legnago	1.115	539	401	840	2.895
San Bonifacio	855	465	439	752	2.511
Villafranca	872	471	788	799	2.930
Vicenza	1.149	923	496	947	3.515
Arzignano	262	116	140	215	733
Asiago	171	69	83	95	418
Bassano	670	484	802	623	2.579
Lonigo	405	234	384	310	1.333
Schio	394	270	211	284	1.159
Thiene	452	305	218	281	1.256
Valdagno	347	227	120	287	981
Belluno	1.903	343	400	604	3.250
Padova	7.905	2.674	3.279	5.688	19.546
Rovigo	3.545	1.060	1.688	3.931	10.224
Treviso	5.962	2.874	1.721	3.269	13.826
Venezia	11.739	6.633	3.478	5.869	27.719
Verona	7.737	4.858	6.091	7.262	25.948
Vicenza	3.850	2.628	2.454	3.042	11.974
Totale	42.641	21.070	19.111	29.665	112.487

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

Un ulteriore apporto di conoscenza riguardo allo stato di disoccupazione viene sicuramente dalla valutazione della durata di tale condizione. I dati a disposizione (tabb. 11-12) riescono finalmente a descrivere il fenomeno non in funzione dell'aspetto amministrativo (da quanto si mantiene il diritto a restare nelle liste) ma rispetto alla reale assenza di qualsiasi attività di lavoro configurabile come un rapporto di lavoro subordinato.

Gli "iscritti di lunga durata", cioè coloro che da oltre un anno non risulta abbiano mai lavorato (niente tempo determinato e niente part time) sono a livello regionale il 39% del totale (70mila individui, di cui il 70% donne) con una secca diminuzione rispetto al dato fornito l'anno precedente che riguardava però la disoccupazione amministrativa: allora i presenti in lista da oltre un anno erano risultati 118mila. Pur tenuto conto della generale diminuzione degli iscritti⁸, sembra di poter dire che un metodo più realistico di misurazione basti a cambiare significativamente le prospettive sui fenomeni. Le migliori condizioni a livello provinciale si registrano a:

- Belluno, dove gli "iscritti di lunga durata" scendono al 25% (le femmine al 31%) e dove la percentuale di individui con disoccupazione inferiore ai 6 mesi è pari al 66% del totale;
- Treviso dove il valore medio è pari al 30% (donne al 36%) e con i disoccupati da meno di sei mesi al 48%.

Le province con le più lunghe presenze in lista sono Rovigo e Verona, entrambe con il 49%, valore che sale rispettivamente al 55% e al 51% per la componente femminile.

A livello circoscrizionale, come immaginabile, le situazioni si articolano ulteriormente, ma le condizioni migliori restano di pertinenza del bellunese (Agordo col 79% degli iscritti che risulta disoccupato da meno di sei mesi e col 14% da più di un anno) e del trevigiano, con un buon risultato anche delle zone a forte stagionalità estiva del Veneto Orientale, S. Donà e Portogruaro.

Il confronto tra le durate della disoccupazione della componente autoctona e di quella immigrata evidenzia ciò che precedentemente si era accennato, cioè la maggiore mobilità occupazionale che contradd-

8. Una parte di responsabilità nella riduzione degli iscritti di lunga durata può essere anche imputabile ai primi effetti dell'applicazione del dlgs 181/2000 che tende a "scremare" le liste dai presenti per motivi diversi dalla effettiva ricerca di lavoro. Sui diversi criteri di misurazione della durata di disoccupazione si veda anche Anastasia et al., 2000.

distingue quest'ultima: ben il 56% degli extracomunitari ha una permanenza in lista inferiore ai sei mesi rispetto al 41% del totale e solo il 21% è presente da più di un anno (contro il 39%). La presenza in lista diviene comunemente uno "stato di transizione" tra un'occupazione e l'altra e solo per una parte minoritaria (il 47% della quale è rappresentato da donne) si prolunga nel tempo, evidenziando reali difficoltà di inserimento o l'esistenza di situazioni particolari.

4.2 Flussi e saldi occupazionali

In questa sezione si è preferito escludere la valutazione dei dati relativi alle sezioni di Affi, Padova e Venezia (in altra parte del volume *stimati*, al fine di consentire la ricostruzione del quadro regionale) perché chiaramente inadeguati a fornire una descrizione delle tendenze in atto territorialmente. La scelta fatta ha comportato, in tre casi, anche l'impossibilità di ricostruire compiutamente i totali provinciali che non verranno perciò commentati.

La conferma della buona condizione della situazione occupazionale regionale viene dall'analisi dei flussi di ingresso e uscita dal mercato del lavoro. Il saldo per il 2000⁹, pari a 76mila unità segna un aumento del 18% rispetto a quello registrato nel 1999 ed è la somma di risultati territoriali tutti di segno positivo (tabb. 13-16), che hanno interessato sia la componente maschile che quella femminile.

I migliori saldi occupazionali, in valori assoluti, si registrano in provincia di Treviso (12.782) e Vicenza (11.807), mentre valutati in quota percentuale sul totale delle assunzioni spiccano i risultati (superiori al 20%) di Villafranca, Verona, Legnago, Portogruaro e S. Donà. Meno pronunciati percentualmente gli incrementi occupazionali a Calalzo, Adria, Dolo e Asiago.

Una elevata mobilità da azienda ad azienda, rilevabile tramite i passaggi diretti¹⁰ – indicatori di un mercato del lavoro particolarmente effervescente che offre ampi margini di "manovra" alla manodopera in cerca di migliore collocazione –, si riscontra a Pieve di

9. Si utilizzano in questo caso i dati frutto della stima eseguita sulle annate 1999 e 2000. Si veda ancora la nota 7 del saggio di Anastasia già citato.

10. Vengono così definiti i cambi di azienda, con chiusura di un rapporto e apertura di un altro, che non comportano nessun giorno di disoccupazione per i lavoratori interessati.

Tab. 13 – Assunzioni per tipologia contrattuale e Centro per l'impiego.
Anno 2000. Totale

	Tempo indeter- minato	Appren- distato	Cfl	Tempo deter- minato	Totale	di cui: part- time	extraco- munitari	pass. diretti
Belluno	3.831	1.388	283	5.527	11.029	1.385	948	1.075
Agordo	1.223	469	214	2.375	4.281	339	269	124
Calalzo	2.321	1.034	47	4.964	8.366	876	562	304
Feltre	1.719	877	98	2.674	5.368	573	456	299
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cittadella	5.175	1.773	326	3.409	10.683	994	1.956	1.306
Monselice	2.357	1.046	117	3.782	7.302	856	487	423
Camposanpiero	2.453	1.081	233	1.674	5.441	502	1.104	233
Este	1.860	866	222	2.209	5.157	516	503	304
Piove di Sacco	2.090	888	150	2.853	5.981	528	500	437
Rovigo	3.088	1.048	216	5.505	9.857	1.616	478	642
Adria	2.869	1.064	107	6.957	10.997	665	225	391
Badia	1.452	786	117	3.677	6.032	336	558	186
Treviso	14.190	4.359	1.082	11.769	31.400	3.607	5.365	3.190
Castelfranco	4.610	2.311	367	6.573	13.861	1.408	3.371	1.147
Conegliano	5.013	1.961	354	6.774	14.102	1.317	2.749	2.053
Montebelluna	4.495	1.892	307	4.966	11.660	983	2.627	1.887
Oderzo	3.520	1.439	304	4.799	10.062	661	2.122	1.279
Pieve di Soligo	1.373	641	70	1.581	3.665	320	886	660
Vittorio Veneto	1.837	692	131	2.079	4.739	503	745	674
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chioggia	1.842	654	69	3.059	5.624	858	141	354
Dolo	3.241	1.165	189	2.582	7.177	1.011	618	500
Mirano	4.016	1.373	342	5.104	10.835	1.294	830	823
Portogruaro	2.036	2.573	152	8.280	13.041	1.684	773	237
San Donà	2.518	2.678	120	9.937	15.253	1.489	1.376	673
Verona	22.753	4.574	1.153	24.181	52.661	8.196	9.533	2.521
Affì	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bovolone	1.680	632	61	4.710	7.083	487	2.130	290
Legnago	2.887	1.479	132	6.131	10.629	1.245	1.078	454
San Bonifacio	4.361	1.482	218	5.841	11.902	1.820	1.785	954
Villafranca	2.688	880	189	4.263	8.020	1.308	1.268	590
Vicenza	13.098	3.373	1.159	14.220	31.850	4.222	5.667	2.624
Arzignano	4.969	1.675	506	4.714	11.864	941	3.713	1.969
Asiago	427	393	13	1.004	1.837	362	155	55
Bassano	6.335	2.403	544	7.051	16.333	1.799	2.501	1.789
Lonigo	2.244	762	270	3.649	6.925	729	1.390	612
Schio	3.113	1.175	273	4.017	8.578	1.137	1.390	1.176
Thiene	3.855	1.281	441	4.202	9.779	1.272	1.579	1.223
Valdagno	1.794	1.014	181	1.655	4.644	571	770	627
Belluno	9.094	3.768	642	15.540	29.044	3.173	2.235	1.802
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rovigo	7.409	2.898	440	16.139	26.886	2.617	1.261	1.219
Treviso	35.038	13.295	2.615	38.541	89.489	8.799	17.865	10.890
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Verona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vicenza	35.835	12.076	3.387	40.512	91.810	11.033	17.165	10.075

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

Tab. 14 – Cessazioni per tipologia contrattuale e Centro per l'impiego.
Anno 2000. Totale

	Tempo indeter- minato	Appren- distato	Cfl	Tempo deter- minato	Totale	di cui: part- time	extraco- munitari	pass. diretti
Belluno	3.921	1.243	191	4.121	9.476	1.118	684	1075
Agordo	877	434	71	2.254	3.636	295	196	124
Calalzo	2.404	954	20	4.444	7.822	709	484	304
Feltre	1.843	766	86	2.022	4.717	487	325	299
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cittadella	4.956	1.314	395	2.419	9.084	669	1.476	1306
Monselice	2.810	810	91	2.979	6.690	597	353	423
Camposanpiero	2.131	934	275	1.416	4.756	342	836	233
Este	2.066	580	147	1.721	4.514	346	375	304
Piove di Sacco	2.174	636	88	2.074	4.972	375	357	437
Rovigo	3.153	814	194	4.555	8.716	1.280	385	642
Adria	2.854	848	121	6.352	10.175	552	166	391
Badia	1.604	589	73	3.040	5.306	280	441	186
Treviso	13.997	3.484	907	9.011	27.399	2.744	4.037	3190
Castelfranco	4.712	1.782	372	5.026	11.892	1.069	2.547	1147
Conegliano	5.084	1.540	286	5.234	12.144	1.005	1.997	2053
Montebelluna	4.588	1.531	256	3.481	9.856	762	1.779	1887
Oderzo	3.302	1.197	271	3.422	8.192	538	1.415	1279
Pieve di Soligo	1.520	515	53	966	3.054	217	518	660
Vittorio Veneto	1.875	582	113	1.600	4.170	416	492	674
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chioggia	1.701	520	62	2.706	4.989	752	93	354
Dolo	3.575	964	151	1.991	6.681	662	437	500
Mirano	3.909	1.116	245	4.218	9.488	872	646	823
Portogruaro	1.650	1.246	99	6.443	9.438	1.160	564	237
San Donà	2.163	1.393	115	7.640	11.311	1.004	1.131	673
Verona	18.819	2.819	907	18.460	41.005	5.299	6.959	2521
Affì	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bovolone	1.792	418	59	3.537	5.806	350	1.480	290
Legnago	2.466	1.008	83	4.817	8.374	1.057	802	454
San Bonifacio	4.604	1.084	155	4.957	10.800	1.484	1.431	954
Villafranca	2.381	549	124	2.912	5.966	886	787	590
Vicenza	13.062	2.590	972	11.795	28.419	3.222	4.676	2624
Arzignano	5.461	1.248	400	3.237	10.346	712	2.777	1969
Asiago	438	334	13	930	1.715	335	124	55
Bassano	6.098	1.764	427	5.199	13.488	1.263	1.918	1789
Lonigo	2.173	550	188	3.055	5.966	571	1.053	612
Schio	3.350	914	234	3.085	7.583	872	995	1176
Thiene	3.902	951	349	3.368	8.570	1.047	1.205	1223
Valdagno	1.901	796	138	1.081	3.916	451	525	627
Belluno	9.045	3.397	368	12.841	25.651	2.609	1.689	1.802
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rovigo	7.611	2.251	388	13.947	24.197	2.112	992	1.219
Treviso	35.078	10.631	2.258	28.740	76.707	6.751	12.785	10.890
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Verona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vicenza	36.385	9.147	2.721	31.750	80.003	8.473	13.273	10.075

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

Tab. 15 – Assunzioni per tipologia contrattuale e Centro per l'impiego.
Anno 2000. Femmine

	Tempo indeter- minato	Appren- distato	Cfl	Tempo deter- minato	Totale	di cui: part- time	extraco- munitari	pass. diretti
Belluno	1.433	613	94	2.551	4.691	1.129	316	379
Agordo	569	215	139	1.245	2.168	287	114	33
Calalzo	1.065	524	32	2.414	4.035	725	216	134
Feltre	628	413	47	1.317	2.405	478	132	94
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cittadella	1.623	648	103	1.295	3.669	767	398	377
Monselice	814	443	31	1.871	3.159	581	91	112
Camposanpiero	797	445	96	798	2.136	389	204	54
Este	630	378	72	1.054	2.134	398	81	70
Piove di Sacco	643	370	33	1.197	2.243	409	73	84
Rovigo	1.182	473	74	2.469	4.198	1.287	118	223
Adria	779	410	29	4.451	5.669	510	45	36
Badia	567	332	30	2.089	3.018	274	139	43
Treviso	5.436	1.901	414	5.074	12.825	2.757	1.240	1.160
Castelfranco	1.564	895	113	2.505	5.077	1.112	627	340
Conegliano	1.779	824	134	2.940	5.677	1.093	661	690
Montebelluna	1.790	723	129	2.228	4.870	812	614	765
Oderzo	1.099	579	128	1.741	3.547	538	424	298
Pieve di Soligo	443	222	29	611	1.305	243	171	223
Vittorio Veneto	682	277	51	908	1.918	409	210	198
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chioggia	536	305	39	1.697	2.577	647	29	104
Dolo	1.300	473	67	1.253	3.093	811	129	188
Mirano	1.493	576	119	2.231	4.419	976	186	327
Portogruaro	814	1.321	48	4.918	7.101	1.360	300	97
San Donà	867	1.267	45	5.527	7.706	1.100	465	206
Verona	8.720	2.365	442	13.931	25.458	6.163	2.908	872
Affì	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bovolone	552	260	22	2.605	3.439	384	783	84
Legnago	947	690	61	3.303	5.001	908	281	114
San Bonifacio	1.506	596	78	3.144	5.324	1.462	302	224
Villafranca	869	378	76	2.465	3.788	1.016	393	200
Vicenza	4.963	1.672	433	7.960	15.028	3.187	1.753	933
Arzignano	1.425	612	133	1.818	3.988	787	593	473
Asiago	131	180	2	552	865	282	61	16
Bassano	2.576	1.002	209	3.068	6.855	1.376	563	514
Lonigo	713	311	79	1.862	2.965	580	261	115
Schio	1.082	493	81	2.217	3.873	929	371	284
Thiene	1.260	549	139	2.256	4.204	1.030	333	312
Valdagno	723	397	63	949	2.132	468	197	233
Belluno	3.695	1.765	312	7.527	13.299	2.619	778	640
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rovigo	2.528	1.215	133	9.009	12.885	2.071	302	302
Treviso	12.793	5.421	998	16.007	35.219	6.964	3.947	3.674
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Verona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vicenza	12.873	5.216	1.139	20.682	39.910	8.639	4.132	2.880

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

Tab. 16 – Cessazioni per tipologia contrattuale e Centro per l'impiego.
Anno 2000. Femmine

	Tempo indeter- minato	Appren- distato	Cfl	Tempo deter- minato	Totale	di cui: part- time	extraco- munitari	pass. diretti
Belluno	1.468	502	63	1.865	3.898	891	220	379
Agordo	342	210	44	1.174	1.770	255	84	33
Calalzo	1.073	475	10	2.086	3.644	565	190	134
Feltre	684	325	31	984	2.024	396	83	94
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cittadella	1.605	437	108	881	3.031	498	280	377
Monselice	1.002	299	21	1.497	2.819	406	62	112
Camposanpiero	702	362	102	643	1.809	248	125	54
Este	719	214	54	827	1.814	264	46	70
Piove di Sacco	697	212	26	875	1.810	285	47	84
Rovigo	1.161	325	67	2.103	3.656	1.011	89	223
Adria	872	312	36	4.178	5.398	423	36	36
Badia	642	234	24	1.755	2.655	203	99	43
Treviso	5.378	1.431	350	3.815	10.974	2.087	916	1.160
Castelfranco	1.636	606	131	1.949	4.322	830	472	340
Conegliano	1.749	576	117	2.268	4.710	812	471	690
Montebelluna	1.877	534	100	1.594	4.105	622	403	765
Oderzo	1.091	457	102	1.287	2.937	442	267	298
Pieve di Soligo	473	162	15	407	1.057	158	106	223
Vittorio Veneto	708	225	62	698	1.693	336	155	198
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chioggia	543	230	31	1.569	2.373	568	19	104
Dolo	1.365	346	60	888	2.659	499	67	188
Mirano	1.474	444	90	1.789	3.797	645	146	327
Portogruaro	688	668	34	3.765	5.155	936	220	97
San Donà	810	613	24	4.054	5.501	715	370	206
Verona	7.133	1.348	331	10.267	19.079	3.954	2.019	872
Affì	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bovolone	641	154	31	1.960	2.786	272	479	84
Legnago	872	440	31	2.660	4.003	783	194	114
San Bonifacio	1.567	412	40	2.784	4.803	1.177	243	224
Villafranca	874	224	45	1.761	2.904	683	211	200
Vicenza	4.905	1.202	343	6.760	13.210	2.396	1.452	933
Arzignano	1.588	451	115	1.337	3.491	584	444	473
Asiago	147	154	1	497	799	262	45	16
Bassano	2.381	657	162	2.272	5.472	966	406	514
Lonigo	748	189	61	1.626	2.624	465	209	115
Schio	1.079	326	78	1.772	3.255	712	266	284
Thiene	1.377	355	130	1.908	3.770	830	259	312
Valdagno	757	304	65	659	1.785	376	145	233
Belluno	3.567	1.512	148	6.109	11.336	2.107	577	640
Padova	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rovigo	2.675	871	127	8.036	11.709	1.637	224	302
Treviso	12.912	3.991	877	12.018	29.798	5.287	2.790	3.674
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Verona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vicenza	12.982	3.638	955	16.831	34.406	6.591	3.226	2.880

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

Soligo (18% sul totale delle assunzioni), Arzignano (17%), Montebelluna (16%) e Conegliano (15%). In questi territori tali fenomeni di mobilità aziendale risultano molto diffusi anche presso la componente femminile, con valori prossimi a quelli maschili.

La situazione di carenza sul versante dell'offerta con necessità sempre maggiore di ricorso a manodopera proveniente da altri territori, certamente non ultimi i Paesi extraeuropei, è evidenziata dai dati di flusso: le assunzioni di cittadini extracomunitari nel corso del 2000 sono state oltre il 15% di tutte quelle effettuate, rispetto al 10% registrato nel '99. Esse si sono concentrate particolarmente nelle province di Treviso e Vicenza, nelle circoscrizioni di Arzignano e Bovolone (oltre il 30% delle assunzioni complessive), di Castelfranco, Montebelluna, Pieve di Soligo e Oderzo (oltre il 20%).

La manodopera straniera viene a riempire i vuoti generati dalla denatalità e dalle diverse attese dell'offerta locale, principalmente dove i sistemi produttivi industriali sono più dinamici anche se, in non piccola parte incentrati su produzioni tradizionali.

I significativi incrementi occupazionali trovano spiegazione sicuramente nella prolungata fase congiunturale positiva che ha interessato e interessa il Veneto, ma anche nel mutato utilizzo delle forme contrattuali che regolano i rapporti di lavoro e finiscono per determinare una maggiore mobilità della forza lavoro.

4.3 L'articolazione contrattuale

Negli ultimi anni si è registrato in tutto il Paese un forte incremento delle forme di flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro, con una crescita continua del ricorso a rapporti a termine; anche nel Veneto questa tendenza è stata marcata. L'ultimo anno si iscrive pienamente in questo trend, se pensiamo che oltre il 60% dei flussi di assunzione registrati è imputabile a contratti che esplicitamente prevedono un termine (contratti a tempo determinato, di apprendistato, di formazione e lavoro). Si tratta di un fenomeno ormai ampiamente documentato (Accornero et al., 2000), rispetto al quale in questa sede ci preme mettere in evidenza il carattere diffuso dal punto di vista territoriale.

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato il primo elemento da mettere in luce riguarda il carattere generalizzato del loro crescente utilizzo. Se a livello regionale rappresentano il 48% delle

stipule (55% per le sole donne), essi raggiungono il 60% in provincia di Rovigo (70% per le donne) ed il 54% in quella di Belluno. Ancora più accentuate alcune situazioni locali caratterizzate dalla stagionalità classica (agricoltura e turismo): Bovolone, Badia, Adria, Legnago, S. Donà, Portogruaro (tutti sopra il 60% e con punte relative alle femmine superiori al 70%). In nessuna circoscrizione sono meno del 30% delle assunzioni.

La fine del legame di tipo tradizionale tra lavoro a termine e stagionalità classica è evidenziato dalle percentuali largamente sopra il 40% che interessano ad esempio tutte le circoscrizioni della provincia di Treviso, dove la caratterizzazione produttiva è sicuramente quella industriale. I contratti a tempo determinato acquistano significati diversi (espressione di una nuova “stagionalità” nelle produzioni industriali, periodi lunghi di prova, etc.) e divengono la forma prevalente di regolazione dei rapporti di lavoro – ben al di là di quanto le modeste e incrementalmente modifiche della normativa potessero lasciar supporre e grazie anche ad un diverso atteggiamento della contrattazione sindacale territoriale –.

A fianco di questi contratti, spesso con un uso che ne ricalca anche la stagionalità d’impiego (Bassi et al., 2000) si trovano quelli di apprendistato (si vedano a proposito le quote sopra il 20% di Portogruaro o S. Donà), che vengono utilizzati con finalità che sicuramente vanno al di là della norma che li vorrebbe come strumenti di inserimento, tra la formazione ed il lavoro.

Per quanto riguarda le differenze di genere non paiono emergere modificazioni strutturali di un processo che già vede le donne relativamente più esposte a rapporti più “flessibili” con il mondo del lavoro. In altri termini la crescente diffusione dei contratti a tempo determinato ha interessato l’intera forza lavoro regionale, per quanto in alcuni contesti l’inserimento occupazionale stabile per le donne sembra essere sempre più rarefatto: i più eclatanti sono i casi di Adria, di Portogruaro e di S. Donà, dove nell’ultimo anno rispettivamente solo 14 e 11 donne su cento hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L’altro caratteristico aspetto dell’inserimento lavorativo delle donne è costituito dai contratti part time. Anche in questo caso si è assistito ad una crescita considerevole dei volumi di assunzione generalizzata in tutto il contesto regionale. Un aumento che ha interessato anche la componente maschile (al 5% dei contratti stipulati), ma

che per le donne si attesta ormai al 21% dei nuovi rapporti. Le punte più rilevanti si ritrovano ad Asiago sia per maschi (8%) che per femmine (33%), ma per queste ultime anche a Rovigo (31%), S. Bonifacio e Villafranca (27%).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Anastasia B., Gambuzza M., Gualmini E., Rasera M., 2000, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, F. Angeli, Milano.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M., 2000, “La disoccupazione «amministrativa»: un’approssimazione (o una finzione) irrinunciabile?”, *I tartufi*, 2.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (2000), “I giovani nel mercato del lavoro delle province di Belluno e Treviso: le caratteristiche di un ingresso precoce”, in Veneto lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000*, F. Angeli, Milano.
- De Angelini A., 2001, “La partecipazione delle donne al lavoro nel Veneto”, *I tartufi*, 3.
- Gambuzza M., Rasera M. (2000), “Profili territoriali del mercato del lavoro”, in Veneto lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000*, F. Angeli, Milano.

La mobilità del mercato del lavoro: flussi in entrata e in uscita e percorsi professionali trasversali

di Anna de Angelini e Anna Giraldo

1. Premessa

I cambiamenti epocali della struttura economica avvenuti in questo decennio e l'allentamento della rigidità dei rapporti di lavoro introdotto dalla recente normativa hanno determinato profonde modificazioni nella struttura del mercato del lavoro, i cui effetti sono sotto gli occhi di tutti. Il termine più usato per indicare questi cambiamenti è quello di mobilità. Con questo termine ci si riferisce sia alla dimensione complessiva dei movimenti interni (da un posto di lavoro all'altro) e esterni (da e verso l'occupazione) al mercato del lavoro, sia alla modificazione della composizione tipologica degli stessi, per effetto dell'espansione dei rapporti di lavoro flessibili. Su entrambi questi aspetti si è sviluppata un'abbondante letteratura negli ultimi anni, cui l'ex Agenzia per l'impiego del Veneto ha fornito un cospicuo contributo¹, sottolineando i rischi e gli elementi innovativi positivi dei cambiamenti in corso.

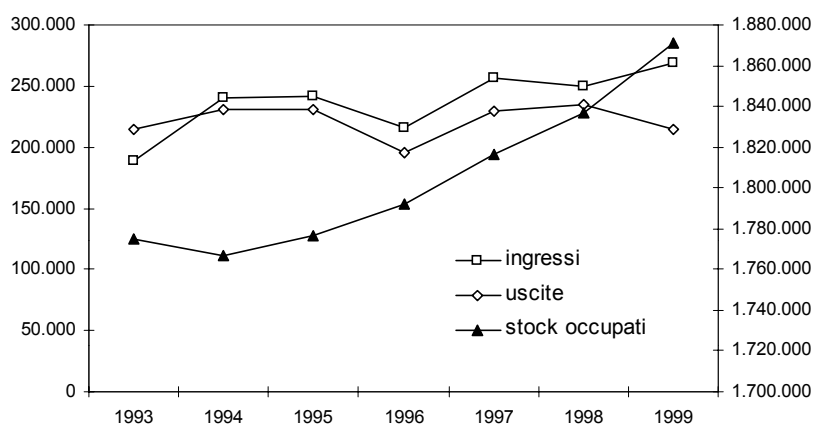
Attraverso i nuovi microdati provenienti dalla serie revisionata delle indagini sulle forze di lavoro dell'Istat e quelli provenienti dagli archivi dei centri per l'impiego di tutto il Veneto, aggiornati a fine 2000, è possibile sia approfondire gli aspetti relativi ai flussi del mercato del lavoro in questi ultimi anni da e verso l'occupazione e alla modifica della loro composizione, sia entrare nel merito dei percorsi da lavoro a lavoro. Al di là della verifica sugli esiti al 2000 delle diverse tipologie contrattuali, quello che soprattutto interessa conoscere è se e quali gruppi di lavoratori abbiano tratto giovamento dai nuovi lavori flessibili, effettuando carriere professionali trasversali ascendenti, nel passare da un impiego all'altro, e quali invece rischino di passare da un lavoro precario all'altro, senza acquisire mai nuova professionalità.

1. Si veda in particolare Agenzia per l'impiego del Veneto, 2000.

2. La mobilità in entrata e in uscita

La fig. 1 mostra l'entità dei flussi annuali di ingresso nell'occupazione e nella disoccupazione, calcolati sui dati delle forze di lavoro dal 1993 al 2000.² La linea con simboli triangolari indica l'andamento dello stock di occupati a gennaio di ciascun anno.

Fig. 1 – Flussi annuali in entrata e in uscita dall'occupazione e stock occupati dal 1993 al 1999



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

La dinamica sostenuta di aumento dell'occupazione dal 1994 al 2000 (130.000 lavoratori in più rispetto al 1993), è stata determinata dalla continua espansione delle entrate, sotto l'impulso della crescita economica, mentre le uscite sono state caratterizzate da una sostanziale stabilità, tornando, in valore assoluto, allo stesso livello che avevano nel 1993. Essendo nel frattempo aumentata l'occupazione, il tasso di uscita relativo risulta essere calato di 0,6 punti percentuali (poco meno degli 0,8 punti della media nazionale), mentre il tasso di

2. La metodologia adottata per i calcoli dei flussi in entrata e in uscita verso/da l'occupazione e verso/da la disoccupazione è quella descritta in Istat, 1999, nel box "Occupazione e disoccupazione: stima del flusso", a pag. 274. La somma delle entrate e delle uscite trimestrali può essere considerata come *proxi* del cosiddetto labour turnover, che misura il grado di flessibilità del mercato del lavoro.

entrata è aumentato di 1,8 punti, passando dal 10,6% al 14,4% (mentre in Italia è passato da 11,2 a 13,9).

Tab. 1 – Indicatori di mobilità dell'occupazione e della disoccupazione nel Veneto

	tasso di ingresso	tasso di uscita	tasso di turn over
OCCUPAZIONE			
1993	10,6	12,1	22,7
1994	13,6	13,1	26,7
1995	13,6	13,0	26,6
1996	12,0	10,9	22,9
1997	14,1	12,6	26,7
1998	13,6	12,8	26,4
1999	14,4	11,5	25,8
DISOCCUPAZIONE			
1993	87,9	62,1	150,0
1994	77,9	82,5	160,4
1995	83,5	94,8	178,3
1996	84,7	79,0	163,7
1997	84,2	90,2	174,4
1998	90,1	99,5	189,6
1999	99,6	113,5	213,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

Nel 1999 a fronte di un saldo netto di poco più di 50.000 lavoratori rispetto all'anno precedente c'è stato un turn-over di quasi 500.000 unità (somma delle entrate e delle uscite).³

Di conseguenza (cfr. tab. 1) sono aumentati anche i tassi di ingresso e di uscita nella disoccupazione, segno di un mercato fluido in cui ogni lavoro perso viene rimpiazzato in brevissimo tempo da un altro. Spesso gli intervalli tra un periodo di lavoro e quello succes-

3. L'entità dei flussi in entrata e in uscita colti attraverso la rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro è inferire a quella risultante dall'elaborazione sui dati dei centri per l'impiego, essendo diverso l'arco temporale a cui si fa riferimento e il campo di osservazione. I Centri per l'impiego rilevano tutti i movimenti, ma solo con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato. La rilevazione dell'Istat si riferisce a tutti i lavoratori, dipendenti e indipendenti, pubblici e privati, ma viene effettuata solo a cadenza trimestrale: se un individuo effettua più di un movimento nello stesso trimestre, viene colto solo l'ultimo. I dati sono inoltre soggetti agli errori tipici di tutte le indagini campionarie.

sivo sono intervalli di “disoccupazione amministrativa”, più che di reale ricerca di lavoro. La tendenza è opposta a quella rilevata mediamente in Italia dove il tasso di entrata nella disoccupazione è calato e il tasso di uscita è rimasto ingessato a un valore inferiore al 60%. Non manca, anche nel Veneto, un segmento del mercato del lavoro, che a distanza di un anno non riesce ancora a trovare lavoro: ma la disoccupazione di lunga durata si mantiene costantemente al di sotto del 2% delle forze di lavoro (rispetto al 6,6% italiano). Nel Veneto non si tratta tanto di lavoratori espulsi dal processo produttivo: nel 50% dei casi sono giovani fino a 29 anni, le cui difficoltà di inserimento derivano spesso da un’errata scelta di studi (vedi capitolo “Giovani fra scuola e lavori”). Solo il 24% ha più di 40 anni.

3. La fluttuazione stagionale della mobilità: aumentano i lavori di breve durata nei mesi estivi con offerta proveniente dal mondo della scuola

In un mercato a così elevata mobilità, la durata media dei rapporti di lavoro è contenuta: il 36% si conclude entro 3 mesi. Dei rapporti a tempo determinato solo il 45% supera tale soglia. I rapporti di apprendistato, che dovrebbero avere una durata adeguata all’apprendimento di un mestiere, sono in quasi il 40% dei casi di durata inferiore ai tre mesi. Perfino i rapporti a tempo indeterminato nel 19% dei casi vengono interrotti entro i primi tre mesi. Tuttavia, malgrado la crescente diffusione di nuove tipologie di lavoro flessibile, in sostituzione a quelle tradizionali, e la modifica della composizione dello stock (vedi prima colonna della tabella), la durata media dei rapporti di lavoro non sembrerebbe aver avuto la tramuta contrazione, almeno in questi ultimi anni.

Un aspetto significativo della mobilità negli anni recenti è, invece, l’intensificazione della fluttuazione stagionale degli ingressi, con scarto accentuato fra i flussi che si verificano nei mesi estivi e nei mesi invernali. La fig. 2, elaborata sulla base dei dati contenuti negli archivi dei centri per l’impiego, mostra l’andamento degli avviamenti per mese in questi tre ultimi anni.

Tab. 2 – Rapporti cessati dal 1997 al 2000 secondo la tipologia contrattuale e la durata: valori percentuali su totale cessati per anno e tipologia

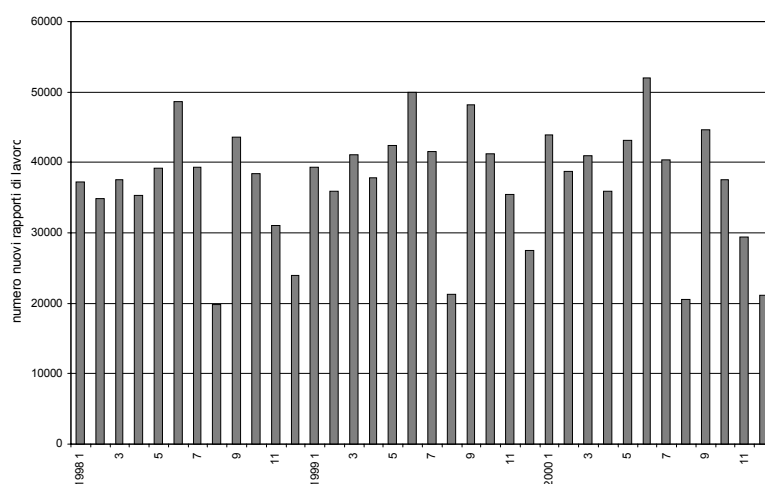
	Composizione	Durata			
	Percentuale				
	4	fino a 1 mese	fino a 2 mesi	fino a tre mesi	oltre 3 mesi
apprendistato					
1997	9,9	10,7	26,8	44,6	55,4
1998	10,4	12,0	28,1	45,9	54,1
1999	11,1	11,1	25,5	41,6	58,4
2000	11,3	9,9	23,1	36,5	63,5
cfl					
1997	6,5	6,3	11,5	15,2	84,8
1998	5,7	5,2	10,0	13,5	86,5
1999	4,7	4,4	8,2	11,3	88,7
2000	3,6	4,0	7,7	10,4	89,6
tempo determinato					
1997	43,5	27,6	39,2	53,5	46,5
1998	43,7	31,2	41,7	54,5	45,5
1999	43,5	29,8	41,6	55,0	45,0
2000	43,8	28,3	41,2	54,8	45,2
tempo indeterminato					
1997	40,0	8,7	14,0	18,8	81,2
1998	40,1	8,4	13,5	18,5	81,5
1999	40,7	8,5	13,9	18,4	81,6
2000	41,3	8,3	13,9	18,8	81,2
TOTALE					
1997	100	17,0	26,1	36,2	63,8
1998	100	18,6	27,1	36,8	63,2
1999	100	17,8	27,0	36,6	63,4
2000	100	17,1	26,7	36,3	63,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

A differenza della punta tradizionale di settembre, connessa all'andamento del lavoro agricolo, la punta che si verifica nei mesi di giugno-luglio interessa soprattutto i giovani, che frequentano ancora la scuola ed è particolarmente evidente per le assunzioni degli apprendisti (si veda il capitolo relativo a tale tematica).

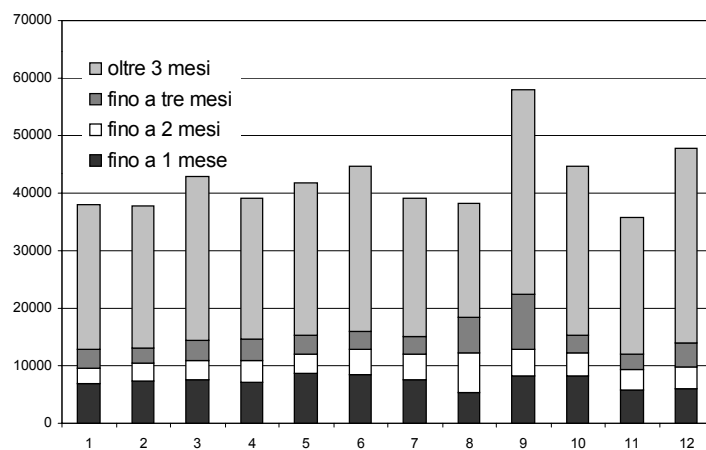
4. A differenza del criterio seguito nelle elaborazioni contenute nei primi due capitoli, in questo capitolo i rapporti di apprendistato sono considerati conclusi alla data di conseguimento della qualifica, indipendentemente dal fatto che vengano trasformati o meno in un altro tipo di contratto. Ciò si traduce in un aumento del numero delle cessazioni per tali tipi di rapporto a scapito delle altre tipologie.

Fig. 2 – Rapporti di lavoro avviati per mese nel triennio 1998-2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Fig. 3 – Rapporti di lavoro cessati nel 2000 secondo il mese di cessazione e la durata



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Alle maggiori entrate estive nell'occupazione corrisponde un innalzamento delle uscite nei mesi autunnali, quando i ragazzi rientrano sui banchi di scuola. È in questo periodo che si concentra la maggior parte delle assunzioni di breve durata (vedi fig. 3). L'aumento delle assunzioni nei mesi estivi non è un fenomeno che interessa solo le attività a stagionalità classica, come quelle turistiche o quelle agricole, ma si va diffondendo in molti altri settori⁵, come espediente per utilizzare quell'ampia riserva di manodopera disponibile a costi ridotti che sono gli studenti nei mesi in cui non sono occupati sui banchi di scuola.

4. Le componenti della mobilità nella seconda metà degli anni '90

All'aumento dei flussi lordi in entrata e in uscita si accompagna una ancor più evidente modifica delle componenti della mobilità. Questo aspetto è già stato oggetto di riflessione in precedenti edizioni di questo rapporto⁶. L'elaborazione della serie storica dei nuovi dati revisionati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat conferma per gli anni recenti uno spostamento rispetto al passato dei flussi di riallocazione del lavoro, in due direzioni:

- a) crescente peso dei flussi diretti fra non forze di lavoro e forze di lavoro, rispetto al percorso tradizionale fra occupazione-disoccupazione-occupazione;
- b) crescente peso della mobilità diretta da lavoro a lavoro, rispetto alle transizioni fra occupazione e non occupazione.

La fig. 4 è stata elaborata a partire da un *panel* longitudinale sui dati delle forze di lavoro dell'Istat, utilizzando la metodologia già adottata nella precedente indagine⁷, cui si rimanda per gli aspetti metodologici.

5. Per approfondimenti su questo aspetto si veda più avanti, il capitolo sull'apprendistato.

6. Cfr. A. de Angelini, L. Positello (1999).

7. Il sistema di rotazione del campione adottato dall'Istat per la rilevazione trimestrale delle forze di lavoro permette di effettuare indagini longitudinali, verificando lo stato di ciascun individuo intervistato a un anno di distanza. Per poter applicare questa metodologia a livello regionale con livello di significatività dei risultati accettabile, anziché prendere in considerazione individui intervistati in un unico trimestre, è stato ricostruito un campione allargato fittizio costituito da individui intervistati in 14 trimestri successivi (dal primo trimestre 1996 al secondo trimestre 2000) abbinando i dati con quelli degli stessi individui intervistati ciascuno un anno prima.

Fig. 4 – Flussi di ingresso nell'occupazione secondo la condizione un anno prima. Media 1997-2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

Il grafico si riferisce all'insieme di tutti i lavoratori intervistati negli anni 1997-2000 riportando la condizione del lavoratore interessato un anno prima della data in cui è stato intervistato.

L'aspetto che più colpisce è che, anche adottando un'accezione allargata della disoccupazione (cioè prendendo in considerazione oltre alle persone alla ricerca attiva di lavoro, anche quelle che non avevano fatto azioni dirette di ricerca nel mese precedente), meno di un quarto della nuova occupazione proviene dall'area della disoccupazione.

Il 50% dei nuovi occupati provengono da un precedente lavoro e 28% direttamente dall'area dell'inoccupazione.

Dei nuovi ingressi dalla disoccupazione solo 6% sono persone alla ricerca di prima occupazione e 16% persone che hanno concluso un precedente contratto di lavoro.

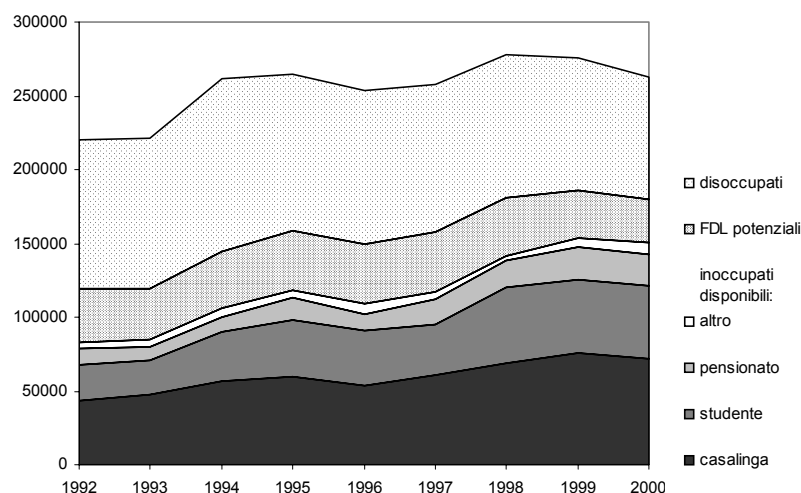
La disoccupazione non è più dunque oggi nel Veneto il passaggio obbligato per l'occupazione. Ciò spiega anche il ruolo sempre più marginale del collocamento pubblico (ad esso si rivolge – attivando contemporaneamente altri canali di ricerca – meno del 30% di chi cerca lavoro e solo il 5% trova lavoro attraverso i servizi da essi erogati).

D'altra parte gli ingressi degli inattivi sono il segno di quel progressivo allargamento dell'area tradizionale delle forze di lavoro verso nuove fasce di popolazione, attratte dalle nuove tipologie di occupazione. La fig. 5 ne mostra in modo assai evidente la provenienza⁸.

Alla contrazione dei disoccupati in senso stretto (con ricerca attiva di lavoro nel mese precedente l'intervista) e delle cosiddette forze di lavoro potenziali (disoccupati con ricerca da 2 a 6 mesi) si contrappone nel Veneto l'aumento, in misura superiore a quella di ogni altra regione, delle persone che, pur definendosi inoccupate, hanno dichiarato di essere disponibili a lavorare a particolari condizioni (di orario, vicinanza a casa, ecc.). Fra queste la fascia in maggior espansione è quella degli studenti (passati da 23.000 a 50.000 in 7 anni), seguita dalle casalinghe (da 44.000 a 76.000) e dai pensionati (da 11.000 a 22.000).

8. Le categorie indicate in figura sono le persone alla ricerca attiva di lavoro, le forze di lavoro potenziali (disoccupati con ultima azione di ricerca effettuata 2.6 mesi prima) e le non forze di lavoro disponibili a lavorare a particolari condizioni, distinte in: studenti, casalinghe, pensionati.

Fig. 5 – Persone in cerca di lavoro e persone disponibili a lavorare, 1993-2000⁹



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

Sul crescente peso degli studenti-lavoratori nel mercato del lavoro Veneto, e sull'uso che ne viene fatto da parte degli imprenditori non più solo entro una logica contingente, ma come nuova modalità strutturale di organizzazione del lavoro, ci siamo diffusi in un altro capitolo di questo rapporto, cui si rimanda.

Dalle analisi ivi condotte emerge chiaramente che, malgrado il calo, in valore assoluto degli studenti (per motivi demografici), il numero di quelli che accetterebbero un lavoretto nei mesi estivi è raddoppiato dal 1993 ad oggi, raggiungendo quasi le 50.000 unità. Tenendo conto della reticenza a rispondere su questioni che hanno rilevanza fiscale, si può presumere che molti di questi già lavorino di fatto in modo irregolare.

9. In questa elaborazione e nelle successive effettuate sui dati individuali delle rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro dell'Istat, i dati relativi al 1992 sono relativi solo al quarto trimestre, data di inizio della nuova serie; i dati relativi al 2000 si riferiscono solo ai primi due trimestri, in quanto quelli relativi ai trimestri successivi non sono ancora disponibili alla data di stampa del presente rapporto.

5. Opportunità e rischi dei lavori flessibili

Se per un verso l'aumento della mobilità interna è una conseguenza dell'espansione dei nuovi lavori a termine (e dell'uso come contratto a termine che viene fatto di strumenti tradizionali, quale quello dell'apprendistato), lo spostamento della mobilità esterna dall'area della disoccupazione a quella dell'inoccupazione viene a interessare fasce di popolazione non pressate da esigenze economiche immediate, e quindi più disponibili ad accettare condizioni con minor grado di stabilità e tutela.

Alle nuove possibilità di lavoro connesse alle recenti forme di lavoro a termine e atipico si accompagnano nuove opportunità e nuovi rischi, connessi alla diverse prospettive di carriera professionale.

Per un verso, per i soggetti più deboli, la frammentarietà delle esperienze condotte, molto spesso di breve durata, in settori e con indirizzi professionali diversi da quelli del percorso scolastico e/o del lavoro desiderato, rischia di trasformarsi, se prolungata nel tempo, in un fattore di emarginazione sociale, trattenendo a lungo il lavoratore nel circolo vizioso dei lavori precari, senza che possa accumulare una esperienza professionale trasferibile da un datore di lavoro all'altro. Per altro verso, soprattutto per le professionalità legate alla *new economy*, la formazione personale e l'acquisizione di competenze avviene sempre più attraverso l'esperienza, maturata nel passaggio attraverso posti di lavoro e ruoli diversi, che non sui banchi di scuola, secondo il modello americano del *worker-portfolio*.

Rispetto all'uniformità di carriere lavorative del passato (in molti casi tali perché erano le uniche possibili in quel modello) vi sono oggi combinazioni assai più articolate di percorsi lavorativi, con esiti differenziati sull'avanzamento professionale e sulla stabilizzazione finale del rapporto di lavoro.

Un altro aspetto delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro è lo spostamento dall'occupazione dipendente verso i lavori autonomi o formalmente autonomi. Il lavoro autonomo è stato considerato fino ad oggi come sintomo di arretratezza di un sistema economico, annidandosi al suo interno molte attività marginali, soprattutto nel commercio e nel settore edilizio. Tuttavia nel modello di sviluppo industriale veneto dell'ultimo ventennio il lavoro autonomo è stato anche il punto d'arrivo di molte carriere lavorative partite dal basso. Particolarmente significative, soprattutto nell'ambito dei di-

stretti industriali, erano le carriere orizzontali per i maschi con basso titolo di studio, provenienti dalla posizione di operaio specializzato¹⁰. I nuovi lavori formalmente autonomi (collaborazioni continuative, collaborazioni occasionali, altre forme di lavoro parasubordinato) costituiscono, invece, una novità: si sviluppano soprattutto nel terziario, in alternativa ad assunzioni dipendenti dirette (nelle quali a volte si trasformano in un secondo tempo), coinvolgendo in maggior misura le posizioni impiegatizie o con elevata professionalità, e sono spesso una tappa intermedia o iniziale di tragitti lavorativi misti, con opportunità professionali e rischi diversi da quelli dei lavori autonomi tradizionali.

6. Gli esiti contrattuali dopo tre anni

Per verificare quali siano gli esiti dei contratti di breve durata e fino a che punto il rischio di precarizzazione sia reale in un'economia come quella del Veneto, in continua trasformazione e sviluppo, è stata effettuata sui dati dei centri per l'impiego un'analisi longitudinale, estraendo lo stock di lavoratori aventi forme contrattuali atipiche al 1997 e verificando come si è modificata la loro condizione nei tre anni successivi. La data iniziale è stata stabilita a metà luglio al fine di poter cogliere anche gli studenti che lavorano nei mesi estivi, i quali sono i più esposti ai rischi anzidetti.

A tre mesi di distanza (ottobre) circa un quarto degli apprendisti non risulta più presente come occupato negli archivi, indice di un ritorno sui banchi di scuola; il 72% è ancora apprendista e solo il 3,4% è approdato a un contratto a tempo indeterminato. Per i lavoratori a tempo determinato la quota non presente è ancora maggiore (35%)¹¹.

10. I più recenti dati su questo fenomeno sono riportati in de Angelini e Positello, 2001 (tab. 5.12, pag. 38). Cfr. anche de Angelini, 1996.

11. Per spiegare questo dato si tenga, tra l'altro, presente che tra i 20 e i 24 anni 50% dei giovani, dei quali molti ancora sui banchi di scuola, è assunto con contratto a tempo determinato anziché con l'apprendistato.

tab. 3 – Stock di lavoratori occupati al 15 luglio 1997 secondo il tipo di contratto a tale data e il tipo di contratto nei tre anni successivi

tipo contratto al 15/7/97	uscito da campo osserv.	appren- dista	cfl	tempo determ.	tempo indeterm.	totale
tipo contratto al 15 ottobre 1997 (tre mesi dopo)						
non occupato		12,6	8,8	38,3	40,3	100,0
apprendista	24,1	71,9	0,3	0,4	3,4	100,0
cfl	4,9	0,1	88,1	0,7	6,2	100,0
tempo determinato	34,6	0,2	0,6	58,1	6,4	100,0
tempo indeterminato	4,1	0,0	0,2	0,5	95,2	100,0
Totale (escl. non occ.)	10,1	6,6	6,9	8,3	68,2	100,0
tipo contratto al 15 luglio 1998 (un anno dopo)						
non occupato	0,0	18,5	9,1	24,7	47,8	100,0
apprendista	18,7	64,6	1,4	2,5	12,7	100,0
cfl	10,8	1,2	57,6	2,7	27,7	100,0
tempo determinato	23,2	1,4	1,9	52,8	20,8	100,0
tempo indeterminato	10,4	0,4	0,8	2,3	86,1	100,0
Totale (escl. non occ.)	12,9	6,4	5,3	9,2	66,3	100,0
tipo contratto al 15 luglio 1999 (due anni dopo)						
non occupato	0,0	19,0	7,5	22,2	51,3	100,0
apprendista	22,5	48,3	2,6	3,7	22,9	100,0
cfl	15,7	1,9	30,4	3,5	48,4	100,0
tempo determinato	26,8	2,0	2,3	44,2	24,7	100,0
tempo indeterminato	17,0	0,6	1,2	3,4	77,8	100,0
Totale (escl. non occ.)	18,7	5,2	3,7	9,0	63,5	100,0
tipo contratto al 15 luglio 2000 (tre anni dopo)						
non occupato	0,0	18,0	4,7	20,8	56,4	100,0
apprendista	24,1	37,7	2,8	4,7	30,7	100,0
cfl	18,4	1,8	25,6	4,0	50,3	100,0
tempo determinato	30,3	1,8	1,5	39,8	26,6	100,0
tempo indeterminato	23,1	0,6	0,8	4,1	71,3	100,0
Totale (escl. non occ.)	23,8	4,2	3,0	8,9	60,2	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Per entrambi queste categorie l'estate successiva (luglio 1998), una notevole quota di quelli che erano usciti dal campo di osservazione, in quanto studenti o disoccupati o lavoratori irregolari, tornano ad essere presenti come occupati e la quota di 'usciti' si riduce rispettivamente a 18% e a 23%.

In questo arco di tempo il segmento di lavoratori che arriva a condizioni di lavoro stabili, è rispettivamente del 21% e 28% per chi aveva un contratto a termine o un contratto di formazione lavoro, mentre è appena pari al 13% per un apprendista, che nel 65% dei casi non ha ancora terminato il rapporto in corso o è stato assunto di nuovo come apprendista.

Invece dei lavoratori a termine solo poco più del 50% sono ancora nella stessa condizione contrattuale.

Negli anni seguenti, però, chi era partito come apprendista tende a stabilizzare il proprio rapporto di lavoro più rapidamente di chi aveva nel 1997 un contratto a tempo determinato. La quota che passa a un contratto a tempo indeterminato sale al 23% nell'estate 1999 e al 31% a tre anni di distanza, superando decisamente quella di chi aveva un rapporto a termine (rispettivamente 25% e 27% alle due date).

Anche la quota di lavoratori che permangono nel tipo di rapporto iniziale si riduce molto più rapidamente per gli apprendisti e per chi aveva un contratto di formazione lavoro (entrambi con limiti massimi di durata fissati per legge e/o da accordi contrattuali di categoria) che non per i lavoratori assunti con contratto a termine. A tre anni di distanza il tasso di permanenza è rispettivamente a 38%, 26% e 40%.

Se anziché partire dall'estate 1997 si parte dall'estate 1995, si può vedere che, a 5 anni di distanza, il 40% degli apprendisti e il 49% dei giovani con contratto di formazione lavoro è ormai riuscito a inserirsi in modo stabile nel mercato del lavoro. La quota scende a 30% per chi aveva un rapporto a tempo determinato; per questi ultimi, peraltro, il tasso di permanenza è ancora dell'ordine del 30%.

C'è da far notare che la fonte presa in considerazione non consente di verificare quanta parte degli usciti dal lavoro dipendente si sia trasferita in altra regione o sia transitata verso il pubblico impiego o verso altre forme di lavoro indipendente o parasubordinato.

Tab. 4 – Stock di lavoratori occupati al 15 luglio 1995 secondo il tipo di contratto a tale data e il tipo di contratto al 15 luglio 2000 (5 anni dopo)

tipo contratto al 15/7/1995	uscito da campo osserv.	appren- dista	cfl	tempo determ.	tempo indeterm.	totale
tipo contratto al 15 luglio 2000 (cinque anni dopo)						
non occupato	0,0	15,1	4,6	18,9	61,4	100,0
apprendista	26,4	24,7	3,5	5,4	40,0	100,0
cfl	23,0	0,6	22,5	4,1	49,8	100,0
tempo determinato	37,5	1,1	1,3	30,3	29,8	100,0
tempo indeterminato	31,3	0,4	0,8	5,5	62,1	100,0
Totale (escl non occ)	30,6	3,2	2,6	7,3	56,3	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Nel Veneto, quest'evenienza è tutt'altro che trascurabile. Se si tiene conto del fatto il tasso di disoccupazione nella regione è sceso al di sotto del 4%, è facile immaginare – pur tenendo conto degli errori dovuti ad errata codifica del codice fiscale e dei trasferimenti di residenza verso altre regioni – che una notevole quota di quel 31% di lavoratori dipendenti usciti dal campo di osservazione che appare nella tab. 4 sia in effetti transitata verso tali forme di occupazione. Sotto questo profilo la probabilità è massima per chi proviene dal lavoro a tempo determinato (37%). In tali casi è possibile che lo sbocco sia spesso il lavoro irregolare.

Per poter avere qualche informazione sulla mobilità fra lavoro alle dipendenze e lavoro autonomo siamo ricorsi ai dati campionari delle forze di lavoro relativi al Veneto, già utilizzati per la fig. 2.

La tabella che segue (n. 5) mostra quanti sono i giovani fino a 29 anni che sono transitati da una condizione all'altra nell'arco di un anno.¹² Pur essendo così breve l'arco di tempo preso in considerazione, la quota di lavoratori a tempo determinato passati ad un lavoro autonomo è del 3% e quelli ritornati alla condizione di studente pari al 6%, una quota pari a 10 volte quella dei lavoratori a tempo indeterminato e a 4 volte quella dei lavoratori con contratto avente finalità formative. È anche vero, d'altronde, che questa categoria di lavoratori ha la più alta probabilità di tornare all'inattività (11,9%, in

12. L'elaborazione è stata effettuata sullo stesso panel di dati longitudinali, relativi al periodo 1997-2000, da cui sono estratti i dati per la fig. 2.

gran parte donne) e che solo il 35% dopo un anno ha un lavoro a tempo indeterminato. Preoccupante è invece è quel 5,6% di inoccupati che entrano direttamente nelle forze di lavoro come autonomi (contro l'1,6% di chi vi entra direttamente dalla condizione di studente). L'inizio della carriera lavorativa come indipendente è infatti una caratteristica delle regioni più arretrate¹³.

Tab. 5 – Giovani da 15 a 29 anni secondo la condizione attuale e la condizione un anno prima. Media periodo 1996-2000

Condizione	Occupati dipendenti			Inoccupati			Totale
	t. inde termi- nato	t. det. for- maz.	tempo determ.	Lavo- ratori auto- nomi	Stu- denti non lavo- ratori	altri inoc- cupati	
dip. a tempo indeterminato	89,9	1,5	1,3	2,9	0,5	3,9	100,0
dip. t. det. per formazione	48,5	37,8	3,1	3,1	1,2	6,3	100,0
a tempo determinato	35,0	6,7	37,5	3,0	6,0	11,9	100,0
Occupati autonomi	8,4	0,3	0,8	85,0	2,8	2,7	100,0
Studenti non lavoratori	3,0	1,4	2,0	1,6	88,3	3,7	100,0
inoccupati	23,8	5,7	4,6	5,6	5,3	55,0	100,0
Totale	46,0	3,3	3,0	10,9	25,9	10,9	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale forze di lavoro

Questi risultati trovano conferma in quelli riportati nel capitolo “I giovani fra scuola e lavoro”, anch’essi elaborati sulla base dei dati Istat relativi all’indagine sul primo lavoro (rtfl ottobre 1999), secondo i quali il 13% delle persone con meno di 40 anni che hanno iniziato la carriera lavorativa con un contratto a tempo determinato è passato, alla data dell’indagine, a un lavoro indipendente. Il raddoppio della quota trova spiegazione nel più ampio arco di tempo preso in considerazione.

13. Nel Veneto la quota di persone che hanno avuto la prima esperienza di impiego nell’ambito del lavoro autonomo è pari a meno della metà di quella media italiana (cfr. il capitolo “I giovani fra scuola e lavoro”, nella terza parte del *Rapporto*).

7. Giovani tra scuola e lavoro, anziani a rischio

Ci si può domandare se le differenze rilevate fra il comportamento dei lavoratori impegnati in contratti di formazione rispetto agli altri siano da ascrivere alle differenze di età e di conseguenza alla distanza dal momento dell'uscita dal sistema scolastico, più che non al tipo di contratto.

In effetti la correlazione con l'età è molto forte. La tab. 6 (elaborata con riferimento al mese di ottobre, per vedere l'effetto indipendente dalla stagionalità, che è più accentuata per gli studenti-lavoratori) mostra che la probabilità di rimanere sempre nella stessa condizione a distanza di tre anni per chi ha un contratto a tempo determinato è di poco superiore a 1 su 4 per i giovanissimi (27%) , sale al 34% nella classe d'età 20-24 anni, al 39% nella classe 26-35, al 48% in quella da 36 a 50 anni e quasi al 60% oltre i 50 anni. La probabilità media per l'insieme di tutti i lavoratori a tempo determinato è del 30%.

Tab. 6 – Lavoratori a tempo determinato al 5 ottobre 1997 secondo la condizione al 15 ottobre 2000

classe d'età	apprendisti	cfl	tempo		usciti da	
			determ.	indeterm.	campo osservaz.	totale
da 15 a 19 anni	12,5	4,5	27,0	35,3	20,6	100,0
da 20 a 25 anni	3,0	3,3	34,0	34,8	25,0	100,0
da 26 a 35 anni	0,0	0,9	39,0	32,4	27,7	100,0
da 36 a 50 anni	0,0	0,0	47,5	28,0	24,5	100,0
oltre 50 anni	0,0	0,0	59,1	10,4	30,5	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

La fascia più esposta è dunque quella dei lavoratori anziani. Più che di persone che hanno passato l'intera carriera lavorativa transitando da un lavoro precario all'altro, è probabile che si tratti di dipendenti coinvolti in crisi aziendali, che dopo aver perso il posto di lavoro non sono più riusciti ad essere assunti con un'occupazione stabile (i lavoratori con più di 26 anni in queste condizioni sono 43.000, quelli con oltre 35 anni 20.000).

Tab. 7 – Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto, la classe di età al 15 luglio 1997 e il tipo di contratto tre anni dopo (15 luglio 2000)

	apprendisti	cfl	tempo determ.	t.indeterm.	totale
a) da 15 a 19 anni					
nuovi ingressi	51,0	6,0	16,5	26,5	100,0
apprendisti	33,8	2,9	5,4	29,5	100,0
cfl	8,7	13,7	3,9	57,7	100,0
tempo determ.	15,1	3,6	21,1	21,5	100,0
t.indeterm.	10,9	3,1	5,7	57,0	100,0
totale	40,8	4,9	12,5	30,1	100,0
b) da 20 a 25 anni					
nuovi ingressi	10,8	10,2	22,4	56,6	100,0
apprendisti	41,3	2,9	3,6	34,3	100,0
cfl	2,2	21,3	4,3	53,5	100,0
tempo determ.	3,0	3,4	31,7	30,9	100,0
t.indeterm.	1,6	2,4	4,8	70,4	100,0
totale	8,0	7,3	13,5	57,4	100,0
c) da 26 a 35 anni					
nuovi ingressi	0,1	3,4	22,8	73,6	100,0
apprendisti	62,3	0,4	2,3	20,6	100,0
cfl	0,0	31,7	3,7	45,3	100,0
tempo determ.	0,0	0,9	38,2	30,2	100,0
t.indeterm.	0,0	0,6	4,1	73,4	100,0
totale	0,2	3,1	13,1	68,2	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Il confronto fra le diverse tipologie di contratto mostra che nelle classi di età in cui l'apprendistato è ammesso in modo generalizzato, questo tipo di contratto – e ancor più quello di formazione lavoro – dà maggiori *chance* di inserimento successivo nel mercato del lavoro con un rapporto stabile di quanto non facciano gli altri rapporti a termine. Solo per i giovani oltre i 24 anni, che per legge sono quelli provenienti da situazioni svantaggiate, le cose sembrerebbero andare diversamente.

L'elevata quota di giovani di questa età che rimane apprendista dopo tre anni induce tuttavia a sospettare che, più di permanenza in tale stato, si tratti di un errore nei dati, non essendo stata registrata la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.

Per i lavoratori a tempo determinato l'esito è influenzato, invece, in misura modesta dal titolo di studio di cui il lavoratore era in pos-

sempre al momento dell'osservazione iniziale¹⁴. La tabella che segue (n. 8) è stata elaborata, come la precedente, con riferimento ai giovani fino a 35 anni.

I laureati hanno maggior probabilità di avere un lavoro stabile dopo tre anni; ma lo scarto rispetto a chi aveva solo la terza media è di soli due punti. Fra diplomati, qualificati e lavoratori con sola licenza media le probabilità a tre anni sono uguali.

Invece gli apprendisti e i giovani con contratto di formazione lavoro mostrano un esito differenziato in rapporto al livello di istruzione, con massimo successo per i laureati (scarto di 10 punti rispetto a chi aveva la licenza media per gli apprendisti), seguiti dai giovani con un titolo di studio professionalizzante (qualifica di istituto professionale o di cfp).

I giovani che al 1997 erano studenti-lavoratori¹⁵ sembrerebbero i più penalizzati per quanto riguarda lo sbocco verso un lavoro stabile. Solo quelli con contratto di formazione lavoro accedono in buona percentuale a un contratto a tempo determinato dopo tre anni (la quota è pari al 41% per i giovani che al 1997 erano studenti universitari e al 28% per gli ex- studenti di scuola media superiore). L'accesso a un contratto a tempo indeterminato scende al di sotto del 20% per tutti quelli che avevano un contratto a termine o di apprendistato. L'elevata quota di usciti dal campo di osservazione (41% per quelli di scuola superiore, 49% per gli universitari) induce, tuttavia, a ritenere che per molti di essi sia avvenuto un rientro a tempo pieno nel sistema scolastico¹⁶. Per gli studenti universitari è probabile che il centro per l'impiego cui erano iscritti durante il periodo di frequenza degli studi universitari fosse quello dell'ateneo presso cui studiavano, e non quello di residenza e/o del successivo lavoro.

14. In questa seconda analisi è stata presa come data di riferimento il mese di agosto, per poter includere gli studenti-lavoratori neodiplomati in luglio.

15. Negli archivi dei centri per l'impiego non è rilevata la condizione di studente. Nella tab. 7 sono considerati tali quelli che hanno conseguito il diploma o la laurea in un anno successivo a quello di estrazione dello stock in osservazione.

16. Da un'analisi effettuata sui dati dell'indagine dell'Istat sulle forze di lavoro risulta che nel Veneto, il 15% dei diplomati e il 10% dei giovani con licenza media che avevano iniziato la loro carriera con una occupazione a termine risultavano rientrati nel sistema scolastico alla data dell'indagine (ottobre 1999). Non sono disponibili informazioni specifiche su chi è entrato con un contratto di apprendistato.

Tab. 8 – Lavoratori dipendenti secondo il tipo di contratto e il titolo di studio al 15 agosto 1997 e il tipo di contratto tre anni dopo (15 agosto 2000)

	apprendista	cfl	tempo determi- nato	tempo inde- terminato	uscite	totale
a) licenza media < 1997						
apprendisti	36,4	2,5	4,1	32,5	24,5	100,0
cfl	2,0	21,4	4,1	52,1	20,4	100,0
tempo determ.	3,9	2,7	29,3	32,8	31,3	100,0
t.indeterm.	1,6	1,6	5,0	67,9	23,9	100,0
nuovi ingressi	37,2	4,2	17,5	41,1	0,0	100,0
tot occupati	10,2	4,0	7,2	54,2	24,4	100,0
tot+ nuovi ingr.	19,2	4,0	10,6	49,9	16,3	100,0
b) qualifica < 1997						
apprendisti	30,4	3,8	5,0	41,4	19,5	100,0
cfl	5,5	17,3	4,8	54,0	18,3	100,0
tempo determ.	5,2	1,7	28,0	34,7	30,3	100,0
t.indeterm.	2,0	2,0	6,0	64,7	25,3	100,0
nuovi ingressi	22,4	7,2	18,3	52,1	0,0	100,0
tot occupati	7,4	4,3	9,0	55,1	24,2	100,0
tot+ nuovi ingr.	12,6	5,3	12,2	54,1	15,8	100,0
c) diploma sc media superiore < 1997						
apprendisti	28,5	4,2	6,4	37,7	23,2	100,0
cfl	3,2	16,3	4,1	58,1	18,3	100,0
tempo determ.	5,1	4,4	26,8	31,5	32,3	100,0
t.indeterm.	1,9	2,4	5,9	65,5	24,3	100,0
nuovi ingressi	20,1	9,2	18,8	52,0	0,0	100,0
tot occupati	4,9	5,6	9,9	54,9	24,7	100,0
tot+ nuovi ingr.	12,2	7,3	14,1	53,5	12,9	100,0
d) laurea < 1997						
apprendisti	21,4	7,1	14,3	42,9	14,3	100,0
cfl	0,1	16,2	2,1	59,9	21,7	100,0
tempo determ.	0,1	2,8	27,4	36,2	33,5	100,0
t.indeterm.	0,0	1,2	3,6	66,5	28,8	100,0
nuovi ingressi	0,6	11,8	17,5	70,1	0,0	100,0
tot occupati	0,1	4,4	8,3	58,8	28,4	100,0
tot+ nuovi ingr.	0,4	8,3	13,2	64,8	13,3	100,0
f) TOTALE fino a 35 anni						
apprendisti	38,2	2,7	4,2	33,2	21,7	100,0
cfl	1,8	25,3	3,7	50,4	18,9	100,0
tempo determ.	2,4	2,0	36,0	29,2	30,3	100,0
t.indeterm.	0,9	1,2	4,1	72,0	21,8	100,0
nuovi ingressi	18,3	6,3	20,3	55,1	0,0	100,0
tot occupati	5,4	4,1	8,0	60,0	22,5	100,0
tot+ nuovi ingr.	10,5	4,9	12,9	58,1	13,6	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 9 – Studenti - lavoratori secondo il tipo di contratto e il titolo di studio al 15 agosto 1997 e il tipo di contratto tre anni dopo (15 agosto 2000)

	apprendista	cfl	tempo determi- nato	tempo inde- terminato	uscite	totale
a) studente sc medie superiori						
apprendisti	29,8	6,7	10,2	12,1	41,2	100,0
cfl	13,7	11,8	3,9	27,5	43,1	100,0
tempo determ.	18,0	5,1	19,4	15,4	42,2	100,0
t.indeterm.	14,4	6,8	10,5	31,2	37,2	100,0
nuovi ingressi	55,4	8,6	17,6	18,4	0,0	100,0
tot occupati	23,7	6,4	12,3	16,8	40,8	100,0
tot+ nuovi ingr.	51,1	8,3	16,9	18,2	5,5	100,0
b) studente universitario						
apprendisti	11,1	11,1	11,1	22,2	44,4	100,0
cfl	0,0	14,7	5,9	41,2	38,2	100,0
tempo determ.	1,1	4,0	26,0	18,1	50,8	100,0
t.indeterm.	1,0	6,9	12,3	30,4	49,5	100,0
nuovi ingressi	1,6	24,1	26,7	47,6	0,0	100,0
tot occupati	1,2	6,4	17,5	25,9	49,1	100,0
tot+ nuovi ingr.	1,5	22,4	25,8	45,5	4,7	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Se anziché in estate, le osservazioni sono effettuate nel mese di ottobre, la probabilità di passaggio al lavoro a tempo indeterminato sale per i contratti a causa mista, per la minor presenza di giovani con rapporti di lavoro di durata stagionale. Ma per i contratti a tempo determinato non cambia: nel 27-28% dei casi dopo tre stagioni hanno lo stesso tipo di contratto, qualsiasi sia il tipo di studio che avevano all'inizio.

In conclusione anche nel mercato del lavoro veneto sembrano coesistere segmenti con condizioni di instabilità differenziate. Mentre per i lavoratori di una certa età il lavoro a termine è una soluzione che rischia di divenire definitiva, per i giovani il rischio paventato di entrare nel circolo vizioso dei lavori precari sembra sia abbastanza contenuto, indipendentemente dal titolo di studio conseguito.

8. La mobilità trasversale intersettoriale: riguarda soprattutto i giovani

Più consistente è invece il rischio che il passaggio da un lavoro all'altro e da un settore di attività all'altro, con qualifica non coerente rispetto al percorso di studi e al percorso lavorativo successivo, pregiudichi le future possibilità di avanzamento professionale.

Nei primi anni di ingresso nel mondo del lavoro si verifica un'accentuata mobilità trasversale tra settori.

Per i giovanissimi (15-17 anni) solo nell'8% dei casi non si verifica nessun cambiamento nell'arco di tre anni. Nel 9,6% il datore di lavoro è lo stesso, ma il rapporto di lavoro è stato trasformato (da apprendistato a tempo indeterminato, da part-time a tempo pieno, o altro): più di un terzo ha un nuovo rapporto di lavoro e nel 20% dei casi è cambiata anche l'attività.

Nella classe dei giovanissimi è anche massima la probabilità di uscita dal campo di osservazione, probabilmente per rientro nel sistema scolastico o formativo.

La probabilità di cambiare rapporto di lavoro è un po' meno elevata nella classe di età fra 18 e 24 anni (32%), per poi stabilizzarsi su un valore dell'ordine del 27 % oltre i 25 anni, e scendere al di sotto del 18% oltre i 50 anni.

Invece la mobilità intersettoriale (probabilità di passare da un gruppo di attività a un altro) continua ad attenuarsi progressivamente, scendendo al 18% per la classe di età 18-24 anni, al 14% per i giovani fino a 29 anni, al 12% nelle età lavorative centrali, al 10% fra i 40 e i 49 anni, crollando a meno del 4% oltre tale soglia di età. Oltre i 50 anni il pensionamento determina l'uscita dal campo di osservazione di oltre il 41% dei lavoratori.

Ad un primo esame la mobilità trasversale non sembrerebbe invece direttamente correlata con il livello medio di istruzione. I lavoratori che hanno un diploma o una qualifica professionale sono quelli che hanno la maggior probabilità di cambiare rapporto di lavoro e settore di attività. I giovani che hanno seguito un corso universitario breve, di taglio professionalizzante, sono, invece, i più stabili, per la maggior specificità delle competenze acquisite.

All'interno di ciascuna classe di età, invece, i tassi di mobilità dei diversi livelli di istruzione risultano molto differenziati. Fra i giovanissimi sono le qualifiche e i diplomi a dare tassi di mobilità trasver-

sale nettamente superiori alla licenza media; per i 25-29enni il primato della mobilità spetta alla laurea. Ma nelle classi successive la mobilità dei laureati è la più bassa. Più che il livello dell'istruzione conseguita sembra aver influenza il tempo intercorso dal momento del suo conseguimento. Chi è appena uscito dal sistema scolastico è nella situazione di massima instabilità occupazionale. Via via che ci si allontana da quel momento, qualunque sia il livello di istruzione, la mobilità diminuisce.

*Tab. 10 – Lavoratori in organico al 15 luglio 1997, secondo la classe d'età, il gruppo di attività a tale data e il gruppo di attività al 15 luglio 2000*¹⁷

	nessun cambiam.	Trasformazione (¹⁸)	Nuovo rapporto		usciti da	
			totale	altra attivi- tà ¹⁹	campo osser- vazione	totale
15-17 anni	8,0	9,6	36,0	20,4	25,9	100,0
18-24 anni	23,5	8,6	31,7	18,2	18,0	100,0
25-29 anni	32,2	6,6	27,5	14,2	19,5	100,0
30-39 anni	34,9	6,7	26,7	12,3	19,3	100,0
40-49 anni	38,1	5,3	27,6	10,2	18,9	100,0
50-65 anni	34,5	2,4	17,7	3,9	41,5	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

A causa anche della diversa distribuzione per età dei titoli di studio, è più probabile che quelli con licenza media siano lavoratori adulti, che hanno lasciato la scuola da 20 o 30 anni ed hanno raggiunto una posizione lavorativa stabile. Invece le lauree e i diplomi hanno avuto la massima espansione negli anni recenti. Un lavoratore di 30 anni appena laureato è ancora nella giostra dei lavori a termine.

17. Vedi nota 5.

18. Nella maggior parte dei casi si tratta di trasformazione del tipo di contratto da contratti a causa mista o a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, oppure di proroga di contratti a tempo determinato. Sono compresi nelle trasformazioni anche i rientri da sospensione e quelli dovuti a trasferimento dell'unità locale in altra sede, incorporazione ditta, acquisizione ramo, variazione ragione sociale, trasformazione artigiano/non artigiano, ecc.

19. Le attività sono state raggruppate in 30 gruppi, di cui 20 nell'ambito del settore industriale, corrispondenti alle più significative specializzazioni manifatturiere del Veneto, e 10 nel settore terziario. Il valore indicato in colonna si riferisce alla quota di lavoratori passati da un gruppo all'altro.

Tab. 11 – Lavoratori occupati al 15 luglio 1997 secondo il livello di istruzione, la classe d'età e la mobilità trasversale al 15 luglio 2000

	nessun cambiam.	trasformazione	Nuovo rapporto		Usciti da campo os- servazione	totale escl. nuovi ingressi
			totale	altra attività		
licenza media	27,5	8,6	38,6	21,5	25,3	100,0
qualifica form. profess.	25,8	7,8	44,0	24,9	22,4	100,0
qualifica ist. profess.	20,4	9,3	44,1	26,1	26,1	100,0
diploma sc. superiore	20,1	8,4	44,5	27,6	27,0	100,0
diploma universitario	19,2	4,9	35,1	17,6	40,8	100,0
laurea	25,4	5,8	37,0	20,5	31,9	100,0
TOTALE	23,2	8,3	41,8	24,8	26,6	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

All'interno di ciascun livello di istruzione ci sono però titoli di studio che consentono di raggiungere rapidamente un lavoro stabile ed altri che immettono nella giostra dei lavori a termine.

Tab. 12 – Diplomi che introducono a carriere con massima e con minima mobilità intersettoriale (percentuale lavoratori che hanno cambiato attività dal 15 luglio 1997 al 15 luglio 2000)

Minima mobilità	%	Massima mobilità	%
segretario aziendale	19,8	ragioniere programmatore	46,0
disegnatore stilista moda	22,2	mat. odontotecnico	46,1
mat. artist. arte legno	25,0	informatica	46,4
segretario amministrativo	25,0	mat. artist. architettura	46,6
perito tessile	27,7	mat. profess. chimico-biologo	46,6
mat. classica	27,9	dirigente comunità	46,9
abilit. magistrale	29,4	mat. artist. arti stampa	50,0
perito edile	31,3	perito telecomunicazioni	53,6
perito elettronico ind.le	31,7	mat. tecn. ai servizi sociali	64,2
scuola magistrale	32,5	tecn. gestione aziendale	68,1
mat. scientifica	32,7	perito elettronico e telecomun	71,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Fra i diplomi appartengono al primo gruppo quelli che danno una preparazione di base più ampia, abilitando a competenze di tipo trasversale o orientate alle professioni impiegatizie, quali la maturità classica, scientifica, magistrale, il diploma di segretario aziendale o amministrativo (tutti con probabilità di cambiare settore inferiore al 20%).

Al contrario i diplomi che abilitano alle professioni connesse alla *new economy* e servizi terziari avanzati, come quello di informatica, perito telecomunicazioni, perito elettronico, tecnico della gestione aziendale introducono a carriere lavorative più dinamiche, con frequenti passaggi da un lavoro all'altro e da un settore all'altro.

Tab. 13 – Lauree che introducono a carriere con massima e con minima mobilità intersettoriale (percentuale lavoratori che hanno cambiato attività dal 15 luglio 1997 al 15 luglio 2000)

Minima mobilità	%	Massima mobilità	%
l. medicina chirurgia	0,0	l. lingue	35,3
l. materie letterarie	8,3	l. scienze informatica	37,5
l. farmacia	9,9	l. filosofia	37,9
l. scienze forestali	15,0	l. ing. delle telecomunicazion	38,1
l. ing. civile	16,4	l. scienze economia aziendale	39,1
l. scienze naturali	16,7	l. scienze statis. e attuative	40,0
l. ing. chimica	18,2	l. informatica	41,7
l. scienze informazione	18,8	l. sociologia	45,5
l. agraria	19,4	l. lingue lett. straniera	47,0
l. giurisprudenza	20,4	l. interprete traduttrice	54,5
l. matematica	22,2	l. scienze statis. ed economic	64,3

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Analogamente fra i laureati quelli che hanno scelto indirizzi di studi finalizzati all'inserimento in professioni richieste dai settori più dinamici dell'attuale sistema produttivo, quali ad esempio la laurea in informatica e ingegneria delle telecomunicazioni, e quelli con prospettive di lavoro in campi connessi al commercio internazionale, come gli interpreti e i laureati in lingue, nonché gli esperti in economia aziendale e scienze statistico-economiche presentano il più alto tasso di mobilità trasversale. Invece le lauree più tradizionali, quali la laurea in materie letterarie, quelle in scienze naturali, in giurispru-

denza, in scienze forestali, in agraria, in ingegneria civile introducono a lavori con maggior stabilità settoriale.

Vi sono poi lauree di carattere molto specialistico, dopo le quali serve un lungo tirocinio prima di poter esercitare la professione. In particolare fra gli usciti dalla facoltà di medicina nessuno cambia gruppo di attività.

Tab. 14 – Qualifiche che introducono a carriere con massima e con minima mobilità intersettoriale (percentuale lavoratori che hanno cambiato attività dal 15 luglio 1997 al 15 luglio 2000)

Minima mobilità	%	Massima mobilità	%
infermiere assistente	11,1	add. contabilità' azienda	34,0
disegnatore meccanico	17,7	tecn. ottico	34,3
maestra d'asilo	21,3	installatore	34,8
tecn. odontoiatrico	22,8	tecn. ind. elettricista	35,6
tecn. dentista	24,4	tecn. ind. meccanico	35,8
congegnatore meccanico	25,7	meccanico di precisione	37,5
add. segreteria amm. albergo	31,5	add. servizio sala bar	38,0
elettromeccanico	32,4	tecn. ind. elettronico	41,8
cuoco	33,3	elettricista	43,2
maestro arte tessuto	33,3	tornitore	44,4
segretaria azienda	33,3	add. servizio cucina	46,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

La stabilità settoriale di chi intraprende una carriera nel settore medico sanitario è un carattere che si ritrova anche fra chi ha una qualifica rilasciata da istituti professionali o cfp. Infermieri, odontoiatra, tecnici dentista hanno tutti tassi di mobilità trasversale molto bassi, al contrario di quel che avviene per alcune qualifiche nel settore della ristorazione (servizio sala bar, servizio cucina) e nell'industria metalmeccanica.

Fra le categorie contrattuali quella degli apprendisti ha la massima probabilità di cambiare il settore di attività nei successivi rapporti di lavoro: a distanza di tre anni più della metà dei giovani che sono stati assunti con un nuovo rapporto di lavoro (pari al 24% del totale) ha cambiato settore di attività. Questa quota scende al 17% per i lavoratori a tempo determinato e al 15% per quelli a tempo indeterminato.

Questo diverso comportamento è evidentemente in stretta relazione con l'età dei soggetti interessati.

I gruppi di attività che originano minima mobilità trasversale sono quelli dei trasporti, del credito e assicurazioni, dei servizi di istruzione, sanità e assistenza, insieme ai servizi turistici e al settore delle costruzioni, tutti con una probabilità di cambiamento intersettoriale entro tre anni inferiore al 15%. Anche i lavoratori del settore delle costruzioni tendono a rimanere nello stesso gruppo di attività.

Tab. 15 – Lavoratori in organico al 15 luglio 1997 secondo il tipo di contratto e la mobilità trasversale al 15 luglio 2000

	nessun movim.	trasf.	nuovo rapporto: hanno cambiato gruppo di attività			usciti da campo osserv. totale
			totale	no	si	
apprendisti	19,7	14,9	40,8	16,5	24,2	24,6 100,0
contratti formazione lavoro	22,1	23,6	35,7	15,5	20,2	18,7 100,0
tempo determinato	16,2	7,9	45,5	28,0	17,5	30,4 100,0
tempo indeterminato	42,3	5,4	28,9	13,9	15,0	23,4 100,0
totale lavoratori dipendenti	35,2	8,0	32,7	16,2	16,6	24,1 100,0
totale, compresi nuovi	22,0	5,0	58,0	13,3	44,8	15,0 100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Nell'industria manifatturiera la mobilità trasversale riguarda soprattutto il settore calzaturiero, insieme a quello connesso della gomma e materie plastiche (scarpe sportive del distretto di Montebelluna) e le industrie meccaniche (macchine, elettromeccanica, mezzi di trasporto). È più bassa in altri settori tradizionali, quali quello degli occhiali, dell'oreficeria, delle concerie, del mobile.

9. Flessibilità e percorsi professionali trasversali

Al di là di questa giostra di percorsi fra lavori, tipologie contrattuali, qualifiche, gruppi di attività, ciò che conta alla fine è se il lavoratore ha la possibilità di effettuare una carriera professionale che valorizzi la preparazione e le capacità personali.

Tab. 16 – Lavoratori in organico al 15 luglio 1997 secondo il gruppo di attività e la mobilità trasversale al 15 luglio 2000

	unico rapporto		nuovo rapporto: hanno cambiato gruppo di attività			usciti da campo		Tot.
	nessun		totale	no	si	osserv.		
	movim.	trasf.						
industrie agroalimentari	33,6	3,9	38,9	23,7	15,1	23,6	100,0	
industrie tessili abbigliamento	30,1	10,6	33,8	17,0	16,8	25,5	100,0	
concerie	31,6	6,3	39,3	24,3	15,0	22,8	100,0	
calzature	29,6	8,6	35,6	13,6	22,1	26,2	100,0	
legno e mobili in legno	37,2	8,2	32,9	16,2	16,7	21,8	100,0	
carta stampa editoria	35,9	10,4	32,3	14,0	18,2	21,4	100,0	
industrie petrolchimiche	43,8	9,7	26,7	8,0	18,6	19,9	100,0	
gomma e materie plastiche	38,2	8,9	33,6	10,2	23,4	19,4	100,0	
vetro	38,1	9,1	30,8	13,3	17,5	22,0	100,0	
ceramica	41,9	9,8	27,0	9,5	17,6	21,2	100,0	
marmo	38,4	5,2	34,7	16,8	17,9	21,6	100,0	
metalli	38,2	8,6	33,1	15,6	17,4	20,2	100,0	
macchine	36,2	9,1	34,1	11,6	22,6	20,6	100,0	
elettrodomestici	48,1	7,2	23,6	4,6	19,0	21,1	100,0	
elettromeccaniche	35,9	9,8	32,8	9,7	23,1	21,4	100,0	
mezzi di trasporto	33,6	7,7	38,0	15,1	22,9	20,7	100,0	
occhiali	31,9	17,4	30,8	18,2	12,5	19,9	100,0	
oreficeria	36,3	13,9	31,1	17,4	13,7	18,7	100,0	
altre industrie	42,2	7,8	28,4	7,2	21,2	21,6	100,0	
costruzioni	34,5	6,3	31,8	18,5	13,3	27,4	100,0	
autoriparazioni	36,7	8,9	32,4	13,8	18,6	22,1	100,0	
commercio ingrosso	37,2	8,3	32,0	8,9	23,2	22,4	100,0	
commercio al minuto	33,7	9,0	33,1	15,9	17,3	24,1	100,0	
turismo	22,9	2,9	39,1	27,6	11,5	35,1	100,0	
trasporti	27,6	13,1	30,1	20,5	9,6	29,2	100,0	
credito, assicurazioni	48,9	14,2	19,6	12,9	6,7	17,3	100,0	
servizi a imprese	34,6	7,7	32,6	15,5	17,0	25,1	100,0	
servizi a persone	32,0	7,5	33,0	14,6	18,4	27,5	100,0	
istruzione formazione	56,4	8,9	13,1	7,8	5,3	21,6	100,0	
sanita assistenza	45,6	8,2	21,4	12,1	9,3	24,7	100,0	
altri, nuovi ingressi	3,6	0,4	94,0	8,9	85,1	2,1	100,0	
totale	22,0	5,0	58,0	13,3	44,8	15,0	100,0	

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Per una valutazione sintetica dei tipi di percorsi che vengono effettuati ci viene incontro la letteratura sulla mobilità sociale. Lo strumento più comunemente utilizzato a questo scopo è la *tavola di mobilità*²⁰. Nella tavola di mobilità gli individui sono classificati in

20. La più recente applicazione delle tavole di mobilità alla struttura della società italiana nel 1997 è quella di M. Pisati, 2000. Per una presentazione generale delle tematiche teoriche, metodologiche e tecniche legate all'analisi delle tavole di mobi-

classi ordinate in base alla posizione sociale da essi occupata. Le righe rappresentano la classe di origine, le colonne la classe di destinazione. Il tasso complessivo di mobilità è costruito come rapporto percentuale fra tutti gli individui che si trovano in celle fuori dalla diagonale. Esso si può scindere in un tasso di mobilità ascendente, relativo a tutti i movimenti che implicano un miglioramento della posizione dell'individuo e in un tasso di mobilità discendente, relativo a tutti i movimenti che comportano un peggioramento.

Per misurare il rango di ciascuna qualifica si può fare riferimento al raggruppamento sintetico in otto grandi gruppi professionali²¹, adottato dall'Istat, nel sistema di classificazione delle professioni a partire dal 1991, che, in base ai criteri con cui è stato costruito, rispecchia il livello gerarchico di collocazione sociale di ciascuna professione elementare. Nelle tabelle che seguono le qualifiche (ministeriali) con cui sono assunti i lavoratori, registrate negli archivi dei centri per l'impiego, sono state transcodate nelle professioni elementari Istat91 e ricondotte agli otto grandi gruppi suddetti.

La tabella che segue mostra i tassi di mobilità ascendente e mobilità discendente totale e ripartita per sesso verificatasi nel Veneto in tre anni, secondo il gruppo professionale di origine al 1997.

I maschi hanno una mobilità complessiva (mobilità ascendente + mobilità discendente) superiore a quella delle donne (16,3, contro 14,4); questo risultato è dovuto, però, non tanto a maggiori possibilità di avanzamento (0,4 punti percentuali in più), quanto al maggior rischio di retrocessione (1,5 punti percentuali in più). Quelli che rischiano più di passare col tempo a una professione di livello inferiore sono i lavoratori con professioni intellettuali, seguiti, fra i maschi, da quelli con professioni amministrative esecutive e dagli operai specializzati. Chi parte invece dalle professioni meno specializzate, sia manuali (personale conduttore di impianti, personale non qualificato), che non manuali (professioni amministrative esecutive) ha, invece, la massima mobilità ascendente. Le donne hanno maggiori possibilità dei maschi se partono da professioni non manuali esecutive, mentre sono svantaggiate se sono in posizione di personale non qualificato. Sono anche quelle che hanno la più bassa probabilità

lità, si veda A. Cobalti, 1995.

21. Il nono gruppo, relativo alle forze armate, non viene preso in considerazione in questo rapporto.

di uscire dal campo di osservazione (i maschi hanno maggior probabilità di passare a un lavoro autonomo), soprattutto quando partono da professioni tecniche o amministrative esecutive.

Tab. 17 – Lavoratori secondo il gruppo professionale, il sesso e il tasso di mobilità fra il 15 luglio 1997 e il 15 luglio 2000

Grande gruppo professionale al 15/7/97	Composi- zione %	Usciti da campo osserv.	Immobi- lità	Mobili tà discen- dente	Mobilità ascen- dente
TOTALE					
dirigenti	0,3		0,0	--	--
professioni intellettuali	0,4	25,5	50,5	23,2	0,9
tecnici	11,9	21,7	69,3	8,6	0,4
pr amministr. esecutive	8,2	20,8	61,3	7,3	10,6
professioni vendita	16,7	30,2	57,6	7,6	4,5
operai specializz.	23,8	24,2	59,6	11,2	4,9
conduttori macchine	13,7	21,9	59,5	6,4	12,2
pers. non qualificato	21,5	24,9	57,9	--	17,3
totale	100,0			6,8	8,6
FEMMINE					
dirigenti	0,1	33,6	--	--	--
professioni intellettuali	0,3	22,2	55,6	22,2	0,0
tecnici	12,7	19,7	70,8	9,4	0,2
pr amministr. esecutive	11,0	19,9	64,7	4,1	11,3
professioni vendita	24,4	29,5	59,1	6,7	4,7
operai specializz.	16,9	25,0	58,3	9,8	6,9
conduttori macchine	11,8	24,2	57,1	5,9	12,8
pers. non qualificato	19,4	25,7	58,4	--	15,8
totale	100,0			6,0	8,4
MASCHI					
dirigenti	0,5	36,2	--	--	--
professioni intellettuali	0,4	28,0	46,5	24,0	1,5
tecnici	11,3	23,8	67,8	7,6	0,8
pr amministr. esecutive	6,0	22,3	55,6	12,6	9,5
professioni vendita	10,5	31,7	54,6	9,5	4,2
operai specializz.	29,4	23,9	60,2	11,8	4,1
conduttori macchine	15,2	20,7	60,8	6,7	11,8
pers. non qualificato	23,2	24,3	57,5	--	18,2
totale	100,0			7,5	8,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Viceversa i dirigenti sono quelli con massima probabilità di uscita (per passaggio a lavoro indipendente o per mobilità territoriale).

Fra le diverse categorie contrattuali quelle a causa mista hanno la massima mobilità, con in testa l'apprendistato (22,5), seguito dai contratti di formazione lavoro, entrambi con mobilità ascendente e discendente di pari intensità. Ciò dimostra ancora una volta come questi contratti siano utilizzati spesso senza nessuna relazione con la carriera professionale che il giovane intende effettuare e quindi senza possibilità di attuare la finalità formativa originaria. Così come si sposta da un settore di attività all'altro il giovane apprendista passa indifferentemente da una qualifica più elevata a una meno elevata e viceversa, dando poca importanza alla coerenza con il titolo di studio e alla possibilità di acquisire professionalità.

Il contratto a tempo determinato è quello che dà, invece, la massima probabilità di mobilità ascendente. (11,4%, contro una mobilità discendente pari a 6,8%), mentre quello a tempo indeterminato ingessa il lavoratore nel livello professionale iniziale.

Tab. 18 – Lavoratori secondo la classe di età e il tasso di mobilità fra il 15 luglio 1997 e il 15 luglio 2000

	Mobilità discendente	Mobilità ascendente	Mobilità totale
apprendisti	11,4	11,1	22,5
cfl	9,4	9,5	18,9
a tempo determinato	6,8	11,4	18,2
a tempo indeterminato	5,9	7,6	13,5
totale	6,8	8,6	15,4

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

L'elevata mobilità ascendente dei lavoratori a tempo determinato è dovuta soprattutto al passaggio da professioni amministrative esecutive a professioni tecniche (11,2%) e da operai comuni conduttori di macchine a operai specializzati (8,2%), per effetto dell'esperienza acquisita nel precedente lavoro. Ciò non avviene per le professioni non manuali specializzate (tecnici e professioni intellettuali) per le quali i lavori a termine sono, in molti casi, una tappa di transito intermedio verso un'occupazione di più basso contenuto professionale. Il caso estremo è di chi aveva una professione intellettuale e si ritrova tre anni dopo assunto come operaio specializzato (sono pochi, ma

rappresentano il 5,7% dei casi). In misura meno accentuata, percorsi discendenti avvengono anche per chi ha interrotto un lavoro a tempo indeterminato.

Tab. 19 – Tavola di mobilità tra il 15/7/1997 e il 15/7/2000 per i lavoratori a tempo determinato (percentuali di riga, escluse le uscite dal campo di osservazione).

	profes- sioni intellet- tual dirig.	tecnic tuali	profess. ammini- strative esecut.	profes- sioni vendita	operai special.	condu. macch	pers. non qualif.
dirigenti	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7
professioni intellettuali	0,0	52,9	7,6	3,8	2,4	2,4	4,8
tecnic pr. amministr.	0,0	0,2	72,5	7,0	1,3	1,2	1,1
esecutive	0,0	0,3	11,2	66,0	2,1	1,5	2,0
professioni vendita	0,0	0,1	3,2	4,2	58,6	2,9	2,3
operai specializz.	0,0	0,2	2,4	2,6	2,2	57,6	5,5
conduttori macchine	0,0	0,1	2,3	2,7	2,3	8,2	59,6
pers. non qualificato	0,0	0,2	2,1	2,7	2,7	7,5	6,2
							61,2

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Come si è già avuto modo di osservare in rapporto ad altri aspetti della mobilità, la variabile esplicativa primaria, che spiega anche le differenze fra contratti formativi e altri tipi di contratto è l'età. L'apprendistato e i contratti di formazione lavoro sono quelli caratterizzati da più alta mobilità perché sono la più frequente modalità di assunzione dei giovani.

La classe di età più mobile sotto il profilo professionale è quella dei ragazzi soggetti a obbligo formativo, che hanno una mobilità totale pari al 23,9%, contro il 20,5% dei giovani da 18 a 25 anni, il 14,2% del 26-35enni, l'11,9% dei 36-50enni, fino al 5,3% di chi ha più di 50 anni.

Il passaggio da un lavoro all'altro è anche un modo per i giovani di saggiare le proprie capacità e attitudini, in assenza di un sistema di orientamento efficiente e generalizzato.

Il fatto che molti tentativi di inserimento professionale ad un certo livello falliscano a questa età non è grave come in età più avanzate: può essere uno stimolo a rientrare o a restare più a lungo nel sistema formativo, per acquisire i mezzi necessari ad avere un lavoro congruente con le proprie aspirazioni.

Tab. 20 – Lavoratori secondo la classe di età e il tasso di mobilità fra il 15 luglio 1997 e il 15 luglio 2000

	Mobilità discendente	Mobilità ascendente	Mobilità totale
15-17 anni	11,6	12,2	23,9
18-25 anni	8,6	11,9	20,5
26-35 anni	6,5	7,7	14,2
36-50 anni	5,4	6,5	11,9
51-64 anni	2,4	2,9	5,3

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

In conclusione, in un contesto ad elevata occupabilità e mobilità come quello del Veneto, esistono oggi opportunità differenziate di percorso professionale, che consentono un continuo adeguamento dell'offerta ai cambiamenti tecnologici e di mercato. Nel breve periodo anche chi abbandona precocemente i percorsi formativi non risulta penalizzato. Non è invece verificato, con i dati utilizzati in questo capitolo quali siano gli esiti a lungo termine.

Sotto questo profilo non c'è documento programmatico che non metta la qualificazione delle risorse umane al primo posto fra gli indirizzi strategici dei prossimi anni, considerando l'accumulazione in capitale umano una leva decisiva sia per la tutela degli individui dal rischio di emarginazione sia per lo sviluppo e la competitività dell'intero sistema economico.

Sotto questo profilo l'euforia di un percorso di inserimento lavorativo facile può costituire un fattore di debolezza anziché di successo per il Veneto. Per evitare questo pericolo la via è quella, già intrapresa, di un potenziamento delle azioni di orientamento e delle politiche formative, con il supporto di indagini mirate sui fabbisogni di professionalità della nuova economia.

Tab. 21 – Lavoratori dipendenti occupati secondo l'età e il gruppo professionale e la mobilità professionale fra il 15 luglio 1997 e il 5 luglio 2000)

Grande gruppo professionale e età al 15/7/1997	Composizione %	Mobilità discen- dente	Mobilità ascen- dente
da 15 a 17 anni	100,0	11,6	12,2
professioni intellettuali	0,3	38,9	0,0
tecnici	1,6	33,4	0,3
pr amministr. esecutive	3,3	28,1	6,6
professioni vendita	19,7	13,9	5,6
operai specializz.	42,8	13,7	6,5
conduttori macchine	18,7	6,3	22,9
pers. non qualificato	11,6	--	31,1
da 18 a 25 anni	100,0	8,6	11,9
dirigenti	0,0	25,0	--
professioni intellettuali	0,4	32,3	0,0
tecnici	8,5	13,7	0,1
pr amministr. esecutive	9,1	8,2	11,8
professioni vendita	20,7	8,5	7,4
operai specializz.	25,1	13,0	7,6
conduttori macchine	13,0	7,3	17,3
pers. non qualificato	19,6	--	24,8
da 26 a 35 anni	100,0	6,5	7,7
dirigenti	0,1	21,9	--
professioni intellettuali	0,3	22,0	0,2
tecnici	15,5	7,2	0,4
pr amministr. esecutive	10,0	6,5	10,7
professioni vendita	16,4	7,0	3,7
operai specializz.	20,5	11,3	4,2
conduttori macchine	12,7	6,7	10,3
pers. non qualificato	20,9	--	16,7
da 36 a 50 anni	100,0	5,4	6,5
dirigenti	0,7	13,2	--
professioni intellettuali	0,5	13,7	2,5
tecnici	13,1	6,3	0,9
pr amministr. esecutive	6,9	6,4	9,0
professioni vendita	14,1	6,8	1,9
operai specializz.	21,0	9,7	2,6
conduttori macchine	14,2	5,5	7,6
pers. non qualificato	25,5	--	13,6
da 51 a 64 anni	100,0	2,4	2,9
dirigenti	0,9	5,1	--
professioni intellettuali	0,6	13,0	3,1
tecnici	12,6	2,7	0,5
pr amministr. esecutive	5,3	3,3	4,8
professioni vendita	10,8	3,9	0,7
operai specializz.	27,5	3,5	0,5
conduttori macchine	15,7	3,1	2,6
pers. non qualificato	25,0	--	6,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 22 – Lavoratori secondo il tipo di contratto, il gruppo professionale e il tasso di mobilità professionale dal 15 luglio 1997 al 15 luglio 2000

Tipo contratto e gruppo professionale al 15/07/1997	Composizione percentuale	Mobilità di- scendente discendente	Mobilità ascendente
APPRENDISTI	100,0	11,4	11,1
dirigenti	0,9	40,3	
professioni intellettuali	0,5	34,2	0,0
tecnici	2,1	25,0	0,4
pr amministr. esecutive	4,5	17,4	7,1
professioni vendita	22,6	10,9	6,8
operai specializz.	46,4	13,2	7,5
conduttori macchine	19,3	6,5	20,5
pers. non qualificato	3,8	.	32,0
CFL	100,0	9,4	9,5
dirigenti	0,0	33,3	0,0
professioni intellettuali	0,5	26,7	0,0
tecnici	14,9	11,5	0,2
pr amministr. esecutive	11,4	7,6	11,5
professioni vendita	13,2	9,8	7,4
operai specializz.	34,1	13,2	7,4
conduttori macchine	16,5	7,1	15,7
pers. non qualificato	8,7	.	21,5
A TEMPO DETERMINATO	100,0	6,8	11,4
dirigenti	0,1	8,2	
professioni intellettuali	0,3	42,7	0,8
tecnici	7,2	13,2	0,2
pr amministr. esecutive	8,1	9,3	12,7
professioni vendita	29,4	7,4	4,3
operai specializz.	10,3	15,9	5,6
conduttori macchine	7,4	13,5	12,5
pers. non qualificato	36,4	.	19,5
A TEMPO INDETERM.	100,0	5,9	7,6
dirigenti	0,4	13,5	0,0
professioni intellettuali	0,4	17,8	1,1
tecnici	14,4	7,4	0,5
pr amministr. esecutive	8,7	6,3	10,4
professioni vendita	13,4	6,8	3,9
operai specializz.	23,7	10,0	3,9
conduttori macchine	14,6	5,5	10,3
pers. non qualificato	21,7	.	15,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Riferimenti bibliografici

- Agenzia per l'Impiego del Veneto (a cura di), 2000, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, F. Angeli, Milano.
- De Angelini A., 1996, *Mercato del lavoro e territorio*, Regione del Veneto, Atlante socio-economico del Veneto, Quaderno n. 2.
- De Angelini A., Positello L., 1999, "I flussi del mercato del lavoro del Veneto: un'analisi del periodo 1996-1998", in Agenzia per l'impiego del Veneto, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1999*, F. Angeli, Milano.
- De Angelini A., Positello L., 2001, *La partecipazione delle donne al lavoro nel Veneto*, I tartufi, n. 3.
- Isae, 2001, *Rapporto trimestrale n. 5*, aprile, Roma.
- Isfol, 2001, *Formazione e occupazione in Italia e in Europa. Rapporto 2000*, F. Angeli, Roma.
- Istat, 1991, *Classificazione delle professioni*, Metodi e norme, serie C, n. 12, Roma.
- Istat, 2001, *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2000*, Roma.
- Ministero del lavoro, 2001, *Rapporto di monitoraggio*, n. 1, Roma.
- Pisati M., 2000, *La mobilità sociale*, Il Mulino, Bologna.

Parte seconda

Politiche

La legislazione del lavoro negli ultimi due anni

di Donata Gottardi

1. Premessa

Gli ultimi anni della tredicesima legislatura vedono un impressionante affollarsi di interventi in tutti i campi della disciplina del lavoro. Come vedremo, sono limitate le aree rimaste immutate.

A differenza della rassegna precedente, pressoché priva di provvedimenti legislativi, i due anni oggetto di questa sono il periodo di massima intensificazione di leggi e decreti legislativi, oltre che dei consueti atti amministrativi di attuazione.

Non essendo possibile presentare e approfondire l'intero panorama, si cercherà di seguire una modalità che porti a dar conto delle riforme di maggiore impatto, limitandosi per le altre parti ad un accorpamento sistematico, che segnali il percorso evolutivo.

Gli interventi si presentano di carattere trasversale: tendono a incunearsi nell'area delle discriminazioni di genere, di nazionalità, di età; derivano in molte occasioni dalla necessaria attività di recepimento di direttive europee o di sentenze di condanna della Corte di giustizia.

La parte finale di questa rassegna è pertanto dedicata all'analisi di alcuni provvedimenti, che presentano come denominatore comune l'attenzione al lavoro di cura. Si può addirittura sostenere che è questo il tratto distintivo principale di questa fase della legislazione del lavoro, derivante in parte da coincidenze temporali dovute alla conclusione dell'iter di approvazione di progetti o disegni legislativi, in parte da una precisa volontà politica di far emergere e di intervenire in una delle aree più critiche e sfuggenti dell'ordinamento del lavoro.

2. Le riforme mancate e la disciplina di contorno

Un imponente spiegamento di discipline, si diceva. E non tutto è stato portato a termine. È da ricordare, innanzitutto, come non si sia arrivati, durante la legislatura e nonostante la delega, né alla riforma

dei contratti a finalità formativa né alla riforma degli ammortizzatori sociali.

Sulla prima è ormai definitivamente incombente la condanna anche da parte della Corte di giustizia, oltre che da parte della Commissione europea, in relazione alle agevolazioni concesse a partire dal 1991 ai contratti di formazione e lavoro.

Nel frattempo, come vedremo più oltre, è proseguita l'attività sul versante, sempre più concorrenziale, del contratto di apprendistato. Si consideri anche che l'obbligo formativo è stato innalzato fino al diciottesimo anno di età. Tale obbligo è previsto nell'art. 68 della l. 17 maggio 1999, n. 144 (cosiddetto "Collegato lavoro" alla finanziaria per il 1999). Il regolamento di attuazione è stato emanato con dpr 12 luglio 2000, n. 257. E l'obbligo formativo può essere assolto anche con l'apprendistato.

Sulla seconda, e cioè sulla riforma degli ammortizzatori sociali, è da segnalare come prosegua la frammentazione di disciplina e di protezione. La principale novità consiste nella messa a regime, sulla base di una disposizione risalente alla legge finanziaria per il 1997, dei Fondi speciali: quello per il personale del settore creditizio (decreti del 28 aprile 2000, n. 157 e n. 158, regolamenti relativi all'istituzione del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito cooperativo e dalle imprese di credito) e quello per il personale dipendente dalle Ferrovie dello Stato (decreto 20 novembre 2000, n. 407, regolamento recante disposizioni sulla composizione e i compiti del comitato amministratore del Fondo).

E continua l'opera di sistematizzazione e razionalizzazione. Si vedano: il dm 2 maggio 2000, e la sua parziale modifica con il decreto dell'8 novembre dello stesso anno, recante criteri per la valutazione dei programmi delle aziende che richiedono l'intervento straordinario della Cassa integrazione guadagni per crisi aziendale; il dpr 10 giugno 2000, n. 218, regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di cigs e di integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà.

Analogamente prosegue, sia pure in termini sempre più limitati, la decretazione in materia di estensione temporanea dei trattamenti previdenziali: dl 14 febbraio 2000, n. 20, "interventi urgenti in mate-

ria di trattamento di cigs”; dl 24 novembre 2000, n. 346, “interventi urgenti in materia di ammortizzatori sociali, di previdenza, di lavori socialmente utili e di formazione continua”; dl maggio 2001, n. 158, “disposizioni urgenti in materia pensionistica e di ammortizzatori sociali”.

L’altro intervento mancato è quello relativo alla nozione e al trattamento normativo ed economico dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, dato che il disegno di legge, in chiusura della legislatura, è stato approvato solo da un ramo del Parlamento.

All’appello manca, infine, la disciplina di tutela contro le molestie nei luoghi di lavoro, anche in questo caso con l’approvazione da parte di un solo ramo del Parlamento, risalente però a numerosi anni addietro.

3. Il panorama nel suo complesso

Pur correndo il rischio di un elenco quasi sterile, è opportuno preliminarmente dar conto di parte del complesso e articolato catalogo cui ci troviamo di fronte, riportando alcuni istituti secondo un ordine che tenga conto del momento dell’accesso, dello svolgimento e dell’interruzione del rapporto di lavoro.

Lavoro dei minori

La disciplina di base è costituita dal dlgs 4 agosto 1999, n. 345, di attuazione della direttiva 94/33Ce relativa alla protezione di giovani sul lavoro.

A parziale riforma è già intervenuto il dlgs 18 agosto 2000, n. 262, che reca disposizioni modificative e correttive per la parte concernente la protezione dal rumore, a seguito del decreto 22 febbraio 2000, n. 31, di differimento dell’efficacia delle disposizioni precedentemente introdotte.

I soggetti tutelati sono i minori di anni 18 e, in particolare, i bambini, cioè coloro che non hanno ancora compiuto i 15 anni o che sono ancora soggetti all’obbligo scolastico, e gli adolescenti. È vietato il lavoro ai bambini, salvo deroghe autorizzate in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo.

Per gli adolescenti, limiti sono fissati in relazione a molte lavorazioni, processi e lavori. Restano confermati numerosi vincoli in materia di orario di lavoro, tra cui il divieto di lavoro notturno, salvo deroghe.

Apprendistato

Si segnalano numerosi decreti del Ministero del lavoro. Tra questi: il decreto 20 maggio 1999, n. 179, che detta “disposizioni sui contenuti delle attività di formazione degli apprendisti”; il decreto 7 ottobre 1999, relativo all’obbligo formativo esterno all’azienda, finalizzato alla applicazione delle agevolazioni contributive; il decreto 28 febbraio 2000, che detta disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale.

Lavoro degli stranieri

Il punto conclusivo si è raggiunto con l’emanazione del testo unico (dlgs 25 luglio 1998, n. 286), concernente la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, e con il regolamento di attuazione (dpr n. 394 del 31 agosto 1999).

Si segnala, inoltre, il decreto 4 settembre 2000, di approvazione del modello valido ai fini dell’inserimento nell’anagrafe annuale informatizzata.

L’attività principale negli ultimi anni è consistita nella predisposizione di Rapporti sull’integrazione degli immigrati in Italia (siamo già arrivati al secondo) e nella programmazione dei flussi di ingresso. È nell’anno 2000 che, per la prima volta, con dpcm dell’8 febbraio 2000, è stato rispettato il principio della tempestiva programmazione dei flussi mediante decreto. Ma già nello stesso anno (8 giugno) è stata necessaria la rideterminazione delle quote, per tener conto delle richieste provenienti dai datori di lavoro in alcuni settori, come l’agricoltura e l’alberghiero, e in alcune aree del Paese, come il Veneto.

La direttiva 2 febbraio 2001 è l’ultima in materia di anticipazione della quota dei flussi di ingresso per l’anno 2001 relativa ai lavoratori stagionali non comunitari.

Imprenditoria femminile

Con dpr del 28 luglio 2000, n. 314 è stato approvato il regolamento per la semplificazione del procedimento relativo agli interventi in favore dell'imprenditoria femminile.

Dall'approvazione della l. n. 215 nel 1992, molti sono i passi avanti effettuati, in direzione sia dell'aumento delle risorse finanziarie, sia della semplificazione nell'accesso al finanziamento.

Collocamento

È proceduta l'attività di attuazione della riforma del collocamento, sui tre assi: decentramento amministrativo, incardinamento sulle politiche del lavoro, privatizzazione.

Attualmente, l'ambito privilegiato degli interventi riguarda la semplificazione delle procedure e il superamento delle liste di collocamento. Si ricordi, tra gli altri, il dpr 7 luglio 2000, n. 442, che reca norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento.

Per quanto riguarda il collocamento mirato dei disabili è stata emanata la l. 12 marzo 1999, n. 68, che è entrata in vigore, per la maggior parte dei suoi contenuti, nel 2000, per realizzare la coincidenza con le disposizioni attuative nel frattempo emanate.

Tra queste si ricordi: il decreto del Ministero del lavoro 22 novembre 1999, "disciplina della trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie"; il dm 10 gennaio 2000, di individuazione di qualifiche equipollenti a quella del centralinista telefonico non vedente; il dpr del 13 gennaio 2000, che costituisce l'Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili; il regolamento di pari data, recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili; il dlgs 21 aprile 2000, n. 181, che detta disposizioni in materia di incontro fra domanda e offerta di lavoro; il dm del 15 maggio 2000, di autorizzazione alla gradualità degli adempimenti; il regolamento del 7 luglio 2000 recante la disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali; il decreto 26 settembre 2000, di ripartizione tra le regioni delle risorse finanziarie del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili; il dpr del 10 ottobre 2000, n. 333, che detta il regolamento di esecuzione.

Per completezza giova ricordare la l. 18 maggio 2000, n. 126, di conversione in legge del dl 16 marzo 2000, n. 60, recante disposizioni urgenti per assicurare la prosecuzione degli interventi assistenziali in favore dei disabili con *handicap* intellettuale.

Lavori socialmente utili

Dopo la riforma condotta con il dlgs 1° dicembre 1997, n. 468, gli interventi sono stati finalizzati all'obiettivo di portare a termine l'esperienza, ma affiancandovi un tentativo di rafforzare la condizione dei lavoratori. In particolare, il decreto 1° settembre 2000, sulle procedure inerenti il pagamento delle spese che riguardano la formazione professionale, l'assistenza tecnica progettuale e le attrezzature.

Nel 2000 è stato emanato un decreto correttivo: dlgs 28 febbraio 2000, n. 81, sulla base della delega contenuta nel Collegato lavoro alla legge finanziaria per il 1999.

Lavoratore socio di cooperativa

La l. 3 aprile 2001, n. 142 regola la posizione del socio lavoratore di cooperativa. Sono interessate soprattutto le cooperative di lavoro, nelle quali il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività da parte dei soci. I soci lavoratori conferiscono alla cooperativa l'attività lavorativa, come adempimento del patto sociale.

Per lungo tempo l'orientamento dominante escludeva la possibilità di configurare come rapporto di lavoro il rapporto tra il socio lavoratore e la cooperativa, ritenendolo un rapporto di carattere associativo.

Nel frattempo la legislazione si è preoccupata di estendere ai soci lavoratori alcune specifiche tutele tipiche del lavoro subordinato, tra cui le limitazioni dell'orario di lavoro, la tutela delle lavoratrici madri, il pagamento della retribuzione con prospetto paga, la disciplina in materia di licenziamenti collettivi e ammortizzatori sociali, la corresponsione degli assegni al nucleo familiare e delle assicurazioni sociali, della tutela contro gli infortuni sul lavoro.

L'evoluzione è completata dalla nuova legge, una delle ultime ad essere approvate dal Parlamento in questa legislatura. D'ora in poi è previsto che il socio lavoratore stabilisca con la cooperativa, oltre al

rapporto associativo, un ulteriore e distinto rapporto di lavoro in forma subordinata o in forma autonoma o parasubordinata, con cui contribuisca al raggiungimento degli scopi sociali.

Distacco

Il dlgs 25 febbraio 2000, n. 72 costituisce attuazione della direttiva 96/71/Ce in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Si ricordi che l'art. 3, comma 2, del dlgs 27 luglio 1999, n. 297 si era già occupata del tema in relazione al personale di ricerca.

Trattamento di fine rapporto

Con dpcm del 20 dicembre 1999, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale del 15 maggio 2000, è stato disciplinato il trattamento di fine rapporto e l'istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti.

Con dlgs del 17 agosto 1999, n. 299, è dettata la disciplina relativa alla trasformazione in titoli del tfr, secondo quanto previsto dal Collegato lavoro alla finanziaria per il 1999.

Trasferimento d'azienda

Il dlgs 2 febbraio 2001, n. 18, in attuazione della direttiva 98/50/Ce, relativa al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti, interviene in parte a modificare la disciplina previgente.

Il passaggio principale della riforma riguarda l'estensione della nozione di trasferimento, che comprende ora qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica, a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato. È inoltre espressamente previsto che il trasferimento possa essere anche parziale. Ne deriva il rafforzamento della tutela dei lavoratori in tutti quei casi di vero e proprio trasferimento d'azienda, mascherati da vicende di cessione di singoli beni.

Per la prima volta è riconosciuta la possibilità di recesso con dimissioni del lavoratore, entro 3 mesi dall'avvenuto trasferimento, nel caso in cui le condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica, in adesione a quanto previsto nella direttiva europea.

Regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali

La l. 11 aprile 2000, n. 83 modifica e integra la l. n. 146 del 1990, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati.

I punti principali della riforma possono essere così sintetizzati:

- l’obbligo a carico delle organizzazioni sindacali si estende da preavviso e durata per arrivare al dovere di comunicare la motivazione dello sciopero;
- l’inserimento, nella contrattazione collettiva, di procedure obbligatorie di raffreddamento e di conciliazione, da esperire preventivamente;
- estensione della disciplina in caso di sciopero alle proteste e alle rivendicazioni di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che incidano sulla funzionalità dei servizi pubblici essenziali;
- vincoli in caso di revoca, per evitare gli effetti deleteri del cosiddetto “effetto annuncio”;
- rafforzamento dei poteri della Commissione di garanzia.

4. Le riforme iscritte nell’area del lavoro di cura: dai divieti di discriminazione alla redistribuzione dei ruoli

Come osservato in apertura di questa rassegna, gli ultimi anni hanno registrato una intensificazione di interventi nell’area che possiamo considerare di maggiore interesse sul versante delle ricadute sull’occupazione femminile. A questa parte è dedicata l’analisi, a ribadire il carattere anche innovativo di tale scelta, coerente con le indicazioni di tutte le istituzioni europee. Si può solo ricordare come l’ultima risoluzione del parlamento europeo consideri l’occupazione femminile come la chiave di volta per la tenuta del sistema pensionistico.

4.1 L’assicurazione infortuni alle casalinghe

La l. n. 493 del 3 dicembre 1999 detta “norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell’assicurazione contro gli in-

fortuni domestici”. Sia pure con l’ordinario e inevitabile ritardo, è corredata dai due decreti interministeriali del 15 settembre 2000 in relazione alla “individuazione dei requisiti delle persone soggette all’obbligo assicurativo” e alle “modalità di attuazione dell’assicurazione” stessa.

Introduce l’obbligo assicurativo antinfortunistico all’interno delle mura domestiche, a tutela di chi vi svolge lavoro senza vincolo contrattuale, quale riconoscimento e affermazione del suo valore sociale ed economico. Compare espressamente la congiunzione tra rilievo sociale e ruolo economico del lavoro di cura, che giustifica la importazione dal lavoro subordinato di un istituto quale la tutela antinfortunistica, comprese alcune delle sue condizioni di applicabilità. La scelta si pone in linea di continuità con la pronuncia della Corte costituzionale n. 28 del 12 gennaio 1995: “il lavoro effettuato all’interno della famiglia, per il suo valore sociale ed anche economico, può essere ricompreso, sia pure con le peculiari caratteristiche che lo contraddistinguono, nella tutela che l’art. 35 della Costituzione assicura al lavoro *in tutte le sue forme*”, anche in riconoscimento “degli indiscutibili vantaggi che ne trae l’intera collettività e, nel contempo, degli oneri e delle responsabilità che ne discendono e gravano – ancora oggi – quasi esclusivamente sulle donne (anche per estesi fenomeni di disoccupazione)”. Pur rivolta a riconoscere il diritto al ricongiungimento con il figlio minore alla cittadina straniera casalinga coniugata con un italiano, la sentenza può essere considerata il precedente più autorevole per l’assimilazione al lavoro professionale di quello svolto all’interno della famiglia, per la cura dei suoi componenti.

La disciplina sull’assicurazione antinfortunistica si apre esplicitando la finalità che consiste nella tutela del rischio “derivante dal lavoro svolto in ambito domestico” (art. 1), intendendo per tale “l’insieme delle attività prestate nell’ambito domestico, senza vincolo di subordinazione e a titolo gratuito, finalizzate alla cura delle persone e dell’ambiente domestico” (art. 6, 2a). Nel decreto interministeriale di attuazione si aggiunge che destinatari del lavoro di cura possono essere una o più persone “che costituiscono il proprio nucleo familiare”, cioè persone appartenenti alla famiglia anagrafica: “legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti e aventi la medesima dimora abituale” (art. 1, 1, lett. c, e art. 2 del regolamento). La faticosa termi-

nologia utilizzata – lavoro svolto in ambito domestico – si può considerare l’inevitabile risultato della necessità di differenziare questa fattispecie da quella contigua del lavoro domestico, svolto con vincolo di subordinazione e a titolo oneroso.

Il premio assicurativo è di Lit. 25.000 annue, con subentro dello Stato in caso di limitata capacità reddituale. La prestazione consiste in una rendita.

L’assicurazione è gestita dall’Inail, a suggello di quella assimilazione al lavoro subordinato più sopra segnalata. Si colloca in questa medesima prospettiva la identificazione della fascia di età di coloro che sono soggetti all’obbligo assicurativo, compresa tra i 18 e i 65 anni.

In sostanza, si riconosce che l’infortunio domestico equivalga a infortunio sul lavoro. E si riconosce altresì che il lavoro in ambito domestico da proteggere possa essere svolto indifferentemente da donne e da uomini (non viene mai fatto richiamo, opportunamente, alle “casalinghe”), e indifferentemente nella famiglia “di diritto” o in quella “di fatto”.

Le ulteriori condizioni poste dalle disposizioni legislative e amministrative attengono a:

- il rischio coperto: corrispondente all’inabilità permanente non inferiore al 33 per cento, con possibilità, entro un anno e in caso di accertato equilibrio finanziario ed economico dell’apposito fondo, di estensione alla morte. Su entrambi i lati delle esclusioni – gli infortuni al di sotto del 33% e quelli comportanti la morte – si sono appuntate da subito le critiche;
- l’evento: l’infortunio in occasione e a causa dello svolgimento del lavoro in ambito domestico;
- la natura della causa: violenta o virulenta;
- il luogo dell’infortunio: gli immobili di civile abitazione, con le relative pertinenze, che sono dimora del nucleo familiare e rientrano nel territorio nazionale;
- l’esclusività del lavoro: testimoniato dall’assenza di iscrizione ad altre forme obbligatorie di previdenza sociale.

Si osservi la limitazione di questa disciplina alla copertura dal rischio da infortunio sul lavoro di cura e la sua sussidiarietà rispetto all’ordinario rapporto di lavoro subordinato, elementi che confermano il carattere ancora embrionale della disciplina, ma anche le sue potenzialità a costituire un problematico cuneo infisso nell’area più fragile e sottovalutata del lavoro.

Queste condizioni finiscono per realizzare una discriminazione nei confronti di chi svolge congiuntamente lavoro di cura e lavoro professionale e, soprattutto, testimoniano della difficoltà di superare schematismi e stereotipi, con la conseguenza di riconoscere il “ruolo casalingo” più che il “lavoro casalingo”. L’assicurazione antinfortunistica dentro le mura domestiche, infatti, viene indirizzata alle persone che rientrano nei parametri di età e di condizione e viene negata automaticamente in presenza di lavoro professionale, a prescindere, nell’un caso come nell’altro, dalla verifica dell’effettivo impegno di cura svolto. Oltre all’ipotesi ordinaria del cosiddetto “doppio lavoro”, per la dimostrazione dell’esistenza di un indiscutibile punto di caduta della disciplina può bastare porre attenzione al caso di una persona che trasformi il proprio rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno in rapporto a tempo parziale a causa della necessità di svolgere lavoro di cura e che pure non riceverà copertura assicurativa per gli incidenti in ambito domestico, data la posizione aperta in riferimento agli incidenti in ambito lavorativo esterno.

4.2 La riforma parziale della disciplina sulla parità di opportunità. Il potenziamento della rete delle consigliere di parità nel dlgs n. 196 del 2000

Il dl n. 196 del 23 maggio 2000 detta la nuova “disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della l. 17 maggio 1999, n. 144” (cosiddetto Collegato lavoro alla legge finanziaria per il 1999) in parziale riforma di alcune parti della l. n. 125 del 1991 sulle azioni positive e sulla promozione di pari opportunità tra i generi nel lavoro.

La necessità dell’intervento innovatore trovava fondamento nell’esperienza maturata e nei risultati dell’indagine conoscitiva Smuraglia condotta nel 1995 dalla Commissione lavoro del Senato. Ciò che risultava carente nell’originario impianto della l. n. 125 del 1991 era la dotazione strumentale.

Nel quadro dei principi affermati dalla legge, il nuovo decreto legislativo appronta risorse e mezzi necessari ad assicurare l’effettività e a migliorare l’efficacia dell’azione degli organismi di parità, in sintonia con i mutamenti intervenuti nella disciplina giuridica del mercato del lavoro: da un lato, decentramento delle funzioni di poli-

tica attiva del lavoro, diffusione degli strumenti di programmazione negoziata, rafforzamento degli strumenti di informazione, valutazione e monitoraggio delle misure a sostegno dell'impiego; dall'altro, introduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione e riforma del processo del lavoro.

Viene, così, riordinato e rafforzato il doppio ruolo – promozionale e antidiscriminatorio – delle consigliere e dei consiglieri di parità ai vari livelli; razionalizzate le modalità di finanziamento dei progetti di azione positiva, dettando disposizioni incisive per il settore delle pubbliche amministrazioni; riordinate le disposizioni di carattere processuale, relative ai ricorsi contro le discriminazioni dirette e indirette; istituito un apposito Fondo, destinato a finanziare l'attività delle consigliere/consiglieri e la loro rete, nonché l'attività di formazione e le azioni in giudizio.

Con la riforma, risulta definitivamente chiarito che per realizzare l'uguaglianza sostanziale tra lavoratrici e lavoratori occorre una attenta e calibrata attivazione di politiche di promozione di pari opportunità, nelle sedi e ai livelli decisionali, e di strategie di accertamento e rimozione delle situazioni discriminatorie. A tale consapevolezza corrisponde un nuovo rapporto tra centro e periferia, in tutte le istituzioni della parità.

La doppia funzione, in particolare, viene attribuita alle consigliere/consiglieri di parità che, a livello territoriale, vengono chiamati a partecipare a tutte le sedi di indirizzo e di promozione delle politiche attive del lavoro, risultano titolari della funzione di conciliazione e si vedono ampliato il ruolo in giudizio contro le discriminazioni. L'istituzione della rete nazionale serve ad assicurare lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi, atte a valorizzare e a creare sinergie tra situazioni diversificate e dotate della indispensabile autonomia.

4.2.a Le novità per le consigliere e i consiglieri di parità

È questa la parte più articolata del decreto, come da delega. Si può solo ricordare come fosse diventato indispensabile individuare, all'interno dell'imponente processo di decentramento amministrativo, il destino di questa figura, nominata a livello centrale, su designazione locale e con compiti, rapporti e sede intessuti di territorialità. Si può ancora ricordare come il decennio trascorso ha visto una

storia di impegno personale, ai confini con il volontariato (il gettone previsto finora consisteva in Lit. 26.000 lorde giornaliere a fronte di permessi non retribuiti dal lavoro) e con conseguenti limitati controlli sull'effettivo svolgimento delle funzioni assegnate.

Il decreto riscrive completamente la disciplina precedente, mantenendone i profili principali, tra cui l'articolazione territoriale (nazionale, regionale, provinciale) e l'affiancamento di un supplente. La nomina rimane del Ministro del lavoro, dato il carattere nazionale della disciplina, su designazione degli organi locali. A differenza del passato, però, la nomina avrà il concerto del Ministro per le pari opportunità e la designazione avverrà direttamente dalla provincia per il corrispondente livello.

I requisiti richiesti sono quelli della "specificità competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità, nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione" (art. 2, comma 2). È da ricordare che il decreto di nomina, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, contiene il *curriculum* della persona nominata.

È prevista la procedura "in caso di mancata designazione ... o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti": si provvede alla nomina direttamente in sede ministeriale, nei 30 giorni successivi e nel rispetto dei requisiti (art. 2, comma 4).

È finalmente indicata la durata del mandato, la rinnovabilità per una sola volta e la proroga di funzioni fino alla nuova nomina. In sede di prima applicazione, non si tiene conto dell'espletamento di funzioni secondo la vecchia normativa delle consigliere di parità.

La decadenza dall'ufficio è espressamente richiamata in caso di mancata presentazione del rapporto annuale sulla propria attività (art. 3, comma 5).

I compiti e le funzioni sono dettagliatamente elencati nell'articolo 3 e vanno dalla "rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere" (lettera a) al "collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali" (lettera i).

Le consigliere e i consiglieri sono componenti, come in precedenza, delle commissioni, nel frattempo rinnovate, deputate alla politica attiva del lavoro (rispettivamente: commissione centrale per l'impiego, o futuro organismo sostitutivo, e commissioni regionali e provinciali tripartite) e partecipano ai tavoli di partenariato locale e

ai comitati di sorveglianza. Sono inoltre componenti, ancora ai rispettivi livelli, degli organismi di parità.

Nel decreto sono, più puntualmente del passato, definiti i rapporti con le strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio, anche al fine della elaborazione dei dati provenienti dai rapporti biennali delle imprese sulla situazione del personale, e con le direzioni regionali e provinciali del lavoro.

È istituita la rete nazionale, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale, “al fine di rafforzare le funzioni ..., di accrescere l’efficacia delle azioni, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi” (art. 4, comma 1).

È previsto un rapporto sull’attività e la presentazione di una relazione al Parlamento, biennale, di monitoraggio.

Per quanto riguarda la sede, la scelta dell’ubicazione prevede rispettivamente il Ministero del lavoro, le regioni e le province. “L’ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei ... compiti” (art. 5, comma 1). Entro tre mesi verrà predisposta una “convenzione quadro” per la definizione delle modalità di organizzazione e di funzionamento.

Al fine di garantire l’effettività dell’esercizio delle funzioni, è assicurato un regime di permessi retribuiti e non retribuiti, nonché il godimento di una indennità di funzione, tenendo conto della professione esercitata: di lavoro subordinato, autonomo o la libera professione (art. 6).

4.2.b Le novità per i progetti e i piani di azioni positive

L’esperienza ormai quasi decennale in tema di azioni positive ha suggerito alcune scelte, introdotte nell’art. 7, che riguardano sia i progetti sia i piani di azioni positive, intendendo per questi ultimi la complessa e articolata programmazione e attuazione di interventi in materia di parità di opportunità da parte delle pubbliche amministrazioni.

Le novità, per la parte relativa ai progetti, riguardano essenzialmente i soggetti ammessi al finanziamento, la selezione annuale, la razionalizzazione delle procedure di approvazione e di gestione; per la parte relativa ai piani, il riadeguamento dei termini per la loro adozione obbligatoria, l’indicazione di alcuni profili di base dell’intervento, il corredo di sanzioni per l’eventuale inottemperanza.

Iniziamo dai progetti di azioni positive. La disciplina riformata si muove in due direzioni: da un lato, amplia al massimo la platea dei destinatari, inserendo i datori di lavoro pubblici (data la privatizzazione del rapporto di lavoro), le associazioni (per evitare complicate operazioni di identificazione dei soggetti non ammissibili), le associazioni dei datori di lavoro (per rimuovere una ingiustificata disparità di trattamento con quelle dei lavoratori); dall'altro, e proprio a fronte di questa apertura pressoché illimitata, restringe annualmente la tipologia di progetti che si intende finanziare, mediante la formulazione di un programma-obiettivo, diffuso mediante pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

Ne deriva, pertanto, una duplice manovra, che apre il ventaglio dei possibili richiedenti, anche allo scopo di sollecitare a tutto campo l'apporto di idee, e insieme sceglie annualmente l'obiettivo da raggiungere, consentendo maggiori certezze nella valutazione e nella selezione dei progetti finanziati. Questi ultimi, che accedono ad un finanziamento che è rimasto di 9 miliardi annui (ma, ulteriori risorse, potrebbero essere riconosciute dalla prossima legge finanziaria), dovrebbero costituire progetti-pilota, utile riferimento sia alla progettazione per l'accesso ad altri fondi preordinati allo scopo (in sede comunitaria o in sede decentrata), sia all'attuazione per effetto imitativo, soprattutto per le parti che non comportano investimento finanziario o che possono utilizzare risultati già raggiunti e fare tesoro delle esperienze realizzate.

Per quanto riguarda i tempi:

- entro il 31 maggio di ogni anno, il Comitato nazionale di parità formula “un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie e i criteri di valutazione”. Per quest'anno, il termine è indicato nel 2 ottobre;
- a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre, i richiedenti possono presentare domanda di ammissione al finanziamento.

La procedura di valutazione dovrebbe esaurirsi in tempi molto più rapidi del passato, incrementando l'interesse dei soggetti a utilizzare questo canale. La previsione ottimistica si basa, innanzitutto, sul fatto che, entro 3 mesi, un decreto interministeriale provvederà a stabilire “le modalità di presentazione delle richieste”, “le procedure di valutazione e di verifica e quelle di erogazione”, “i requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere”, in attuazione

del dlgs n. 123 del 1998, che già disciplina le modalità di accesso ai finanziamenti pubblici (art. 10, comma 1). Inoltre, il Comitato potrà avvalersi, mediante stipula di convenzioni, di collaborazioni esterne “per attività funzionali all’esercizio dei compiti in materia di progetti di azioni positive” (art. 7, comma 4, lett. b).

In riferimento alle azioni positive nella Pubblica amministrazione, si registrano tre profili dell’intervento (art. 7, comma 5).

Il primo è quello visto in precedenza: l’accesso dei datori di lavoro pubblici al possibile finanziamento di progetti.

Il secondo e fondamentale profilo riguarda la connessione di questa apertura con il mantenimento, anzi, il riaggiornamento temporale dell’obbligo ad adottare piani – di durata triennale – di azioni positive, all’interno dei quali una parte (un progetto) può accedere al finanziamento esterno.

È opportuno ricordare che la l. n. 125 del 1991, a suo tempo, chiese la predisposizione dei piani entro un anno dalla sua emanazione. I risultati sono stati finora scarsissimi. Il decreto di riforma individua nel 30 giugno 2001 la nuova data limite. Questa volta è da attendersi una risposta adeguata, dato che l’obbligo è corredato da sanzione: il divieto di assunzione di nuovo personale (sanzione già presente nell’ordinamento con riferimento alla organizzazione e disciplina degli uffici e alla determinazione delle piante organiche). È auspicabile che nessuna amministrazione scelga di trincerarsi dietro la mancata elaborazione del piano di azioni positive per eccepire l’impossibilità di procedere a nuove, necessarie, assunzioni.

In tratto di continuità e al fine di individuare un contenuto necessario ai piani, è previsto nel decreto che “nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”, in occasione di assunzioni e di promozioni, a parità di “qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita e adeguata motivazione”. Si tratta del rafforzamento di un obbligo già presente in via generale a carico delle pubbliche amministrazioni. Si può ritenere, inoltre, che si tratti della importazione *soft* di regole già sperimentate in numerosi Stati dell’Unione europea e che solo nella versione *hard* hanno incontrato lo sfavore della Corte di giustizia europea.

4.2.c Le novità per le azioni in giudizio e per la dotazione finanziaria

L'art. 8 costituisce la riscrittura completa delle disposizioni precedenti, di cui non si darà qui conto. Le novità principali contenute nel decreto, per quanto riguarda il rafforzamento dei dispositivi riguardanti l'azionabilità in giudizio e il loro adeguamento alle modifiche intervenute di recente nell'ordinamento, possono essere così sintetizzate:

- la promozione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, aventi ad oggetto un discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere, può avvenire per il tramite della consigliera/consigliere di parità provinciale o regionale (comma 4);
- il giudice competente per l'instaurazione del giudizio è il Tribunale in funzione di giudice del lavoro o il Tar (comma 5);
- le consigliere/consiglieri di parità provinciali e regionali possono agire “su delega della persona interessata o intervenire nei giudizi promossi dalla medesima” (comma 5);
- anche la consigliera/consigliere di parità nazionale, e non solo la regionale, può promuovere una azione giudiziale di carattere collettivo;
- prima di promuovere l'azione (e non solo alla sua conclusione – comma 9), può essere chiesto “all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione”, entro 120 giorni. Se giudicato idoneo, questo costituirà oggetto del verbale di conciliazione (comma 7);
- il parere del Collegio istruttorio e della commissione regionale per l'impiego non sono più condizioni di procedibilità dell'azione collettiva (comma 8);
- è introdotta *ex novo* una procedura di urgenza per discriminazione collettiva, scritta sullo spartito dell'art. 28 dello Statuto dei diritti dei lavoratori per comportamento antisindacale, di cui sono titolari, ancora una volta, le consigliere/consiglieri di parità regionali e nazionale (comma 10);
- per le azioni individuali, viene resa generale (e non solo limitata ad alcuni casi) la procedura d'urgenza già disciplinata dall'art. 15 della legge di parità del 1977 (la n. 903), consentendone la promozione, su delega della persona interessata, anche alla consigliera/consigliere provinciale e regionale di parità.

Come segnalato sopra, la l. n. 125 del 1991 mancava di adeguato sostegno finanziario sia per l'attività delle consigliere/consiglieri sia per le azioni in giudizio. Il baricentro del decreto, quello che renderà la riforma non solo in grado di correggere e di adeguare l'impianto normativo, ma finalmente efficaci le disposizioni, è la consistente dotazione economica, che ammonta a 20 miliardi annui.

È istituito, pertanto, all'art. 9, un apposito Fondo, "destinato a finanziare le spese relative alle attività" delle consigliere/consiglieri ai tre livelli territoriali, ivi compresi le "indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi" e "gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni" stipulate con le regioni e le province; le spese "per il funzionamento e le attività della rete", nonché quelle relative ai compensi di esperte/esperti, di cui può avvalersi la stessa rete per "l'espletamento dei propri compiti" (si segnala un errato riferimento al comma 4, anziché 3); "le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute".

Il Fondo, alimentato da risorse del Ministero del lavoro e dal Ministero per le pari opportunità, può essere integrato dalle regioni e dalle province.

Le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite, con decreto interministeriale, sentita la Conferenza unificata Stato-Regioni, sulla base di una proposta di riparto elaborata da una apposita commissione di gestione, che deve tener conto di parametri oggettivi, quali il numero delle consigliere/consiglieri provinciali e "indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonché in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti" (comma 3). Criterio di base rimane la suddivisione delle risorse tra centro e periferia secondo il rapporto 30-70.

Da ultimo è da ricordare che le regioni a statuto speciale e le province autonome devono adeguare "la propria legislazione ai principi desumibili" dal decreto.

4.3 Dai congedi parentali alla riforma delle astensioni obbligatorie e facoltative dal lavoro. Il Testo unico maternità e paternità

La l. n. 53 dell'8 marzo 2000 ha introdotto nel panorama giuridico italiano "disposizioni per il sostegno della maternità e della pa-

ternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”, disposizioni rivolte a una pluralità di obiettivi ricomposti sotto i binomi: congedi di cura e congedi formativi – conciliazione tra vita personale e vita professionale e redistribuzione dei ruoli familiari.

Nonostante il titolo e il testo della legge non lo esplicitino, la disciplina costituisce attuazione della direttiva europea n. 96/34.

Uno dei nodi del cambiamento riguarda il definitivo passaggio dalla tutela della madre lavoratrice alla promozione del lavoro di cura materno e paterno. La madre può intervenire a modificare la distribuzione temporale dell’astensione obbligatoria, mediante lo spostamento di un mese di assenza da prima a dopo la nascita, all’interno di quello che è diventato un periodo minimo di cinque mesi di congedo di maternità, grazie alla nuova disciplina dei parti prematuri. La madre può ora articolare la sua quota di congedo parentale fino agli otto anni di vita del figlio.

4.3.a Il testo unico maternità e paternità

La legge conteneva la delega a emanare entro un anno il testo unico. Il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità è raccolto nel dlgs n. 151 del 26 marzo 2001.

Il testo unico raccoglie e coordina le disposizioni vigenti finora disseminate in una ventina di provvedimenti legislativi diversi, che si sono succeduti nel tempo. Non ci si trova più di fronte a una disciplina che rinvia alle precedenti. Si consente, così, a tutti di avere accesso all’informazione.

La sua struttura è stata pensata per ordinare e disciplinare ciascun congedo: di maternità, di paternità, parentale, per la cura dei figli, oltre ai permessi e ai riposi.

Il testo aggiorna anche il linguaggio e lo adegua alle modifiche più recenti, che sono sempre più focalizzate sulle esigenze di cura e di assistenza dei figli.

Erano diventati clamorosamente imprecisi i termini finora utilizzati: maternità e non anche paternità; puerperio; astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro. Basti ricordare il superamento dell’obbligo se a chiedere il congedo è il padre o se a chiederlo è un genitore adottivo; basti ricordare il prolungamento del congedo parentale in

riferimento alle diverse età del figlio, ben oltre il puerperio che è solo il periodo immediatamente successivo alla nascita.

Nel testo unico sono stati precisati alcuni punti non chiari:

- è espressamente riconosciuto che il congedo parentale spetta per ogni figlio, anche nel caso dei gemelli;
- per ogni congedo si è ricostruita direttamente la disciplina che spetta in caso di adozione e di affidamento, sia nazionale, sia internazionale. Finora erano previsti quasi solo rinvii interni a disposizioni pensate per la nascita;
- inoltre si sono precisate meglio le condizioni per fruire del congedo per la malattia del figlio, che deve essere certificato da sanitario delle Asl o da medico convenzionato, ma che non può essere sottoposto agli accertamenti previsti per la malattia del lavoratore;
- si è richiamata e coordinata la disciplina che regola i permessi, riposi e congedi per i genitori di figli con *handicap* grave, compresa quella di recente introdotta dall'ultima legge finanziaria;
- si è dato rilievo alla disposizione sul lavoro notturno, semi-nascolta in una legge comunitaria. In tutti i settori produttivi, resta il divieto di lavoro notturno per la madre durante la gravidanza e il primo anno del figlio. E se l'uno o l'altro genitore assiste un figlio ha diritto, per un certo periodo di tempo, di non lavorare di notte.

Tutta la materia della tutela e del sostegno alla maternità e alla paternità è in un unico testo. È questo il primo provvedimento che mette insieme tutte le diverse tipologie di contratto e di rapporto di lavoro, fino al lavoro di cura e casalingo.

Nel testo non vi è, quindi, solo la disciplina del lavoro dipendente, ma anche quella del lavoro autonomo, delle libere professioni, delle collaborazioni coordinate e continuative, per arrivare fino agli assegni di maternità per le casalinghe e le lavoratrici atipiche e discontinue.

Su alcuni di questi punti è opportuno dar conto delle modifiche che erano state introdotte nell'ultimo anno.

4.3.b I congedi parentali, per la cura della malattia dei figli e quelli per gravi motivi di famiglia

I congedi parentali non costituiscono una novità per il nostro ordinamento e non solo con riferimento ai diritti della madre lavoratrice. Già con la l. n. 903 del 1977 era stata riconosciuta al padre lavoratore subordinato la possibilità di usufruire di tutta o di parte della astensione facoltativa dal lavoro di sei mesi nell'arco del primo anno di vita del figlio, ma subordinatamente al verificarsi di due condizioni in capo alla madre: questa doveva essere una lavoratrice subordinata e doveva esprimere la volontà di rinunciare a esercitare il proprio diritto all'assenza dal lavoro. Proprio su questo si gioca ora la modificazione più significativa, dato che il diritto al congedo è riconosciuto autonomamente a ciascuno dei due genitori, a prescindere dalla condizione lavorativa dell'altro. Ed è dato di realtà sociale la maggiore richiesta di utilizzazione del congedo da parte del padre lavoratore subordinato quando la madre non lo è.

Complessivamente, i due genitori – lavoratori subordinati – hanno diritto ad una assenza di 10/11 mesi, con una serie di modulazioni, espressamente previste nella legge. È, inoltre, opportunamente superato il divieto di usufruire contemporaneamente del congedo per i due genitori lavoratori dipendenti, consentendo non solo l'alternanza nella cura (favorita dal mantenimento della pre-esistente frazionabilità dei periodi di assenza), ma anche la compresenza nel nucleo familiare.

L'assenza può essere utilizzata non più solo entro il primo anno di vita del figlio, ma fino agli otto anni di età (secondo l'indicazione comunitaria), con il mantenimento del sostegno economico – consistente nel 30% della retribuzione, a carico dell'Inps nel settore privato – solo entro il limite complessivo di 6 mesi e fino ai tre anni di età, o fino agli otto anni in caso di famiglie a basso reddito. Nei comparti delle pubbliche amministrazioni, il trattamento è più favorevole, grazie alle clausole della contrattazione collettiva che prevedono l'erogazione della retribuzione piena nel primo mese di congedo.

Sono previsti dalla legge congedi non retribuiti per la malattia del figlio, a entrambi i genitori, ma non con assenza contestuale. Il periodo utile è esteso dai tre agli otto anni di vita del figlio, benché nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno. Il ricovero ospedaliero del figlio durante le ferie del genitore ne interrompe il decorso.

Così come previsto dall'accordo quadro europeo i congedi sono rivolti anche nei confronti dei gravi motivi familiari, come il decesso o la grave infermità del coniuge o di un parente convivente. La legge concede ai lavoratori e alle lavoratrici giornate di permesso retribuito (entro il limite di 3 per anno) o congedi non retribuiti di maggiore durata (fino a 2 anni, nell'arco dell'intera vita lavorativa).

È questa la prima volta che le assenze per gravi motivi familiari entrano in un testo di legge. Finora di questo si erano occupati i contratti collettivi, peraltro con garanzie anche maggiori, ma che finalmente trovano generalizzazione.

È da ricordare che, per i congedi che non hanno copertura economica, la legge consente l'utilizzazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Come abbiamo visto, i congedi privi di copertura stanno diventando sempre più numerosi. Si colloca in questo ambito, ad esempio, il congedo per la cura dei figli qualora richiesto oltre il limite cumulativo dei 6 mesi e oltre il limite dei 3 anni del figlio (salvo nel caso di famiglia a basso reddito). Si collocano in questo ambito i congedi "per gravi e documentati motivi familiari". Si collocano, ancora, in questo ambito alcuni dei congedi per la formazione.

L'integrazione delle ipotesi che consentono l'anticipazione del trattamento di fine rapporto è espressamente prevista sia per i congedi parentali "classici", destinati alla cura del figlio, sia per i congedi formativi.

Si tratta di una disciplina che accortamente si preoccupa di non svuotare di interesse le possibilità di astenersi dal lavoro offerte, consentendo una copertura economica e, insieme, di non gravare di oneri il bilancio dello Stato.

4.3.c Alcune delle novità in materia di assistenza a disabili gravi

Sono stati introdotti, con la l. n. 53 del 2000 e con il testo unico, alcuni adeguamenti alla disciplina preesistente destinata ai permessi e alle agevolazioni per l'assistenza a disabili.

In particolare ha previsto che:

- il diritto al prolungamento del congedo parentale fino al terzo anno di vita del figlio con l'indennità del 30% oppure il diritto a due ore di riposo giornaliero retribuite sia riconosciuto a uno dei

genitori, anche se l'altro non ne ha diritto. Ne deriva che può essere fruito dal padre lavoratore subordinato anche se la madre è casalinga (o disoccupata o lavoratrice autonoma o libera professionista) e viceversa;

- il prolungamento del congedo parentale possa avvenire anche senza fruire, in parte o per intero, del congedo parentale ordinario, con sua conservazione fino agli 8 anni di vita del figlio. Il prolungamento, infatti, inizia a decorre una volta trascorso il periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario spettante al richiedente. Questo periodo può essere effettivamente utilizzato oppure, a scelta del richiedente, fruito nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino;
- fino alla maggiore età del figlio, il diritto ai tre giorni di permesso retribuito (spettanti a partire dai 3 anni di vita del figlio) spetti, anche senza verifica della situazione di convivenza. Quindi: i genitori, se entrambi lavoratori dipendenti, possono ripartirsi tra loro i 3 giorni di permesso; mentre se un solo genitore lavora, l'altro ha comunque diritto ai tre giorni;
- per il divieto di trasferimento ad altra sede, senza consenso, e per il diritto di scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al familiare disabile grave, occorre ancora l'assistenza con continuità, ma non è più necessaria la convivenza.

Sono ora in aggiunta assegnate risorse finanziarie a carico del bilancio dello Stato per consentire un congedo, fino a due anni, per la cura di figli disabili gravi, coperto completamente dal punto di vista economico e previdenziale.

I soggetti che possono chiedere il congedo retribuito sono, innanzitutto, i genitori, anche adottivi, di disabile grave. Il disabile non deve necessariamente essere un minore. Può essere anche maggiorenne.

La richiesta può essere presentata dalla madre lavoratrice o dal padre lavoratore. Non solo, come specificato nella parte finale della disposizione in commento, il congedo può essere fruito in parte dalla madre lavoratrice e in parte dal padre lavoratore, purché all'interno del limite massimo riferito al figlio, che è di due anni.

Dopo la morte di entrambi i genitori, può fruire del congedo un fratello o una sorella, purché convivente. Il congedo può essere diviso in parti e utilizzato, nel rispetto del limite massimo, anche da più fratelli o sorelle, purché disgiuntamente e, quindi, in successione nel tempo.

Questo comporta, infine, che all'eventuale fruizione parziale del congedo da parte di un genitore possa nel tempo subentrare quella di un fratello o sorella.

L'ambito resta però circoscritto al rapporto genitoriale discendente, cui si affianca, ma solo in via subordinata, quello laterale di primo grado.

La durata massima del congedo retribuito è di due anni, frazionabile. Il calcolo va effettuato nei confronti del soggetto disabile (che, a questo punto, non possiamo più definire solo figlio, ma anche fratello o sorella) da assistere.

Ne consegue che ciascun lavoratore resta titolare della possibilità di chiedere – fatte salve maggiori condizioni da parte della contrattazione collettiva – fino a due anni di congedo per gravi motivi di famiglia. Se questo lavoratore (in quanto genitore o, in via subordinata, fratello o sorella) rientra tra i soggetti cui l'ultima legge finanziaria attribuisce il diritto al congedo "straordinario", può destinare tutto o parte del congedo "ordinario" allo scopo di assistenza del disabile grave.

Ne consegue ancora che, nel caso di fruizione del congedo retribuito per la cura di figlio disabile grave da parte di una sola persona (ad esempio: un genitore), questa si venga a trovare nella condizione di aver fruito dell'intero pacchetto spettante di congedo per gravi motivi di famiglia; mentre, se entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti e si ripartiscono il congedo retribuito, ciascuno avrà ancora diritto alla parte residua di congedo "ordinario" per gravi motivi di famiglia. La suddivisione tra i genitori può riguardare, alla loro morte, fratelli e sorelle.

Ulteriore condizione posta dalla disposizione della legge finanziaria per il 2001 è che lo stato di gravità dell'handicap sia stato accertato da almeno cinque anni. Si tratta di una limitazione posta in funzione selettiva, tipica di ogni provvedimento redistributivo di fondi pubblici.

A questa condizione, per così dire, "storica", si accompagna inoltre una condizione "attuale": la titolarità, al momento della richiesta, di uno dei benefici già previsti dall'art. 33 della l. n. 104 del 1992: prolungamento del congedo parentale o due ore giornaliere di riduzione di orario o tre giorni di permesso mensile.

Durante la fruizione del congedo retribuito da parte di un genitore, l'altro non ha diritto ai tre giorni di permesso mensile, ovvia-

mente salvo nel caso in cui questi tre giorni siano legati alla personale situazione di lavoratore disabile grave.

Il congedo introdotto si presenta particolarmente “ricco”. Chi ne fruisce ha diritto a una indennità mensile a carico dell’Inps, nel settore privato, pari all’intera ultima retribuzione percepita, con un massimale di settanta milioni annui, rivalutati dal 2002. E ha diritto, di conseguenza, anche all’intero accredito figurativo della contribuzione a fini pensionistici. Lo stesso trattamento spetta anche nelle pubbliche amministrazioni, a carico delle amministrazioni stesse (come, del resto, tutte le indennità legate anche alla maternità e paternità).

È un congedo cui il richiedente ha diritto, indipendentemente dal consenso del datore di lavoro: la fruizione del congedo inizia “entro sessanta giorni dalla richiesta”.

4.3.d Il sostegno finanziario a forme di flessibilità di orario e alla sostituzione di titolari di imprese

La legge interviene a sostenere forme di flessibilità di orario, soprattutto nelle imprese con meno di 50 dipendenti e in attuazione di accordi sindacali. Il decreto interministeriale è già stato firmato ed è attualmente in attesa di registrazione alla Corte dei conti.

Si tratta di una integrazione della partita dei congedi, opportuna, benché ancora reticente, soprattutto se comparata con il quadro europeo. Non si deve dimenticare che in altri paesi dell’Unione, non solo il congedo parentale ha durata più lunga, ma le possibilità di ricorrere al *part time* sono molto più estese.

In particolare, è prevista l’erogazione di contributi, che dovranno essere orientati, almeno per la metà, al sostegno delle azioni positive di flessibilità introdotte nelle imprese di piccole dimensioni (secondo il parametro quantitativo europeo) e in attuazione di accordo sindacale.

Queste azioni positive possono consistere in forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro, intendendo per tali, in via esemplificativa: il *part time* reversibile, il telelavoro e lavoro a domicilio, la flessibilità di entrata e di uscita, la banca delle ore, la flessibilità dei turni e l’orario concentrato, da destinare, in via prioritaria, a genitori con bambini fino a 8 anni di età (o 12, in caso di adozione o di affidamento).

La dizione “forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione

del lavoro” fa rientrare gli elementi di atipicità all’interno del rapporto di lavoro subordinato, con una elencazione, da considerare non tassativa, ma indicativa, delle tipologie previste. Si tratta di tipologie già regolate o dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Va allora ipotizzato che, a seconda dei settori, si debba preliminarmente verificare se già esiste un intervento della contrattazione collettiva, di primo o di secondo livello, in grado di flettere verso le esigenze delle persone la tipologia di flessibilità.

Le altre due aree di azioni positive considerate sono:

- la formazione al termine del periodo di congedo e al rientro al lavoro;
- la “sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo... con altro imprenditore o lavoratore autonomo”; quello, cioè, che con termine a-tecnico, viene indicato come il “lavoro interinale autonomo”.

È da rilevare che è rafforzato il ruolo del sindacato nelle prime due tipologie di intervento. Non si tratta solo di richiamare la salvaguardia delle condizioni di miglior favore, ma di far assumere un ruolo propositivo diretto al sindacato.

La terza tipologia è collegata invece a intese tra associazioni imprenditoriali. Da ricordare che la legge n. 53 del 2000 prevede anche agevolazioni alla sostituzione dei lavoratori assenti per congedi di maternità, di paternità e parentali con lavoratori a termine, mediante sia la possibilità di compresenza – per un mese o più, se previsto dal contratto collettivo - dei due lavoratori in azienda all’inizio del contratto a termine, sia lo sgravio contributivo del 50% nelle aziende con meno di 20 dipendenti.

Si tratta di un altro degli ambiti della legislazione in cui si sceglie di favorire le imprese di piccole dimensioni, in ragione del sostegno dei costi da queste sostenuti per provvedere al mantenimento dell’organico nella composizione *standard*.

4.3.e I tempi delle città

L’ultima parte della l. n. 53 del 2000 apre il suo raggio di azione ai tempi delle città. È qui ripresa e riaggiornata la vecchia proposta delle donne comuniste dei primi anni ’90. L’idea di fondo è che il lavoro di cura si concilia con il lavoro professionale mediante la possibilità di utilizzare congedi o di flessibilizzare l’orario, ma anche

mediante il coordinamento dei tempi dei servizi presenti in ambito comunale, dove la persona è spesso simultaneamente prestatore di lavoro e utente.

I punti principali della disciplina riguardano:

- la chiamata in causa delle regioni nel compito di coordinamento degli interventi e nella gestione e partecipazione finanziaria;
- l’emanazione dei piani territoriali degli orari, approvati a livello comunale e finalizzati all’armonizzazione dei sistemi orari dei servizi urbani;
- la costituzione delle banche dei tempi, per “favorire lo scambio di servizi di vicinato... e per favorire l’estensione della solidarietà nelle comunità locali ...”;
- la concertazione locale a un tavolo trilaterale, cui partecipano, tra l’altro, i rappresentanti delle istituzioni scolastiche, compresa quella universitaria, e delle aziende di trasporto.

Purtroppo questa seconda parte della legge è ancora ferma alle pre-esistenti esperienze. Manca ancora un coinvolgimento pieno delle autonomie locali, forse anche a causa delle innegabili difficoltà nell’armonizzare insieme diversi – tempi di lavoro, tempi dei servizi, tempi di vita – dove le persone coinvolte possono essere contemporaneamente prestatori di lavoro e utenti del servizio.

Un ruolo più attivo delle parti sindacali, e non solo su questa parte della legge, sarebbe auspicabile, oltre che richiesto dalla legge. Ma dovrebbe essere svolto all’interno di una prospettiva fortemente innovativa, che riesca a superare il tradizionale approccio della contrattazione collettiva consistente nel binomio “nazionale – aziendale” (o territoriale), per tentare di muoversi in un ambito “macro – micro”, dove il primo elemento punta a disciplinare il contesto e la procedura e il secondo arriva a fornire risposta alle esigenze anche fortemente individualizzate dei lavoratori.

4.4 La nuova disciplina del lavoro notturno

La legge comunitaria 5 febbraio 1999, n. 25 (legge comunitaria 1998) reca, all’art. 17, la riforma della disciplina in materia, secondo modalità conformi ai principi di diritto enunciati dalla giurisprudenza comunitaria. Questa disciplina è distinta in due commi: il primo, di carattere precettivo, detta la riforma dell’art. 5 della l. n. 903 del 1977 e riguarda la condizione della lavoratrice madre o quella di

familiare che presta lavoro di cura, per i quali prevede, alternativamente, il divieto di lavoro notturno o il diritto di esserne esonerati; il secondo, di carattere ordinario, individua linee di intervento in riferimento alla condizione di lavoratrice o di lavoratore.

In relazione a questa seconda parte è stato emanato il dlgs 26 novembre 1999, n. 532.

4.4.a Il lavoro notturno in caso di maternità e di lavoro di cura

La prima parte della disposizione si fonda su tre capisaldi:

- 1) riconosce la libertà di lavoro notturno per le donne, come per gli uomini, salvi i limiti al potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, definiti dal successivo dlgs n. 352 del 1999, su cui si tornerà in seguito;
- 2) impone un divieto assoluto di adibire “le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall’accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino”;
- 3) configura uno specifico diritto a non prestare lavoro notturno in capo ai seguenti soggetti: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l’unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Qualche problema interpretativo deriva da queste ultime ipotesi. Ci si chiede, infatti, se la previsione legale configuri un vero e proprio divieto per il datore di lavoro di adibire a lavori notturni lavoratrici o lavoratori che versino in una delle situazioni predette (ugualmente a quel che avviene nel caso della lavoratrice in gravidanza e puerperio), ovvero se riconosca a questi ultimi un diritto soggettivo di “esenzione” dal lavoro notturno nei casi previsti dalla legge (da ritenersi di natura potestativa, con relativa posizione di soggezione del datore di lavoro), disponibile dalla parte lavoratrice, che dunque può anche non avvalersene. Quest’ultima soluzione è quella maggiormente accreditata, anche perché conferisce senso al meccanismo di “gradualità” dei vincoli prefigurato dalla norma: dal divieto assoluto per le lavoratrici madri al semplice diritto di “esenzione”, su

istanza della lavoratrice o del lavoratore interessato, nelle altre fattispecie.

È innegabile l'importanza di questa disposizione, che cerca di evitare gli ostacoli posti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Si ricordi che l'Italia ha subito la condanna per la disciplina di tutela precedentemente in vigore, in quanto lesiva del principio di parità di trattamento.

Da segnalare come in questa disposizione è presente per la prima volta l'attenzione alla differenza nell'impegno del lavoro di cura qualora svolto da un solo genitore.

4.4.b La disciplina ordinaria del lavoro notturno

Il dlgs n. 352 del 26 novembre 1999 delimita, nei primi tre articoli, i confini di applicazione della disciplina.

Il decreto si applica “a tutti i datori di lavoro pubblici e privati”, con l'eccezione dei trasporti, della navigazione interna, della pesca e di altre attività in mare, nonché dell'attività dei medici in formazione. Sottrae dall'obbligo di osservanza dell'articolo sulla durata della prestazione il personale dirigente e direttivo, i collaboratori familiari, i lavoratori addetti al culto. Infine, rinvia a provvedimenti successivi le misure di applicazione del decreto in alcuni settori particolari (forze armate e di polizia, protezione civile, vigili del fuoco, personale delle strutture giudiziarie, penitenziarie e altre destinate, in generale, a svolgere compiti di ordine e sicurezza pubblica).

Per “lavoro notturno” s'intende quella “attività svolta nel corso di un periodo di tempo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino”, mentre duplice è il criterio di individuazione del “lavoratore notturno”, il quale è colui che svolge in via ordinaria almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno, ma anche chi effettua “durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale”; in difetto di previsioni contrattuali, però, tale limite temporale è identificato dal legislatore delegato in “un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno”, da riproporzionarsi in caso di lavoro a tempo parziale.

Ruolo rilevante nell'economia del provvedimento sembra svolgere l'articolo destinato a circoscrivere parzialmente il potere orga-

nizzativo datoriale nella fase della scelta dei lavoratori notturni, attraverso il criterio di “priorità assoluta” a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che dichiarino di voler svolgere attività lavorativa nel corso della notte, sempre però “tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali”; e ad attribuire alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare ulteriori ipotesi di divieto.

La restante parte del provvedimento legislativo racchiude misure generali di regolazione del lavoro notturno. Per comodità espositiva, è utile distinguere tre differenti ambiti di disciplina:

- disposizioni in materia di durata della prestazione del lavoratore notturno e retribuzione;
- disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore notturno sotto il profilo individuale e collettivo;
- regime sanzionatorio.

Da ultimo si ricordi che sono definite le modalità di proceduralizzazione del potere datoriale.

Il datore di lavoro ha l’obbligo di consultare in via preventiva – vale a dire prima di procedere all’introduzione del lavoro notturno – le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali e, in mancanza di queste, le associazioni territoriali di categoria. È previsto un termine “breve” entro cui la consultazione deve essere “effettuata e conclusa”: sette giorni a partire dalla comunicazione del datore di lavoro.

Una volta conclusa la procedura di consultazione sindacale, ovvero nel caso in cui le organizzazioni sindacali, debitamente informate, lascino trascorrere inutilmente il termine indicato, il datore di lavoro acquista la libertà di procedere all’organizzazione dei turni di lavoro notturno. Non prima, però, di avere informato individualmente i lavoratori notturni e il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori circa “i rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti”.

Nel caso di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, non previsto dal contratto collettivo, sul datore di lavoro grava l’ulteriore obbligo di comunicazione annuale all’Ispettorato del lavoro, da estendersi pure alle organizzazioni sindacali.

Infine, in tutti i casi di svolgimento di lavoro notturno, il datore di lavoro deve garantire “un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno” assicurando “un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno”.

4.5 Gli assegni di maternità come ponte tra lavoro di cura, non lavoro, lavoro discontinuo e lavoro tradizionale

È opportuno fare diretto riferimento al Capo XIII del testo unico maternità e paternità, in cui sono disciplinate le due tipologie di assegno di maternità introdotte dall'art. 66 della l. n. 448 del 1998, dall'art. 49 della l. n. 488 del 1999, con le modifiche apportate dal comma 10 dell'art. 80 della l. n. 388 del 2000 (le ultime tre leggi finanziarie).

Il sostegno economico alla maternità e paternità, come è noto, è differenziato in due livelli, quello di base e quello relativo ai casi di forte discontinuità lavorativa. Si realizza così una doppia rete di protezione: l'uscita o l'assenza di riconoscimento della tutela piena viene frenata e protetta da quella del livello intermedio e, qualora anche questa non possa applicarsi, da quella del livello di base, che è spettante, per differenza, in ogni ipotesi, mantenendo la soglia selettiva di reddito Ise.

L'art. 74 riproduce la disposizione dell'art. 66 della l. n. 448 del 1998, che ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, un sostegno alla maternità rivolto in particolare alle casalinghe e alle percettrici di redditi da lavoro molto bassi.

Il primo comma provvede ad effettuare il necessario coordinamento con la riforma apportata dal comma 12, dell'art. 49 della l. n. 488 del 1999, nonché dal comma 11 dell'art. 80 della l. n. 388 del 2000 (a seguito della sua introduzione, nel frattempo intervenuta, nell'ordinamento) e, pertanto, detta la disciplina in vigore a partire dal 1° gennaio 2001, con le estensioni già realizzate agli affidamenti preadottivi e alle adozioni senza affidamento, nonché alle cittadine comunitarie o in possesso di carta di soggiorno. Nel medesimo comma viene chiarito che l'assegno spetta in assenza di altra indennità (o di indennità di ammontare inferiore, come precisato al successivo quinto comma).

In chiusura del comma si definisce l'ammontare del sostegno nella sua cifra complessiva, per evitare che il riferimento ad una somma mensile, prevista per cinque mesi, ingeneri dubbi nei confronti della corrispondente durata dell'indennità prevista per il congedo di maternità della lavoratrice.

Il comma 2 è destinato a riprodurre le disposizioni del comma 10 dell'art. 80 della l. n. 388 del 2000.

In coordinamento temporale con questa disposizione è stato introdotto l'ultimo comma, che detta la disciplina transitoria per i procedimenti di concessione degli assegni non ancora definiti e che fanno riferimento al periodo 2 luglio 1999 – 30 giugno 2000, nonché quelli che fanno riferimento al periodo 1° luglio 2000 – 31 dicembre 2000.

Riepilogando brevemente, si ricordi che la disciplina del sostegno economico di base, nel tempo, ha subito una serie di modifiche, che riguardano:

- l'innalzamento alla somma forfettaria di lit. 2.500.000 lire a partire dal 1° gennaio 2001;
- la ridefinizione del campo di applicazione soggettivo, destinato alle madri residenti in Italia, anche comunitarie e straniere in possesso della carta di soggiorno, che non beneficiano di alcun trattamento connesso alla maternità (non solo previdenziale o assistenziale) o che ne beneficiano per un importo inferiore all'ammontare dell'assegno;
- l'erogazione anche in caso di adozione e affidamento;
- la moltiplicazione in caso di parti gemellari;
- l'estensione al padre in caso di morte della madre o di suo esclusivo riconoscimento;
- l'individuazione dell'Inps come soggetto erogatore, secondo quanto previsto nel collegato ordinamentale alla legge finanziaria per il 1999.

La disposizione traspone i contenuti di alcuni commi dell'art. 49 della l. n. 488 del 1999, che fanno riferimento all'assegno di maternità spettante alle lavoratrici atipiche e discontinue, con mere modifiche formali.

In questo articolo è stato aggiunto un comma 2 destinato a riprodurre le disposizioni del comma 10 dell'art. 80 della l. n. 388 del 2000.

Come è noto, questa disciplina è stata introdotta nella legge finanziaria per il 2000, in attuazione del punto 3.38 del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998, nella parte relativa al trasferimento a carico della fiscalità generale di parte degli oneri di maternità, con l'obiettivo di attuare progressivamente una migliore ripartizione solidaristica del sostegno economico alla maternità.

Questa operazione non poteva però avvenire che mantenendo invariata la disciplina di tutela della maternità della lavoratrici (e dei

lavoratori). Poiché nel nostro ordinamento costituzionale le tematiche della libertà dal bisogno si collegano direttamente al principio di eguaglianza sostanziale, la universalizzazione di parte del sostegno economico e/o della protezione del reddito deve avvenire rispettando, innanzitutto, il divieto di abbassamento della tutela vigente. Tale garanzia è espressamente prevista, oltre che nel Patto, nella disciplina di fonte comunitaria. La direttiva 92/85/Cee su salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, all'art. 11, tra i "diritti connessi con il contratto di lavoro", inserisce la garanzia del "mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di una indennità adeguata" e nel contempo esplicita il livello di sufficienza: "se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute" (punti 2b e 3). Del resto già la Corte costituzionale (sentenza n. 132 del 1991) aveva chiarito che l'indennità di maternità in favore di chi presta lavoro subordinato "serve ad assicurare alla madre lavoratrice la possibilità di vivere questa fase della sua esistenza senza una radicale riduzione del tenore di vita che il suo lavoro le ha consentito di raggiungere e ad evitare, quindi, che alla maternità si ricolleghi uno stato di bisogno economico".

L'azione di estensione universale del sostegno alla maternità è, pertanto, avvenuta riducendo l'onere del contratto mutualistico intercorrente con i lavoratori e le lavoratrici e rafforzando il sostegno ai costi della maternità nell'area interstiziale tra lavoro e non lavoro.

Si è così ampliata la tutela vigente, per consentire una progressione più equilibrata e una più ampia estensione temporale di riferimento tra il sostegno alle spese nell'area del non lavoro e il sostegno al reddito in quella del lavoro tutelato. Si è nel contempo evitato di introdurre provvidenze economiche che possano disincentivare l'ingresso o la presenza delle lavoratrici nel mercato 'ufficiale' dei lavori, incrementando fenomeni di lavoro sommerso o di concorrenzialità del lavoro non retribuito. Ne è conseguito l'ulteriore effetto di contribuire a rendere più oggettivo e omogeneo il contributo economico destinato al momento in cui si verifica l'evento maternità.

In sintesi, il sostegno economico intermedio consiste nella erogazione di una somma forfettaria equivalente a Lit. 3.000.000 per le madri, anche comunitarie e straniere con carta di soggiorno, che:

- abbiano maturato il diritto ad una tutela previdenziale di maternità inferiore a tale somma e possano vantare nel corso dell'anno

precedente rispetto ai nove mesi antecedenti la data del parto il versamento equivalente ad almeno tre mesi di contribuzione. Le lavoratrici hanno diritto all'integrazione della quota differenziale. Si tratta, allo stato attuale, soprattutto delle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, fatti salvi gli effetti della nuova disciplina, richiamata nel testo unico (art. 64) e proveniente, a sua volta, da un comma dell'articolo 80 dell'ultima legge finanziaria;

- pur essendo uscite dall'area della tutela consistente nel trattamento previdenziale della indennità di maternità, possano far valere un pregresso periodo di occupazione. La somma viene corrisposta alla condizione che il lasso temporale intercorrente tra la data della nascita e la perdita di qualsiasi prestazione previdenziale-assistenziale – per effetto della cessazione di un rapporto di lavoro o a causa dello svolgimento di una attività lavorativa dotata di forte discontinuità temporale – non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni;
- viene equiparata a tale condizione quella di recesso per dimissioni presentate durante il periodo di protezione dal licenziamento per gravidanza e maternità. Si consideri che al momento della emanazione della disciplina, l'Inps escludeva la copertura, a seguito della transizione al meccanismo che esclude la percezione dell'indennità di disoccupazione in caso di dimissioni.

La somma, in analogia a quanto avviene per la protezione di base, viene erogata dall'Inps, anche in caso di filiazione giuridica, moltiplicata in caso di parti gemellari, estesa al padre in caso di morte della madre o di suo esclusivo riconoscimento.

Si ricordi che, in relazione a questo secondo assegno e alle modifiche al primo ad opera della legge finanziaria per il 2000, è stato recentemente approvato, dopo un lungo *iter* procedimentale, il regolamento di esecuzione, cui seguirà un ulteriore regolamento di esecuzione per quanto introdotto con l'ultima legge finanziaria.

5. La riforma della disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale

Il dlgs 25 febbraio 2000, n. 61, in attuazione della direttiva 97/181/Ce relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale

concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces, ha riformato, abrogandola e, quindi, sostituendola integralmente, la precedente disciplina risalente al 1984. A sua volta, il dlgs 26 febbraio 2001, n. 100 ha già provveduto ad apportare alcune modifiche in tema di lavoro supplementare, di clausole elastiche, di tutela e di criteri di computo dei lavoratori. La disciplina è corredata da incentivi, introdotti a partire dal decreto ministeriale 12 aprile 2000.

Si dedicherà attenzione a questa area tematica in considerazione delle sue ricadute sull'occupazione femminile, dato che in tutti i paesi europei, compreso il nostro, comunque a utilizzare questa tipologia lavorativa sono soprattutto le donne, anche perché largamente presenti nel settore dei servizi, dove se ne ha la massima diffusione, e dato che si presenta particolarmente utile in caso di svolgimento anche di lavoro di cura. Segnalare questo non significa però accogliere una interpretazione restrittiva e discriminatoria. Significa solo accettare il dato di realtà.

A prima vista la riforma sembra corrispondere al modello del *mero atto* di adeguamento dell'ordinamento italiano a quello comunitario. Il legislatore nazionale ha invece utilizzato l'appuntamento comunitario per dettare una riforma organica, con abrogazione e sostituzione integrale della precedente regolamentazione.

La riduzione di orario deve essere disposta da contratto individuale scritto e può corrispondere a un rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto. Non è comunque prevista una entità minima di riduzione oraria. Come è noto il parametro di riferimento resta l'orario normale di lavoro, costituito da 40 ore settimanali (o una diversa base di calcolo) o dalla minore durata fissata dai contratti collettivi applicati.

È possibile la congiunzione di un contratto a tempo parziale all'interno di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Una delle componenti principali della disciplina riguarda il lavoro supplementare, ricordando che prestazioni di lavoro straordinario possono essere rese solo in caso di tempo parziale verticale. Il lavoratore deve essere d'accordo, anche se si ritiene (anche in circolari ministeriali) che l'assenso possa manifestarsi anche tacitamente.

Le disposizioni sul lavoro supplementare delegano alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare aspetti importanti, quali il limite di orario e il trattamento economico. In particolare, e in attesa di regolamentazione per via di contrattazione collettiva, il legislatore

ha fissato i seguenti parametri: limite del 10% delle ore di lavoro supplementare; trattamento economico del lavoro supplementare uguale a quello delle ore ordinarie; maggiorazione del 50% in caso di superamento del limite, in assenza di diversa determinazione da parte dell'autonomia collettiva.

L'altro punto di snodo della disciplina è costituito dalle cosiddette "clausole elastiche", importate nel nostro ordinamento dal modello spagnolo. Il problema da risolvere riguardava le modalità di superamento del vincolo derivante da una precedente sentenza della Corte costituzionale, che ha invitato a prestare attenzione al fatto che molti lavoratori a tempo parziale scelgono questa modalità lavorativa per svolgere altra attività: lavoro di cura o studio.

L'attuale disciplina consente al datore di lavoro di variare la collocazione dell'orario di lavoro rispetto a quanto originariamente stabilito nel contratto. L'utilizzo di questo istituto è subordinato al consenso del lavoratore, che deve essere espresso in forma scritta; al preavviso di almeno dieci giorni; al diritto a maggiorazione retributiva. Il lavoratore può però esercitare il diritto di ripensamento, trascorso un determinato periodo di tempo, per i seguenti motivi: esigenze familiari o di tutela della salute o necessità di svolgimento di altra attività lavorativa, sia subordinata, sia autonoma. Le ragioni che consentono di esercitare il diritto di ripensamento devono essere documentate, ma non devono essere comprovate.

Il dlgs n. 100 del 2001 ha provveduto a sciogliere alcuni dubbi interpretativi precedentemente insorti con riferimento ai criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale. Per individuare la consistenza dell'organico si deve in primo luogo sommare l'orario contrattualmente concordato con ogni singolo lavoratore a tempo parziale e raffrontare la somma ottenuta con l'orario normale di lavoro svolto da quelli a tempo pieno. Da ricordare che, ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, qualunque sia la durata della loro prestazione lavorativa.

6. Le leggi comunitarie. Lo stato delle direttive in materia di orario di lavoro, di Cae e di contratto a tempo determinato, oggetto della delega nella Comunitaria 2000

Prima di chiudere questa rassegna, è utile dedicare qualche cenno all'ultima legge comunitaria, anche al fine di individuare alcuni degli ambiti di futuro intervento.

In materia di lavoro, oltre alla parte relativa a salute e sicurezza, contiene la delega a emanare decreti legislativi per il recepimento di tre importanti direttive europee, inserite nell'allegato b. Si ricordi che l'allegato b è quello per il quale vale la delega ordinaria entro un anno, salva proroga di novanta giorni, in caso di espressione di parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti sul filo di lana della scadenza del termine.

Per quanto riguarda questo strumento di recepimento delle direttive europee, va osservato come negli ultimi anni si sia registrata una accelerazione, dopo che, nel corso del 1999, è stata approvata sia la legge comunitaria per il 1998 (l. 5 febbraio 1999, n. 25), sia quella per il 1999 (l. 21 dicembre 1999, n. 526).

Al contrario, due dei provvedimenti qui analizzati e per i quali è previsto l'esercizio della delega, sono in coda da molto tempo.

Uno di questi riguarda il recepimento della direttiva del Consiglio del 23 novembre 1993, n. 93/104/Ce, *concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*. Il ritardo è già stato oggetto della sentenza della Corte di giustizia europea del 9 marzo 2000 (causa C-386/98): "non avendo adottato nel termine prescritto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva ..., la Repubblica Italiana è venuta meno agli obblighi a essa incombenti in forza di detta direttiva".

Questa direttiva contiene una regolamentazione ampia del tema: dalla nozione giuridica di orario di lavoro, al regime delle pause e dei riposi, al lavoro a turni e notturno. Come è noto, solo la disciplina sul lavoro notturno è stata riformata, con la legge comunitaria per il 1998 (art. 17 e dlgs 26 novembre 1999, n. 532), a seguito, a sua volta, di una sentenza di condanna della Corte di giustizia, per violazione dei principi di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici, contenuti nella direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, n. 76/207 (Cge 4 dicembre 1997, C-207/96).

La direttiva sull'orario di lavoro ha costituito oggetto di un acceso contenzioso fra la Comunità europea e la Gran Bretagna. Negli altri Paesi è già stata oggetto di provvedimenti di recepimento. Il nostro Paese non è stato del tutto fermo, dato che sono già stati adottati alcuni interventi legislativi, come l'abbassamento del limite medio settimanale a 40 ore (art. 13 della l. n. 196/1997) e la nuova disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali (l. n. 409 del 1998), ed era stato presentato un disegno di legge. Inoltre, sempre nel 1997, le parti sociali hanno siglato un "Avviso comune", importando un termine di chiara matrice francese nel nostro sistema di relazioni sindacali, testo che però, intervenendo su materia legislativa, poteva solo indicare i criteri concordati di recezione della direttiva comunitaria. Tali segnali non sono stati tuttavia ritenuti sufficienti dalla Corte di giustizia, mancando la condizione di effettiva implementazione della direttiva sull'orario di lavoro.

Per la trasposizione piena è ora delegato il governo. Da segnalare l'assenza di specifica indicazione di criteri direttivi nella legge in commento, benchè la trasposizione non si presenti facile, quanto meno se consideriamo i contrasti che hanno finora impedito la riforma organica della vecchissima disciplina in materia, risalente al 1923.

Può essere utile segnalare, da ultimo, che tra i principi e criteri direttivi generali della delega, contenuti nell'art. 2 della legge comunitaria 2000, alla lettera f) vi è quello della piena conformità "alle prescrizioni delle direttive" da recepire, "tenuto anche conto delle eventuali modificazioni comunque intervenute fino al momento dell'esercizio della delega". Ora, in effetti, la direttiva 93/104/Ce è stata già modificata dalla direttiva 2000/34/Ce del Parlamento e del Consiglio, del 22 giugno 2000, *al fine di comprendere i settori e le attività esclusi dalla suddetta direttiva*. Questa recente direttiva, cosiddetta "orizzontale", è finalizzata all'estensione, con i necessari adattamenti, a tutti i lavoratori dei settori esclusi, delle misure di protezione previste dalla direttiva di base del 1993, in particolare per il settore dei trasporti, a sua volta interessato da specifiche disposizioni riguardanti la "gente di mare" (direttiva 1999/63/Ce e direttiva 1999/95/Ce) e il personale di volo (direttiva 2000/79/Ce che attua l'accordo europeo settoriale del 22 marzo 2000).

Come si vede, un incrocio normativo di tutto rispetto, nei cui confronti sarà necessaria una attenta operazione di riforma e di coordinamento.

L'altra normativa su cui è aperta la strada della delega concerne la direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, n. 94/45/Ce, *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*. Anche in questo caso si è registrato un grave ritardo nel recepimento, dal momento che la data ultima prevista dalla direttiva risale al 22 settembre 1996.

Le parti sociali, in questo caso, hanno proceduto con maggiore determinazione, sicuramente agevolate dall'ambito particolare, direttamente coinvolgente le relazioni sindacali. L'accordo è stato concluso il 27 novembre del 1996, onorando l'impegno assunto congiuntamente di dare attuazione per via convenzionale alla direttiva, in virtù dell'opzione prevista dall'art. 2, par. 4 dell'Accordo sulla politica sociale di Maastricht. Una prima fase di trasposizione della direttiva può dirsi pertanto compiuta.

Manca, però, ancora una parte. Le parti sociali si sono limitate a proporre soluzioni, ma si sono, ovviamente, dovute astenere dal disciplinare le materie coperte da riserva di legge (artt. 8 e 11 della direttiva in tema di informazioni riservate e di misure per garantire l'osservanza della direttiva). Su queste materie hanno espresso una raccomandazione al Governo e al Parlamento affinché nella legge di recepimento "si attengano al parere comune redatto dalle stesse parti stipulanti". Sempre le parti sociali hanno previsto la istituzione presso il Ministero del lavoro di una Commissione arbitrale, avente lo scopo di decidere in via obbligatoria e con lodo irrituale inoppugnabile le controversie derivanti dalla inosservanza degli obblighi informativi e consultivi di cui alla direttiva.

Ed è soprattutto su quest'ultimo punto che l'attività di recepimento si è incagliata, dati i dubbi di legittimità costituzionale relativi al carattere obbligatorio della procedura arbitrale così come suggerita dalle parti sociali.

Del resto, nonostante la sottoscrizione di un vero e proprio accordo interconfederale sull'oggetto della direttiva (per quanto, come rilevato in precedenza, incompleto), non si può dubitare della necessità dell'intervento legislativo, al fine di assicurare efficacia generale alle disposizioni negoziali, in particolare nei confronti dei lavoratori e delle imprese non aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie (Confindustria e Assicredito).

Da ricordare che, nei confronti di questa direttiva, l'art. 8 della legge comunitaria qui in commento precisa un importante criterio di delega: nell'attuazione della direttiva si dovrà "prevedere una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con elettorato attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15% dei lavoratori con qualifica di dirigente e di quadro dell'impresa o del gruppo di imprese".

Si consideri, da ultimo, che è stata emanata il 17 gennaio 1997 una Risoluzione sulla comunicazione della Commissione europea *in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori*, in cui si afferma "che non può esistere una forma di società europea che escluda normative sui diritti di partecipazione economica dei lavoratori e che non applichi la direttiva 94/45/Ce sui *comitati aziendali europei*" (*considerando C*) e "che né la direttiva sui *comitati aziendali europei*, che si limita alle questioni dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, né una normativa quadro globale comunitaria... possono sostituire la partecipazione economica a livello di imprese ovvero gli organi aziendali previsti dal diritto societario" (*considerando G*).

Meno lunga, ovviamente, la storia pregressa della ben più recente direttiva oggetto di delega: la direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/Ce, *relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato*.

In ordine cronologico costituisce il terzo caso di assunzione in direttiva dei contenuti di un accordo quadro concluso dalle parti sociali europee, secondo la procedura aperta dal Trattato di Maastricht, dopo quello sui congedi parentali e quello sul contratto a tempo parziale.

Rispetto a questa direttiva, si deve ricordare come, nell'ultimo semestre, il suo recepimento nel nostro ordinamento sia stato oggetto di numerosi incontri in sede ministeriale. E come il 12 gennaio 2001 sia stata raggiunta tra le parti sociali un'intesa di massima. Ma ancora una volta questa intesa, non a caso denominata di nuovo "Avviso comune", è offerta come base concertata su cui costruire la disciplina legislativa. E, come è noto, le Confederazioni sindacali non hanno trovato una soluzione condivisa.

Le politiche del lavoro¹

Introduzione

In questo saggio ci si propone di monitorare le principali dimensioni che le politiche del lavoro attive e passive assumono con riferimento al mercato del lavoro veneto. In tal modo, si continuano e si precisano le analisi svolte nei precedenti *Rapporti* e si dà conto altresì dell'avvio di un'attività volta a tracciare, in collegamento con le iniziative assunte in materia a livello comunitario e nazionale², un quadro sempre più preciso e più completo dell'incidenza delle *policies* sulle performance del mercato del lavoro.

In analogia con la scelta compiuta a livello nazionale nel contesto delle attività di monitoraggio, seguiremo 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 misure³ 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;

1. Questo saggio è frutto di un lavoro comune cui hanno contribuito Claudia Bettin e Santo Romano per la Regione Veneto - Direzione regionale del lavoro, Bruno Anastasia, Piero Andrea Breda, Maurizio Gambuzza, Giorgio Gardonio, Giovanni Gobitti e Maurizio Rasera di Veneto lavoro.

2. 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 e coordinato da Paolo Sestito.

3. 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").

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.

Di seguito commenteremo le informazioni disponibili sulle politiche del lavoro in Veneto seguendo questo schema, avvertendo fin d'ora che pervenire ad un livello soddisfacente di informazioni (per dettaglio, precisione, comparabilità) è il punto di arrivo, non già il punto di partenza. Oggi siamo, forse, nel mezzo di questo cammino.

1. L'attività della Regione nel settore dell'orientamento

La Regione Veneto ha una lunga tradizione nell'orientamento in collaborazione con soggetti pubblici e privati. È stata una delle prime Regioni, infatti, ad emanare una legge regionale, la n. 10 del 1990, riguardante tale settore. Con la successiva Lr 31/1998 "Norme in materia di politiche attive del lavoro, formazione e servizi all'impiego", di attuazione del dlgs 469/97, particolare attenzione è data alle attività/servizi di orientamento programmati a livello regionale ed attuati a livello provinciale tramite i nuovi Servizi per l'impiego. L'orientamento è dunque ampiamente riconosciuto come strumento autonomo di politica attiva del lavoro: un servizio di carattere qualificato, indipendente dalle altre politiche, seppure integrato con esse.

Il ruolo della Regione, soprattutto alla luce dell'attuale fase di cambiamento relativa ai sistemi dell'istruzione, formazione e lavoro, è 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.

Un orientamento quindi indirizzato ai giovani, alle famiglie e ai lavoratori lungo tutto l'arco della vita, per governare il passaggio verso conoscenze e professionalità realmente spendibili, per prevenire le esclusioni, per anticipare il cambiamento.

I Piani di orientamento regionali del periodo 1998-2000 hanno avuto come linee guida l'integrazione tra attività di orientamento e altri servizi quali la formazione, la promozione all'impiego e l'istru-

zione. Si sono inoltre caratterizzati da un lato per la trasversalità delle azioni in una logica di integrazione tra soggetti pubblici, mondo dell'istruzione e della formazione professionale pubblica e convenzionata e parti sociali, dall'altro per la connotazione formativa delle azioni di orientamento e l'approccio dal basso, dal territorio.

Le attività realizzate sulla base della programmazione regionale 1999/2000 sono contrassegnate da una varietà di azioni sul territorio attuate da soggetti di diversa natura. Tali azioni, suddivise per "Progetti", hanno avuto come contenuto ed obiettivo fondamentale l'approfondimento di alcune tematiche prioritarie (tab. 1).

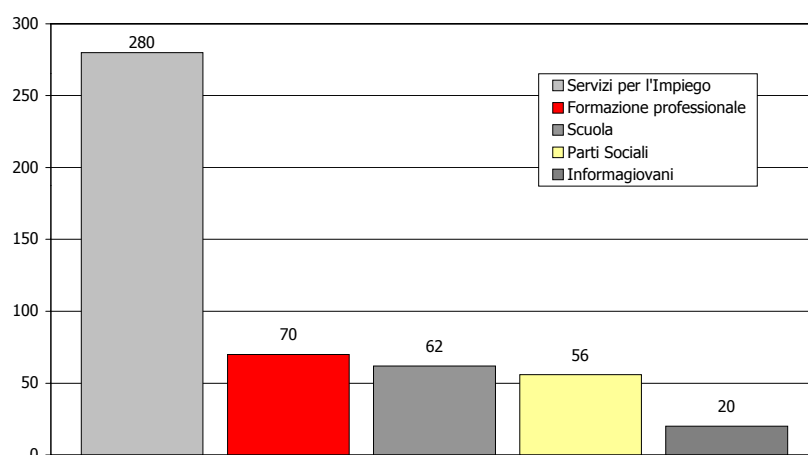
Tab. 1 – Destinatari attività di orientamento 2000

<i>Tipologia azioni</i>	<i>Tipologia destinatari</i>	<i>n. soggetti coinvolti</i>	<i>%</i>	<i>Spesa complessiva</i>
Formazione/aggiornamento operatori	Operatori dei servizi per l'impiego, formazione, informagiovani, scuola, parti sociali	488	8%	525.000.000
Orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo per soggetti in condizioni di disagio	Allievi della formazione	136	2%	210.000.000
Orientamento nel territorio alle attività della fp	Studenti, famiglie, insegnanti	1.600	27%	210.000.000
Lotta alla dispersione scolastica	Studenti, famiglie, insegnanti	300	5%	175.000.000
Obbligo scolastico: passerelle	Insegnanti (sistema scolastico e fp)	50	1%	70.000.000
Stage	Giovani	119	2%	500.000.000
Orientamento informativo e di accompagnamento	Studenti, famiglie, insegnanti	1.400	23%	181.979.200
Orientamento di genere	Donne	40	1%	116.640.000
Orientamento a rete	Studenti, famiglie	1.860	31%	200.000.000

In primo luogo, in continuità con quanto già intrapreso in passato, si è proseguita la formazione e l'aggiornamento degli operatori dei centri per l'impiego, dei centri di formazione, della scuola, delle parti sociali. Nell'ambito di tale azione si sono sviluppati diversi interventi sul territorio, promossi dalle Province del Veneto e dai Provve-

ditorati agli Studi, rivolti ad operatori coinvolti nell'orientamento, che hanno portato alla realizzazione di sette progetti per provincia in entrambe le realtà istituzionali. Come risulta dal graf. 1, gli operatori coinvolti provengono soprattutto dai Servizi per l'Impiego. Infatti, il trasferimento di numerose competenze in materia di politiche attive del lavoro dallo Stato alle Regioni ed alle Province, ha reso necessaria un'attività di aggiornamento degli operatori. Pertanto, in continuità con quanto già intrapreso con le precedenti programmazioni regionali, si è concretizzata un'attività di formazione approfondendo in particolare le problematiche degli adulti, quelle di genere e quelle dell'immigrazione.

Graf. 1 – Operatori destinatari azioni di formazione/aggiornamento



La seconda tipologia di azioni, orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo per soggetti in condizioni di disagio, è stata realizzata dagli Enti di formazione professionale convenzionati e regionali ed ha visto la realizzazione di sette progetti ed il coinvolgimento di 136 allievi della formazione professionale.

Tali Enti, inoltre, hanno sviluppato anche una serie di attività di orientamento nel territorio nei confronti di quanti sono interessati alle attività della formazione professionale, attraverso la realizzazione di una serie di progetti con il coinvolgimento di un numero di persone maggiore, ben 1.600, in quanto l'azione è stata rivolta non solo

agli studenti (dell'ultimo anno della scuola media inferiore e del primo anno della scuola media superiore), ma anche alle loro famiglie e ai docenti. Gli aspetti maggiormente interessanti di entrambe le tipologie di azioni appena descritte sono stati l'alternanza scuola-lavoro, apprezzata soprattutto dalle aziende, e la maggiore integrazione tra orientamento e formazione professionale.

Sempre in quest'ambito sono state messe a punto delle iniziative atte a contrastare la dispersione scolastica, attraverso azioni mirate condotte in forma integrata da operatori della scuola, della formazione professionale e delle parti sociali. Le attività, coordinate dai Provveditorati agli Studi, si sono realizzate nell'ambito di ciascuna provincia del Veneto ed hanno coinvolto circa 300 persone tra studenti, famiglie ed insegnanti.

I Provveditorati, poi, hanno coordinato anche azioni relative alle convenzioni in materia di assolvimento del nuovo obbligo scolastico (le cosiddette "passerelle"). Tale argomento, ampiamente discusso e dibattuto, è stato affrontato in questo contesto attraverso dei moduli di approfondimento gestiti congiuntamente da operatori della terza media, della prima superiore e della formazione professionale e rivolti al personale degli Istituti Professionali di Stato (Ips) e della Formazione professionale.

La Regione Veneto, poi, ha inteso promuovere, di concerto con le forze sociali del Veneto, la diffusione della pratica degli *Stage*, quale strumento di conoscenza diretta del mondo del lavoro, per giovani disoccupati o inoccupati, allo scopo di agevolarne le scelte professionali ma anche per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. I soggetti organizzatori coinvolti in tale operazione sono stati Veneto lavoro, le Province, le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali. Nell'ultimo trimestre del 2000 sono stati realizzati 119 stage.⁴

Sono state poi strutturate una serie di iniziative di orientamento informativo e di accompagnamento realizzate da sette Distretti scolastici. Tali azioni hanno avuto come oggetto gli interventi nei confronti dei genitori, il tema dei nuovi organi scolastici, le azioni verso l'imprenditorialità, le azioni verso l'handicap. I destinatari di questi interventi sono stati gli alunni delle scuole medie e superiori dei vari distretti, le loro famiglie e gli insegnanti. Uno degli aspetti mag-

4. La tematica degli stage sarà approfondita in un paragrafo specifico.

giormente positivi emerso da questi interventi, e riscontrato dagli stessi attuatori delle attività descritte, è stato l'opportunità offerta, a soggetti diversi tra loro, di collaborare insieme in contesti nei quali era difficile creare momenti di raccordo comune.

Un altro tema di evidente interesse si è rivelato l'orientamento "di genere" che ha promosso la realizzazione di due azioni rivolte alle donne, con particolare riferimento a processi di orientamento al lavoro per donne adulte e processi di orientamento per l'imprenditoria femminile. Nel corso del 2000 sono state coinvolte circa 40 donne; tale tipo di intervento, come si è potuto riscontrare, ha potenzialmente un bacino di utenza maggiore e necessita pertanto di un'attenzione particolare.

Un altro gruppo di azioni sviluppate sul territorio in seguito alla programmazione regionale sono state quelle di orientamento "a rete" particolarmente significative sul territorio. Sono stati realizzati sei progetti concernenti le aree dello sviluppo di attitudini ed interessi degli studenti, l'educazione dei genitori per orientare i figli, l'informazione e l'orientamento all'imprenditoria. In totale sono stati coinvolti circa 1.200 genitori, 20 studenti della scuola media e 641 studenti delle scuole superiori. Tali progetti hanno permesso il consolidarsi di partenariati già esistenti e si è riscontrata, come per le azioni "di genere", la necessità di un maggior sviluppo di tale tipologia di interventi.

Parallelamente all'attuazione dei vari "Progetti" di cui sopra, la Regione ha attuato un insieme di azioni "dirette" attraverso la realizzazione di momenti e materiali informativi (tab. 2). Tra questi prodotti si annoverano il cd-rom *Cicerone* e gli spot televisivi sulla riforma universitaria, elaborati in collaborazione con il Sistema universitario del Veneto nell'ambito del Progetto Università. Tale Progetto si è sviluppato anche attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti della Regione, delle Università, delle Accademie e delle Aziende regionali per il diritto allo studio universitario del Veneto, per la sperimentazione di moduli brevi di orientamento al fine di individuare degli standard minimi di qualità.

L'attività di "informazione" si è inoltre rafforzata attraverso lo sviluppo dello sportello di front-office, pensato per fornire appunto una serie di informazioni all'utenza sulle opportunità scolastiche, formative e lavorative presenti nel territorio attraverso anche la distribuzione dei materiali elaborati dalla Regione di cui sopra.

Tab. 2 – Attività dirette Regione Veneto 2000

<i>Tipologia di intervento</i>	<i>Attività realizzata</i>	<i>Destinatari</i>
<i>Prodotti multimediali e televisivi</i>	Aggiornamento cd-rom Cicerone	studenti dell'ultimo anno delle scuole medie superiori; famiglie; insegnanti
	Realizzazione cd-rom Ulisse	studenti in obbligo formativo; famiglie; insegnanti
	Realizzazione spot e filmati sulla riforma universitaria	studenti dell'ultimo anno delle scuole medie superiori; famiglie; insegnanti
<i>Partecipazione a fiere e manifestazioni tematiche</i>	Salone dell'Orientamento a Rovigo	studenti e operatori del settore; famiglie; insegnanti
	Incontro Aziende Studenti a Vicenza	studenti post diploma, laureandi e laureati; famiglie; insegnanti; operatori del settore
	Job a Verona	studenti post obbligo, post diploma, laureandi e laureati; famiglie; insegnanti; operatori del settore
	Expo - Scuola a Padova	studenti in obbligo scolastico e formativo; famiglie; insegnanti; operatori del settore
<i>Informazione orientativa itinerante</i>	Seconda edizione del progetto Car-In	alunni di 55 scuole medie del territorio regionale; famiglie; insegnanti
<i>Aggiornamento operatori</i>	Corso bienn. per orientatori	15 operatori dei cfp regionali
<i>Opuscoli e materiali informativi</i>	Realizzazione di materiale cartaceo informativo su scuola, formazione e lavoro	giovani; adulti; famiglie; insegnanti; operatori del settore. Distribuiti in occasione di fiere e manifestazioni e da sportello di front office regionale

Un maggiore collegamento con il territorio, obiettivo ed esigenza delle programmazioni regionali più recenti, è stato raggiunto anche grazie all'avvio, nel corso del 2000, di una prima fase sperimentale di monitoraggio che ha riguardato circa il 90% dei progetti finanziati con il Piano di orientamento 1999/2000. Tale analisi ha favorito un dialogo diretto ed uno scambio di esperienze che ha portato all'individuazione sia degli aspetti positivi che delle problematiche del settore.

2. Formazione e training

La costruzione di un quadro complessivo di tutte le politiche comprendenti, direttamente o indirettamente, attività di formazione, sia specifica sia “agganciata” a rapporti di lavoro, costituisce un importante obiettivo del monitoraggio. In questa sede si prova ad avvicinare tale obiettivo, puntando a costruire un insieme di informazioni che nel futuro dovrà trovare completamento e affinamento.

Due settori di grandissimo rilievo sono quelli della formazione professionale regionale e dell'apprendistato. Essi sono trattati in due saggi appositi, sempre in questa stessa sezione del *Rapporto*, cui si rinvia.

Di seguito si dà conto invece di altre iniziative e di altri strumenti che riguardano comunque attività formative.

2.1 I tirocini

Il tirocinio⁵ è una classica misura di politica del lavoro riconducibile alle cosiddette *working experiences*. Di queste infatti condivide i tratti distintivi di esperienza lavorativa in assenza di rapporto di lavoro e la finalità generale di accrescimento della competenza professionale. Nel panorama delle politiche attive del lavoro il tirocinio è uno strumento consolidato e da lungo tempo utilizzato quale strumento integrativo dei percorsi formativi. Tuttavia è con il cosiddetto “pacchetto Treu” del 1997, che è stata introdotta una sua prima generale regolamentazione ed è stato esteso il suo utilizzo a tutte le possibili condizioni di transizione al lavoro. Fino ad allora infatti, il tirocinio era stato impiegato soprattutto quale integrazione dei percorsi di formazione e specializzazione professionale (il cosiddetto tirocinio formativo), mentre è con l'estensione della funzione di promotori riconosciuta ai servizi per l'impiego e l'allargamento della possibilità di svolgere esperienze di tirocinio consentite ai lavoratori inoccupati e disoccupati, anche non coinvolti in attività formative,

5. Il tirocinio consiste nello svolgimento di un'esperienza di partecipazione diretta alle attività di un'organizzazione produttiva che offre la propria ospitalità al tirocinante perché possa accrescere la propria competenza professionale e conoscere direttamente le specifiche caratteristiche di una realtà lavorativa. Il rapporto che si viene a costituire tra il tirocinante e l'impresa non è un rapporto di lavoro, bensì una relazione di reciproca conoscenza.

che esso diventa uno strumento per orientare e facilitare la transizione dalla formazione al lavoro ma anche dal lavoro al lavoro (tirocinio di orientamento).⁶ È in quest'ottica che il tirocinio di orientamento diventa, relativamente alla missione di supporto e accompagnamento dei lavoratori verso l'occupazione, uno dei principali strumenti operativi a disposizione dei nuovi servizi per l'impiego.

A livello regionale, lo strumento ha avuto un primo importante impulso dall'azione svolta dall'ex Agenzia per l'impiego e, successivamente, da Veneto lavoro, per promuovere i tirocini di orientamento a partire dal momento in cui hanno avuto efficacia le nuove regole introdotte dal "pacchetto Treu". Per quanto riguarda invece l'azione dei servizi per l'impiego, si riscontra un utilizzo diffuso dello strumento solo in tempi più recenti, dopo il decentramento dei servizi stessi alle Province.

Ad accompagnare l'espansione dei tirocini in ambito regionale hanno contribuito anche le iniziative messe in campo dalla Regione, la quale, all'interno del piano regionale per l'orientamento, ha attivato il "Progetto stage" mirato a supportare la promozione di tirocini da parte dei nuovi servizi per l'impiego e a facilitare l'adesione dei potenziali tirocinanti e l'ospitalità delle imprese. L'intervento, la cui gestione è stata affidata a Veneto lavoro, consiste:

- nell'assicurare la copertura degli oneri assicurativi;
- nell'erogare un contributo spese per il tirocinante.

Tab. 3 – Tirocinanti di "Progetto stage" per mese di approvazione e sesso

	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>Totale</i>
<i>Mese di approvazione</i>			
settembre 2000	8	8	16
ottobre	14	34	48
novembre	4	17	21
dicembre	3	11	14
gennaio 2001	14	25	39
febbraio	5	20	25
marzo	7	39	46
aprile	10	34	44
maggio	21	51	72
<i>Totale</i>	86	239	325

Fonte: Veneto lavoro

6. I confini tra tirocini formativi e tirocini di orientamento non è così netta: qui si vuole sottolineare la predominanza di una delle due finalità.

Una prima valutazione positiva dell'impatto dell'iniziativa è ricavabile dall'andamento dei tirocini promossi nei primi nove mesi di funzionamento di "Progetto stage" (tab. 3): la media dei tirocini promossi negli ultimi tre mesi è infatti circa il doppio di quella del corrispondente periodo iniziale. Tale andamento del progetto tende quindi a confermare la bontà dell'obiettivo di sostenere lo sviluppo dell'attività di promozione dei tirocini da parte dei Cpi. Inoltre, aver previsto il coinvolgimento nel progetto di Veneto lavoro, che già aveva un'esperienza in materia, e dei nuovi servizi per l'impiego delle province, che invece solo in pochi casi avevano potuto precedentemente sperimentarsi nel ruolo di promotori di tirocini, ha permesso un "trasferimento" di conoscenze e competenze dal primo ai secondi, e ciò ha contribuito al successo dell'iniziativa. La Regione, sulla base dell'andamento di questa prima sperimentazione, ha poi dato continuità alla sua azione di sostegno all'utilizzo dei tirocini, prevedendo con il nuovo *Piano per l'orientamento 2001* un intervento che andrà a finanziare per ogni provincia uno specifico progetto di sviluppo di "Sportelli stage" presso i Cpi.

Tab. 4 – Tirocini avviati da ex Agenzia per l'impiego e Veneto lavoro. Periodo 1/1/98 - 31/12/00

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
<i>Totale</i>	788	1.760	2.548	100,0%
<i>Per anno</i>				
anno 1998	134	352	486	19,1%
anno 1999	353	659	1.012	39,7%
anno 2000	301	749	1.050	41,2%
<i>Per livello d'istruzione</i>				
Scuola dell'obbligo	54	47	101	4,0%
Qualifica professionale	39	109	148	5,8%
Diploma di maturità	356	907	1.263	49,6%
Laurea	339	697	1.036	40,7%
<i>Per classe d'età</i>				
da 16 a 19	111	372	483	19,0%
da 20 a 24	254	598	852	33,4%
da 25 a 29	361	674	1.035	40,6%
30 e oltre	62	116	178	7,0%
<i>Per settore dell'azienda ospitante</i>				
Artigianato	27	53	80	3,1%
Industria	446	756	1.202	47,2%
Commercio e turismo	107	252	359	14,1%
Servizi	160	498	658	25,8%
P.A. ed enti locali	16	91	107	4,2%
Altro	32	110	142	5,6%

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 5 – Tirocini promossi da ex Agenzia per l'impiego e Veneto lavoro per classe d'età e titolo di studio

	16-19	20-24	25-29	30 e oltre	Totale	comp. %
Scuola dell'obbligo	32	35	16	18	101	4,0%
Qualifica professionale	75	59	11	3	148	5,8%
Diploma di maturità	367	628	218	50	1.263	49,6%
Laurea	9	130	790	107	1.036	40,7%
Totale	483	852	1.035	178	2.548	100,0%
comp. %	19,0%	33,4%	40,6%	7,0%	100,0%	

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 6 – Tirocini di "Progetto stage" per classe d'età e titolo di studio

	16-19	20-24	25-29	30 e oltre	Totale	comp. %
Scuola dell'obbligo	19	7	3	2	31	9,5%
Qualifica professionale	9	16	2	6	33	10,2%
Diploma di maturità	38	89	36	9	172	52,9%
Laurea	3	8	69	9	89	27,4%
Totale	69	120	110	26	325	100,0%
comp. %	21,2%	36,9%	33,8%	8,0%	100,0%	

Fonte: Veneto lavoro

L'importanza che ha acquisito il tirocinio di orientamento nell'ambito delle dinamiche del mercato del lavoro ha ottenuto diverse conferme da indagini e studi specifici (Isfol 2000, Agenzia per l'impiego del Veneto 1998 e 1999, Veneto Lavoro 2000, Agenzia Emilia Romagna Lavoro 2001).

A livello regionale veneto, pur non potendo disporre di un quadro complessivo dell'entità dei tirocini avviati (a causa anche della molteplicità dei soggetti che possono attivarli), è tuttavia possibile trarre alcune utili indicazioni circa le loro caratteristiche e i relativi esiti occupazionali, analizzando l'insieme dei tirocini promossi dall'ex Agenzia per l'impiego e, successivamente, da Veneto lavoro nel periodo 1998-2000 (tab. 4). Considerando sia l'età che il livello d'istruzione risulta evidente che i soggetti che più utilizzano il tirocinio sono i giovani che hanno da poco terminato gli studi superiori (diploma e laurea) e che si affacciano per la prima volta nel mercato del lavoro: il 74% dei tirocinanti si concentra nella fascia d'età compresa

tra i 20 e i 29 anni d'età e nel 94% dei casi si tratta di diplomati o laureati (tab. 5). Questa tendenza è confermata anche dai dati relativi ai tirocini avviati con "Progetto stage" (tab. 6): assistiamo qui però ad un minore apporto della componente dei laureati che scende al 27% del totale dei tirocinanti rispetto al 41% osservato nel gruppo dei tirocini promossi da Veneto lavoro. Tale minore apporto dei laureati è compensato da una maggiore presenza di tirocinanti con il solo obbligo scolastico e da quelli con qualifica professionale. Verosimilmente ciò è dovuto ad una diversa composizione del target di clienti che fruisce dei servizi dei Cpi, dove la componente dei lavoratori con un grado d'istruzione medio-basso è sicuramente significativa, mentre invece la struttura tipicamente non territoriale di Veneto lavoro intercetta più facilmente un'utenza con più elevati livelli di scolarità, anche in relazione ad una maggiore disponibilità alla mobilità territoriale pur di trovare una risposta ad attese occupazionali più finemente caratterizzate. Rimane comunque il dato generale di un minore interesse verso il tirocinio da parte dei soggetti con più bassa scolarità. Ciò è probabilmente legato sia alla disponibilità per questa fascia di lavoratori dell'apprendistato come strumento d'ingresso nel mondo del lavoro, sia al fatto che quanti hanno partecipato a percorsi di qualificazione professionale già all'interno di tali percorsi hanno svolto una o più esperienze di tirocinio. Il livello contenuto, rilevato in entrambi i gruppi osservati, di tirocinanti con età superiore ai 29 anni (7% e 8%) sta invece ad indicare che, al momento, il tirocinio ha una scarsa incidenza quale strumento di facilitazione nella transizione da lavoro a lavoro.

Un altro elemento di assoluto rilievo nella composizione dei tirocinanti riguarda la distribuzione per sesso: complessivamente il 69% dei tirocini nel gruppo Veneto lavoro e il 73% nel gruppo Cpi riguardano donne. Anche quando si vanno a considerare le diverse scomposizioni in relazione a dimensione età, livello d'istruzione e settore produttivo dell'azienda ospitante, permane una generale predominanza della componente femminile. Uno scostamento significativo rispetto al peso osservato a livello di aggregato si ha in relazione alla scomposizione per settore produttivo, dove la componente femminile marca una maggiore presenza nel settore terziario e presso l'amministrazione pubblica e valori più contenuti nel settore artigianale e nell'industria. È ovviamente plausibile assimilare tali caratterizzazioni alle differenze che vengono abitualmente osservate nell'ambito del mercato del lavoro.

Il settore produttivo dove viene svolto il numero maggiore di tirocini è l'industria (47%), seguito dai servizi (26%) e dal commercio e turismo (14%), mentre poco significative sono le quote di tirocini svolti nella Pubblica amministrazione e nell'artigianato, essendo probabilmente il tirocinio per il primo ambito una formula scarsamente determinante per un successivo rapporto di lavoro e per il secondo superato dall'utilizzo dell'apprendistato quale modalità elettiva per il primo inserimento lavorativo e per la qualificazione professionale.

Tab. 7 – Tirocini promossi da ex Agenzia per l'impiego e Veneto lavoro. Concentrazione tirocini nella stessa azienda

	<i>Aziende</i>	<i>Totale tirocini</i>	<i>% cum. aziende</i>	<i>% cum. tirocini</i>
21 tirocini e oltre	14	790	1,8%	31,0%
da 11 a 20 tirocini	22	319	4,5%	43,5%
da 6 a 10 tirocini	42	291	9,8%	54,9%
da 2 a 5 tirocini	252	684	41,6%	81,8%
1 tirocinio	464	464	100,0%	100,0%
Totale	794	2.548		

Fonte: Veneto lavoro

La tab. 7, infine, evidenzia la rilevante “concentrazione” di tirocini presso un ristretto gruppo di aziende: in pratica una quarantina di aziende, pari al 10% del relativo totale (794 aziende), hanno attivato il 55% dei tirocini.

Per quanto riguarda gli esiti occupazionali, relativamente al gruppo di tirocini promossi da Veneto Lavoro, è stato possibile verificare l'eventuale accensione di un rapporto di lavoro dipendente nei successivi sei mesi dal termine del tirocinio (tab. 8). Risultano aver trovato un'occupazione il 51% dei tirocinanti e, tra questi, il 45% è impiegato nella stessa azienda dove ha svolto il tirocinio. Il 59% dei tirocinanti che hanno trovato occupazione, l'ha fatto entro i primi tre mesi con una concentrazione nel periodo immediatamente successivo al termine del tirocinio. Se si considera che probabilmente una quota dei tirocini viene svolta mentre il tirocinante sta portando a termine gli studi, per cui non è immediatamente interessato ad un impiego, e che inoltre tra gli esiti occupazionali monitorati non rientrano i rapporti di lavoro parasubordinato e le attività di lavoro autonomo, il tasso di occupati con lavoro dipendente e la breve distanza temporale generalmente intercorsa tra il tirocinio e l'avvio del rapporto di lavoro sono indicatori positivi circa un ruolo facilitante dei tirocini verso

l'occupazione. Il dato relativamente contenuto dei tirocini che si trasformano in rapporto di lavoro presso la medesima azienda (23%) non inficia tale valutazione. Tale dato, abbinato al fatto che una quota pressoché uguale di tirocinanti trova comunque lavoro entro breve tempo presso un'azienda diversa da quella di tirocinio, può essere interpretato come una dimostrazione della validità del tirocinio in funzione dell'occupabilità del singolo lavoratore. Rispetto alla tipologia del rapporto di lavoro, i dati confermano le tendenze attuali del mercato del lavoro, soprattutto per quanto riguarda le modalità d'ingresso, con una quota limitata dei rapporti a tempo indeterminato (19%), mentre il rimanente dei rapporti è suddiviso tra le diverse tipologie di contratto a tempo determinato (apprendistato 23%, cfl 19%, tempo determinato 39%).

*Tab. 8 – Tirocini promossi da ex Agenzia per l'impiego e Veneto lavoro. Esiti occupazionali entro sei mesi dal termine del tirocinio**

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
<i>Totale tirocini</i>	465	1.086	1.551	100,0%
Non occupati	223	533	756	48,7%
Occupati	242	553	795	51,3%
di cui, nella stessa azienda di tirocinio	113	243	356	23,0%
di cui, in altra azienda	129	310	439	28,3%
<i>Occupati per tipo contratto</i>				
Apprendistato	35	144	179	11,5%
Contratto formazione e lavoro	58	94	152	9,8%
Tempo determinato	93	219	312	20,1%
Tempo indeterminato	56	96	152	9,8%
<i>Occupati per classe d'età</i>				
da 16 a 19	38	150	188	12,1%
da 20 a 24	76	199	275	17,7%
da 25 a 29	114	186	300	19,3%
30 e oltre	14	18	32	2,1%
<i>Distanza assunzione da termine tirocinio</i>				
fino a 30 giorni	146	325	471	30,4%
da 31 a 90 giorni	53	131	184	11,9%
da 91 a 180 giorni	43	97	140	9,0%

* tirocini terminati entro il 30/6/2000

Fonte: Veneto lavoro

Da ultimo va rilevato che non sono rilevabili scostamenti significativi nella distribuzione per genere dei tirocinanti che hanno trovato occupazione rispetto all'intero gruppo osservato.

2.2 I Piani di inserimento professionale (Pip)

Analizzando i dati relativi allo stanziamento, all'impegno e all'effettivo impiego delle risorse (tab. 9), risulta evidente la difficoltà per il Veneto ad utilizzare pienamente le risorse stanziare per la realizzazione dei Pip, in particolare quelle riferite alle annualità 1999 e 2000. Il sottoutilizzo dello strumento dei piani d'inserimento professionale (Pip) può essere ricondotto a più cause:

- a. innanzitutto la differenza nel numero di lavoratori previsti dai progetti approvati e il numero di lavoratori effettivamente coinvolti (solo il 78% dei lavoratori previsti) (tab. 10) fa pensare ad una difficoltà nell'acquisizione dell'adesione dei lavoratori. Ciò è attribuibile al fatto che i Pip, pur essendo uno strumento attivo in aree territoriali considerate deboli dal punto di vista dell'occupazione, nel caso del Veneto operano in un contesto regionale dove il maggior fattore di tensione è dato dalle difficoltà di reperimento di lavoratori, piuttosto che di posti di lavoro;
- b. un secondo elemento che ha contribuito all'utilizzo parziale dei Pip, riguarda la particolare articolazione dell'impegno lavorativo prevista inizialmente nei Pip, sostanzialmente limitati al part-time.⁷ Con ciò l'inserimento in un Pip si è rivelata per il lavoratore un'offerta occupazionale poco attraente dal punto di vista economico, risultando quindi poco concorrenziale con le prospettive occupazionali più stabili e remunerative, facilmente reperibili in ambito regionale. L'impiego part-time del lavoratore è stato inoltre sicuramente⁸ poco gradito dalle imprese per i noti motivi che rendono ancora difficoltoso l'utilizzo di questa formula organizzativa del lavoro. I dati provvisori relativi all'anno in corso segnalano una ripresa dell'utilizzo dei Pip e segnalano altresì che la revisione dello strumento, che permette ora l'impiego a tempo pieno, sta andando incontro alle aspettative delle imprese e dei lavoratori;
- c. infine, accanto a questi elementi di criticità legati alla discrasia tra i bisogni di imprese e lavoratori e le caratteristiche dello stru-

7. Solo di recente è stato reso possibile l'impiego dei lavoratori nei Pip per un orario a tempo pieno, riducendo proporzionalmente la durata del progetto (da 12 a 6 mesi).

8. L'introduzione della possibilità dell'orario a tempo pieno è avvenuta infatti per esplicita richiesta del mondo imprenditoriale.

mento, va aggiunto che i Pip hanno patito l'attivazione a "singhiozzo". Infatti nel breve periodo di tre anni, che costituisce l'arco temporale di utilizzo dei Pip, vi sono state ben due fasi di dismissione e di successivo rilancio⁹ che hanno contribuito in maniera significativa al calo delle assunzioni riscontrato nel corso del 1999 e del 2000. A confermare il contributo del fattore "incertezza" nell'andamento dei Pip è il già citato buon andamento riscontrato nella prima parte del 2001 (sono oltre 400 gli avviamenti effettuati nei primi cinque mesi di quest'anno) dove infatti, oltre all'innovazione in termini di orario d'impiego, vi è un quadro con maggiori elementi di certezza circa i tempi di avviamento delle esperienze e la possibilità di portare a termine quelle avviate.

Tab. 9 – Stanziamenti per i Pip regionali, risorse impegnate con l'approvazione dei piani e spesa accertata. Veneto, 1998-2000

	<i>stanziamento Ministero</i>	<i>spesa impegnata</i>	<i>spesa accertata</i>
1998	7.054.000.000	6.586.230.000	3.410.557.125
1999*	6.500.000.000	1.060.065.000	740.127.125
2000	1.384.200.000	974.902.500	427.563.875
Totale	14.938.200.000	8.621.197.500	4.578.248.125

* ai fondi del 1999 vanno sottratti £. 2.000.000.000 destinati dalla Commissione di concertazione ai Pip interregionali.

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 10 – Veneto: Pip regionali. Progetti e lavoratori

	<i>massimo lav. impiegabili</i>	<i>progetti approvati</i>	<i>lavoratori previsti</i>	<i>lavoratori avviati</i>
1998	1.600	1.025	1.560	1.143
1999	1.444	227	256	266
2000	308	214	233	185
Totali	3.352	1.466	2.049	1.594

Fonte: Veneto lavoro

9. Ci si riferisce qui al fatto che per ben due volte è stata fissata una scadenza per l'utilizzo dello strumento dei Pip che è stata poi prorogata, in un caso in prossimità della data di scadenza e nell'altro a termine scaduto.

Le caratteristiche dimensionali delle imprese che hanno utilizzato i Pip evidenziano che sono stati i datori di lavoro con imprese di dimensioni molto contenute a utilizzare maggiormente tale strumento: il 74% delle imprese utilizzatrici non supera i 5 addetti (tab. 11) e le stesse pmi hanno impiegato il 56% del totale dei lavoratori coinvolti nei Pip (tab. 12).

Tab. 11 – Aziende utilizzatrici dei Pip regionali

	<i>totale</i>	<i>comp. %</i>
Totale	1.077	100,0%
<i>Per n. Pip avviati</i>		
1 pip	775	72,0%
2 pip	153	14,2%
da 3 a 5 pip	104	9,7%
da 6 a 10 pip	31	2,9%
più di 10 pip	14	1,3%
<i>Per addetti</i>		
1 addetto	460	42,7%
da 2 a 5 addetti	333	30,9%
da 6 a 10 addetti	101	9,4%
da 11 a 15 addetti	62	5,8%
da 16 a 30 addetti	62	5,8%
da 31 a 50 addetti	24	2,2%
più di 50 addetti	35	3,2%

Fonte: Veneto lavoro

La media di lavoratori impiegati con i Pip per ciascuna impresa, ad esclusione di quelle con più di 50 dipendenti che hanno una media di 6 lavoratori avviati con Pip, varia per le diverse categorie dimensionali d'impresa tra uno e due lavoratori. La ripetizione dell'esperienza è quindi un'evenienza poco frequente che, visti i buoni risultati di stabilizzazione lavorativa successiva al Pip, non può essere ricondotta unicamente agli effetti del vincolo all'assunzione del 60% dei lavoratori utilizzati precedentemente nei Pip per poter riproporre una nuova esperienza. Più plausibile sembra invece il fatto che, trattandosi per la maggior parte di imprese di dimensioni molto contenute, esse abbiano già realizzato con gli inserimenti fin qui effettuati l'espansione occupazionale di cui abbisognavano e che erano in grado di sostenere.

Tab. 12 – Lavoratori avviati nei Pip regionali, 1998 - 2000

	Maschi	Femmine	Totale	Comp. %
<i>Totale</i>	424	1.170	1.594	100,0%
<i>Per livello d'istruzione</i>				
Qualifica professionale	59	135	194	12,2%
Diploma di maturità	284	897	1.181	74,1%
Laurea	81	138	219	13,7%
di cui				
Gruppo economico-giuridico	51	65	116	7,3%
Gruppo tecnico-ingegneristico	21	18	39	2,4%
Altro	9	52	61	3,8%
<i>Per classe d'età</i>				
19 anni	35	169	204	12,8%
da 20 a 24	222	608	830	52,1%
da 25 a 29	131	323	454	28,5%
da 30 a 31	28	54	82	5,1%
da 32 a 34	8	16	24	1,5%
<i>Per settore dell'azienda ospitante</i>				
Agro-alimentare	23	11	34	2,1%
Tessile, cuoio, calzature	72	13	85	5,3%
Chimico, gomma, plastica	28	13	41	2,6%
Costruzioni	22	18	40	2,5%
Legno, carta	31	17	48	3,0%
Metalmecanico	115	77	192	12,0%
Commercio e turismo	128	56	184	11,5%
Trasporti e telecomunicazioni	45	22	67	4,2%
Sevizi alle imprese e alle famiglie	706	197	903	56,6%
<i>Per dimensione aziendale</i>				
1 addetto	120	312	432	27,1%
da 2 a 5 addetti	119	338	457	28,7%
da 6 a 10 addetti	42	124	166	10,4%
da 11 a 15 addetti	36	89	125	7,8%
da 16 a 30 addetti	40	114	154	9,7%
da 31 a 50 addetti	13	36	49	3,1%
più di 50 addetti	54	157	211	13,2%

Fonte: Veneto lavoro

Il comparto dei servizi alle imprese, con il 57% delle esperienze, è il settore che ha registrato il maggior utilizzo dei Pip, seguito dal commercio e turismo e dal metalmecanico, entrambi con il 12% delle esperienze. Le mansioni più frequenti a cui sono stati adibiti i lavoratori riguardano le mansioni intermedie e tecniche seguite dalle mansioni esecutive in ambito amministrativo (tab. 13). Lo strumento sembra quindi adattarsi in particolare all'ambito specifico della produzione di servizi, sia ad uso interno che esterno, con riferimento

anche a mansioni sufficientemente qualificate. Ciò risulta coerente agli specifici obiettivi di inserimento professionale della misura. Anche il titolo di studio dei lavoratori (il 74% ha il diploma di maturità e il 14% è laureato) e l'età dei lavoratori (il 65% dei lavoratori ha un'età inferiore a 25 anni) confermano la funzione dei Pip quale strumento d'ingresso nel mercato del lavoro per giovani qualificati. Ciò è ulteriormente avvalorato dal dato che dimostra che nei due anni precedenti all'esperienza dei Pip il 52% non aveva avuto alcuna esperienza di lavoro dipendente e solo l'11% un'esperienza di lavoro a tempo indeterminato (tab. 14).

Tab. 13 – Lavoratori avviati nei Pip regionali per mansione e titolo di studio

	Titolo di studio			Totale	Comp. %
	Qualifica	Diploma	Laurea		
Intermedi e tecnici	54	565	135	754	47,3%
Mansioni esecutive relative ad amministrazione e gestione	43	357	61	461	28,9%
Vendite e servizi alle famiglie	45	122	15	182	11,4%
Operai specializzati	26	55	2	83	5,2%
Conduttori di impianti e operai di montaggio industriale	37	65	3	105	6,6%
Personale non qualificato	1	8	-	9	0,6%
Totale	206	1.172	216	1.594	100,0%
Comp. %	12,9%	73,5%	13,6%	100,0%	

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 14 – Situazione occupazionale dei lavoratori nei due anni precedenti all'inizio del Pip

	Maschi	Femmine	Totale	Comp. %
Occupati:				
Apprendistato	28	100	128	8,0%
Contratto di formazione e lavoro	9	22	31	1,9%
Tempo determinato	136	299	435	27,3%
Tempo indeterminato	32	139	171	10,7%
Non occupati	219	610	829	52,0%
Totale	424	1.170	1.594	100,0%
Comp. %	26,6%	73,4%	100,0%	

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 15 – Esiti occupazionali entro i primi 12 mesi dal termine del Pip (Pip terminati entro il 31/12/99)

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
<i>Totale</i>	318	763	1081	100,0%
nessun impiego	123	235	358	33,1%
rapporto di lavoro dipendente di cui	195	528	723	66,9%
nella stessa azienda del Pip	75	246	321	29,7%
in altra azienda	120	282	402	37,2%
<i>Per tipo di impiego</i>				
Apprendistato	51	194	245	22,7%
Contratto di formazione e lavoro	39	32	71	6,6%
Tempo determinato	56	164	220	20,4%
Tempo indeterminato	49	138	187	17,3%
<i>Per distanza</i>				
fino a 30 giorni	91	274	365	33,8%
da 31 a 90 giorni	37	104	141	13,0%
da 91 a 180 giorni	25	68	93	8,6%
da 181 a 365 giorni	42	82	124	11,5%

Fonte: Veneto lavoro

Al fine di operare una prima valutazione dell'efficacia dei Pip quale strumento d'inserimento lavorativo, sono stati monitorati gli esiti occupazionali nell'ambito del lavoro dipendente (tab. 15). La fonte informativa utilizzata è costituita dagli archivi NetLabor. I dati riguardano i Pip conclusi entro il 31/12/1999. Di essi sono stati rilevati gli esiti occupazionali per un periodo pari ai primi dodici mesi successivi al termine di ciascuna esperienza di Pip. Il 67% del totale dei lavoratori considerati è risultato aver trovato un'occupazione, di questi il 44% (il 30% sul totale dei lavoratori) l'ha trovata nella stessa azienda presso la quale ha svolto il Pip. Il dato indica quindi una buona capacità d'inserimento lavorativo, che viene confermata anche dalla distanza generalmente breve tra la fine dell'esperienza di Pip e l'inizio di un nuovo rapporto di lavoro: infatti il 50% degli inserimenti lavorativi avvengono entro 30 giorni dal termine del Pip e un altro 20% entro 90 giorni.

Relativamente alla forma contrattuale con la quale avviene l'inserimento lavorativo, i dati confermano le generali tendenze rilevabili nel mercato del lavoro regionale, con una predominanza dei contratti a tempo determinato e tra questi quelli a carattere formativo (apprendistato e cfl), mentre solo il 26% dei rapporti accesi risulta a tempo indeterminato.

Tab. 16 – Esperienze lavorative nel periodo precedente (24 mesi) e successivo (12 mesi) il Pip

	<i>prima del Pip</i>			<i>Totale</i>	<i>comp. %</i>
	<i>nessun lavoro</i>	<i>tempo det.</i>	<i>tempo ind.</i>		
dopo il Pip					
nessun lavoro	231	97	30	358	33,1%
tempo determinato	248	229	59	536	49,6%
tempo indeterminato	86	73	28	187	17,3%
Totale	565	399	117	1.081	100,0%
comp. %	52,3%	36,9%	10,8%	100,0%	

Fonte: Veneto lavoro

Il confronto tra la situazione occupazionale precedente e successiva all'esperienza di Pip (tab. 16) evidenzia una maggiore facilità nel trovare occupazione tra i lavoratori che precedentemente all'esperienza di Pip avevano già avuto un qualche rapporto di lavoro.

Tab. 17 – Pip interregionali: progetti approvati per anno e numero di lavoratori

	<i>n. progetti</i>	<i>n. lavoratori</i>
1999	71	162
2000	70	132
Totale	141	294

Fonte: Veneto lavoro

Oltre ai Pip regionali di cui si è trattato finora, esiste la possibilità di realizzare Piani d'inserimento professionale interregionali attraverso i quali favorire la mobilità territoriale dei lavoratori residenti nel meridione verso le imprese delle regioni del nord. La realizzazione dei Pip interregionali ha trovato molteplici difficoltà soprattutto in ordine alle esigenze "logistiche" che il trasferimento del lavoratore impone e ciò trova conferma nel numero contenuto di Pip complessivamente attivati (tab. 17). I Pip interregionali sono comunque stati un'occasione utile per sperimentare una modalità concreta di gestione della mobilità nord-sud dei lavoratori. In particolare è risultato essenziale disporre di uno specifico raccordo operativo tra le strutture locali delle associazioni dei datori di lavoro di provenienza e di arrivo dei lavoratori.

2.3 I contratti di formazione lavoro

Il contratto di formazione e lavoro (cfl) è un contratto a tempo determinato a causa mista, nel quale la previsione del termine è funzionale alla finalità formativa. Possono essere assunti con cfl i giovani di età compresa tra i 16 e i 32 anni¹⁰ e la legge prevede due tipologie di contratto: di *tipo A*, con durata massima di 24 mesi e impegno formativo non inferiore ad 80 ore; di *tipo B*, con durata massima di 12 mesi ed impegno formativo limitato a 20 ore.

Per agevolare l'assunzione dei giovani con cfl sono previsti, a favore dei datori di lavoro, degli incentivi:

l'esclusione dei dipendenti assunti con tale contratto dal calcolo dei limiti dimensionali previsti da leggi e contratti collettivi (ad es. per l'applicazione di alcune norme dello Statuto dei lavoratori);

la possibilità di inquadrare il lavoratore ad un livello iniziale inferiore rispetto a quello di destinazione;

delle agevolazioni contributive che vanno da un minimo di riduzione del 25% per la genericità delle imprese ad un massimo che porta i versamenti ad essere parificati a quelli validi per l'apprendistato¹¹ per le aziende artigiane, passando da una riduzione del 40% per le imprese del commercio e del turismo con meno di 15 dipendenti. Da notarsi che per i contratti di *tipo A* le agevolazioni sono operative dal momento dell'assunzione del giovane, mentre per quelli di *tipo B* entrano in funzione solo nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del cfl.

Il 2000 ha fatto registrare un ulteriore e significativo calo delle assunzioni effettuate in Veneto tramite cfl (tab. 18), che sono state complessivamente pari a 13.689¹², segnando una riduzione del 24%

10. Per un esame della compatibilità della legislazione italiana con la normativa europea si veda Breda (1999).

11. I contributi previdenziali sono in forma estremamente ridotta, pari ad una quota fissa di lire 4.890 settimanali (5.070 con assicurazione Inail); gli apprendisti assunti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi; i benefici contributivi sono mantenuti per un anno nel caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato; le retribuzioni possono variare dal 60% (nel periodo iniziale) al 95% (nel periodo finale) della retribuzione globale prevista dai contratti collettivi di lavoro per i lavoratori qualificati; per quanto riguarda i lavoratori le coperture previdenziali previste escludono i trattamenti di integrazione salariale, le indennità di malattia, di disoccupazione e di mobilità.

12. Va ricordato che i dati riportati sono frutto di una stima effettuata sulle province di Padova, Venezia e Verona ed ovviamente sul totale regionale. Si veda in propo-

rispetto all'anno precedente e situandosi al livello più basso mai raggiunto. La riduzione ha interessato tutte le province con particolari accentuazioni a Rovigo (-37%) e Padova (-29%); in provincia di Belluno il numero delle assunzioni resta immutato, pur con una diversa distribuzione tra le diverse circoscrizioni; in valore assoluto il numero maggiore di contratti si registra in provincia di Vicenza con 3.387. Rispetto al numero massimo di contratti stipulati in un anno, che è stato di 60mila nel 1989, la riduzione è superiore al 77%.

Tab. 18 – Contratti di formazione e lavoro ex art. 3 l. 863/84. Lavoratori avviati

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Totale</i>
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
1988	2.909	8.506	2.584	9.284	6.414	9.480	6.663	45.840
1989	2.842	11.876	3.068	13.517	6.944	9.520	12.375	60.142
1990	2.689	10.521	2.615	11.640	6.204	8.464	12.433	54.566
1991	1.572	6.400	1.210	7.421	3.538	4.380	7.847	32.368
1992	1.596	5.131	1.359	5.830	3.106	3.981	5.314	26.317
1993	1.120	4.100	803	4.284	2.262	2.622	4.797	19.988
1994	1.811	4.353	1.074	6.105	2.584	2.880	6.438	25.245
1995	2.189	4.730	1.111	6.552	3.838	3.638	7.541	29.599
1996	1.312	4.196	1.197	6.820	3.382	4.291	7.542	28.740
1997	1.154	4.701	1.227	6.385	4.035	3.690	7.654	28.846
1998	828	4.765	1.065	4.905	3.399	2.968	6.386	24.316
1999	642	3.379	700	3.557	3.041	2.553	4.126	17.998
2000	642	2.378	440	2.615	2.257	1.971	3.387	13.689
Var. 99/00	0,0%	-29,6%	-37,1%	-26,5%	-25,8%	-22,8%	-17,9%	-23,9%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Urlmo e archivi Cpi delle Province del Veneto

Nella tab. 19 sono invece riportati i dati medi annuali riferiti a tutte le riduzioni contributive in essere, distinte per tipologia. Risulta anche qui molto evidente il calo costante registrato nell'utilizzo del contratto rispetto a tutte le tipologie riscontrabili; nella composizione percentuale si nota come diminuisca il peso dell'artigianato (pari al 44% nel '96 e al 33% nel 2000) a vantaggio delle altre imprese (contribuzione al 25%). Uniformi nel tempo risultano la composizione di genere (una quota del 60% di pertinenza maschile) e quella per classi d'età che vede prevalere i giovani tra i 20 e 24 anni, con i giovanissimi significativamente più presenti nelle imprese artigiane.

sito la nota 7 del saggio di Anastasia sulle tendenze generali in questo stesso *Rapporto*.

Tab. 19 – Cfl: dati medi annuali (2000 relativi a metà anno) sulle riduzioni contributive in essere

	Riduzione contributiva				Totale
	come apprendisti	25%	40%	altro	
1996	18.940	20.915	3.235	12	43.102
maschi	11.427	12.988	1.611	9	26.034
femmine	7.513	7.927	1.624	4	17.068
Classe d'età					
<20	1.623	1.236	99	0	2.958
20-24	10.520	11.370	1.928	8	23.826
25-44	6.797	8.309	1.209	4	16.318
1997	18.083	20.780	3.491	18	42.373
1998	15.126	20.257	3.003	26	38.413
1999	11.537	18.023	2.337	19	31.916
2000	8.433	15.262	1.758	15	25.469
maschi	5.184	9.252	873	13	15.321
femmine	3.249	6.011	886	2	10.148
Classe d'età					
<20	672	849	55	0	1.576
20-24	4.623	8.106	1.012	5	13.745
25-44	3.138	6.308	691	11	10.148

Fonte: Inps; elab. Ministero del lavoro, *Rapporto di monitoraggio*, n. 3/2001

Sulla tendenziale flessione, accentuatasi recentemente, nell'utilizzo dei cfl ha sicuramente inciso la procedura di infrazione messa in atto dalla Commissione europea, con la "minaccia" di far pagare alle imprese la differenza tra i versamenti ridotti e quelli interi. Molto di più sembra però influire la "concorrenza" con altri strumenti contrattuali che garantiscono eguale flessibilità e minori costi, in particolare l'apprendistato.

3. Interventi per la rotazione e la condivisione del lavoro

In quest'ambito non sono operativi interventi rilevanti di politica del lavoro. I contratti di solidarietà, sui quali una certa attenzione è stata portata negli anni precedenti, si sono quasi completamente esauriti.

Nell'ultima finanziaria sono stati delineati interventi per:

- favorire il ricambio di anziani con giovani, mantenendo i primi entro l'occupazione con schemi a part time;
- incentivare la diffusione del part time, come strumento per elevare i tassi di occupazione.

L'efficacia di queste misure potrà essere monitorata a partire dal prossimo anno.

4. Incentivi all'occupazione

I principali incentivi all'occupazione sono legati a tre obiettivi:

- la stabilizzazione dei rapporti di lavoro (perciò si incentivano le trasformazioni in rapporti a tempo indeterminato dall'apprendistato, dai contratti di formazione lavoro, etc.);
- la riduzione del costo del lavoro in situazioni territoriali di svantaggio, con riferimento particolare al Mezzogiorno;
- la riduzione del costo del lavoro per persone in situazioni di svantaggio (disoccupati, lavoratori in mobilità o in cassa integrazione etc.).

Per quanto riguarda la prima tipologia (le trasformazioni) si rinvia ai capitoli o ai paragrafi di questo *Rapporto* dove vengono esaminate le relative fattispecie contrattuali; per quanto riguarda gli incentivi declinati territorialmente il Veneto è interessato da alcuni strumenti, tra cui ad esempio i Patti territoriali, sui quali ad oggi non si dispone di uno specifico monitoraggio; per quanto riguarda infine la terza tipologia, anche qui si rinvia ai paragrafi di questo capitolo dedicati alle relative situazioni.

Tab. 20 – Incentivi all'occupazione: sgravi capitari e incentivi a disoccupati e lavoratori in Cigs (medie mensili) (stock medi mensili)

	<i>Sgravio capitario</i>	<i>Sgravi per disocc. >=24 mesi o per cigs da 24 mesi</i>	<i>Sgravi per cigs da almeno 6 mesi</i>
1996	-	6.233	73
1997	-	7.841	35
1998	-	7.994	29
1999	1.294	7.826	18
2000	3.973	7.752	28
maschi	n.d.	2.958	16
femmine	n.d.	4.794	12
<20	n.d.	215	0
20-24	n.d.	2.538	1
25-44	n.d.	4.341	20
45-49	n.d.	347	4
>50	n.d.	311	3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps, Ministero del lavoro (2001)

Ad integrazione delle informazioni disseminate in altri punti del *Rapporto*, si propongono innanzitutto alcune informazioni desunte dai dati Inps elaborati da Ministero del lavoro (2001) (tab. 20):

- nel 2000 si è registrata una media mensile di circa 4.000 lavoratori dipendenti da imprese venete operanti nel Mezzogiorno per i quali è previsto uno specifico sgravio; l'incremento rispetto alla media dell'anno precedente (erano 1.300) risulta assai significativo e da collegare al decollo di nuove presenze di imprese venete nel sud;
- i lavoratori assunti dopo disoccupazione di lunga durata o dopo oltre 24 mesi di cassa integrazione straordinaria, per i quali sono previsti sgravi della durata massima di 36 mesi, hanno raggiunto il loro valore massimo nel 1998 (quasi 8.000), successivamente hanno cominciato a ridursi, segno di un differenziale positivo tra le uscite e le entrate;
- di ridotto significato in Veneto è l'utilizzo degli sgravi per assunzioni di lavoratori provenienti da almeno sei mesi di cassa integrazione speciale.

Un'attenzione specifica si dedica alle azioni per il reimpiego di dirigenti d'azienda gestite direttamente da Veneto lavoro. L'art. 20 della legge "Bersani" (l. 266/'97) prevede sgravi contributivi, pari ad un abbattimento del 50% per 12 mesi degli oneri contributivi dovuti agli istituti previdenziali, per le imprese con meno di 250 dipendenti che assumono dirigenti disponibili al reimpiego. La tab. 21 riporta un quadro di sintesi dell'applicazione di tale dispositivo legislativo nel Veneto, che nel 2000 si è tradotta nell'approvazione, con decreto del direttore di Veneto lavoro, di 25 richieste.

Tab. 21 – Il reimpiego dei dirigenti di azienda. Gli incentivi concessi in Veneto dal 1997 al 2000

<i>Anno</i>	<i>Retribuzione annua lorda su cui sono stati concessi incentivi</i>	<i>Num. aziende</i>	<i>Incentivi concessi</i>
1997	1.407.974.296	14	351.993.574
1998	2.133.543.904	17	533.385.976
1999	2.648.797.000	22	662.199.250
2000	3.573.169.492	25	750.365.593

Fonte: Veneto lavoro

Nei quattro anni di utilizzo di questi incentivi si è registrato un incremento significativo; l'efficacia della misura ha permesso, in un numero significativo di casi, l'inserimento come dirigente a pieno titolo nell'organico delle aziende di persone che precedentemente avevano un rapporto di collaborazione o consulenza.

Una parte dei fondi disponibili (il 10% dell'ammontare complessivo di 877 milioni assegnati al Veneto), d'intesa con il sindacato dei dirigenti (Cida), è stata utilizzata per organizzare tre cicli di iniziative:

- alcuni convegni sui “nuovi bacini di impiego” per dirigenti e sul riposizionamento di carriera, svolti in collaborazione con la società “Uomo e Impresa” di Treviso;
- quattro cicli di seminari ristretti, svolti presso Veneto lavoro, sulle tecniche di *outplacement*; essi hanno coinvolto circa 40 dirigenti che hanno usufruito anche di una consulenza personalizzata garantita dalla società “Nuove Opportunità” di Padova;
- una serie di incontri presso le sedi delle associazioni degli imprenditori sulle agevolazioni per l'assunzione di dirigenti, curati direttamente dalla Cida.

5. L'integrazione al lavoro dei disabili

L'anno 2000 ha segnato una profonda innovazione nelle politiche per l'inserimento lavorativo dei disabili. Il 18 gennaio del 2000 è infatti diventata operativa la l. 68/99 con la quale sono stati radicalmente riformulati gli interventi a favore dei lavoratori disabili.

L'impianto degli interventi ha subito una profonda trasformazione rispetto al precedente modello burocratico-assistenzialistico. Sono state infatti recepite le esigenze di personalizzazione dei percorsi d'inserimento lavorativo e di duttilità negli abbinamenti lavoratore-azienda. Ciò è avvenuto con l'introduzione del cosiddetto servizio di “collocamento mirato”, dove vengono ricompresi una gamma articolata di possibili modalità d'intervento, adattabili alle specifiche esigenze e problematiche del lavoratore e del contesto aziendale. In questo senso vanno lette le innovazioni quali:

- la possibilità di concordare programmi aziendali di assunzioni e percorsi individuali d'integrazione lavorativa tramite la sottoscrizione di apposite convenzioni;
- l'abolizione delle rigidità delle assunzioni per categoria;

- la previsione di graduatorie uniche;
- una ripartizione più equilibrata dell'obbligo delle assunzioni per il sistema imprenditoriale;
- la disponibilità di assegnare agevolazioni alle imprese;
- la previsione di un fondo regionale per sostenere specifici programmi d'inserimento lavorativo.

Nel formulare un primo bilancio del funzionamento del nuovo sistema, bisogna purtroppo registrare l'improvvisazione che ha contraddistinto diversi aspetti della fase di prima applicazione della nuova normativa. Nonostante fosse stato previsto un lasso di tempo di oltre un anno tra l'approvazione della normativa e la sua attivazione, si è assistito all'avvio dell'applicazione delle nuove norme in carenza di gran parte dei provvedimenti attuativi necessari all'effettiva operatività delle misure messe in campo.

Si è pertanto verificata nella prima parte del 2000 una situazione d'impasse con il sostanziale blocco di ogni attività di concreto inserimento dei lavoratori. Tra le diverse difficoltà emerse vanno segnalate le problematiche di carattere normativo ed operativo per attivare il sistema di accertamento delle disabilità, l'assenza del regolamento di attuazione della legge, la ritardata assegnazione delle risorse del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili e il connesso ritardo nella definizione delle modalità di gestione delle stesse, le numerose problematiche interpretative in ordine ai diritti dei lavoratori e ai doveri delle imprese.

Pur in quadro generale ricco di criticità, a livello nazionale e soprattutto in ambito regionale si è assistito alla graduale messa a regime delle nuove politiche. A livello nazionale nel corso dell'anno sono stati infatti approntati tutti i provvedimenti attuativi previsti e, seppure in significativo ritardo rispetto ai termini previsti, sono state stanziati le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. A livello regionale sono state invece rese operative le procedure di accertamento della disabilità; i servizi per l'impiego delle province hanno iniziato a mettere a punto e ad erogare interventi di collocamento mirato; sono stati definiti schemi tipo di convenzione per la realizzazione di programmi d'inserimento e di percorsi individuali d'integrazione lavorativa; sono stati costituiti ed attivati i comitati tecnici che supporteranno l'attività delle Commissioni provinciali per il lavoro e dei servizi per l'impiego; è stato presentato un disegno di legge regionale attuativo della l. 68/99, che sta attualmente concludendo il suo percorso per l'approvazione.

Tab. 22a – Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: Veneto, stanziamenti, risorse impegnate - anno 2000

	Stanziamiento	Risorse impegnate
Belluno	460.302.284	460.301.859
Padova	1.360.799.012	1.360.799.012
Rovigo	427.258.007	427.234.078
Treviso	1.278.465.383	1.274.636.196
Venezia	1.286.398.749	1.286.398.749
Verona	1.293.065.442	1.289.603.405
Vicenza	1.266.921.058	1.266.921.058
Totale	7.373.209.935	7.365.894.357

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

Tab. 22b – Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili: numero delle agevolazioni per durata ed entità dell'intervento - anno 2000

Disabili inseriti per tipologia di fiscalizzazione concessa all'impresa														
Annualità fiscalizz. 100%								Annualità fiscalizz. 50%					Totale	
1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5		
Belluno	14	10						5					29	
Padova				18			9	24	5				56	
Rovigo	1	4	8					1	12				26	
Treviso					26			20	34				80	
Venezia	1			10	3	4	11	1					30	
Verona			3	44						10	6		63	
Vicenza	5		69		5			4	16	7	1		107	
Totale	7	18	90	72	34	4	11	10	5	77	56	7	391	

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

In particolare è stato importante il risultato raggiunto con la definizione degli schemi tipo di convenzione ex artt. 11 e 12 della l. 68/99. Ciò ha infatti permesso ai servizi per l'impiego di attivare nella seconda parte del 2000 i primi percorsi d'integrazione lavorativa di lavoratori disabili, utilizzando gli strumenti di personalizzazione degli inserimenti ora disponibili e potendo anche assegnare gli incentivi ai datori di lavoro presso i quali i lavoratori sono stati inseriti. Infatti, tutte le risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili assegnate al Veneto sono state impiegate dai servizi per l'impiego per finanziare le agevolazioni ai datori di lavoro che hanno stipulato nel corso del 2000 convenzioni di programma o d'integrazione lavorativa (tab. 22a). Complessivamente sono state concesse agevolazioni per la fi-

scalizzazione degli oneri sociali riferite all'inserimento lavorativo di 391 lavoratori e, come risulta dalla distribuzione per numero di annualità di fiscalizzazione, la quasi totalità degli interventi si sono limitati a garantire la copertura dei costi contributivi per un numero di annualità inferiore al limite massimo possibile, ciò a conferma dell'insufficienza delle risorse complessivamente stanziare (tab. 22b). Il 63% delle agevolazioni concesse ha riguardato la fiscalizzazione totale degli oneri contributivi. La loro assegnazione è avvenuta pertanto a fronte dell'inserimento lavorativo di lavoratori con particolari difficoltà (con un grado d'invalidità almeno del 79% o con disabilità di carattere psichico).

Tab. 23 – Avviamenti di lavoratori disabili effettuati ai sensi della l. 68/99 - anno 2000

<i>Provincia</i>	<i>Nominativa</i>	<i>Numerica</i>	<i>Totale</i>
Belluno	141	11	152
Padova	351	49	400
Rovigo	90	6	96
Treviso	299	18	317
Venezia	126	13	139
Verona	400	40	440
Vicenza	232	0	232
Totale	1.639	137	1.776

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amm.ni provinciali

Tab. 24 – Lavoratori disabili avviati ai sensi della l. 68/99 per classe d'età e sesso - anno 2000

<i>Classe età</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
<30	216	320	536	42,1%
30-49	265	471	736	57,9%
>=50	25	123	148	11,6%
Totale	481	791	1.272	100,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amm.ni provinciali

Un'ulteriore conferma che il nuovo sistema del collocamento mirato a livello regionale è già entrato in una fase operativa avanzata è data dal numero di avviamenti (tab. 23) e di lavoratori avviati (tab. 24) ai sensi della l. 68/99 nel corso 2000. In particolare il numero di lavoratori avviati risulta essere di poco superiore a quanto ottenuto negli ultimi anni con la precedente normativa (Gardonio e Saccardo, 1998); considerato però che nella prima parte dell'anno gli

avviamenti sono stati sostanzialmente bloccati per le problematiche già illustrate, il risultato è assai significativo in quanto fa prevedere che in una situazione operativa a regime sarà possibile migliorare ulteriormente il tasso raggiunto di inserimenti lavorativi. Tra i lavoratori avviati predomina la componente maschile (il 62% del totale) e la quasi totalità dei lavoratori ha un'età inferiore a 51 anni (89%).

Il dato sulla distribuzione per sesso degli avviati trova una corrispondenza anche nella composizione degli iscritti agli elenchi dei lavoratori disabili (tab. 25) dove, ad esclusione della classe d'età sopra i 50 anni, la componente maschile è leggermente superiore a quella femminile.

Tab. 25 – Iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili - stock al 31/12/2000

	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>T</i>	<i>comp. %</i>
Totale	6.274	6.791	13.065	100,0%
<i>Per classe d'età</i>				
<30	1.287	1.151	2.438	18,7%
30-49	3.142	3.105	6.247	47,8%
>=50	1.845	2.535	4.380	33,5%
<i>Per provincia</i>	6.274	6.791	13.065	
Belluno	430	413	843	6,5%
Padova	1.587	1.739	3326	25,5%
Rovigo	354	350	704	5,4%
Treviso	1.080	1.032	2112	16,2%
Venezia	740	844	1584	12,1%
Verona	1.356	1.188	2544	19,5%
Vicenza	727	1.225	1952	14,9%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amm.ni provinciali

Una considerazione a parte va fatta relativamente ai lavoratori ultracinquantenni: la quota di iscritti negli elenchi appartenenti a questa fascia d'età è infatti composta sostanzialmente da lavoratori per lo più usciti dal mercato del lavoro che mantengono l'iscrizione al fine di conservare il diritto all'assegno d'invalidità. Pertanto, in riferimento alla valutazione dell'entità dei lavoratori disabili disoccupati è necessario depurare l'indicatore del numero d'iscritti negli elenchi eliminando¹³ la quota di soggetti con più di 50 anni: tale ope-

13. La quota di ultracinquantenni ancora disponibili è considerata dagli operatori dei Cpi estremamente ridotta. Una sua più precisa quantificazione sarà possibile non appena diventerà operativo il nuovo sistema di rilevazione della disponibilità previsto dal dlgs 181/2000.

razione comporta una riduzione degli iscritti negli elenchi dei lavoratori disabili pari al 34%.

Sulla base dei dati disponibili per alcune delle province venete circa i prospetti informativi che i datori di lavoro sono tenuti a presentare annualmente ai servizi per l'impiego (tab. 26), risulta che gli attuali livelli di copertura della quota di riserva sono ampiamente superiori al bisogno di posti disponibili, calcolato considerando gli iscritti agli elenchi d'età inferiore ai 50 anni. Tale dato, visto in una prospettiva di programmazione degli interventi futuri, suggerisce che con un rafforzamento ulteriore degli interventi mirati di collocamento è possibile puntare a risultati occupazionali per i disabili con valori vicini a quelli osservati a livello generale per il mercato del lavoro veneto.

Tab. 26 – Aziende che hanno presentato il prospetto informativo al 31/12/99: dipendenti, posti riservati, disabili occupati, posti scoperti

	<i>Num. aziende</i>	<i>Tot. dip.</i>	<i>Riserva obbl.</i>	<i>Disabili occupati</i>	<i>% di copertura della riserva</i>
Belluno	408	29.903	1.945	802	41,2%
Padova	2.707	112.736	6.760	2.947	43,6%
Rovigo	440	20.261	1.164	845	72,6%
Treviso	2.055	110.352	6.618	2.669	40,3%
Venezia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Verona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Vicenza	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Netlabor/Amm.ni provinciali

*Tab. 27 – Lavoratori svantaggiati impiegati presso cooperative sociali che fruiscono di sgravio contributivo totale - serie storica 1996-2000**

	<i>Veneto</i>			<i>Italia</i>		
	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>T</i>
1996	632	247	879	4.196	1.882	6.078
1997	688	262	950	5.357	2.403	7.760
1998	734	280	1.014	6.350	2.833	9.183
1999	843	321	1.164	7.240	3.295	10.535
2000	922	359	1.281	7.698	3.604	11.302

* I dati del 2000 si riferiscono allo stock medio del 1° semestre.

Fonte: elab. Ministero del lavoro (2001) su dati Inps

Oltre agli interventi previsti dalla l. 68/99, anche se d'impatto quantitativo inferiore, è particolarmente importante il ruolo svolto

dalle cooperative sociali nell'integrazione lavorativa soprattutto di lavoratori disabili con rilevanti difficoltà d'inserimento. Una conferma dell'ormai consolidato apporto di questo ambito occupazionale ci è fornito dai dati relativi agli stock medi annuali di lavoratori disabili per i quali le cooperative fruiscono della fiscalizzazione degli oneri contributivi (tab. 27): si verifica agevolmente che gli inserimenti effettuati durante gli ultimi cinque anni sono in costante aumento.

6. La creazione diretta di posti di lavoro

Con l'individuazione, quale termine ultimo per l'impiego dei lavoratori attualmente impegnati nelle attività socialmente utili, del 30 giugno 2001¹⁴, è proseguita l'azione di "dismissione" della misura dei cosiddetti "Lavori socialmente utili" (Lsu).

Per quanto riguarda la realtà veneta, il bacino di lavoratori impegnati nelle attività socialmente utili nella media 1999 ammontava a 1.087 lavoratori e a novembre 2000 si era ridotto a 346 unità (fonte Inps regionale). Il trend è quindi chiaramente orientato verso una definitiva uscita di tali lavoratori dalle esperienze di Lsu verso altre forme occupazionali.

Coerentemente al passaggio di competenze in materia di Lsu dall'amministrazione statale a quella regionale, il Ministero del Lavoro ha stipulato nel dicembre 1999 una convenzione con la Regione Veneto, con la quale sono state attribuite a quest'ultima risorse del Fondo per l'occupazione pari a 7.530 milioni di lire, da utilizzare prioritariamente per la realizzazione di azioni di stabilizzazione dei lavoratori Lsu con la possibilità di attivare anche altre tipologie di interventi di politica attiva del lavoro.

La Regione Veneto ha integrato le risorse del Fondo nazionale per l'occupazione con un proprio stanziamento pari a 2.122 milioni di lire ed ha poi utilizzato tale fondo integrato per un intervento di politica del lavoro articolato sulle seguenti quattro misure:

14. Il dlgs 81/00 aveva fissato come data ultima di proroga delle attività socialmente utili il 30 aprile 2001, successivamente la l. 388/00 all'art. 78 ha concesso la possibilità di prorogare ulteriormente l'impiego dei lavoratori fino al 30 giugno 2001, individuando inoltre ulteriori misure per facilitare la stabilizzazione dei lavoratori.

- a. progetti di sviluppo dell'occupazione che utilizzino percorsi (contratti di formazione e lavoro, apprendistato, stages, piani d'inserimento professionale, ecc.) con al loro interno interventi di formazione professionale rivolti a lavoratori Lsu "in regime transitorio", ex art. 12 dlgs 468/97 e succ., lavoratori in mobilità, disoccupati/inoccupati da almeno 6 mesi, disoccupati/inoccupati con titolo di studio "debole", lavoratori individualmente o socialmente svantaggiati sul mercato del lavoro, soggetti coinvolti in crisi aziendali o di area, con particolare riferimento alle pmi, lavoratori in cig, lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per motivi di lavoro, lavoratrici disoccupate da almeno 24 mesi;
- b. progetti finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani che abbiano terminato o siano iscritti a corsi di studio universitari, che utilizzino percorsi con al loro interno interventi di formazione professionale;
- c. sperimentazione di attività di aggiornamento in favore del personale impegnato nella programmazione, gestione, monitoraggio e controllo delle componenti formative inserite all'interno di progetti locali o distrettuali di sviluppo (es. patti territoriali, ecc.);
- d. azioni pilota per l'inserimento al lavoro di soggetti svantaggiati.

Un quadro riassuntivo della prima fase di gestione della misura, relativa all'acquisizione delle candidature e assegnazione dei contributi, è riportata in tab. 28.

Tab. 28 – Progetti presentati per accedere agli interventi di politica attiva del lavoro promossi dalla Regione Veneto. Anno 2000

<i>Misura</i>	<i>Progetti presentati</i>	<i>Contributi richiesti</i>	<i>Progetti finanziati</i>	<i>Contributi finanziati</i>	<i>Lavoratori coinvolti</i>
A	34	11.558.771.729	14	4.306.715.553	289
B	14	5.948.703.000	7	3.032.443.200	209
C	2	527.088.000	1	72.070.400	10
D	18	4.108.178.630	7	1.391.603.200	99
Totale	68	22.142.741.359	29	8.802.832.353	607

Confrontando il numero di progetti presentati e l'entità dei finanziamenti richiesti rispettivamente con il numero di progetti finanziati e l'ammontare dei contributi concessi, si può notare come la risposta dei soggetti titolati a presentare progetti sia stata più che soddisfa-

cente: i contributi richiesti sono stati due volte e mezzo la disponibilità di risorse del fondo. Tuttavia sul piano delle caratteristiche delle iniziative proposte si è riscontrato una scarsa adesione dei soggetti promotori dei progetti all'invito a sviluppare interventi di stabilizzazione dei lavoratori Lsu, inoltre la componente dell'intervento formativo è risultata predominante rispetto a quella di accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Proprio a partire da queste considerazioni la Regione, relativamente ad un analogo finanziamento per l'anno 2001, ha modificato significativamente l'impostazione degli interventi, vincolandoli in misura maggiore alla realizzazione dei percorsi di stabilizzazione dei lavoratori Lsu e focalizzando i possibili interventi su azioni di accompagnamento all'inserimento lavorativo, di sostegno ai tirocini e di concessione di agevolazioni ai datori di lavoro che procedono alle assunzioni.

Anche il target dei lavoratori è stato mirato in misura maggiore alle fasce deboli del mercato del lavoro con un'attenzione particolare alla componente femminile e ad altre componenti caratterizzate da un basso tasso di partecipazione al lavoro.

7. Incentivi a nuove attività di impresa

In termini di spesa le principali misure nazionali in questa categoria sono costituite da:

- incentivi alla imprenditorialità giovanile;
- prestito d'onore;
- sgravi per lavoratori autonomi con meno di 32 anni che avviano l'attività;
- indennità di mobilità corrisposta anticipatamente per chi avvia un'impresa o un'attività autonoma.

Nel 1999 queste misure in Italia hanno comportato una spesa complessiva di circa 600 miliardi. Il relativo impatto in Veneto non è, allo stato attuale delle informazioni disponibili, precisabile.

Con riferimento a questa categoria occorre segnalare due iniziative della Regione Veneto:

- a. la lr 57 del 24.12.1999 prevede interventi per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile. Nello specifico sono previsti interventi sia come contributi per spese di investimento sia come contributi per

spese di esercizio. I destinatari sono giovani (20-35 anni) disoccupati o inoccupati da almeno sei mesi che intendano costituire nuove imprese individuali, società o cooperative¹⁵;

- b. la lr 1 del 20.1.2000 prevede interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile. Sono previsti contributi in conto capitale per l'avvio dell'impresa, finanziamenti agevolati tramite fondo di rotazione costituito presso la Veneto Sviluppo, contributi specifici per la formazione. Sono destinatarie le imprese individuali con titolari donne residenti in Veneto da almeno due anni come pure le società i cui soci ed organi di amministrazione sono costituiti per almeno due terzi da donne residenti e nelle quali il capitale sociale è per almeno il 51% di proprietà di donne.

In relazione alla l. 57/1999 alla scadenza dei termini del bando 2000¹⁶ sono state presentate 112 domande (di cui 34 a Venezia e 20 a Treviso).

In relazione alla l. 1/2000 sono state sovvenzionate 79 imprese mentre altre 62, pur avendo presentato domanda con i requisiti necessari, non sono state finanziate per mancanza di fondi disponibili.

Con riferimento all'imprenditoria femminile, Regione Veneto e Ministero dell'Industria hanno firmato una convenzione per l'utilizzo dei fondi nazionali della l. 215/1992 (10,176 miliardi, di cui 2,5 md di cofinanziamento regionale).

8. La tutela economica dei disoccupati

8.1 I lavoratori in mobilità

Questo ammortizzatore sociale tende a garantire quei lavoratori che vengono espulsi dal circuito produttivo con delle agevolazioni che si collocano su due versanti:

- da un lato con l'iscrizione alle liste di mobilità presso i Centri per l'impiego, iscrizione che consente un percorso privilegiato di av-

15. Con la legge finanziaria per il 2001 è stata avviata una sostanziale revisione/semplificazione della normativa.

16. La scadenza dei termini per l'anno in corso è il 30 giugno.

viamento al lavoro, riservando notevoli sgravi alle aziende che da esse attingono;

- dall'altro fornendo ai lavoratori un'indennità, detta appunto di mobilità. Questa seconda evenienza non è prevista per tutti i lavoratori, ma solo per quelli provenienti da aziende che hanno diritto di usufruire della Cigs.¹⁷

Per queste ragioni la mobilità si colloca al contempo tra le politiche attive – per quanto riguarda l'obiettivo di facilitare il reinserimento lavorativo dei soggetti espulsi dai cicli produttivi – e tra quelle passive, per quanto riguarda le iniziative di sostegno al reddito garantito dall'indennità.

Di seguito, quindi, nel ricostruire le tendenze e le caratteristiche di utilizzo dello strumento, manterremo ad entrambi questi aspetti. Considereremo l'insieme degli ingressi e, in base alla condizione al 31.12.1999 dei lavoratori, gli ancora iscritti in lista, gli avviati (in quanto avviati al lavoro a tempo indeterminato o titolari di un'occupazione autonoma) e i decaduti (per decorrenza del diritto di permanenza in lista o per pensionamento).¹⁸

8.1.1 Una sintetica ricostruzione

Nelle tabb. 29 e 30 sono ricostruiti i flussi di ingresso e i successivi percorsi seguiti dai lavoratori dall'istituzione delle normative ad oggi¹⁹.

Il 2000 ha visto diminuire il numero di ingressi nelle liste tramite la l. 223/91, ridottisi a poco più di 3mila (per il 60% maschi), come pure quelli avvenuti con la l. 236/93 pari a poco più di 5mila (solo per il 30% maschi): complessivamente la riduzione è stata pari al 27%.

17. Vale a dire per i lavoratori che entrano "in mobilità" a seguito di un licenziamento collettivo da aziende con più di 15 dipendenti; per questi il riferimento normativo è rappresentato dalla l. 223/91. 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. Per l'individuazione dei due gruppi di lavoratori si utilizzerà nel seguito l'indicazione della legge di riferimento.

18. Ricordiamo che la durata della permanenza nelle liste di mobilità varia fondamentalmente in funzione dell'età dei lavoratori, con possibilità di estensione in funzione di eventuali periodi temporanei di occupazione. Per un puntuale riferimento a questi aspetti normativi si rinvia a Gobitti, 1997.

19. Per l'anno 2000 sono disponibili solo le informazioni relative ai nuovi ingressi e non ai destini dei lavoratori. Questa carenza informativa impedisce la definizione di uno stock di presenti al 31.12.2000.

Tab. 29 – L. 223/1991: movimenti e stock dei lavoratori in mobilità per anno di entrata e sesso. Condizione al 31.12.1999

	1991-1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Totale	2000
<i>Femmine</i>										
Ingressi	4.344	5.780	3.998	1.942	2.322	2.225	2.208	2.403	25.222	1.248
Avviati	1.303	1.734	1.296	482	652	523	385	182	6.557	-
Decaduti	3.041	4.046	2.702	1.460	1.624	1.436	754	12	15.075	-
In lista al 31.12. 1999					46	266	1.069	2.209	3.590	-
<i>Maschi</i>										
Ingressi	3.560	4.735	6.317	2.876	2.730	2.171	1.771	2.437	26.597	1.831
Avviati	1.246	1.657	1.905	1.229	967	762	436	341	8.543	-
Decaduti	2.314	3.078	4.412	1.647	1.661	822	270	11	14.215	-
In lista al 31.12. 1999					102	587	1.065	2.085	3839	-
<i>Totale</i>										
Ingressi	7.904	10.515	10.315	4.818	5.052	4.396	3.979	4.840	51.819	3.079
Avviati	2.549	3.391	3.201	1.711	1.619	1.285	821	523	15.100	-
Decaduti	5.355	7.124	7.114	3.107	3.285	2.258	1.024	23	29.290	-
In lista al 31.12. 1999					148	853	2.134	4.294	7429	-

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 30 – L. 236/1993: movimenti e stock dei lavoratori in mobilità per anno di entrata e sesso. Condizione al 31.12.1999

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Totale	2000
<i>Femmine</i>									
Ingressi	2.901	4.193	3.295	3.902	4.013	3.820	4.432	26.556	3.585
Avviati	870	1.273	893	1.118	1.116	847	331	6.448	-
Decaduti	2.031	2.920	2.402	2.712	2.585	1.342	6	13.998	-
In lista al 31.12. 1999				72	312	1.631	4.095	6.110	-
<i>Maschi</i>									
Ingressi	2.455	3.548	1.852	1.790	2.049	1.561	1.895	15.150	1.530
Avviati	982	1.534	705	636	761	449	236	5.303	-
Decaduti	1.473	2.014	1.147	1.070	945	360	2	7.011	-
In lista al 31.12. 1999				84	343	752	1.657	2.836	-
<i>Totale</i>									
Ingressi	5.356	7.741	5.147	5.692	6.062	5.381	6.327	41.706	5.115
Avviati	1.852	2.807	1.598	1.754	1.877	1.296	567	11.751	-
Decaduti	3.504	4.934	3.549	3.782	3.530	1.702	8	21.009	-
In lista al 31.12. 1999				156	655	2.383	5.752	8.946	-

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 31 – Lavoratori in mobilità l. 223/91 per generazione, provincia e stato al 31.12.99

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Totale	2000
<i>Belluno</i>								
Ingressi	243	115	215	314	211	410	1.508	167
In lista	0	0	4	42	106	382	534	-
Avviati	121	56	115	169	70	27	558	-
Decaduti	122	59	96	103	35	1	416	-
<i>Padova</i>								
Ingressi	1.794	1.121	1.422	1.117	675	669	6.798	466
In lista	0	0	41	253	366	644	1.304	-
Avviati	469	249	311	146	39	25	1.239	-
Decaduti	1.325	872	1.070	718	270	0	4.255	-
<i>Rovigo</i>								
Ingressi	668	512	292	152	198	258	2.080	86
In lista	0	0	5	31	98	258	392	-
Avviati	292	218	117	9	26	0	662	-
Decaduti	376	294	170	112	74	0	1.026	-
<i>Treviso</i>								
Ingressi	1.855	862	712	995	794	1.111	6.329	748
In lista	0	0	20	168	415	925	1.528	-
Avviati	689	366	351	406	220	177	2.209	-
Decaduti	1.166	496	341	421	159	9	2.592	-
<i>Venezia</i>								
Ingressi	2.293	833	694	493	815	681	5.809	511
In lista	0	0	38	84	484	604	1.210	-
Avviati	638	382	278	174	195	77	1.744	-
Decaduti	1.655	451	378	235	136	0	2.855	-
<i>Verona</i>								
Ingressi	1.657	555	1.092	698	576	839	5.417	666
In lista	0	0	21	120	348	712	1.201	-
Avviati	402	128	186	165	85	123	1.089	-
Decaduti	1.255	427	885	413	143	4	3.127	-
<i>Vicenza</i>								
Ingressi	1.805	820	625	627	710	872	5.459	435
In lista	0	0	19	155	317	769	1.260	-
Avviati	590	312	261	216	186	94	1.659	-
Decaduti	1.215	508	345	256	207	9	2.540	-
<i>Totale Veneto</i>								
Ingressi	10.315	4.818	5.052	4.396	3.979	4.840	33.400	3.079
In lista	0	0	148	853	2.134	4.294	7.429	-
Avviati	3.201	1.711	1.619	1.285	821	523	9.160	-
Decaduti	7.114	3.107	3.285	2.258	1.024	23	16.811	-

Fonte: Veneto lavoro

Tab. 32 – Lavoratori in mobilità l. 236/93 per generazione, provincia e stato al 31.12.99

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Totale	2000
<i>Belluno</i>								
Ingressi	194	112	127	267	225	457	1.382	220
In lista	0	0	3	19	86	398	506	-
Avviati	139	63	73	175	111	59	620	-
Decaduti	55	49	51	73	28	0	256	-
<i>Padova</i>								
Ingressi	1.820	1.231	1.287	1.226	1.021	1.189	7.774	989
In lista	0	0	38	157	514	1.144	1.853	-
Avviati	678	306	211	154	117	45	1.511	-
Decaduti	1.142	925	1.038	915	390	0	4.410	-
<i>Rovigo</i>								
Ingressi	1.077	658	741	666	637	731	4.510	536
In lista	0	0	19	95	344	697	1.155	-
Avviati	293	94	121	86	77	33	704	-
Decaduti	784	564	601	485	216	1	2.651	-
<i>Treviso</i>								
Ingressi	1.032	687	961	972	1.007	1.084	5.743	939
In lista	0	0	23	73	422	928	1.446	-
Avviati	478	283	445	472	318	151	2.147	-
Decaduti	554	404	493	427	267	5	2.150	-
<i>Venezia</i>								
Ingressi	1.178	1.005	970	1.039	853	916	5.961	845
In lista	0	0	23	100	295	787	1.205	-
Avviati	465	467	441	446	298	127	2.244	-
Decaduti	713	538	506	493	260	2	2.512	-
<i>Verona</i>								
Ingressi	1.516	955	1.069	1.222	1.140	1.228	7.130	611
In lista	0	0	36	156	516	1.156	1.864	-
Avviati	414	238	297	295	238	72	1.554	-
Decaduti	1.102	717	736	771	386	0	3.712	-
<i>Vicenza</i>								
Ingressi	924	499	537	670	498	722	3.850	975
In lista	0	0	14	55	206	642	917	-
Avviati	340	147	166	249	137	80	1.119	-
Decaduti	584	352	357	366	155	0	1.814	-
<i>Totale Veneto</i>								
Ingressi	7.741	5.147	5.692	6.062	5.381	6.327	36.350	5.115
In lista	0	0	156	655	2.383	5.752	8.946	-
Avviati	2.807	1.598	1.754	1.877	1.296	567	9.899	-
Decaduti	4.934	3.549	3.782	3.530	1.702	8	17.505	-

Fonte: Veneto lavoro

Se si guarda al possibile bilancio, tracciabile fino al 31.12.1999, rispetto agli esiti seguiti all'entrata in mobilità, appare evidente come differenze esistano sia rispetto alle leggi che al genere dei soggetti. La quota di avviati al lavoro è mediamente attorno al 28-29% rispetto alle due diverse normative di riferimento, ma per i maschi si sale al 33-35% mentre le femmine restano al 24-26%. La quota di decaduti è superiore nella 223/91 (57%, sicuramente influenzata dalla possibilità di sfruttare l'indennità accompagnatoria) rispetto alla 236/93 (50%), con valori sempre superiori tra le donne. Per gli ancora presenti in lista la situazione si capovolge con quote nettamente superiori (27% contro 14%) per la 236/93: l'entrata successiva in vigore, i diversi utilizzi nel tempo ed il rarefarsi delle crisi da "licenziamento collettivo" sono tra le ragioni che spiegano le differenze.

Dal punto di vista territoriale (tabb. 31-32) le province di Belluno e Treviso si segnalano per le quote maggiori di lavoratori ricollocati al lavoro (per entrambe le leggi oltre il 35%), mentre i più ridotti esiti positivi interessano Verona e Padova (attorno al 20%).

Tab. 33 – Mobilità: dati medi annuali (2000 relativi a metà anno) sulle riduzioni contributive in essere

	<i>Rapporti trasform.</i>	<i>Assunti Ctd</i>	<i>Assunti Cti</i>
1996	2.147	3.747	3.819
maschi	970	1.626	2.160
femmine	1.176	2.121	1.660
<20	12	23	22
20-24	271	523	397
25-44	1.412	2.419	2.528
45-49	221	400	439
>50	232	382	433
1997	1.611	4.430	3.047
1998	1.954	4.465	2.548
1999	2.129	4.687	2.235
2000	2.099	5.181	2.355
maschi	889	2.123	1.334
femmine	1.210	3.058	1.021
<20	8	38	15
20-24	249	737	220
25-44	1.446	3.344	1.566
45-49	198	568	288
>50	199	493	266

Fonte: Inps; elab. Ministero del lavoro, Rapporto di monitoraggio, n. 3/2001

8.1.2 Incentivi al collocamento

In tab. 33 sono riportate le riduzioni contributive in essere per i vari anni che hanno per oggetto la mobilità.

Tali interventi riguardano:

- gli assunti con contratto a tempo indeterminato, per i quali l'azienda ottiene, per 18 mesi, una riduzione contributiva che equipara il lavoratore ad un apprendista e, se questi è indennizzato, il versamento del 50% dell'indennità che sarebbe a lui spettata, per un periodo di tempo variabile legato all'età del lavoratore medesimo;
- gli assunti con contratto a tempo determinato per i quali il beneficio spettante all'impresa è quello del versamento per 12 mesi dei contributi come dovuti per un apprendista;
- la trasformazione di un contratto da tempo determinato a indeterminato che comporta la proroga dell'agevolazione per ulteriori 12 mesi.

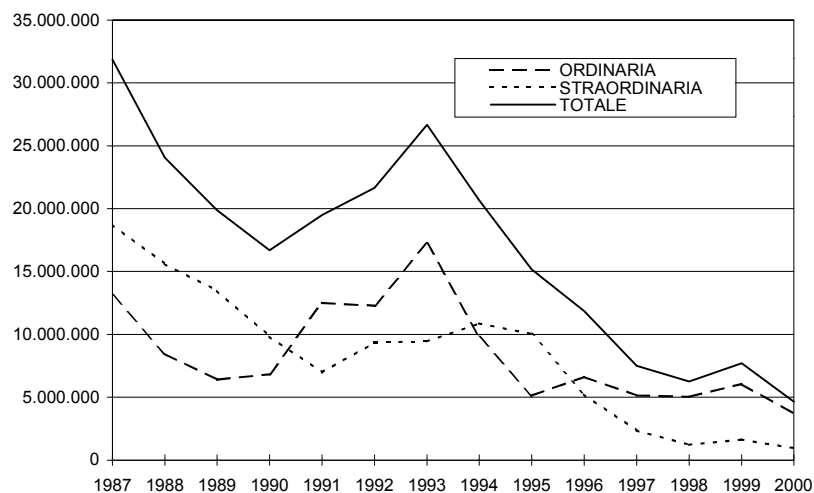
Il numero delle erogazioni resta sostanzialmente costante dal '96 ad oggi con valori che variano tra le 9 e le 10mila unità, inizialmente con una quota di assunzioni a tempo indeterminato più elevata (39%), che si è andata erodendo (24% nel 2000) mano a mano che i soggetti provenienti dalla 223/91 (per i quali tale forma di assunzione risultava più conveniente fin dall'inizio per la possibilità di "incamerare" il 50% dell'indennità) sono andati rarefacendosi. I maschi hanno conservato nel tempo la prevalenza dell'avviamento a tempo indeterminato (57%), le femmine nel determinato (59%).

8.2 *La Cassa integrazione guadagni*

La Cassa integrazione costituisce lo strumento con maggiore tradizione tra le politiche passive previste nel nostro Paese e rimane uno degli indicatori utili per tastare il polso della congiuntura.

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 raggiungono nel 2000 i livelli più bassi mai toccati (graf. 2).

Graf. 2 – Andamenti della Cig, Cigs e Cigo in Veneto



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps

Tab. 34 – Cigo e Cigs. Ore concesse per settore, '99 e 2000 (migliaia di ore)

	Cigo		Cigs		Cig	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Agricoltura	0	92	0	0	0	92
Industria in senso stretto	4.186	2.384	1.129	293	5.315	2.677
- Estrattive	1	0	0	0	1	0
- Legno	122	57	106	26	228	83
- Alimentari	60	47	190	12	250	59
- Metallurgia	262	34	195	129	457	163
- Meccanica	1.064	593	400	28	1.464	621
- Tessile	733	398	43	0	776	398
- Abbigl. e arredamento	817	630	116	72	933	702
- Chimica	136	112	53	10	189	122
- Pelli e cuoio	731	368	0	0	731	368
- Trasf. minerali	194	113	16	16	210	129
- Carta e poligrafica	47	17	5	0	52	17
- Energia e gas	2	0	0	0	2	0
- Varie	17	15	5	0	22	15
Costruzioni	96	102	0	260	96	362
Trasporti	5	4	5	0	10	4
Tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0
Commercio	0	0	58	114	58	114
Gestione edilizia	1.766	1.116	454	287	2.220	1.403
Totale	6.053	3.698	1.646	954	7.699	4.652

Fonte: ns. elab. su dati Inps

Rispetto al 1999, quando si era manifestata una leggera ripresa tanto della Cigo²⁰ che della Cigs, l'ultimo anno ha visto un'ulteriore e consistente riduzione, nell'ordine del 40% per entrambe le gestioni (tab. 34²¹), che porta ormai il monte ore complessivo a circa 4,6 milioni di ore concesse, pari a 2.515 lavoratori equivalenti²² (contro i 4.162 del '99). A livello nazionale la riduzione del ricorso a questo strumento è stata decisamente più contenuta, pari al -12%.

La congiuntura favorevole si riflette nel carattere generalizzato a larga parte del sistema produttivo della riduzione del monte ore utilizzato: nell'industria in senso stretto il 2000 ha segnato un dimezzamento delle ore complessive, con una riduzione particolarmente marcata per la Cigs; solo il commercio e le costruzioni hanno visto, in controtendenza, una crescita delle ore autorizzate legata esclusivamente alla gestione straordinaria.

Per quanto riguarda l'articolazione tra le due gestioni possiamo notare come la Cigs²³, dopo aver conosciuto un largo utilizzo nel corso degli anni '80 quando costituiva i tre quarti dell'intervento di integrazione, rappresenti ormai poco più del 21% delle ore complessivamente erogate.

8.3 *Il trattamento di disoccupazione*

L'indennità di disoccupazione è uno strumento di puro sussidio per quei lavoratori che si trovano espulsi dai cicli produttivi senza altro ammortizzatore sociale in grado di sostenerne il reddito.

In mancanza di dati aggiornati all'ultimo anno, di seguito cercheremo di analizzare le tendenze recenti a partire da un quadro analitico delle diverse forme di indennità previste dalla normativa esistente.

20. Cigs = cassa integrazione guadagni gestione straordinaria; Cigo = cassa integrazione guadagni gestione ordinaria; Cig = cassa integrazione guadagni, uguale alla somma delle due precedenti.

21. La difficoltà di reperimento delle informazioni prodotte dall'Inps condiziona quest'anno la documentazione statistica al riguardo ed ha comportato un mutamento nei criteri di articolazione dei dati presentati. Non sono inoltre disponibili al momento dati disaggregati a livello provinciale.

22. 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.

23. 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 ne ha fortemente limitato l'impiego.

te,²⁴ cercando al contempo di evidenziare le caratteristiche distintive della regione rispetto al resto del Paese (tab. 35).

Tab. 35 – Stock medio annuale di lavoratori con indennità di disoccupazione. Confronto Veneto Italia: 1993..1999

	<i>Ordinaria non agricola req. pieni</i>	<i>Ordinaria non agricola req. ridotti</i>	<i>Speciale per l'edilizia</i>	<i>Agricola</i>
<i>Veneto</i>				
Totale				
1993	39.373	16.522	3.638	n.d.
1994	36.749	17.518	3.502	n.d.
1995	32.875	19.866	2.275	n.d.
1996	37.889	22.353	1.904	n.d.
1997	39.406	25.072	1.640	8.263
1998	39.040	27.534	1.382	8.412
1999	26.377	26.252	941	8.252
Maschi				
1993	14.546	4.121	3.514	n.d.
1994	13.843	4.557	3.370	n.d.
1995	11.836	5.351	2.169	n.d.
1996	13.167	6.099	1.847	n.d.
1997	13.810	6.774	1.585	4.059
1998	13.548	7.467	1.326	4.152
1999	9.216	6.462	909	4.031
<i>Italia</i>				
Totale				
1993	313.786	224.804	119.603	n.d.
1994	312.817	227.374	99.177	n.d.
1995	295.428	250.128	85.893	n.d.
1996	329.872	288.522	72.665	n.d.
1997	334.421	327.246	60.334	569.072
1998	326.339	368.724	53.385	569.454
1999	224.076	336.539	46.784	582.313
Maschi				
1993	135.121	71.496	117.246	n.d.
1994	136.896	77.838	96.898	n.d.
1995	126.503	90.552	83.927	n.d.
1996	144.156	109.053	71.000	n.d.
1997	144.965	126.056	58.921	268.143
1998	141.268	146.109	52.216	273.214
1999	95.841	128.037	45.843	278.641

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Inps - Ministero del lavoro (2001)

24. Che ricordiamo tengono conto dell'esperienza lavorativa maturata dai lavoratori o del settore di loro provenienza; si distinguono la disoccupazione ordinaria (a requisiti pieni o ridotti), quella agricola (ordinaria e speciale) e quella speciale per l'edilizia.

Nel corso degli anni '90 lo stock medio annuale di lavoratori con indennità di disoccupazione ha mostrato complessivamente una leggera crescita, guidata dagli indennizzati con requisiti ridotti; solo i soggetti interessati dalla disoccupazione speciale per l'edilizia hanno subito una decisa contrazione.

Il 1999, per effetto del provvedimento legislativo che, a decorrere dal 1° gennaio di quell'anno, non riconosce integrazione a quanti hanno chiuso un rapporto di lavoro a seguito di dimissioni, ha segnalato invece una decisa contrazione del numero di soggetti interessati. Un trend che, stando ai dati di bilancio dell'Inps (Ministero del lavoro, 2001), si è ulteriormente rafforzato²⁵ nell'ultimo anno.

Rispetto alla media nazionale la situazione del Veneto si caratterizza per:

- un peso modesto, anche se cresciuto nell'ultimo anno osservato, delle indennità di disoccupazione agricola (13% contro il 49% italiano);
- una larga prevalenza (oltre l'80% contro il 47%) della forma ordinaria, con ormai un sostanziale equilibrio tra i lavoratori che godono dei requisiti ridotti e pieni;
- una più alta incidenza della componente femminile che rappresenta oltre il 65% dello stock di lavoratori (contro il 54% nazionale).

Come nel resto del Paese, l'integrazione speciale per l'edilizia è prerogativa pressoché esclusiva dei maschi (97%), che risultano anche più presenti per quanto riguarda l'integrazione per gli operai agricoli (49%).

9. Il pensionamento anticipato

La rilevanza degli schemi di prepensionamento si è negli ultimi anni ridotta, in connessione sia con la positiva congiuntura economica sia con l'esigenza, determinata anche dai trend demografici, di ritardare l'uscita dal mercato del lavoro.

A livello nazionale la spesa per i prepensionamenti rimane cospicua, anche se declinante: essa è sostanzialmente giustificata dai flussi di prepensionati attivati negli anni precedenti.

25. Rispetto agli 8mila miliardi del 1999, nel 2000 la spesa per l'indennità di disoccupazione è scesa a poco più di 7.200miliardi.

Secondo Ministero del lavoro (2001), l'Italia ha speso per prepensionamenti 2.306 miliardi nel 2000: nel 1998 la spesa era stata di 3.600 miliardi.

Conclusione. Uno schema di riepilogo

A livello nazionale – in modo coordinato con le esigenze conoscitive alla base del processo di individuazione, attuazione e verifica della “strategia europea per l’occupazione” – è in corso un complesso tentativo di delineare il quadro complessivo delle politiche del lavoro con riferimento soprattutto a due variabili cruciali: beneficiari e spesa. L’utilità di tale strumento appare evidente: non solo per esigenze di razionalizzazione, ma anche per meglio calibrare gli interventi, saggiarne l’efficacia, soprattutto imparare dall’esperienza delle politiche già attivate. Anche per il *policy maker* – per quanto sembri paradossale – l’apprendimento è utile: ma come si fa ad imparare, su tale argomento, se non si dispone di chiari resoconti sulle esperienze realizzate?

La tab. 36 è uno schema, un *work in progress*, quasi un abbozzo di “conto consolidato” del settore, sul quale si sta lavorando per mettere insieme in modo plausibile informazioni diverse, di fonti diverse, soggette a definizioni e rilevazioni diverse. In modo particolare ci si propone di integrare il quadro nazionale, come si va chiarificando con il succedersi dei *Rapporti di monitoraggio* (Ministero del lavoro, 2000 e 2001), con le informazioni disponibili solo a livello regionale o locale perché a questo livello le politiche vengono attivate e/o gestite²⁶.

Un primo – perfettibilissimo – risultato è quello di proporre una quantificazione, per il 1999, della spesa in Veneto per le politiche del lavoro: si tratta (per difetto) di circa 1.600 miliardi²⁷ mentre a livello nazionale la spesa complessiva si colloca poco sotto i 30.000 miliardi, con una quota maggiore delle politiche passive (circa 16.000 miliardi) rispetto a quelle attive (poco meno di 14.000 miliardi).

26. Nella prima colonna sono numerate le misure attive solo a livello regionale per iniziativa della Regione Veneto.

27. Si tenga conto che per molte voci di spesa l’importo è stato calcolato sulla base dei dati dei beneficiari, ipotizzando un valore pro capite analogo a quello nazionale.

Tab. 36 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 1999-2000

Misure regionali	Cod. LMP	Descrizione	Veneto				Italia			
			Beneficiari		Spesa (ml.)		Beneficiari		Spesa (ml.)	
			1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
SERVIZI ALL'IMPIEGO										
		- Attività ordinaria dei servizi all'impiego								
ORIENTAMENTO										
	1	Programma regionale per l'orientamento		6.000		2.200				
FORMAZIONE										
	2	Programmi di Iniziativa Comunitaria: Adapt (a)						158.253	95.442	
	2	Programmi di Iniziativa Comunitaria: Occupazione (a)						223.744	128.414	
	2	Formazione professionale cofinanziata per giovani in cerca di prima occupazione	n.d.		-		215.118	747.595	n.d.	
	2	Formazione professionale cofinanziata per disoccupati di lunga durata o esposti al rischio di disoccupazione di lunga durata	3.123		30.548		63.531	621.438	n.d.	
	2	Formazione professionale cofinanziata per persone svantaggiate	1.774		25.936		13.597	198.790	n.d.	
	2	Formazione professionale cofinanziata per soggetti occupati	40.175		115.688		212.417	611.676	n.d.	
	2	Formazione continua ex l. 236/93						215.000	150.000	
	2	Form. prof. cofinanziata per donne con difficoltà di inserimento						114.396	n.d.	
	2	Accordi tra le parti sociali che finalizzino quote di riduzione di orario alla formazione dei lavoratori						n.d.	30.000	
	2	Apprendistato	61.744		410.884		412.595	2.745.672	2.819.364	
	2	Contratti di formazione e lavoro	31.562		183.034		356.271	2.066.080	2.120.831	
12	2	Sostegno formazione cfl artigiani								
1	2	Fondo occupazione								
2	2	Tirocinii								
SCHEMI DI JOB SHARING										
	3	Contratti di solidarietà	756		1.000			22.862	5.598	
	3	Incentivi per i contratti a tempo parziale						0	200.000	

(segue)

Tab. 36 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 1999-2000

Misure regionali	Cod. LMP	Descrizione	Veneto				Italia			
			Beneficiari		Spesa (ml.)		Beneficiari		Spesa (ml.)	
			1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
INCENTIVI										
	4	Borse di lavoro						82.653	-	
	4	Piani di inserimento professionale	370		1.211		18.539	60.677	200.000	
11	4	Sostegno a pip in artigianato								
	4	Trasf. in contratto a t. ind. di contratto di apprendistato	7.665	8.684	73.068		43.204	411.850	422.935	
	4	Trasf. in contratto a t. ind. di contratto di formazione e lavoro	638	316	625		19.139	18.763	19.257	
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo indeterminato con contratto di reinserimento (vedi sotto)	7	6				431	441	
	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	7.672	7.752	48.017		264.184	1.653.465	1.697.251	
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata: iscritti nelle liste di mobilità	2.185	2.355	82.386		20.913	788.527	789.381	
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo determinato: iscritti nelle liste di mobilità	4.574	5.181	0		37.668			
	4	Soggetti già assunti a t. det. dalle liste di mobilità con trasformazione in tempo indeterminato	2.094	2.099	0		16.203			
	4	Sgravi contributivi a seguito di assunzione agevolata a tempo indeterminato: lavoratori provenienti da imprese con interventi di Cigs da almeno 6 mesi e contratti di reinserimento	24		231		681	6.558	6.731	
	4	Contributo ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato Lsu e agli Lsu che intraprendono attività autonoma					1.627	1.577	4.500	
	4	Contributo in forma capitaria per unità locali operanti nel Mezzogiorno	3.371	3.973	4.847		341.804	491.442	884.000	
	4	Incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno: sgravio totale triennale						44.011	400.000	

(segue)

Tab. 36 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 1999-2000

Misure regionali	Cod. LMP	Descrizione	Veneto				Italia			
			Beneficiari		Spesa (ml.)		Beneficiari		Spesa (ml.)	
			1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
	4	Incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno: sgravio totale annuale							259.184	110.000
	4	Incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno: sgravio decennale							609.427	420.000
	4	Incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno: sgravio ex l. 1089/1968							149.909	104.000
	4	Incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno: sgravio ex l. 151/93							437.830	450.000
	4	Assunzioni agevolate nelle unità locali operanti nelle zone ob. 1 a beneficio delle Pmi: credito d'imposta					6.351		75.554	n.d.
	4	Sgravio per i datori di lavoro agricoli operanti nel Mezzogiorno							122.550	69.632
	4	Reinserimento dirigenti disoccupati nelle pmi	22	25	662	750			673	n.d.
	4	Contratti di riallineamento retributivo							10.000	150.000
	4	Incentivi per l'assunz. d il distacco di ricercatori e tecnici nelle Pmi							n.d.	n.d.
	5	Incentivi reg. artigianato assunz. con alta scolarità								
	6	Incentivi reg. artigianato assunz. anziani								
	10	Sostegno a giovani collab. fam. artigiani								
INTEGRAZIONE DISABILI										
	5	Lav. fruanti della disciplina sulle assunzioni obbligatorie (flusso)	1.307				22.212			
	5	Sgravio contributivo totale per i lavoratori svantaggiati impiegati nelle cooperative sociali di tipo a)	1.153	1.281	7.342		10.174		64.781	53.515
	5	Assunzioni agevolate di disabili								10.400
	8	Assunzioni di fasce deboli nell'artigianato e pmi								
	13	Assunzioni di lav. in svantaggio sociale nell'artigianato								
	17	Contr. a assunti a seguito di tirocinio gestito da Uls								
CREAZIONE DIRETTA DI POSTI DI LAVORO										
	6	Lavori socialmente utili/lavori di pubblica utilità	1.087		11.577		144.814		1.542.331	1.048.258

(segue)

Tab. 36 – Schema riassuntivo dei beneficiari e del costo delle politiche del lavoro. Veneto e Italia, 1999-2000

Misure regionali	Cod. LMP	Descrizione	Veneto				Italia			
			Beneficiari		Spesa (ml.)		Beneficiari		Spesa (ml.)	
			1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
INCENTIVI ALLE NUOVE ATTIVITA' DI IMPRESA										
	7	Incentivi alla imprenditorialità giovanile					114	84	276.769	n.d.
	7	Prestito d'onore	3		78		7.656		198.557	363.140
	7	Sgravi per i lav. autonomi con meno di 32 anni che avviano l'attività							41.902	122.200
	7	Indennità di mobilità corrisposta anticipatamente per nuove imprese o lavoro autonomo					791		44.522	47.000
3	7	Incentivi regionali all'imprenditorialità femminile								
4	7	Incentivi regionali all'imprenditorialità giovanile								
7	7	Incentivi alle nuove imprese di giovani artigiani								
9	7	Incentivi regionali a giovani agricoltori								
POLITICHE PASSIVE DI TUTELA DEI DISOCCUPATI										
	8	Indennità di disoccupazione	61.822		432.727		1.142.928		8.000.000	7.227.365
	8	Indennità di mobilità	3.733		96.897		89.123		2.313.366	1.428.204
	8	Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria+Straordinaria	4.427		74.292		96.155		1.613.633	1.665.763
	8	Cisoa							15.000	14.700
14	8	Sostegno a lav. lic. da imprese artigiane								
15	8	Sostegno a lav. sospesi da imprese artigiane								
16	8	Contributo a contratti di solidarietà artigiani								
SCHEMI DI PREPENSIONAMENTO ANTICIPATO										
	9	Contributo a fondo perduto a Lsu prepensionati								86.400
	9	Prepensionamenti	84		2.000				1.854.757	1.627.593
TOTALE			-	-	1.603.050	2.950	-	-	28.916.205	24.972.315

Fonte : elab. Veneto lavoro su Presidenza del Consiglio dei Ministri (2001), Ministero del lavoro (2001)

Riferimenti bibliografici

- Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di) (1997..1999), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1997..1999*, F. Angeli, Milano.
- Breda P. A. (1999), "I contratti di formazione lavoro", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di).
- Gardonio G., Saccardo A., (1998), "L'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. 1998*, F. Angeli, Milano.
- Gobitti G. (1997), "I lavoratori in mobilità", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di).
- Marzano G. (2001), "La valutazione dei tirocini formativi e di orientamento", in Agenzia Emilia Romagna Lavoro (a cura di), *Istruzione formazione lavoro in Emilia Romagna*, Bologna.
- Ministero del lavoro (2000), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1-2, giugno e dicembre.
- Ministero del lavoro (2001), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, n. 1, giugno.
- Presidenza del Consiglio (2001), *Piano di azione nazionale per l'occupazione. 2001*, maggio.
- Serra C. (a cura di) (2000), *Valutare gli interventi per l'occupabilità. I tirocini di orientamento*, monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 7, Isfol, Roma.
- Veneto Lavoro (a cura di), (2000), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000*, F. Angeli, Milano.

Il nuovo apprendistato nel Veneto

di Anna de Angelini

1. Introduzione

L'apprendistato è stato ritenuto fino ad oggi il sistema preferito dai giovani che non hanno un buon rapporto con i sistemi classici dell'apprendimento.

Nel Veneto, dove l'apprendistato è diffuso più che altrove, esso costituisce un primo approccio al mondo del lavoro anche per molti giovani che seguono contemporaneamente un percorso di apprendimento nel mondo della scuola o in quello della formazione. In questi casi le esperienze di apprendistato nei mesi estivi o a part-time durante l'anno scolastico possono configurare di fatto una situazione di apprendimento in alternanza.

La tendenza all'assunzione come apprendisti di giovani ancora impegnati nel mondo della scuola è andata crescendo nel tempo.

Fino ad oggi le agevolazioni contributive per gli imprenditori che assumono apprendisti, se per un verso hanno incentivato l'uso di questo strumento, hanno relegato a un ruolo marginale l'impegno formativo, rispetto ad altre finalità, quale, in primo luogo, quella di poter disporre di una manodopera a basso costo da utilizzare in modo flessibile in alcuni periodi dell'anno.

La legge 196 del 24 giugno 1997 ha riaffermato il ruolo formativo dell'istituto, rendendo obbligatoria la frequenza a corsi di formazione esterna. Nello stesso tempo, ha ampliato la platea dei soggetti interessati, facendo slittare da 20 a 24 anni il limite di età previsto per l'assunzione e estendendo l'accessibilità a tutti i giovani, senza alcuna limitazione dovuta al settore di attività, al titolo di studio o alla qualifica.

Con l'approvazione della legge 144/1999, che rende obbligatoria per tutti i giovani la frequenza di attività formative fino al compimento dei 18, l'apprendistato ha acquistato un nuovo slancio, acquistando dignità pari alla scuola e agli altri percorsi formativi extrascolastici, come mezzo per dare a tutti i giovani una preparazione e una qualifica adeguata all'inserimento nel mondo del lavoro.

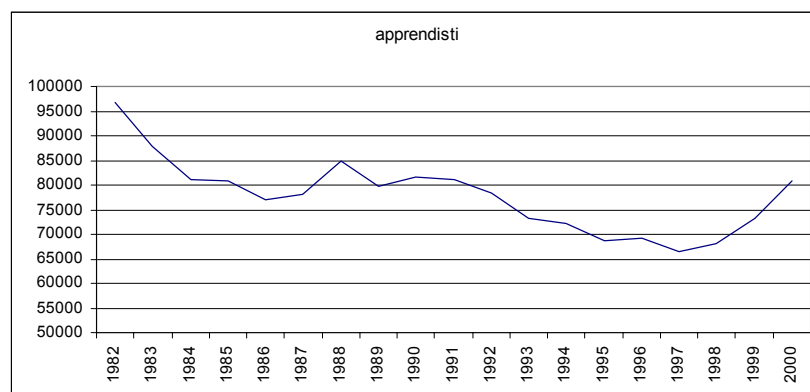
2. L'impatto quantitativo della legge 196 sull'apprendistato

Lo stock degli apprendisti nel Veneto ha avuto un andamento decrescente nel corso degli anni '80 e fino al 1997, anno di promulgazione della legge 196 nel giugno 1997, che ne ha determinato una vigorosa ripresa.

Il calo degli anni precedenti il 1997, tuttavia, non era dovuto, come si potrebbe credere, al venir meno dell'interesse degli imprenditori per questa tipologia contrattuale, quanto al progressivo svuotamento delle classi d'età interessate. Dal 1982 al 1999, infatti, i giovani di età compresa fra i 15 e i 20 anni che, salvo alcune eccezioni, erano quelli che potevano accedere all'apprendistato in base alla normativa allora vigente, sono calati di 223.000 unità (di cui oltre 127.000 nei soli anni '90), un decremento di dimensioni tali da spiegare la contrazione dell'apprendistato.

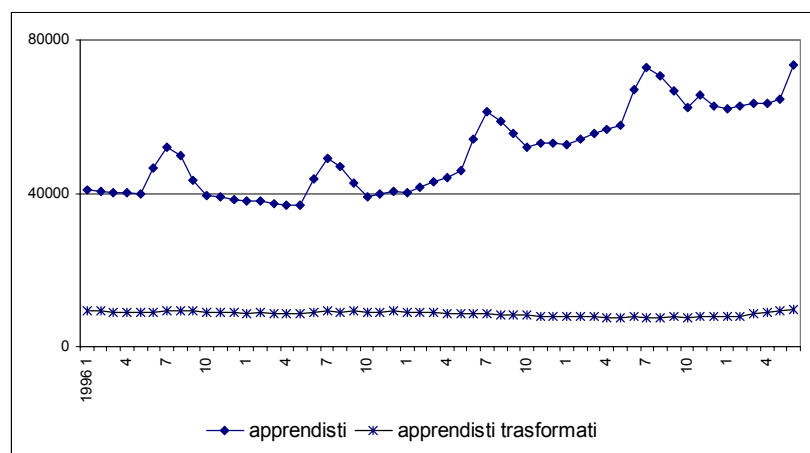
Nello stesso periodo, parallelamente all'aumento continuo nel tempo del tasso di scolarizzazione, la quota di giovani di età compresa fra i 14 e i 20 anni assunti come apprendisti sul totale dei dipendenti avviati non solo non è calata, ma è passata dal 58% a quasi l'80%.

Fig. 1 – Stock di apprendisti al 31 agosto di ogni anno dal 1982 al 2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro e Cpi

Fig. 2 – Numero nuovi rapporti di apprendistato da gennaio 1996 a giugno 2000



Fonte: stime Ministero del lavoro su dati Inps

Dopo il 1997 il numero degli apprendisti ha ripreso a crescere, per gli effetti indotti dalla legge 196 .

Secondo i dati resi noti dall'Inps, nel Veneto lo stock di apprendisti occupati dal 30 giugno 1997 (data corrispondente all'emanazione della legge 196) al 30 giugno 2000 è passato da 43.685 a 73.598, con un incremento in soli tre anni del 68,5%, certamente non giustificato solo dalla congiuntura economica favorevole.

Secondo i dati provenienti degli archivi dei centri per l'impiego del Veneto (d'ora in poi denominati Cpi)¹, l'aumento sembrerebbe

1. Come è noto la regione Veneto ha decretato che le comunicazioni degli imprenditori relative all'assunzione di apprendisti ex dm 7/10/99, vengano indirizzate direttamente al centro per l'impiego in cui è localizzata l'unità locale nella quale viene assunto l'apprendista. Nel 2000 le informazioni sugli apprendisti archiviate presso i 40 Cpi sono state replicate a cadenza periodica, insieme a tutte le altre informazioni contenute nelle banche dati locali costituite tramite Netlabor1, presso Veneto lavoro. La possibilità di operare su un archivio unico regionale, nel quale sono registrati tutti i movimenti avvenuti nella regione con qualsiasi forma di contratto, ha consentito di effettuare una serie di operazioni di correzione automatica sui dati. In particolare, attraverso il confronto di tutti i movimenti relativi a uno stesso lavoratore, registrati presso Cpi diversi, è stato possibile eliminare molti duplicati e chiudere movimenti che risultavano erroneamente ancora aperti, pur in presenza di un avviamento successivo o con una durata superiore a quella ammissibile per il contratto di apprendistato. Sia per questo motivo, sia per la maggior accuratezza nell'immissione dei dati sugli apprendisti da parte degli operatori locali,

essere stato ancora più consistente, pari all'82%, sia effettuando il confronto a giugno che a dicembre.

Tab. 1 – Stock di apprendisti nel Veneto al 30 giugno e al 30 dicembre dal 1997 al 2000, secondo gli archivi dell'Inps e secondo gli archivi dei Centri per l'impiego del Veneto

	<i>Inps</i>	<i>Centri per l'impiego</i>
31 giugno 1997	43.685	42.037
31 dicembre 1997	40.466	40.438
31 giugno 1998	54.251	54.698
31 dicembre 1998	52.948	55.751
31 giugno 1999	67.095	69.085
31 dicembre 1999	62.803	65.848
31 giugno 2000	73.598	76.347
31 dicembre 2000	--	73.311

Fonte: stime Ministero del lavoro su dati Inps e elab. Veneto lavoro Cpi

La fig. 1, elaborata in base ai dati dei centri per l'impiego, mostra che la crescita degli ultimi tre anni è da imputare quasi totalmente all'ampliamento delle classi di età oltre i 20 anni, alle quali la legge 196 ha esteso la possibilità di accedere all'apprendistato.

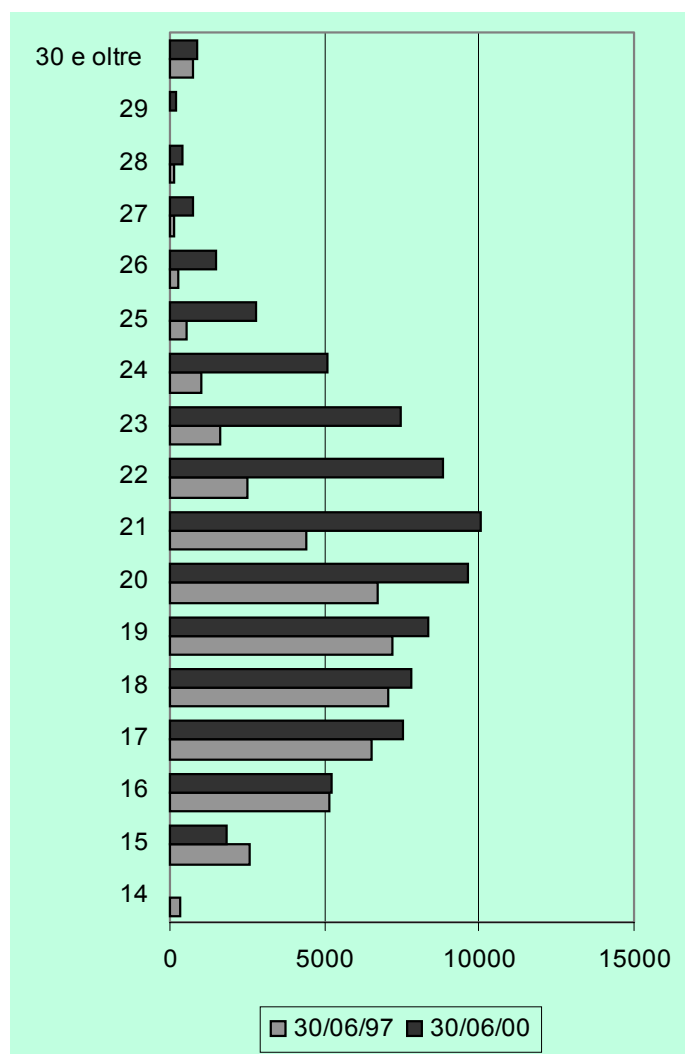
È interessante verificare a spese di quali tipologie contrattuali è avvenuta tale crescita.

Confrontando la composizione per età e tipologia di contratto dei lavoratori dipendenti avviati nel primo semestre del 1997 (prima della promulgazione legge 1996) con quella degli avviati nel primo semestre del 2000, si vede che l'apprendistato ha assorbito tutta la nuova occupazione nelle età comprese fra 20 e 24 anni.

La crescita è avvenuta soprattutto a spese dei contratti di formazione lavoro, che continuano a risentire degli effetti delle incertezze legate all'opposizione comunitaria: in questa tipologia il calo dei giovani fra 20 e 24 anni è simmetrico alla crescita delle età corrispondenti nell'apprendistato.

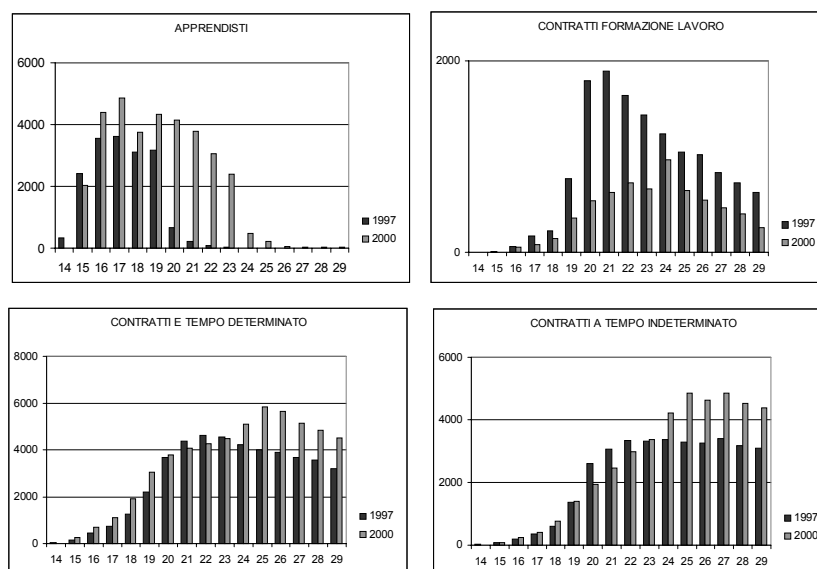
responsabilizzati nella fase gestionale di selezione dei giovani da avviare i corsi di formazione, i dati su cui sono state effettuate le elaborazioni contenute in questo capitolo sono più attendibili di quelli del 1999. Per le ragioni anzidette i risultati non sono direttamente confrontabili con quelli del rapporto precedente. Per venire incontro al lettore in molte tabelle sono stati affiancati ai dati del 2000 dati di confronto relativi anche agli anni passati, ricostruiti a partire dai nuovi archivi corretti.

Fig. 3 – Stock di apprendisti occupati nel Veneto al 30/6/1997 e al 30/6/2000 per anno di età



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Fig. 4 – Lavoratori di età compresa fra 14 a 29 anni avviati nei primi sei mesi del 1997 e nei primi 6 mesi del 2000 per età e tipo di contratto



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Nei contratti a tempo determinato e nei contratti a tempo indeterminato tutta la nuova occupazione è avvenuta nelle età oltre i 24 anni, mentre le classi di età interessate dall'apprendistato sono rimaste stazionarie o in leggerissimo decremento (età fra 21 e 23 anni nei contratti a tempo determinato).

Se è vero che nell'età dell'obbligo formativo l'apprendistato rappresenta oggi la modalità pressoché esclusiva di lavoro, anche nella fascia superiore, fra 18 e 24 anni, un terzo delle assunzioni avviene oggi con questa tipologia contrattuale².

Nel 2000 risultano essere stati assunti con tale forma contrattuale l'82% dei giovani di 15 anni, il 79% di quelli di 16 anni e il 74% di quelli di 17 anni. La percentuale scende poi progressivamente fino al 22% per i giovani di 23 anni.

2. La quota di assunzioni come apprendista scende progressivamente da 55% a 18 anni a 22% a 23 anni, per crollare a poco più del 4% a 24 anni, secondo una interpretazione restrittiva dei limiti di età imposti dalla legge.

Con il passaggio dai 23 ai 24 anni c'è un brusco crollo al 4,4%, non spiegabile se non attraverso una interpretazione restrittiva da parte dei datori di lavoro dei limiti posti dalla normativa vigente (secondo la quale è sufficiente che il rapporto di apprendistato inizi ad un'età non superiore a 24 anni, senza necessariamente esaurirsi a tale età).

A questa età il numero di contratti di formazione lavoro raddoppia, sorpassando quello dei contratti di apprendistato; ma l'aumento non è tale da compensare il calo degli apprendisti.

Nella classe di età fra i 25 e i 29 anni, nell'ambito della quale sono consentite assunzioni come apprendista in situazioni specifiche ³, la quota di giovani lavoratori che usufruiscono di tale contratto scende al di sotto dell'1%. Quasi la metà delle assunzioni in questa classe di età è a tempo determinato.

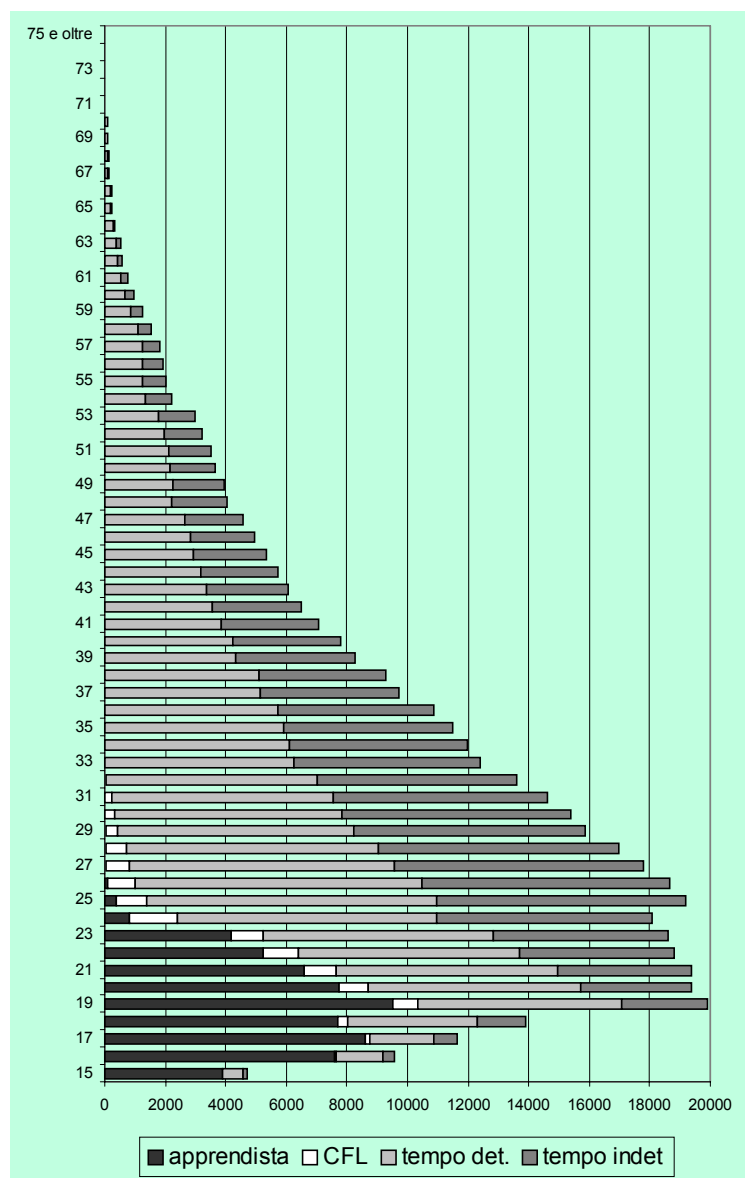
Tab. 2 – Nuovi rapporti di lavoro avviati nel 2000 secondo l'età e il tipo di contratto. Valori % su totale avviati per ciascuna classe di età

<i>età</i>	<i>apprendista</i>	<i>cfl</i>	<i>tempo det.</i>	<i>tempo indet.</i>
15	82,0	0,1	14,1	3,8
16	79,0	0,9	15,7	4,4
17	73,7	1,4	18,2	6,7
totale obbligo formativo	77,2	1,0	16,5	5,3
18	55,2	2,6	30,6	11,6
19	47,7	4,1	33,7	14,4
20	39,9	5,1	36,3	18,8
21	34,0	5,5	37,7	22,8
22	27,9	6,1	38,8	27,2
23	22,4	5,7	40,8	31,0
24	4,4	8,9	47,3	39,3
Totale 18-24 anni	32,6	5,5	38,1	23,8
Totale 25-29 anni	0,7	4,3	49,5	45,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

3. La legge 196/97 eleva l'età massima a 26 anni nelle aree obiettivo 2 del regolamento Cee 2081/1993. Se l'apprendista è portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni (rispettivamente fino a 26 e fino a 28 anni). Nel settore artigiano i contratti collettivi possono elevare fino a 29 anni l'età massima di assunzione degli apprendisti per qualifiche ad alto contenuto professionale.

Fig. 5 – Lavoratori assunti nel 2000 secondo il tipo di contratto e l'età



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

3. Chi sono i nuovi apprendisti?

Al di là dell'effetto quantitativo, pur macroscopico, e della modifica della struttura demografica degli apprendisti, la legge ha avuto effetti di portata rilevante sulla composizione qualitativa degli apprendisti avviati.

Lo stereotipo di apprendista in età scolare, in molti casi *drop out* della scuola media o con solo titolo di scuola dell'obbligo, addetto a mansioni manuali, per lo più inserito nell'area della produzione industriale o artigianale, non costituisce più il caso esemplare.

Tab. 3 – Stock apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo il titolo di studio dichiarato e il sesso

Titolo di studio	Totale lavoratori			di cui extracomunitari		
	F	M	Totale	F	M	totale
<i>a) Valori assoluti</i>						
non dichiarato	2.054	7.833	9.887	699	1.297	1.996
nessun titolo	448	787	1.235	394	725	1.119
licenza elementare	130	602	732	17	43	60
licenza media	15.621	23.018	38.639	166	251	417
qualif. formaz. profess.	76	250	326	1	1	2
qualif istituto profess.	1.243	616	1.859	2		2
diploma	13.726	6.745	20.471	8	7	15
diploma universitario	69	9	78			
laurea breve	6	3	9			
laurea	44	31	75	1		1
totale dichiarato	31.363	32.061	63.424	589	1.027	1.616
totale lavoratori	33.417	39.894	73.311	1.288	2.324	3.612
<i>b) Valori percentuali</i>						
nessun titolo	1,4	2,5	1,9	66,9	70,6	69,2
licenza elementare	0,4	1,9	1,2	2,9	4,2	3,7
licenza media	49,8	71,8	60,9	28,2	24,4	25,8
qualif. formaz. profess.	0,2	0,8	0,5	0,2	0,1	0,1
qualif istituto profess.	4,0	1,9	2,9	0,3	0,0	0,1
diploma	43,8	21,0	32,3	1,4	0,7	0,9
diploma univ.	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
laurea breve	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
laurea	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
totale dichiarato	100	100	100	100	100	100

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Netlabor aggiornati al 31/12/2000

Tab. 4 – Stock apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo la classe d'età e il titolo di studio - % su totale con titolo di studio dichiarato

	15-17	18-24	oltre 24	totale
<i>Femmine</i>				
no titolo o lic. elementare	2,1	1,7	3,3	1,8
licenza media	96,7	45,3	39,3	49,8
qualifica, diploma	1,2	52,7	55,3	48,0
titolo universitario	0,0	0,4	3,2	0,5
non dichiarato	10,2	6,2	6,2	6,5
totale	3.286	28.085	2045	33.417
	9,8	84,0	6,1	100,0
<i>Maschi</i>				
no titolo o lic. elementare	0,9	1,5	1,9	1,4
licenza media	94,0	68,5	48,3	71,8
qualifica, diploma	0,5	27,4	44,8	23,7
titolo universitario	0,0	0,1	1,3	0,1
non dichiarato	23,3	23,7	35,8	24,4
totale	6.567	31.220	2040	39.894
	16,5	78,3	5,1	100,0
<i>Totale</i>				
no titolo o lic. elementare	1,3	1,6	2,7	1,6
licenza media	95,0	56,6	43,2	60,9
qualifica, diploma	0,8	40,3	50,7	35,7
titolo universitario	0,0	0,2	2,4	0,3
non dichiarato	18,6	14,7	19,2	15,6
totale	9.853	59.305	4085	73.311
	13,4	80,9	5,6	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Oltre un quarto degli apprendisti ha oggi più di 20 anni e il 32% ha un diploma di scuola superiore. Questa quota sale al 44% per le donne (contro il 21% dei maschi). Ad essa andrebbe aggiunta quella degli apprendisti in possesso di una qualifica rilasciata da un istituto di formazione professionale o da un cfp, che negli archivi dei centri per l'impiego presi in considerazione spesso non appare, per il fatto che tale titolo di studio viene generalmente assimilato dagli operatori alla qualifica rilasciata al termine di un qualsiasi corso di formazione professionale e registrata in una tabella a parte. La percentuale del 2,9% è certamente non credibile, alla luce di quanto emerge da altre fonti statistiche. Gli apprendisti senza titolo di studio o con sola licenza elementare sono pochissimi e quasi tutti extracomunitari.

La distribuzione per età e titolo di studio, fondamentale ai fini della differenziazione dell'offerta formativa, evidenzia una concentrazione pari al 13% nell'età corrispondente ai soggetti dell'obbligo scolastico (da 15 a 17 anni), con forte prevalenza dei maschi (16,5% contro 9,8% femmine).

In questa fascia di età attualmente il 95% ha conseguito la licenza di scuola media e lo 0,8% ha già una qualifica di istituto professionale.

Nella classe di età da 18 a 24 anni il 40% degli apprendisti ha già una qualifica o un diploma e alcuni hanno anche la laurea. Fra le femmine la quota in possesso di diploma o qualifica (52,7%) è il doppio di quella dei maschi (27,4%).

La quota di diplomati sale ulteriormente per gli apprendisti oltre i 24 anni (possono essere assunti in questa fascia di età, oltre agli appartenenti a categorie svantaggiate – sotto il profilo dell'handicap o sotto quello della collocazione territoriale – gli apprendisti con elevato livello di specializzazione).

La composizione della categoria degli apprendisti, dunque, va sempre più differenziandosi qualitativamente, sotto il profilo dell'età, del livello culturale e della preparazione specifica, oltre che dell'esperienza acquisita attraverso precedenti rapporti di apprendistato: esistono gruppi di apprendisti con livelli di partenza molto differenziati, che vanno da autentici *drop-out* e extracomunitari, assunti con basse qualifiche, che hanno bisogno di una formazione di base, a soggetti con un discreto livello culturale, i quali non hanno bisogno di una formazione di base, ma di arricchire il diploma già in possesso con contenuti integrativi specifici. Ciò comporta non pochi problemi ai fini della programmazione dell'offerta formativa.

L'allargamento della possibilità di accesso all'apprendistato anche a giovani di età superiore ai 20 anni, molti dei quali con titolo di studio superiore ha aumentato notevolmente la loro possibilità di assunzione da parte di imprese del terziario. Gli apprendisti nelle attività commerciali e turistiche sono raddoppiati e quelli nei servizi sono quasi triplicati: in questi due settori l'incidenza di tale forma contrattuale sulle assunzioni in complesso è rispettivamente passata dal 10 al 19% e dal 3,5 al 6,1%, mentre nell'industria l'aumento di peso è stato solo di due punti, passando da 14,4 a 16,8%.

Tab. 5 – *Apprendisti avviati nel 1997 e nel 2000 secondo il settore di attività e il tipo di contratto finale e percentuale sul totale avviati - valori assoluti*

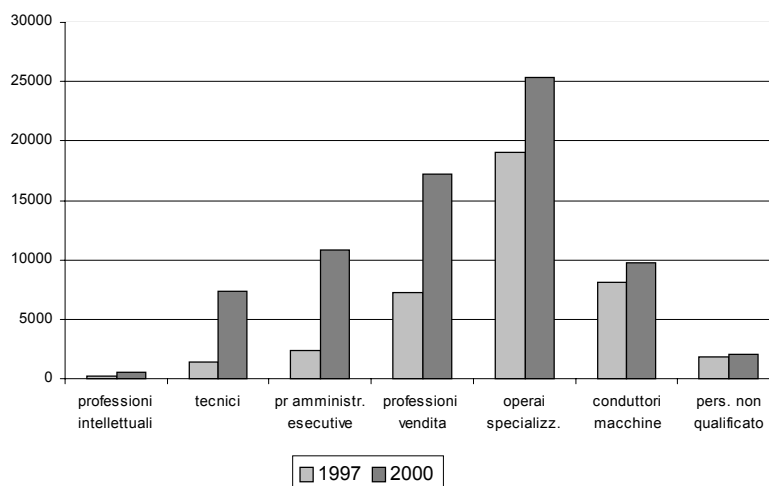
	1997			2000		
	Appren- disti	Totale lavorat.	%	Appren- disti	Totale lavorat.	%
1 industrie agroalimentari	1.111	38.016	2,9	1.627	43.957	3,7
2 industrie tessili abbigliamento	3.563	18.783	19,0	3.448	19.006	18,1
3 concerie	602	4.675	12,9	738	5.247	14,1
4 calzature	1.602	7.623	21,0	1.282	6.374	20,1
5 legno e mobili in legno	2.532	12.705	19,9	2.966	14.546	20,4
6 carta stampa editoria	761	4.498	16,9	1.256	5.479	22,9
7 industrie petrolchimiche	237	3.268	7,3	381	3.622	10,5
8 gomma e materie plastiche	700	5.394	13,0	956	6.577	14,5
9 vetro	281	1.882	14,9	343	1.431	24,0
10 ceramica	198	888	22,3	229	1.012	22,6
11 marmo	197	1.240	15,9	249	1.475	16,9
12 metalli	6.563	37.143	17,7	8.856	41.636	21,3
13 macchine	813	5.458	14,9	1.277	7.685	16,6
14 elettrodomestici	63	1.001	6,3	116	1.373	8,4
15 elettromeccaniche	1.875	9.466	19,8	3.055	10.254	29,8
16 mezzi di trasporto	268	3.415	7,8	352	2.905	12,1
17 occhiali	816	4.023	20,3	794	5.512	14,4
18 oreficeria	612	2.082	29,4	843	2.651	31,8
19 altre industrie	579	4.193	13,8	635	4.676	13,6
20 costruzioni	4.119	24.886	16,6	6.702	30.045	22,3
totale industria	27.492	190.639	14,4	36.105	215.463	16,8
21 autoriparazioni	708	4.116	17,2	1.328	4.532	29,3
22 commercio ingrosso	856	9.802	8,7	2.262	12.329	18,3
23 commercio al minuto	3.466	20.826	16,6	7.148	26.195	27,3
24 turismo	4.193	56.956	7,4	7.674	53.271	14,4
totale commercio-turismo	9.223	91.700	10,1	18.412	96.327	19,1
25 trasporti		440	0,0	15	594	2,5
26 credito, assicurazioni	99	2.224	4,5	380	3.628	10,5
27 servizi a imprese	829	21.679	3,8	3.661	54.202	6,8
28 servizi a persone	1.120	11.047	10,1	2.121	17.460	12,1
29 istruzione formazione	12	10.145	0,1	89	13.143	0,7
30 sanità assistenza	319	9.361	3,4	602	9.275	6,5
31 altri	493	28.491	1,7	1.220	34.457	3,5
totale servizi	2.872	82.947	3,5	8.073	132.165	6,1
totale	39.587	365.286	10,8	62.590	443.955	14,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

4. La struttura delle qualifiche

Ma soprattutto lo slittamento in avanti dell'età – quindi del titolo di studio – e il venir meno dei vincoli posti in essere dalla normativa precedente, circa la possibilità di avviare apprendisti già in possesso di un diploma congruente con la qualifica da acquisire, hanno determinato una profonda modificazione della struttura delle qualifiche dei nuovi apprendisti.

Fig. 6 – Stock apprendisti occupati nel Veneto al 31/12/1997 e al 31/12/2000 secondo il grande gruppo professionale



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Le nuove professioni non manuali del terziario hanno scalzato dalle prime posizioni quelle tradizionali tipiche dei distretti industriali.

Fra gli apprendisti occupati nel Veneto alla fine del 1997 ai primi posti quanto a numerosità, dopo i commessi (7,9%), venivano gli apprendisti in qualifiche connesse ai settori tipici della regione: ebanisti e falegnami (5,5%), operatori di macchinari per confezioni e abbigliamento (3,9%), artigiani e operai delle calzature (3,7%), sarti e tagliatori artigianali (3%), gioiellieri e orafi (3%), mentre le qualifiche impiegatizie apparivano solo oltre la decima posizione.

Nel 2000 (cfr. tab. 6) il personale di segreteria occupa il secondo posto, dopo i commessi, con il 10% delle assunzioni, seguito al quarto posto dalle professioni intermedie di ufficio (4,4%) e al nono da impiegati gestori degli stock (2,8%). Guadagnano anche posizione le professioni connesse al turismo, quali i camerieri e assimilati, mentre delle qualifiche industriali tradizionali solo quella degli ebanisti rimane entro le prime 10 posizioni.

Il raggruppamento delle qualifiche effettuato nella tabella e nel grafico ora commentato è quello in grandi gruppi professionali dell'Istat.

Fino ad oggi, nel contesto dello svolgimento di funzioni passive e burocratiche, svincolate dall'erogazione di servizi reali per la formazione e per l'incontro fra domanda e offerta, i servizi pubblici non hanno dedicato molta attenzione all'attribuzione dell'esatta qualifica di ciascun individuo che passa per il collocamento.

La classificazione adottata dai centri per l'impiego per codificare la qualifica di ciascun apprendista era quella del Ministero del Lavoro, articolata in un numero elevatissimo di voci, molte delle quali ormai prive di significato nell'attuale contesto produttivo.

Nel 'Rapporto sugli apprendisti nel Veneto al 31/12/1999' e nella precedente edizione di questo stesso Rapporto si metteva in evidenza la difficoltà di far emergere dalle informazioni codificate negli archivi esistenti indicazioni significative per supportare l'articolazione dell'offerta formativa.

Per l'elaborazione di questo capitolo è stata effettuata una trascodifica delle qualifiche ministeriali nel sistema di classificazione delle professioni adottato dall'Istat nel 1991, congruente con il sistema di classificazione europeo. L'operazione non ha risolto i problemi operativi già messi in evidenza, ma almeno consente di effettuare raggruppamenti confrontabili con i risultati di altre indagini.

Se prima il 50% di tutti gli apprendisti del Veneto si concentrava nelle prime 23 qualifiche, con la nuova classificazione il superamento della soglia del 50% si verifica già con le sole prime 12 professioni elementari⁴. Alla 27esima professione si raggiunge il 70%. Quelle elencate nella tabella che segue coprono l'80% di tutti gli apprendisti del Veneto.

4. Le professioni elementari (codificate dall'Istat a 4 cifre) sono oltre 600.

Tab. 6 – Apprendisti occupati al 31/12/2000 nelle prime qualifiche professionali elementari in ordine decrescente di peso (M+F).

<i>Qualifiche professionali elementari</i>	<i>peso</i>	<i>%</i>	<i>% cum.</i>
Commessi e assimilati	7.358	10,0	7,0
Personale di segreteria	6.923	9,4	16,4
Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	3.834	5,2	21,7
Professioni intermedie di ufficio	3.231	4,4	26,1
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	2.995	4,1	30,2
Camerieri ed assimilati	2.768	3,8	33,9
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	2.730	3,7	37,7
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine	2.334	3,2	40,8
Impiegati nella gestione degli stocks, magazzini e assimilati	2.063	2,8	43,7
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.941	2,6	46,3
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.694	2,3	48,6
Esercenti di bar e baristi	1.651	2,3	50,9
Gioiellieri, orafi ed assimilati	1.501	2,0	52,9
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	1.247	1,7	54,6
Montatori di carpenteria metallica	1.157	1,6	56,2
Operatori di macchinari industriali per confezioni di abbigl.	1.153	1,6	57,8
Cuochi in alberghi e ristoranti	1.083	1,5	59,3
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	955	1,3	60,6
Manovali e altro personale non qualificato delle attività	894	1,2	61,8
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	892	1,2	63,0
Artigiani ed operai delle calzature, dei guanti	886	1,2	64,2
Personale addetto a lavanderie e tintorie	868	1,2	65,4
Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali	810	1,1	66,5
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	779	1,1	67,5
Elettrotecnici	692	0,9	68,5
Odontotecnici	682	0,9	69,4
Contabili ed assimilati	659	0,9	70,3
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	615	0,8	71,2
Lastrofferratori	605	0,8	72,0
Conduttori di macchinari	589	0,8	72,8
Attrezzisti di macchine utensili e affini	585	0,8	73,6
Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	551	0,8	74,3
Manovali delle manifatture ed affini	521	0,7	75,0
Operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	469	0,6	75,7
Esercenti ed altri addetti alla preparazione di cibi	458	0,6	76,3
Personale addetto a compiti di controllo, verifica ed assimilati	452	0,6	76,9
Conciatori di pelli e di pellicce e pellettieri	447	0,6	77,5
Elettricisti nelle costruzioni civili	394	0,5	78,1
Saldatori e tagliatori a fiamma	393	0,5	78,6
Costruttori di strumenti ottici e lenti	393	0,5	79,2
Tappezzieri e materassai	376	0,5	79,7
Altri conduttori di macchinari per cartotecnica	323	0,4	80,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 7 – Donne apprendiste occupate al 31/12/2000 nelle prime professioni elementari in ordine decrescente di peso

<i>Qualifiche professionali elementari</i>	<i>peso</i>	<i>%</i>	<i>% cum.</i>
Personale di segreteria	5.570	16,7	16,7
Commessi e assimilati	5.270	15,8	32,4
Professioni intermedie di ufficio	2.573	7,7	40,1
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	2.350	7,0	47,2
Camerieri ed assimilati	1.336	4,0	51,2
Esercenti di bar e baristi	1.097	3,3	54,5
Operatori di macchinari industriali per confezioni di abbigl.	1.023	3,1	57,5
Gioiellieri, orafi ed assimilati	993	3,0	60,5
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	785	2,3	62,8
Personale addetto a lavanderie e tintorie	749	2,2	65,1
Odontotecnici	607	1,8	66,9
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	582	1,7	68,6
Contabili ed assimilati	561	1,7	70,3
Artigiani ed operai delle calzature, dei guanti	534	1,6	71,9
Operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	407	1,2	73,1
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	385	1,2	74,3
Impiegati nella gestione degli stocks, magazzini e assimilati	376	1,1	75,4
Personale addetto a compiti di controllo, verifica ed assimilati	375	1,1	76,5
Manovali e altro personale non qualificato delle attività	361	1,1	77,6
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine	346	1,0	78,6
Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	344	1,0	79,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Questa concentrazione in poche voci dipende anche dal fatto che la codifica della qualifica di ciascun apprendista, raramente è indicata in modo specifico dall'impresa ed è spesso lasciata all'attribuzione soggettiva degli operatori dei centri per l'impiego: di conseguenza viene premiato un numero limitato di figure professionali generiche, che sono le più diffuse e note agli operatori, riconducendo ad esse quasi tutte le altre. Le operazioni di trascodifica hanno, per forza di cose, accentuato questo aspetto.

Per le donne la concentrazione delle professioni elementari è ancora più accentuata: il 51% delle apprendiste si concentra nelle prime 6 professioni elementari, due delle quali costituite dalle nuove qualifiche incentivate con la legge 196: personale di segreteria (16,7%) e professioni intermedie d'ufficio (7%). Le altre sono costituite da commesse e assimilate (15,8%), parrucchiere (7%) e cameriere (4%).

La tabella che segue mostra la variazione che si è verificata fra il 1997 e il 2000 nella struttura professionale degli apprendisti.

Tab. 8 – Apprendisti occupati al 1997 e al 2000 per qualifica professionale elementare e variazione percentuale 1997-2000

<i>Qualifiche professionali elementari</i>	<i>1997</i>	<i>2000</i>	<i>Var. %</i>
Commessi e assimilati	3.177	7.358	131,6
Personale di segreteria	1.060	6.923	553,1
Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	2.884	3.834	32,9
Professioni intermedie di ufficio	278	3.231	1062,2
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	1.455	2.995	105,8
Camerieri ed assimilati	661	2.768	318,8
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	1.582	2.730	72,6
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine	2.220	2.334	5,1
Impiegati nella gestione degli stocks, magazzini e assimilati	924	2.063	123,3
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	1.363	1.941	42,4
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.159	1.694	46,2
Esercenti di bar e baristi	494	1.651	234,2
Gioiellieri, orafi ed assimilati	1.214	1.501	23,6
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	616	1.247	102,4
Montatori di carpenteria metallica	912	1.157	26,9
Operatori di macchinari industriali per confezioni di abbigl.	1.594	1.153	-27,7
Cuochi in alberghi e ristoranti	247	1.083	338,5
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	1.216	955	-21,5
Manovali e altro personale non qualificato delle attività	848	894	5,4
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	493	892	80,9
Artigiani ed operai delle calzature, dei guanti	1.500	886	-40,9
Personale addetto a lavanderie e tintorie	803	868	8,1
Professioni intermedie in scienze fisiche, naturali	56	810	1346,4
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	273	779	185,3
Elettrotecnici	449	692	54,1
Odontotecnici	310	682	120,0
Contabili ed assimilati	73	659	802,7
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	389	615	58,1
Lastroferratori	477	605	26,8
Conduttori di macchinari	538	589	9,5
Attrezzisti di macchine utensili e affini	368	585	59,0
Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	301	551	83,1
Manovali delle manifatture ed affini	496	521	5,0
Operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	663	469	-29,3
Esercenti ed altri addetti alla preparazione di cibi	170	458	169,4
Personale addetto a compiti di controllo, verifica ed assimilati	17	452	2558,8
Conciatori di pelli e di pellicce e pellettieri	265	447	68,7
Elettricisti nelle costruzioni civili	144	394	173,6
Saldatori e tagliatori a fiamma	346	393	13,6
Costruttori di strumenti ottici e lenti	330	393	19,1

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 9 – *Qualifiche con massima quota di apprendisti sul totale nuovi rapporti avviati nel 2000 nel Veneto*

	n° apprendisti	% su totale avviamenti
Elettricisti nelle costruzioni civili	343	67,0
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimila	1.476	63,7
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	1.348	57,7
Conduttori di impianti di centrale elettrica (caldaie, etc.)	233	55,3
Pittori, scultori, restauratori d'arte ed assimilati	175	53,8
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	2.647	52,6
Elettrotecnici	637	52,4
Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettroniche	316	51,7
Contabili ed assimilati	495	51,4
Attrezzisti di macchine utensili e affini	523	51,1
Assemblatori-cablatori di apparecchiature elettriche	209	50,1
Fabbri, lingottai e operatori di presse per forgiare	266	50,0
Odontotecnici	420	49,2
Aiuto contabili e assimilati	162	48,4
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	497	46,8
Rilegatori ed assimilati	125	46,8
Esercenti ed addetti a distributori di benzina ed assimilati	114	45,2
Personale addetto a compiti di controllo, verifica ed assim.	376	44,6
Meccanici e montatori di apparecchi termici, idraulici	121	44,0
Tipografi impressori	177	41,9
Pavimentatori stradali ed assimilati	109	41,9
Pavimentatori e posatori di rivestimenti	170	41,6
Lastroferratori	390	41,4
Operatori su macchine di calcolo e di elaborazione dati	565	41,0
Tappezzeri e materassai	259	40,5
Assemblatori per la produzione in serie di articoli in legno	164	40,3
Disegnatori industriali ed assimilati	200	38,8
Gioiellieri, orafi ed assimilati	876	37,5
Altri addetti alle rifiniture delle costruzioni	220	35,7
Lattonieri e calderai, compresi i tracciatori	227	34,9
Montatori di carpenteria metallica	1.093	34,8
Soffiatori, modellatori, tagliatori, molatori e levigatori	228	32,8
Valigia, borsettieri ed affini	237	32,6
Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	132	32,5
Tecnici informatici-programmatori	225	32,1
Commessi e assimilati	6.778	32,1
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine	1.881	32,0
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	999	31,9
Muratori in cemento armato	240	31,8
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	1.077	31,8
Biancheristi, ricamatori a mano ed assimilati	151	31,7
Personale addetto a lavanderie e tintorie	783	31,3
Altri artigiani ed operai del tessile e dell'abbigliamento	106	30,7
Panettieri e pastai artigianali	266	30,4

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Insieme alle professioni d'ufficio (personale di segreteria, professioni intermedie d'ufficio, contabili e assimilati) e a quelle del commercio e pubblici esercizi (commessi, camerieri, baristi, cuochi, ecc.), che figurano ai primi posti (in alcuni casi sono quintuplicati o decuplicati) hanno avuto forte impulso (oltre il 100%) le assunzioni di apprendisti installatori di apparati elettromeccanici, i meccanici riparatori di automobili,

Fortissimo impulso hanno avuto anche professione non manuali con elevato livello di specializzazione, che in passato passavano per il canale dei contratti di formazione lavoro, in continuo calo a causa delle incertezze legate all'opposizione comunitaria, quali le professioni intermedie delle scienze fisiche, naturali e dell'ingegneria, gli addetti a compiti di controllo e verifica, gli operatori su macchine di elaborazione dati, gli odontotecnici.

Invece continuano ad essere in calo gli apprendisti assunti in qualifiche tradizionali nell'ambito del settore moda, quali operatori di macchinari per confezione e abbigliamento sarti e tagliatori, operai delle calzature e dei guanti, operatori di telai meccanici per la tessitura e maglieria; inoltre sono poco più che stazionari gli operai specializzati nel settore della falegnameria (pur rimanendo ai primi posti in valore assoluto) e i costruttori di strumenti ottici.

Tab. 10 – Apprendisti occupati al 31/12/2000 per classe d'età e grande gruppo di qualifica professionale

<i>professioni</i>	<i>15-17</i>	<i>18-24</i>	<i>oltre 24</i>	<i>Totale %</i>	<i>Totale v.a.</i>
professioni intellettuali	0,4	0,7	0,9	0,7	490
tecnici e intermedi	2,5	11,2	12,3	10,1	7415
professioni amministr. esecutive	4,1	16,4	17,3	14,8	10.873
professioni vendita	25,8	23,1	24,9	23,6	17.268
operai specializzati	45,0	33,2	29,5	34,5	25.319
conduttori macchine	19,2	12,5	10,7	13,3	9.783
pers. non qualificato	3,0	2,7	4,1	2,8	2.062
prof. non codificata	0,0	0,1	0,2	0,1	101
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	73.311

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 11 – Apprendisti in età di obbligo formativo (15-17 anni) occupati al 31/12/2000 nelle qualifiche professionali elementari alle prime posizioni secondo l'ordine decrescente di peso (m + f).

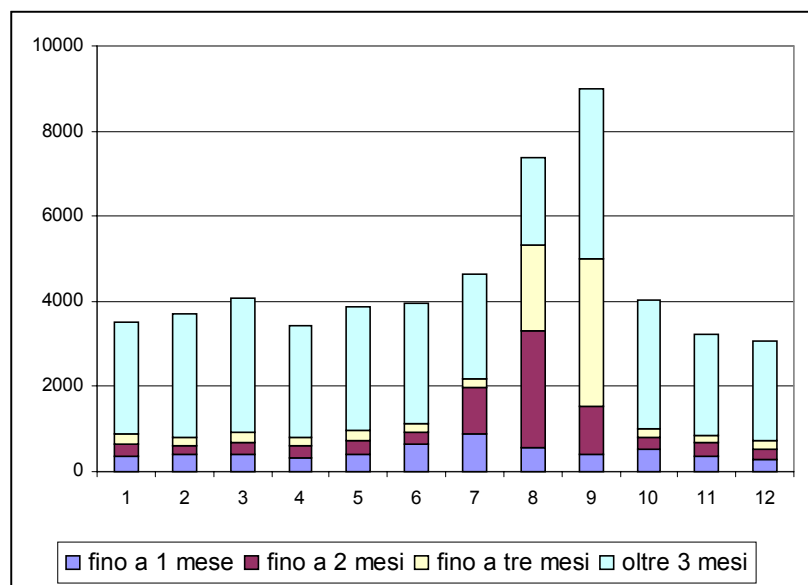
<i>Qualifiche professionali elementari</i>	<i>peso</i>	<i>%</i>	<i>% cum.</i>
Operatori di macchine utensili automatiche e semiautomatiche	792	8,0	8,0
Camerieri ed assimilati	656	6,7	14,7
Commessi e assimilati	651	6,6	21,3
Parrucchieri, specialisti delle cure di bellezza ed assimilati	544	5,5	26,8
Ebanisti, falegnami ed operatori artigianali di macchine	510	5,2	32,0
Installatori e riparatori di apparati elettromeccanici	384	3,9	35,9
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	359	3,6	39,5
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	316	3,2	42,7
Gioiellieri, orafi ed assimilati	295	3,0	45,7
Montatori di carpenteria metallica	264	2,7	48,4
Impiegati nella gestione degli stocks, magazzini e assimilati	244	2,5	50,9
Meccanici artigiani, riparatori e manutentori di automobili	234	2,4	53,3
Operatori di macchinari industriali per confezioni di abbigl.	227	2,3	55,6
Cuochi in alberghi e ristoranti	219	2,2	57,8
Esercenti di bar e baristi	216	2,2	60,0
Addetti all'assemblaggio industriale di parti di macchine	203	2,1	62,1
Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	181	1,8	63,9
Artigiani ed operai delle calzature, dei guanti	174	1,8	65,7
Personale addetto a lavanderie e tintorie	157	1,6	67,2
Elettrotecnici	132	1,3	68,6
Attrezzisti di macchine utensili e affini	122	1,2	69,8
Personale di segreteria	118	1,2	71,0
Manovali e altro personale non qualificato delle attività	114	1,2	72,2
Pittori, stuccatori, laccatori e decoratori	114	1,2	73,3
Conduttori di macchinari	109	1,1	74,4
Lastroferratori	106	1,1	75,5
Costruttori di strumenti ottici e lenti	98	1,0	76,5
Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	88	0,9	77,4
Operatori di telai meccanici per la tessitura e la maglieria	87	0,9	78,3
Manovali delle manifatture ed affini	83	0,8	79,1
Tappezzieri e materassai	81	0,8	80,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

5. La durata 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 in linea di massima dalla normativa esistente in 18 mesi, con durate minime superiori differenziate lasciate alla contrattazione di categoria. Nella realtà la maggior parte dei rapporti di lavoro ha una durata molto inferiore. Dei rapporti di apprendistato conclusi (per cessazione definitiva o per conseguimento di qualifica) nel 1999 solo il 56% ha avuto durata superiore a tre mesi. Questa quota sale a poco più del 60% per quelli conclusi nel 2000. Il 43% dei rapporti ha avuto durata inferiore a tre mesi e il 27% si è concluso entro il periodo di prova, stabilito in due mesi.

Fig. 7 – Rapporti di apprendistato conclusi dal 01/01/1999 al 31/12/2000 secondo la data di cessazione e la durata del rapporto in mesi. Valori assoluti



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Tab. 12 – Rapporti di apprendistato conclusi dal 01/01/1999 al 31/12/2000 secondo la data di cessazione e la durata del rapporto in mesi. Valori assoluti

Mese cessazione	fino a 1 mese	Durata del rapporto			totale
		da 31 a 60 gg.	da 61 a 90 gg.	oltre 3 mesi	
gen	10,1	8,2	7,2	74,5	100,0
feb	10,5	5,9	5,7	77,9	100,0
mar	10,2	7,0	5,1	77,7	100,0
apr	10,0	7,7	5,9	76,3	100,0
mag	10,4	8,0	6,4	75,2	100,0
giu	16,2	7,1	5,1	71,5	100,0
lug	18,9	23,8	4,1	53,1	100,0
ago	7,7	37,1	26,9	28,2	100,0
set	4,4	12,8	38,6	44,3	100,0
ott	13,1	6,9	5,3	74,7	100,0
nov	10,6	10,1	5,0	74,3	100,0
dic	9,0	7,6	7,1	76,3	100,0
Totale 2000	10,3	13,9	14,1	61,8	100,0
Totale 1999	11,7	15,2	16,9	56,3	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Nella maggioranza dei casi prima di arrivare a un'occupazione stabile il giovane passa attraverso più rapporti di apprendistato. La tabella n.13 mostra che in oltre il 50% dei casi il rapporto successivo è un altro rapporto di apprendistato, avviato, nel 34% dei casi, entro i 30 giorni successivi. Rapporti di apprendistato di breve durata reiterati nel tempo, sono a volte la modalità per poter prolungare la durata limitata del periodo di prova. Più spesso sono il mezzo per fruire del lavoro degli studenti nelle pause estive. Solo in un quarto dei casi al termine del contratto il giovane viene assunto a tempo indeterminato.⁵

La quota di assunzioni di breve durata è, ovviamente, massima nelle attività tipicamente stagionali, quali, in primo luogo, il settore degli alberghi e dei pubblici esercizi (sinteticamente denominato 'turismo' nel grafico), dove rappresenta il 56% di tutte le nuove assunzioni.

5. Nella tabella sono compresi sia i rapporti trasformati sia i nuovi rapporti con altro datore di lavoro. Dei rapporti a tempo indeterminato successivi a un contratto di apprendistato il 72% sono trasformazioni e 21% sono nuovi rapporti avviati entro un mese dalla cessazione. Nel 2000 tutti i valori sono più bassi di quelli degli anni precedenti, per ritardi nella registrazione di cessazione o per il fatto che non è stato ancora avviato il rapporto successivo.

Tab. 13 – Apprendisti che hanno avuto un rapporto di lavoro successivo, secondo il tipo di rapporto successivo e l'anno di cessazione del primo rapporto

<i>Tipo nuovo rapporto</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>
apprendistato	18.415	23.072	26.157	14.479
t. indeterminato	9.238	10.164	12.208	13.245
cfl	1.655	1.745	1.699	1.181
t. determinato	4.284	5.904	6.676	4.443
TOTALE	33.592	40.885	46.740	33.348
apprendistato	54,8	56,4	56,0	43,4
t. indeterminato	27,5	24,9	26,1	39,7
cfl	4,9	4,3	3,6	3,5
t. determinato	12,8	14,4	14,3	13,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Oggi, però, i rapporti di brevissima durata sono molto diffusi anche in settori diversi da quelli di stagionalità tradizionale: in quest'ultimo anno la quota al di sotto dei tre mesi è stata particolarmente elevata nel settore degli occhiali (50% nel 2000 contro il 42% del 1999), seguito dalle industrie metalmeccaniche (42%), dalle industrie alimentari (41%), dal settore delle costruzioni (39%).

Per tutti i settori oltre il 60% dei rapporti di durata inferiore a tre mesi si concentra nei mesi estivi, quando le scuole sono chiuse, con avviamento nei mesi di giugno-luglio, e cessazione fra agosto e settembre. Apparentemente il fenomeno sembrerebbe più contenuto negli anni recenti (71% nel 1997, 61% nel 2000). Il calo potrebbe essere dovuto all'arretrato amministrativo che si è verificato nel 1999 e nel 2000 in alcuni centri per l'impiego, quelli, appunto, dove è maggiore il movimento nei mesi estivi.

Tab. 14 – Percentuale di rapporti di durata inferiore a tre mesi conclusi nei mesi estivi negli anni 1997, 1998, 1999, 2000

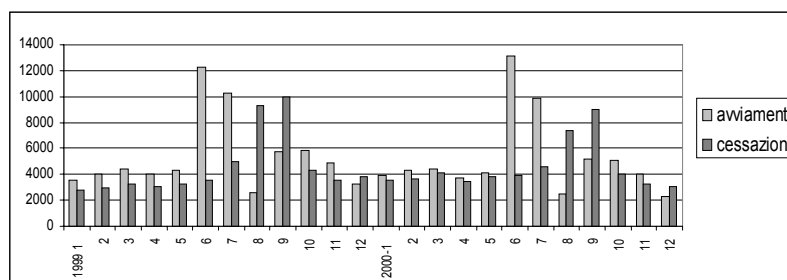
	<i>luglio</i>	<i>agosto</i>	<i>settembre</i>	<i>totale</i>
1997	11,2	34	26,3	71,5
1998	12,3	29,7	23,3	65,3
1999	11,3	29,8	23,4	64,5
2000	10,5	25,8	24,4	60,7

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

La concentrazione estiva dei rapporti che durano meno di tre mesi non si verifica solo nel settore turistico; anzi in questo settore è meno elevata che in altri. Quote elevate di assunzioni nei mesi di giugno e luglio, con cessazione a luglio, agosto, settembre, si registrano in quasi tutte le imprese interessate da processi di riorganizzazione con produzione just-in-time, sia nell'ambito di settori moderni quale quello dell'industria metalmeccanica (68%), sia in attività tipiche dei distretti industriali, da quello del legno (66%), al settore moda (53%), all'industria degli occhiali (71%).

L'aumento delle assunzioni di apprendisti nei mesi estivi non dipende, dunque, tanto da esigenze connesse alla stagionalità della produzione o a punte di lavoro – che si presenterebbero in mesi diversi dell'anno per i diversi settori –, quanto dalla possibilità per le imprese di disporre dell'offerta di lavoro a costo ridotto proveniente dagli studenti nei periodi di inattività scolastica.

Fig. 8 – Serie storica degli avviamenti e delle cessazioni di apprendisti per mese nel 1999 e nel 2000

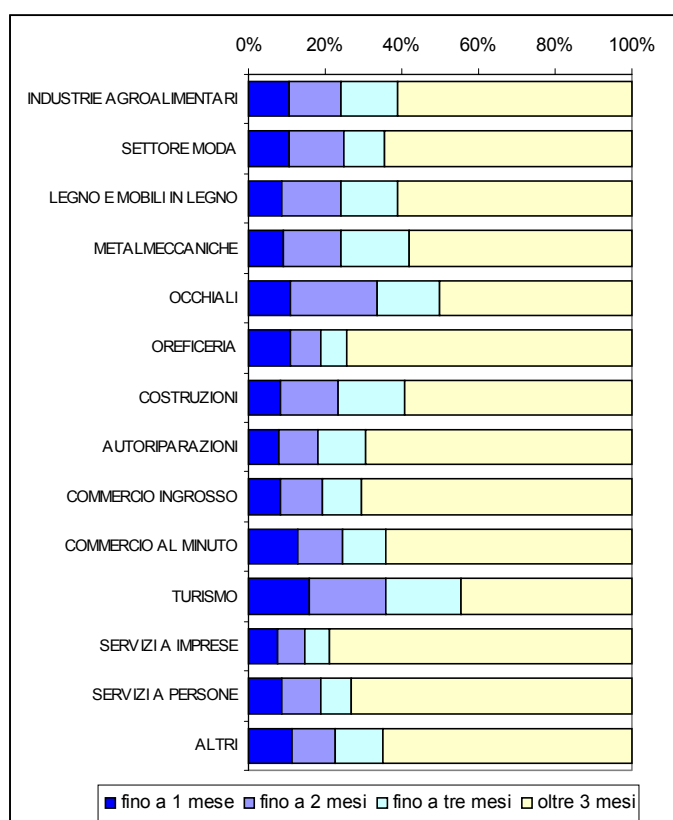


Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

La riforma recente dell'apprendistato, volta a realizzare per tutti la finalità formativa primaria dell'istituto, non ha tenuto conto di questo fattore. Gli studenti assunti come apprendisti nei mesi estivi non hanno bisogno di frequentare corsi formativi extraziendali, in quanto la formazione la stanno già facendo all'interno delle istituzioni scolastiche nel resto dell'anno. Per essi sarebbe più opportuno prevedere altre forme di agevolazione all'assunzione, favorendo in modo particolare quelli che sono di fatto periodi di tirocinio nell'ambito dell'indirizzo di studio seguito.

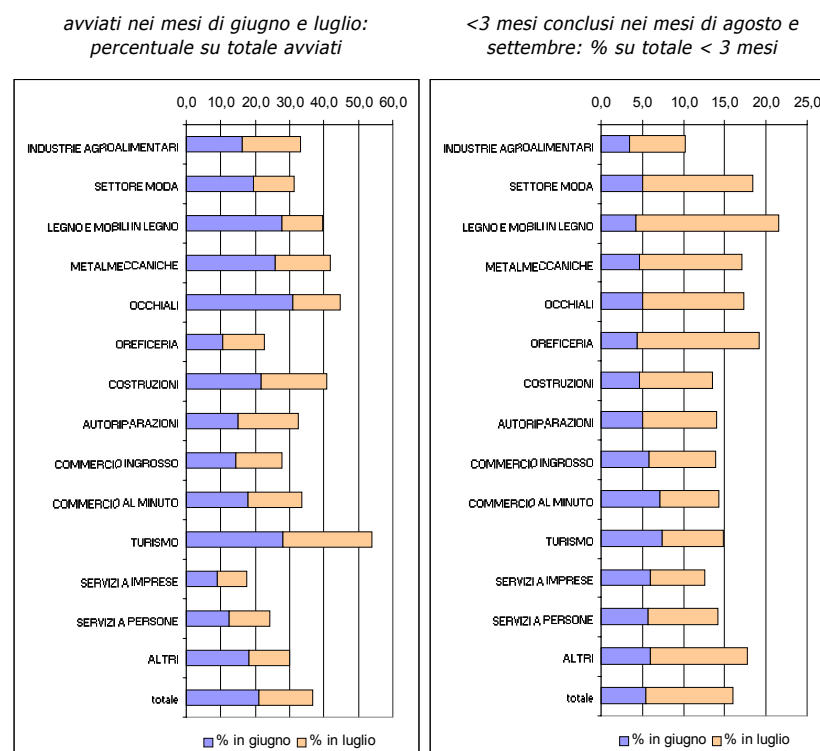
Attraverso il sistema dell'apprendistato nei mesi di sospensione dell'attività scolastica è già di fatto realizzato per una parte dei giovani un sistema di alternanza scuola-lavoro, che in una regione come il Veneto, dove la domanda non manca, richiede solo di essere regolamentato.

Fig. 9 – Rapporti di apprendistato conclusi nel 2000 secondo il settore di attività e la durata – valori percentuali



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Fig. 10 – La concentrazione nei mesi estivi dei rapporti di lavoro secondo il settore di attività e la durata. Anno 2000



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

6. L'esito del rapporto di apprendistato

Più che come strumento per insegnare alle nuove generazioni le conoscenze specifiche, l'apprendistato viene, dunque, utilizzato come forma contrattuale sostitutiva dei contratti a tempo determinato per far fronte alle esigenze di flessibilità delle imprese, con rapporti di breve o brevissima durata, concentrati nei mesi estivi, in modo da poter utilizzare l'offerta di lavoro degli studenti nei periodi di ferie.

Se per un verso ciò consente a molti giovani un ingresso *soft* nel mercato del lavoro, realizzando di fatto quell'alternanza scuola-lavoro che il sistema formativo italiano non è ancora in grado di offrire, e c'è per altro verso il rischio che, anziché concludersi con il conseguimento di una qualifica spendibile nella futura carriera lavorativa, l'esperienza di breve durata nell'apprendistato non abbia niente a che fare con la professione successiva.

In molti casi il titolo di studio di cui l'apprendista è in possesso o che si appresta a conseguire, se è studente lavoratore, non è coerente, né sotto il profilo qualitativo, né come livello con la qualifica per la quale l'apprendista è avviato.

Ciò avviene soprattutto per i maschi: solo il 21 % dei diplomati sono avviati a una professione di tipo tecnico. Per le donne questa quota sale al 25%. La maggior parte delle donne è avviata a professioni di tipo amministrativo di livello esecutivo (37,9%). Dei maschi diplomati la maggior parte è avviata con qualifica di operaio specializzato (42,2%) o conduttore di macchine non specializzato (23,1%). Una piccola parte è anche assunta come personale non qualificato (3,1% dei maschi, 1,4% delle donne).

Tab. 15 – Stock di apprendisti occupati al 31/12/2000 secondo il gruppo professionale, il titolo di studio e il sesso

	<i>nessun tit. lic. element.</i>	<i>licenza media</i>	<i>qualifica</i>	<i>qualifica diploma</i>	<i>titolo universit.</i>	<i>totale</i>
<i>Femmine</i>						
professioni intellettuali	1,4	0,7	1,0	0,9	1,6	0,8
tecnici	2,1	6,0	10,2	24,6	27,1	14,1
pr. amministr. esecutive	4,7	10,1	18,3	37,9	23,9	22,2
professioni vendita	27,0	43,7	37,3	22,8	22,3	33,8
operai specializz.	36,7	22,3	18,9	8,1	19,7	16,7
conduttori macchine	23,9	14,5	11,9	4,1	4,3	10,2
pers. non qualificato	4,2	2,6	2,4	1,4	1,1	2,1
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Maschi</i>						
professioni intellettuali	0,1	0,5	0,7	1,1	1,9	0,5
tecnici	1,2	3,6	5,8	20,9	23,1	6,8
pr. amministr. esecutive	3,5	6,3	6,4	19,8	21,2	8,6
professioni vendita	6,0	11,3	14,8	12,0	17,3	15,0
operai specializz.	66,0	56,6	51,2	32,2	23,1	49,5
conduttori macchine	19,9	18,1	17,4	10,7	5,8	16,0
pers. non qualificato	3,3	3,6	3,7	3,1	5,8	3,4
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

*Tab. 16 – Lavoratori con contratto di apprendistato al 15 luglio 1997
secondo il gruppo di attività a tale data e il gruppo di attività tre anni dopo
(15 luglio 2000)*

<i>Gruppo di attività al 15 luglio 1997</i>	<i>Stesso movi- mento</i>	<i>Stesso rap- porto</i>	<i>Nuovo rapporto, di cui:</i>		<i>Non più occupati in Veneto</i>	<i>Totale</i>
			<i>totale</i>	<i>altra attività</i>		
industrie agroalimentari	20,8	12,4	40,1	29,3	26,7	100,0
industrie tessili abbigl.	18,3	18,0	42,8	24,6	20,9	100,0
concerie	17,3	10,4	45,1	26,0	27,2	100,0
calzature	19,8	16,7	42,1	31,6	21,4	100,0
legno e mobili in legno	21,5	16,0	39,3	22,9	23,2	100,0
carta stampa editoria	24,0	17,0	38,4	25,3	20,5	100,0
industrie petrolchimiche	18,7	15,0	42,7	34,7	23,7	100,0
gomma e materie plastiche	19,0	18,1	40,3	33,5	22,6	100,0
vetro	21,6	13,4	43,8	26,7	21,3	100,0
ceramica	15,1	23,5	39,9	29,9	21,5	100,0
marmo	23,5	15,0	41,6	21,5	19,8	100,0
metalli	19,6	14,4	41,7	23,0	24,3	100,0
macchine	13,5	17,6	45,3	30,6	23,7	100,0
elettrodomestici	13,1	21,4	34,5	23,8	31,0	100,0
elettromeccaniche	19,9	14,4	43,9	30,7	21,8	100,0
mezzi di trasporto	16,6	11,4	44,3	34,9	27,7	100,0
occhiali	6,5	14,9	48,2	24,7	30,5	100,0
oreficeria	24,4	24,6	36,1	17,4	14,8	100,0
altre industrie	28,0	13,9	35,1	29,8	22,9	100,0
costruzioni	18,5	14,7	38,6	19,3	28,2	100,0
autoriparazioni	21,0	18,3	38,7	25,6	22,0	100,0
commercio ingrosso	23,7	16,0	37,1	27,5	23,2	100,0
commercio al minuto	19,5	13,4	42,2	24,9	24,9	100,0
turismo	14,9	3,3	42,4	19,5	39,4	100,0
trasporti	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
credito, assicurazioni	16,2	25,6	38,5	19,7	19,7	100,0
servizi a imprese	28,8	15,9	36,4	24,7	18,8	100,0
servizi a persone	20,2	15,2	38,7	17,8	25,8	100,0
istruzione formazione	33,3	18,5	33,3	25,9	14,8	100,0
sanità assistenza	27,0	26,3	30,8	17,6	15,8	100,0
altri	33,0	13,7	31,7	24,5	21,6	100,0
totale apprendisti	19,7	14,9	40,8	24,2	24,6	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Molto spesso non c'è coerenza nemmeno con il percorso professionale futuro. Soprattutto se si tratta di lavoretti estivi, l'apprendista accetta qualsiasi qualifica, passando da un settore all'altro.

Dati significativi su questa tematica vengono riportati in un altro capitolo di questo rapporto, cui si rimanda, per gli approfondimenti metodologici e di contenuto.

Dagli archivi dei centri per l'impiego, è stato estratto lo stock di lavoratori al 15 luglio 1997, verificando come si è modificata la loro condizione negli anni successivi, sotto il profilo del tipo di contratto, della qualifica, del settore di attività. A distanza di tre anni più della metà degli apprendisti che sono stati assunti con un nuovo rapporto di lavoro (pari al 24% del totale) ha cambiato settore di attività. La probabilità di cambiare settore è dell'ordine del 20% per chi è avviato come apprendista in settori tradizionali (calzature, abbigliamento, mobili), sale al di sopra del 30% per gli avviati in settori più moderni come l'industria metalmeccanica, quella della gomma e materie plastiche, l'industria petrolchimica ed è minima nell'oreficeria, nel settore alberghiero e della ristorazione, nei servizi alle persone (parrucchieri).

Il passaggio da un'attività all'altra, se per un verso consente al giovane di fare esperienze diverse, e di provare diversi lavori fino a trovare quello desiderato, per altro verso rischia di trasformarsi in un fattore che blocca la carriera professionale.

Tab. 17 – Apprendisti secondo il tipo di contratto e il gruppo professionale al 15 luglio 1997 e probabilità di carriera a distanza di tre anni (15 luglio 2000)

	<i>Composizione %</i>	<i>Probabilità retro- cessione verso gruppo di rango inferiore %</i>	<i>Probabilità avanza- mento verso un gruppo di rango superiore %</i>
<i>Apprendisti</i>			
dirigenti	0,9	40,3	---
professioni intellettuali	0,5	34,2	0,0
tecnici	2,1	25,0	0,4
pr. amministr. esecutive	4,5	17,4	7,1
professioni vendita	22,6	10,9	6,8
operai specializz.	46,4	13,2	7,5
conduttori macchine	19,3	6,5	20,5
pers. non qualificato	3,8	---	32,0
Totale apprendisti		11,4	11,1
cfl		9,4	9,5
a tempo determinato		6,8	11,4
a tempo indeterminato		5,9	7,6

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

La tab. 17 testimonia l'elevata mobilità degli apprendisti fra le diverse professioni, con elevati tassi di passaggio sia a mansioni di livello superiore che a mansioni inferiori. Rispetto alle altre categorie quella degli apprendisti è quella che ha il più elevato indice complessivo sia di mobilità ascendente (11,4%) che di mobilità discendente (11,1%)⁶. Ma, a differenza di quello che avviene per chi ha un lavoro a tempo determinato o un lavoro a termine, il saldo finale è nullo.

Malgrado questi aspetti negativi, gli apprendisti hanno una maggior probabilità di arrivare entro tre anni ad un contratto a tempo rispetto lavoratori termine. Questo può essere visto come effetto positivo della normativa che concede un prolungamento degli sgravi fiscali agli imprenditori che trasformano il contratto di apprendistato in un contratto a tempo indeterminato. Gli apprendisti con più di 20 anni hanno una probabilità maggiore dei giovanissimi (34% contro 24%), forse perché sono già passati attraverso un certo numero di esperienze di lavoro negli anni precedenti.

L'esito è influenzato anche dal titolo di studio di cui l'apprendista era in possesso al momento dell'osservazione iniziale⁷. Hanno massima probabilità di avere un lavoro a tempo indeterminato dopo tre anni i laureati (42,9%) e gli apprendisti con un titolo di studio professionalizzante (qualifica di istituto professionale o di cfp: 41,4%), seguiti dai diplomati (37,7%). Per chi ha solo la terza media la probabilità scende al 32%.

Tab. 18 – Apprendisti secondo il tipo di contratto la classe di età al 15 luglio 1997 e il tipo di contratto tre anni dopo (15 luglio 2000)

<i>Età al 15 luglio 97</i>	<i>Tipo contratto al 15 luglio 2000</i>				
	<i>apprendisti</i>	<i>cfl</i>	<i>t. determ.</i>	<i>t. indetermin.</i>	<i>totale</i>
Da 15 a 19 anni	33,8	2,9	5,4	29,5	100,0
Da 20 a 25 anni	41,3	2,9	3,6	34,3	100,0
Da 26 a 29 anni	62,3	0,4	2,3	20,6	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

6. L'indice complessivo di mobilità ascendente viene calcolato come rapporto fra la somma di tutti i flussi verso professioni di livello superiore e il totale dei flussi. Analogamente viene calcolato quello di mobilità discendente.

7. In questa seconda analisi è stata presa come data di riferimento il mese di agosto, per poter includere gli studenti-lavoratori neodiplomati in luglio.

Tab. 19 – *Apprendisti occupati al 15 agosto 1997 secondo il titolo di studio, la condizione e il tipo di contratto tre anni dopo (15 agosto 2000)*

	Tipo contratto al 15 luglio 2000					totale
	apprendista	cfl	tempo determi- nato	tempo inde- terminato	uscito da campo osserv.	
a) licenza media conseguita nel 1997 o precedentemente	36,4	2,5	4,1	32,5	24,5	100,0
b) qualifica professionale 1997 o anni precedenti	30,4	3,8	5,0	41,4	19,5	100,0
c) diploma sc. media superiore 1997 o anni precedenti	28,5	4,2	6,4	37,7	23,2	100,0
d) laurea < 1997	21,4	7,1	14,3	42,9	14,3	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi 31/12/2000

Se anziché in estate, le osservazioni sono effettuate nel mese di ottobre, la probabilità di passaggio al lavoro a tempo indeterminato è più elevata (per la minor presenza di apprendisti con rapporti di lavoro di durata stagionale): le quote salgono rispettivamente al 47% per i laureati, al 46% per i qualificati, al 40% per i diplomati, al 36% per chi ha solo la licenza media.

7. La formazione degli apprendisti nel Veneto

La formazione esterna degli apprendisti nel Veneto è decollata nel biennio 1999-2000 attraverso 6 progetti sperimentali promossi dal Ministero in base ad accordi con le parti sociali, attraverso i quali si volevano individuare modelli formativi e percorsi per la fase a regime.

Tab. 20 – *Corsi di formazione per apprendisti programmati nel Veneto nella fase sperimentale*

Settori interessati	corsi	allievi
<i>Corsi gestiti dalle parti sociali</i>		
Metalmeccanica	27	324
Edilizia	11	132
Turismo	7	126
<i>Corsi gestiti dalla Regione</i>		
Imprese artigiane	85	1.700
Piccola e media impresa "Arca di Noè"	9	139
Industria tessile e abbigliamento	16	192
Totale	155	2.613

Fonte: Regione Veneto

La gestione di questa fase si è scontrata, nel Veneto come nelle altre regioni, con una serie di difficoltà, in parte connesse con il disinteresse incontrato sia da parte degli imprenditori sia da parte degli stessi studenti per quella che è stata vissuta più come un'imposizione che come un'opportunità e un diritto, in parte con la sottovalutazione dell'esistenza di gruppi di apprendisti molto diversi fra loro quanto ad esigenze formative, alcuni dei quali (gli studenti-lavoratori) ancora inseriti in percorsi di formazione scolastica.

Problemi più banali, ma non irrilevanti per la riuscita dell'iniziativa, sono stati quelli connessi con il reperimento degli allievi da avviare ai corsi (per errori di registrazione o di aggiornamento degli archivi, qualifica non coincidente con quella registrata, rapporto di apprendistato già concluso, o concluso prima di terminare il corso, ecc.). Oltre a queste difficoltà c'è stata per molti giovani una oggettiva difficoltà di accesso alle sedi dei corsi⁸.

L'incompletezza attuale del sistema di monitoraggio dei corsi, non consente ancora di verificare in modo attendibile per tutti⁹ fino a che punto l'obiettivo formativo sia stato raggiunto.

Per il comparto dell'artigianato si rimanda al saggio contenuto in questo stesso rapporto a cura di Cusinato, Nicoli, Salatin.

Con i finanziamenti assegnati al Veneto nel 2000 attraverso il decreto ministeriale n. 302 del 5 agosto 1999 (£ 31.540.572.234), la Regione ha programmato altri 878 corsi, estesi a tutti i settori di attività, assegnando nel contempo alle Province parte della somma per azioni collegate all'attività formativa. I corsi sono destinati ad apprendisti che non sono in età di obbligo formativo, con priorità per quelli aventi titolo di studio non coerente con la qualifica. I corsi per gli apprendisti con 15 o 16 anni nel 2001 sono in corso di pianificazione nell'ambito del piano delle attività formative della Regione.

Al fine evitare le difficoltà incontrate nella fase sperimentale, i nuovi corsi di formazione per il 2001 sono stati programmati sulla base dei seguenti criteri:

8. Nella fase sperimentale la Regione aveva imposto una soglia minima di 40 km per la distanza fra sede del corso e sede dell'impresa in cui era occupato l'apprendista. Per molti giovani, che fanno uso prevalente del trasporto pubblico o di mezzi di trasporto "poveri", anche tale distanza risulta gravosa in un sistema insediativo diffuso, come quello del Veneto, con un modello di mobilità basato sull'uso dell'automobile.

9. Per la verifica relativa ai corsi di formazione attuati dalla Confartigiani, si rimanda ai risultati riportati in questo stesso *Rapporto* nel saggio di Arduino Salatin.

- massima diffusione sul territorio (bacini dei corsi coincidenti con quelli dei centri per l'impiego)
- gestione locale (province e centri per l'impiego)
- articolazione dei corsi per raggruppamenti ampi di qualifiche (20 macrosettori, di cui 2 trasversali), definiti da Veneto lavoro sulla base delle qualifiche e attività specifiche della regione, con previsione all'interno di ciascuno di moduli specializzati (sono previsti 33 moduli)¹⁰, al fine di consentire percorsi di formazione personalizzati.

Tab. 21 – Corsi di formazione per apprendisti programmati per il 2000 dalla Regione del Veneto per macro settore di qualifica e provincia

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Totale</i>
qualifiche specialistiche								
industrie agro-alimentari	-	3	1	4	6	2	1	17
industrie tessili e dell'abbigl.	-	16	7	16	8	7	12	66
concerie e calzature	-	2	-	2	5	3	7	19
legno e mobile in legno	-	6	2	15	5	7	3	38
carta, stampa ed editoria	-	5	-	2	1	4	2	14
gomma e materie plastiche	-	1	-	1	-	1	3	6
lavorazione vetro	-	-	-	-	2	-	-	2
lavorazione ceramica	-	-	-	-	-	-	-	-
lavorazione marmo	-	-	-	-	-	3	-	3
metalmecanica - artigiani	4	32	10	14	22	19	26	127
metalmecanica - non artigiani	1	16	3	21	9	12	18	80
occhialeria	6	-	-	1	-	-	-	7
oreficeria	-	-	-	-	-	-	20	20
costruzioni	1	8	5	11	10	9	6	50
autoriparaz. e comm. autoveicoli	-	2	1	2	1	3	2	11
commercio	4	18	6	18	24	19	16	105
turismo	2	7	1	7	26	11	2	56
servizi alle persone	-	6	1	5	8	5	7	32
sanità e serv. sanitari	-	1	-	-	1	2	1	5
totale	18	123	37	119	128	107	126	658
qualifiche trasversali								
impiegati	4	40	7	40	28	36	35	190
servizi logistici	-	7	-	7	5	7	4	30
totale corsi	22	170	44	166	161	150	165	878

Fonte: Regione Veneto - Veneto Lavoro

10. I moduli previsti dalla direttiva regionale, sulla base delle stime di Veneto Lavoro, sono: pasticciere/panettiere, confezionista, maglierista, tessitore/filatore, stiratore, conciatore, calzolaio/pellettiere, falegname, mobiliere/finitore, cartotecnico, tipografo/serigrafo/legatore, plasticista, vetraio, marmista, conduttore macchine, carpentiere/serramentista, montatore meccanico, saldatore/lattoniere/fabbro, elettricista, termoidraulico/idraulico, manutentore/attrezzista, addetto produzione occhiali, orafo, muratore, imbianchino, autoriparatore/carrozziere/elettrauto, addetto di vendita, cameriere, barista, cuoco, parrucchiere, estetista, odontotecnico.

Il numero di corsi da attuare a livello di macrosettore e centro per l'impiego è stato stabilito in modo da rispettare per ciascuno di essi una soglia minima di allievi tale da consentire l'avvio e la conclusione del corso. Complessivamente la ripartizione fra le province è quella sintetizzata nella tab. 21.

Nei primi mesi del 2000, sulla base dei risultati di un bando emesso dalla Regione, sono pervenuti 1488 progetti, la cui valutazione è stata effettuata dalla Regione insieme alle Province interessate. Per i progetti finanziati è in corso la fase di selezione degli apprendisti e avvio dei corsi da parte delle Province e dei centri per l'impiego.

8. Conclusioni

In conclusione, nella maggior parte dei casi il contratto di apprendistato nel Veneto non sembra differenziarsi sostanzialmente dalle altre tipologie contrattuali a termine, se non per il fatto che interessa una maggior quota di giovani in età scolare (il 77% di quelli in età di obbligo formativo), disponibili a lavorare solo per brevi periodi nei mesi estivi. Pur essendo stata ampliata con la legge 196/97 la platea di giovani interessata, l'impatto sull'andamento occupazionale ha avuto nel Veneto un effetto sostitutivo rispetto alle altre tipologie, più che incrementale. Tuttavia, rispetto agli altri lavori a termine questa tipologia contrattuale dà una maggior probabilità di passare ad un lavoro stabile, a causa delle agevolazioni contributive di cui gode anni l'imprenditore nei primi due se assume a tempo indeterminato l'apprendista al conseguimento della qualifica.

Rispetto alla finalità formativa della legge 196, l'allargamento dell'apprendistato ai giovani oltre i 20 anni, ha accentuato ulteriormente la differenziazione interna della domanda. Come già si era evidenziato nel rapporto del 1999, si vengono delineando gruppi di soggetti con esigenze formative diverse, fra giovani in età d'obbligo e giovani oltre i 18 anni, fra giovani già in possesso di un diploma o una qualifica spendibile sul mercato del lavoro e giovani con sola licenza media, fra *colletti bianchi* e *colletti blu*, fra studenti-lavoratori (che di fatto fanno già formazione sui banchi di scuola) e lavoratori a tempo pieno. Di tali esigenze dovrà tener conto l'offerta formativa articolando e personalizzando i percorsi in funzione delle

specificità dei diversi gruppi di utenti. Per gli studenti-apprendisti assunti solo nella stagione estiva sarebbe necessario prevedere soluzioni alternative specifiche, svincolando la loro assunzione dalla finalità formativa primaria, e considerandoli inseriti nel sistema scolastico.

Oggi gli scenari più interessanti si aprono per gli apprendisti in età di obbligo formativo. Il recente decreto, approvato dal Consiglio dei Ministri, sugli standard formativi dei moduli aggiuntivi per l'apprendistato durante l'obbligo formativo apre ai giovani che hanno scelto questo canale la possibilità di tornare nel percorso scolastico, non solo in senso orizzontale, ma anche in senso verticale, attraverso il riconoscimento di standard riconosciuti a livello internazionale per le diverse competenze (matematiche, informatiche e di comunicazione, linguistiche). C'è però il rischio che il vincolo delle 240 ore di formazione esterna introdotto dal regolamento di attuazione dell'obbligo formativo scoraggi gli imprenditori, indirizzandoli verso l'assunzione di apprendisti che abbiano già compiuto 18 anni. È ancora troppo presto per verificare se questo sia un reale pericolo.

*La formazione professionale regionale nel periodo 1998-2000**

1. Il nuovo scenario normativo

Il 2000 si presenta come un anno di grandi trasformazioni nel settore della formazione e del lavoro. Sul piano normativo, infatti, l'attività si è rapportata alle nuove riforme che si rifanno all'Accordo per il lavoro del 1996 e al Patto sociale del dicembre 1998.

Quest'ultimo sottolineava infatti:

- la necessità di introdurre l'obbligo formativo fino al 18° anno di età;
- l'intensificazione e l'estensione della formazione degli apprendisti e dei tirocini in tutti i percorsi formativi;
- l'ampliamento e la riqualificazione dell'offerta formativa per l'alta qualificazione;
- lo sviluppo del sistema della formazione continua;
- l'introduzione della formazione nel quadro di ogni intervento pubblico, della flessibilizzazione e della riduzione degli orari di lavoro, dei patti formativi territoriali;
- la necessità di riorganizzare e ristrutturare i sistemi di formazione professionale, del lavoro, dell'istruzione, dell'università, della ricerca e della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda l'*istruzione*, gli elementi riformatori da richiamare sono soprattutto quelli relativi all'innalzamento dell'obbligo scolastico e alla riforma dei cicli scolastici (l. 30 del 10.02.2000), nonché gli accordi presi in sede di Conferenza Stato-Regioni. L'estensione dell'obbligo scolastico a 9 anni è stato inteso come momento di passaggio nel più generale processo che ha portato l'obbligo di istruzione e formazione al diciottesimo anno di età, da espletare nel sistema scolastico, nella formazione professionale regionale o attraverso l'apprendistato. Un altro importante tassello del

* A cura della Direzione regionale formazione e della Direzione regionale lavoro.

processo di riforma è dato dall'approvazione del Regolamento sull'autonomia scolastica, che attribuisce agli istituti scolastici spazi molto più ampi di autodeterminazione per quanto riguarda gli assetti organizzativi e le modalità di erogazione dell'istruzione.

Per quanto attiene la *formazione professionale*, la l. 196 del 24 giugno 1997 contiene misure di flessibilizzazione del mercato del lavoro – introducendo anche nel nostro Paese il lavoro interinale – accanto a numerosi interventi in materia di formazione. Oltre alle norme per la formazione dei lavoratori temporanei (art. 5) e dei giovani inseriti nei lavori di pubblica utilità e nelle esperienze di “borse-lavoro” (art. 26), gli artt. 16, 17 e 18 rappresentano gli interventi riformatori più ampi.

Gli artt. 16 e 18 mirano a riformare il ruolo della formazione in alternanza nell'ambito del sistema formativo italiano, sulla base delle indicazioni concertate fra Governo e Parti sociali. In particolare l'art. 16 contiene importanti modifiche alla disciplina dell'apprendistato, tese a rilanciare lo strumento come canale formativo privilegiato, non più limitato al recupero di giovani fuoriusciti dal sistema scolastico senza alcuna qualificazione, ma utile a sostenere l'inserimento dei giovani sul mercato del lavoro. In materia di tirocini formativi e di orientamento, i suddetti articoli consentono di regolamentare le esperienze di formazione in alternanza.

L'impegno più ampio di riforma dell'intero sistema di formazione professionale è assunto nell'art. 17, che delinea principi e criteri generali per il riordino, demandando al Governo la definizione puntuale di diversi aspetti quali:

- 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 costruzione di un sistema nazionale di formazione continua, anche mediante la progressiva attribuzione a tale canale formativo di tutte le risorse provenienti dal prelievo dello 0,30% del monte salari;
- la 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 particolare per quanto riguarda l'erogazione dei cofinanziamenti alle amministrazioni titolari, il sistema di rendicontazione delle attività e la garanzia fidejussoria richiesta alle strutture formative per ottenere gli anticipi.

Accanto al processo di riforma sollecitato dall'art. 17 e dalla l. 196/97, altre filiere del sistema formativo sono state rinnovate, in particolare con la l. 144/1999 che ha introdotto il nuovo obbligo formativo. Tale processo ha rinforzato l'obiettivo di integrare le due anime della formazione, quella scolastica e quella rivolta al mondo del lavoro, portando all'avvio di una nuova offerta di formazione tecnica e professionale superiore (Ifs).

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.

A fronte di questo quadro, il livello regionale è stato condizionato più in senso applicativo che innovativo, date le difficoltà di avanzamento di una reale prospettiva federalista e la priorità assunta dai processi di delega e decentramento amministrativo.

L'intervento più significativo da segnalare è la nuova legge regionale in materia di politica del lavoro (lr 31/1998) in attuazione del dlgs 23 dicembre 1997, n. 469 e il correlato Programma, approvato nel 1999. 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.

2. La formazione professionale nel triennio 1998-2000

Il sistema formativo nel suo complesso e gli altri servizi regionali collegati all'impiego hanno proseguito un processo di trasformazione organizzativa, di ampliamento e di evoluzione dell'offerta.

Spesso la transizione dalla scuola al mondo del lavoro passa attraverso l'acquisizione di un'azione di Fse, mentre, nel campo della formazione sul lavoro, è possibile affermare che le imprese hanno ormai acquisito la programmazione comunitaria come un dato di fatto della loro organizzazione gestionale e produttiva.

Anche la formazione professionale finanziata con fondi provenienti dal bilancio regionale si è adeguata alle nuove esigenze territoriali e ha consentito risposte sollecite alle richieste del mondo del lavoro in termini di aggiornamento e adeguamento delle attività, tenuto conto delle esigenze del sistema produttivo.

Compaiono infatti nuovi percorsi formativi atti a promuovere e sviluppare la cooperazione con il sistema scolastico, a valorizzare il rapporto col mondo del lavoro e le parti sociali. In quest'ottica è evidente che si intensifichino i rapporti tra scuola, università e imprese, utilizzando strumenti adeguati per la loro integrazione quali lo stage, la formazione continua, l'orientamento e si sperimentino attività come l'apprendistato e la formazione tecnica superiore.

Per quanto riguarda le attività di formazione professionale di base ed intermedia si può osservare una sostanziale tenuta in termini di monte ore e di corsi, con un leggera diminuzione dell'utenza, dovuta anche alla contrazione demografica che comunque si esprime, anche nell'ultimo biennio, in percentuali inferiori a quelle indicate dall'Istat per le classi d'età di riferimento.

L'attività di base è tesa a garantire: 1) la continuazione delle azioni formative iniziate negli esercizi precedenti; 2) fronteggiare le domande degli iscritti ai primi anni; 3) considerare l'esigenza di svolgere l'azione formativa nel corso di un triennio, così come già manifestatosi per il precedente esercizio.

A questi interventi vanno aggiunti quelli relativi alle azioni formative integrate dei Centri di formazione professionale con gli Istituti professionali di Stato (moduli integrati biennali).

Sono da registrarsi inoltre i primi effetti dell'introduzione del nuovo obbligo scolastico che per l'anno scolastico 1999-2000 ha visto impegnati oltre 2.700 giovani in circa 90 percorsi di formazione sperimentale integrata. È quest'ultimo un settore ancora in fase di sperimentazione, che ha subito le incertezze della riforma dei cicli scolastici, destinato comunque a concludersi con l'introduzione dell'obbligo formativo.

Per quanto riguarda la formazione dei disabili, i corsi a qualifica di primo livello hanno coperto tutte le province venete. Nel 1999-2000 sono stati coinvolti circa 821 giovani per 82 corsi e nell'anno formativo 2000/2001 gli allievi interessati presso i Cfp sono 988 per 89 corsi.

Relativamente all'apprendistato, va ricordato che questo contratto, rinnovato con le modifiche introdotte con l'articolo 16 della l. 196/97, è stato esteso a tutti i settori produttivi. A livello nazionale sono state realizzate tre sperimentazioni nei settori dell'edilizia, del metalmeccanico e del turismo. La Regione Veneto ha sperimentato in tre settori: artigianato, piccole e medie imprese e tessile-abbigliamento. L'attività di formazione per apprendisti ha visto coinvolti circa 1.300 giovani nel corso del 2000.

Nel settore della formazione tecnico-professionale integrata superiore (Ifs), si sono concluse nel triennio le prime due fasi sperimentali. Le 27 iniziative, avviate nel '99 e nel 2000, hanno interessato inizialmente oltre 500 utenti. Sarà prossimamente attivato il monitoraggio sull'esito occupazionale, essendo tali corsi solo recentemente conclusi o in fase di conclusione. Nella fase di programmazione 2000/2001 sono stati approvati 16 progetti, che raggiungeranno circa 320 utenti.

Complessivamente le tre fasi hanno beneficiato di finanziamenti nazionali (l. 144/99 e fondi Cipe) e regionali (cap. 72040) per oltre 13 miliardi di lire.

Per quanto riguarda la formazione post-diploma e post-laurea, finanziata dal Fse, sono stati avviati – nel periodo 1997 e 1998 – 887 corsi per un totale di 13.420 allievi mentre nell'ambito della formazione post-diploma finanziata da risorse regionali (Qa e Spec.) sono stati realizzati negli ultimi due anni formativi 199 corsi a qualifica, per un numero di allievi idonei pari a 2.811.

Rientrano nella formazione continua corsi finalizzati alla riqualificazione, al perfezionamento ed all'aggiornamento professionale di lavoratori ed imprenditori, sia nel lavoro autonomo che subordinato, compresi interventi a favore di soggetti disagiati e/o svantaggiati, a giovani inoccupati, a lavoratori precari o a tempo determinato, atti a fornire conoscenze pre-abilitanti e propedeutiche all'inserimento nel mondo del lavoro.

Sempre nel settore della formazione professionale destinata agli adulti e della formazione continua, oltre a quanto segnalato per le misure a valere sui vecchi obiettivi 2, 4 e 5b, nel triennio 1998/2000 sono stati approvati e realizzati circa 1.400 progetti di formazione aziendale e pluriaziendale, rivolti complessivamente a oltre 12.700 lavoratori occupati, per un ammontare complessivo di risorse pubbliche impiegate pari a circa 56 miliardi di lire, a valere sui finanziamenti previsti dall'art. 9 della l. 236/93.

Negli ultimi due anni sono stati inoltre realizzati 968 interventi formativi rivolti a circa 14.400 utenti adulti occupati nel settore primario, e 627 corsi rivolti a 13.615 occupati principalmente nei settori secondario e terziario. Queste cifre comprendono anche le attività di formazione a contributo regionale indirizzate alle fasce deboli o destinate a settori particolari come lo spettacolo.

A questi interventi vanno aggiunti quelli riguardanti la formazione disciplinata da leggi specifiche (patentini e qualifiche speciali) e le attività svolte in collaborazione con gli istituti di prevenzione e pena.

Non va tralasciato di segnalare le iniziative di educazione degli adulti, in particolare quelle facenti capo alla Pubblica istruzione presso i nuovi Centri territoriali (Ct Eda), che hanno visto un forte aumento di iscrizioni da parte della popolazione immigrata, e le altre azioni sostenute anche dal finanziamento regionale, come nel caso delle università popolari e della terza età.

3. Attuazione dei precedenti programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo

L'azione programmatoria regionale è stata attuata con gli strumenti dei Docup (acronimo di Documento unico di programmazione) e del Programma operativo, e in particolare 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 Quadro comunitario di sostegno riferiti all'obiettivo 3;
- *Docup obiettivo 4* (dgr 5037 del 2.11.1994), attuativo per il Veneto del Piano nazionale del Quadro comunitario di sostegno riferiti all'obiettivo 4;
- *Docup obiettivo 5b* (dgr 5823 del 6.12.1994), attuativo per il Veneto del Piano nazionale e del Quadro comunitario di sostegno riferiti all'obiettivo 5b.

A questi obiettivi che possiamo definire come "classici" si sono aggiunti, per il Veneto, altri progetti a carattere interregionale e/o a carattere nazionale.

La programmazione regionale non ha inteso porsi bruscamente come elemento di rottura nei confronti di una consolidata tradizione formativa regionale, ma ha puntato progressivamente a sviluppare un processo dinamico che modificasse l'approccio culturale alla formazione, sia da parte degli utenti che delle strutture.

La responsabilizzazione progettuale del territorio, nelle sue componenti pubbliche e private, è diventato pertanto l'elemento cardine della dimensione valutativa anticipando le priorità della localizzazione delle iniziative contenute nel nuovo P.O. obiettivo 3 per il periodo 2000-2006.

Questa situazione ha dovuto affrontare anche momenti di stasi, collegabili forse ad una certa tendenza a sviluppare la dimensione quantitativa della formazione su altri aspetti. Nonostante questo però le ricadute positive sono state rilevanti e non è mancata una notevole spinta verso l'innovatività, da intendersi come il conseguimento di un valore aggiunto per il territorio e la società nonché un adeguato grado di occupazione in funzione diretta dell'attività formativa.

I risultati del periodo di programmazione 1994-99

La Regione Veneto si è caratterizzata nel periodo 1994/1999 per i grandi investimenti rivolti alla formazione, con totalità di 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.

Nel periodo di programmazione 1994-1999 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).

La Regione ha avviato inoltre le procedure per la formazione dei nuovi programmi a valere per il periodo di programmazione 2000-2006, sulla base dei nuovi regolamenti emanati dalla Commissione.

Negli ultimi anni, una sempre maggior importanza è stata attribuita dalla Commissione europea alle attività di controllo finanziario degli interventi, da effettuarsi a cura degli Stati membri al fine di as-

sicurare maggiore efficacia e trasparenza al processo di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili a livello comunitario e nazionale.

Avendo lo Stato italiano affidato questi controlli alle Regioni, quali autorità responsabili della gestione degli interventi cofinanziati, la Giunta regionale ha tradotto in adempimenti organizzativi quanto previsto dal Reg. Ce n. 2064/97 (che disciplina in parte i controlli finanziari sugli interventi cofinanziati dai fondi strutturali).

Con riferimento alla programmazione 1994-1999, articolata complessivamente per il Veneto sull'operatività di misure riferite ai quattro obiettivi 2,3,4,5b, connesse all'attuazione del regolamento 2081/93, la situazione operativa si è rivelata piuttosto complessa da gestire, dovendo coniugare, relativamente ai vari programmi, settori anche abbastanza diversi tra loro, come classi di utenze, tipologie formative (anche completamente nuove, come ad esempio la formazione continua), aree geografiche di copertura.

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.

La Regione Veneto, nell'intento di verificare l'impatto occupazionale delle singole azioni, ha promosso una ricerca sulle concrete ricadute lavorative.

A livello di attività formative rivolte a disoccupati-inoccupati il tasso percentuale di partecipazione delle donne in via generale è addirittura superiore a quello degli uomini. Questa situazione può essere spiegata 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. Questo 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 le capacità di adattamento ai mutamenti espresse dalla componente femminile nei vari contesti formativi.

Guardando invece ai documenti di programmazione nei quali è presente la componente della formazione continua (in modo partico-

lare l'obiettivo 4) si evidenzia una partecipazione femminile decisamente più ridotta.

Appare chiaro pertanto che nei processi produttivi e nel campo della formazione continua la presenza femminile non risulta sufficientemente costante, in ragione dell'alta mobilità relativa alle situazioni familiari e personali delle donne che ne limitano un approccio costante nel tempo.

4. Il piano di formazione professionale 1999/2000

Le attività formative che hanno costituito il "Piano della formazione regionale" ai sensi della lr 10/90 per l'anno 1999/2000 e anno solare 2000, finanziato con i fondi regionali del cap. 72040 del Bilancio della Regione Veneto sono state attuate nell'ambito dei seguenti comparti e/o settori di attività:

- *formazione "area giovani"*: di base e intermedia, 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, erogata esclusivamente dai Centri di formazione professionale (Cfp).

Alla realizzazione del piano 1999-2000 hanno contribuito i centri di formazione professionale della Regione con 106 corsi che hanno formato 1.868 allievi equamente distribuiti fra corsi del settore secondario e terziario (tab. 1)

Tab. 1 – Attività dei Centri di formazione professionale della Regione Veneto. Dati anno formativo 1999/2000

	<i>Ind.-artig.</i>			<i>Comm.-serv.-alb.</i>			<i>Totale</i>		
	<i>azioni</i>	<i>ore</i>	<i>allievi</i>	<i>azioni</i>	<i>ore</i>	<i>allievi</i>	<i>azioni</i>	<i>ore</i>	<i>allievi</i>
	<i>format.</i>			<i>format.</i>			<i>format.</i>		
Padova	7	4.100	146	7	6.500	100	14	10.600	246
Rovigo	0	0	0	5	4.650	79	5	4.650	79
Treviso	9	9.000	156	7	3.300	138	16	12.300	294
Venezia	10	8.250	161	16	12.850	266	26	21.100	427
Verona	8	8.100	159	12	9.900	216	20	18.000	375
Vicenza	20	18.750	346	5	4.800	101	25	23.550	447
Totale	54	48.200	968	52	42.000	900	106	90.200	1.868

I Centri di formazione professionale di enti terzi hanno sviluppato, in convenzione con la Regione, un'attività formativa di base, intermedia e per disabili per 535 corsi con 10.169 allievi. I corsi proposti dagli enti a convenzione sono concentrati nell'area industria/artigianato (61,3%) (tab. 2).

Il piano formativo ha uno sviluppo temporale secondo il calendario scolastico, pertanto il suo costo trova riscontro parte sul bilancio 1999 (settembre/dicembre) e parte sul bilancio 2000 (gennaio/agosto). Si può indicare in 75 miliardi circa il costo complessivo del piano gestito dagli enti terzi e relativo ad oneri per il personale, per spese di gestione didattica e per le sedi, mentre per l'attività direttamente gestita dai Cfp regionali l'onere per la gestione dei corsi è stato di 1.081 milioni. Al finanziamento hanno concorso anche fondi provenienti dal Fse (esercizio 1999);

Tab. 2 – Attività dei Centri di formazione regionale di altri Enti. Dati anno formativo 1999/2000

	<i>Bl</i>	<i>Pd*</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vi</i>	<i>Vr</i>	<i>Totale</i>
<i>Primario (agricoltura)</i>								
Corsi	0	0	0	0	0	-	7	7
Allievi	0	0	0	0	0	-	131	131
Ore corsi	0	0	0	0	0	-	6.650	6.650
<i>Secondario (industria-artigianato)</i>								
Corsi	9	67	14	37	48	61	92	328
Allievi	156	1.351	243	756	948	1.258	1.897	6.609
Ore corsi	9.300	68.750	14.400	38.550	49.500	62.000	94.700	337.200
<i>Terziario (commercio-servizi-alberghiero)</i>								
Corsi	14	14	3	29	46	12	26	144
Allievi	253	317	48	511	942	271	471	2.813
Ore corsi	13.950	14.250	3.000	29.700	41.150	12.200	26.200	140.450
<i>Disabili</i>								
Corsi	1	12	4	7	9	9	14	56
Allievi	12	122	46	82	93	95	166	616
Ore corsi	1.050	12.400	4.150	7.250	9.350	9.300	14.500	58.000
<i>Totale corsi</i>	24	93	21	73	103	82	139	535
<i>Totale allievi</i>	421	1.790	337	1.349	1.983	1.624	2.665	10.169
<i>Totale ore corsi</i>	24.300	95.400	21.550	75.500	100.000	83.500	142.050	542.300

* Dati comprendenti anche il corso del Cfp Enaip di Conselve n. 215/spec di 1.000 ore riconosciuto senza finanziamento.

- *formazione nel settore primario*: registra la realizzazione di 455 corsi con il coinvolgimento di 6.339 utenti (attività finanziata con riferimento al precedente esercizio 1999), nonché l’approvazione nel 2000 di 343 corsi per un totale di 4.308 utenti (per un finanziamento di circa 3 miliardi e 800 milioni) (tab. 3);

Tab. 3 – Attività di formazione nel settore primario

Anno formativo	Corsi	Allievi	Ore
1999/2000	455	6.339	21.894
2000	343	4.308	n.d.

- *formazione per progetti “a cofinanziamento”*: ha riguardato 196 azioni formative riferite all’anno 2000 di cui 48 non a qualifica (iniziative di aggiornamento, riqualificazione o seminari) e 148 azioni formative finalizzate al rilascio dell’attestato di qualifica o specializzazione (tab. 4), per un numero complessivo di 2.748 partecipanti. A queste 196 azioni vanno aggiunte 229 azioni non a qualifica riferite all’anno solare 1999 ma attuate nell’anno formativo 1999/2000. Il cofinanziamento concesso dalla Regione nell’esercizio finanziario 2000 ammonta a circa 7 miliardi e 800 milioni. Le azioni a qualifica non si differenziano sostanzialmente da quelle realizzate dagli enti con rapporto a convenzione;

Tab. 4 – Attività a cofinanziamento “a qualifica”. Anno formativo 1999/2000

	Bl	Pd	Ro	Tv	Ve	Vr	Vi	Totale
<i>Secondario (industria-artigianato)</i>								
Azioni form.	6	5	2	22	10	21	8	74
Ore	4.500	4.250	2.100	22.600	6.300	17.850	7.050	64.650
Allievi	94	61	28	318	154	293	114	1.062
<i>Terziario (commercio-servizi-alberghiero)</i>								
Azioni form.	0	9	0	17	6	7	9	48
Ore	0	4.950	0	11.150	4.150	4.970	3.300	28.520
Allievi	0	144	0	275	94	131	142	786
<i>Disabili</i>								
Azioni form.	0	4	0	9	6	7	0	26
Ore	0	4.100	0	7.750	6.050	7.200	0	25.100
Allievi	0	47	0	61	33	61	0	202
<i>Totale</i>								
Azioni form.	6	18	2	48	22	35	17	148
Ore	4.500	13.300	2.100	41.500	16.500	30.020	10.350	118.270
Allievi	94	252	28	654	281	485	256	2.050

- *formazione post-diploma*: finanziata con risorse regionali, rientrante nei settori già considerati della formazione “area giovani” a convenzione e a cofinanziamento (tab. 5);

Tab. 5 – Attività post-diploma

Anno formativo	Corsi	Allievi	Ore
<i>Qa Area giovani</i>			
1998/1999	28	425	20.475
1999/2000	24	419	17.300
<i>Qa e Spec Cfp regionali</i>			
1998/1999	54	711	33.800
1999/2000	56	666	35.450
<i>Qa e Spec a cofinanziamento</i>			
1998/1999	26	420	9.700
1999/2000	11	170	5.370

- *formazione prevista da leggi speciali o libera*: attività riconosciute dalla Regione ai sensi dell’art. 19 della l.r. 10/90, organizzate da enti, istituzioni, associazioni, imprese o privati operanti nell’ambito regionale in regola con i requisiti richiesti (415 corsi che hanno interessato 6.791 utenti) (tab. 6). Il numero dei frequentanti conferma in linea di massima i dati precedenti;

Tab. 6 – Attività previste da leggi speciali e attività libera

Tipologia corsi	Corsi (2° sem. 1999 e 1° sem. 2000)	Totale allievi
Varie tipologie e durata	91	954
Per l’esercizio dell’attività di estetista	86	1.190
Per l’esercizio dell’attività di acconciatura	30	426
Per l’esercizio di ruolo di agenti e rappresentanti di commercio	65	1.360
Per la gestione di attività turistica-ricettiva R.I.T.	10	125
Per la somministrazione al pubblico di alimenti e bevande	78	1.824
Per l’accesso all’esercizio del commercio nel settore alimentare	23	362
Per agenti di affari in mediazione	18	316
Per conduttori di generatori di vapore	8	153
Per conduttori di impianti tecnici	2	34
Per le arti ausiliarie o sanitarie di ottico	4	47
Totale	415	6.791

Trattasi di attività formative che non hanno comportato oneri a carico della Regione e risultano finalizzate al rilascio di un attestato di qualifica o di specializzazione, all'abilitazione per l'esercizio di determinate attività, all'ammissione ad esami rivolti al conseguimento di patenti di mestiere o certificati di abilitazione regolati dalla normativa statale;

- *altre attività formative*: sia di tipo corsuale che di supporto, come i percorsi formativi biennali sperimentali attuati in collaborazione con gli Istituti professionali di Stato (tab. 7) per il conseguimento di una qualifica professionale di secondo livello (603 corsi di primo e secondo anno rivolti soprattutto al terziario, per 10.292 allievi, per una spesa di 2,6 miliardi oltre a 300 milioni a completamento delle iniziative approvate nel 1999); o come le azioni presso Istituti di prevenzione e pena (13 corsi per 135 allievi, finanziati nel 1999) per le quali è stato assunto un impegno finanziario di 350 milioni per le iniziative da realizzarsi nel 2001;

Tab. 7 – Attività area Progetto intesa. Anno formativo 1999/2000. Azioni formative con Ips classi 4^a e 5^a

	Primario		Secondario		Terziario		Servizi sociali		Totali	
	Corsi Allievi		Corsi Allievi		Corsi Allievi		Corsi Allievi		Corsi Allievi	
Belluno	8	182	11	136	23	315	0	0	42	633
Padova	8	124	42	694	30	532	0	0	80	1.350
Rovigo	2	36	16	266	24	404	0	0	42	706
Treviso	9	180	45	717	59	1.123	11	222	124	2.242
Venezia	5	50	53	767	40	773	0	0	98	1.590
Vicenza	5	90	65	1.064	40	739	13	264	123	2.15
Verona	18	280	25	495	51	839	0	0	94	1.614
Totali	55	942	257	4.139	267	4.725	24	486	603	10.292

- *formazione tecnica integrata superiore*: è un modello di formazione vicino ai fabbisogni delle imprese e della società. Il percorso è riconosciuto in sede comunitaria, e rappresenta caratteristiche innovative in quanto è definito con la partecipazione delle parti sociali, per assicurare un raccordo tra contenuti formativi e lavoro. Gli Ifts sono rivolti alla preparazione di figure professionali di cui si evidenzia da parte delle imprese una crescente esi-

genza. Gli obiettivi specifici sono infatti quelli di favorire la rispondenza tra domanda e offerta di lavoro, attraverso una formazione direttamente raccordata ai fabbisogni delle imprese. I corsi approvati 1999/2000 sono stati 14 per n. 283 allievi. La spesa nel 2000 è stata di 1 miliardo e 500 milioni circa a carico del bilancio regionale (oltre alla quota di finanziamento statale);

Tab. 8 – Attività cofinanziata dal Fse: corsi conclusi nel 2000 (obiettivi 3 e 4)

	<i>Corsi</i>	<i>Allievi</i>		
		<i>M</i>	<i>F</i>	<i>MF</i>
<i>Formazione al lavoro</i>	362	3.432	1.849	5.281
Giovani	150	1.271	660	1.931
Soggetti a rischio di esclusione	86	1.532	251	1.783
Altri	126	629	938	1.567
<i>Formazione sul lavoro</i>	1.520	13.071	6.496	19.567
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	105	743	537	1.280
Lavoratori occupati	1.415	12.328	5.959	18.287
<i>Totale generale</i>	1.882	16.503	8.345	24.848
<i>Per area formativa del corso</i>				
Agricoltura, pesca, forestazione	29	275	73	348
Meccanica, metallurgia	98	1.903	129	2.032
Elettricità, elettronica	27	346	19	365
Chimica	5	49	8	57
Edilizia	29	285	63	348
Legno, mobili, arredamento	21	656	89	745
Trasporti	10	70	49	119
Grafica, fotografia, cartotecnica	19	127	94	221
Artigianato artistico	25	162	122	284
Industria alimentare	12	105	31	136
Industria tessile	15	121	51	172
Industria abbigliamento e pelli	17	96	92	188
Acconciatura, estetica	30	140	220	360
Turismo	27	123	206	329
Spettacolo, sport, mass-media	7	74	10	84
Credito e assicurazioni	4	35	23	58
Lavori d'ufficio ed amministrazione	87	352	743	1.095
Gestione	135	885	750	1.635
Industria alberghiera e ristorazione	27	138	195	333
Attività promozionali, pubblicità	7	41	47	88
Distribuzione commerciale	59	441	255	696
Ecologia e ambiente	55	367	282	649
Informatica	187	1.343	880	2.223
Beni culturali	5	12	46	58
Servizi socio educativi	7	67	16	83
Intersettoriale	130	1.358	699	2.057
Non classificato	808	6.932	3.153	10.085
<i>Totale</i>	1.882	16.503	8.345	24.848

- *formazione con finanziamento comunitario e statale*: ha riguardato i progetti approvati e finanziati nel 1999 a chiusura della precedente programmazione. Nel 2000 sono stati avviati oltre 2.500 corsi; hanno trovato conclusione nel corso dell'anno 1.882 azioni (l'80,7% corsi di formazione sul lavoro) che hanno coinvolto n. 24.848 utenti in prevalenza maschi (66,4%). Il termine per la realizzazione delle attività della programmazione 1994-99 è stato fissato al 28.2.2001. Nella tab. 8 sono riportati i corsi conclusi nel 2000 per gli obiettivi 3 e 4.

5. La formazione esterna per l'apprendistato

L'art. 16 della l. 196/97 ha innovato profondamente il contratto di apprendistato, estendendolo a tutti i settori produttivi e prevedendo l'obbligatorietà della formazione esterna all'azienda per gli apprendisti per una durata normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue. È stata inoltre modificata l'età dei giovani che possono essere assunti con tale contratto (portandola da 16 a 24 anni – a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 – e prevedendo per i soggetti portatori di handicap la possibilità di elevare i limiti di ulteriori due anni), ed è stata fissata la durata del contratto tra i diciotto e i quarantotto mesi (con l'eccezione per le imprese artigiane per le quali la durata massima possibile resta pari a 60 mesi).

Per i giovani in possesso di qualifica professionale o di titolo di studio post-obbligo, idonei rispetto all'attività da svolgere, è previsto un impegno formativo ridotto.

Con successivi decreti del Ministero del lavoro, elaborati con il contributo delle Regioni e delle parti sociali, sono stati successivamente definiti i contenuti delle attività di formazione esterna (dm 8.4.1998 e dm 20.5.1999), nonché le esperienze richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale (dm 28.2.2000).

Nel quadro generale della riforma introdotta con l'elevamento dell'obbligo formativo al diciottesimo anno di età, di cui all'art. 68 della l. 144/99, l'apprendistato è destinato ad assumere un ruolo ancora più importante, in quanto unica forma di inserimento dei giovani al di sotto dei diciotto anni – che non abbiano assolto l'obbligo formativo – nel mercato del lavoro.

Gli obiettivi specifici della formazione esterna sono quelli di ele-

vare il livello culturale e professionale dei giovani apprendisti al fine di favorire il loro pieno e proficuo inserimento sociale, fornire le competenze di base per un efficace inserimento nel mondo del lavoro, favorire gli eventuali passaggi nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale.

Due sono gli elementi che caratterizzano la formazione esterna per l'apprendistato: la prima è che l'apprendista ha il diritto/dovere di svolgere la formazione e la seconda è che il soggetto pubblico istituzionalmente competente (la Regione) deve organizzare l'attività formativa che dovrà essere svolta da enti accreditati.

Dal punto di vista organizzativo l'elemento innovativo è il fatto che un soggetto pubblico deve comunicare formalmente all'azienda l'offerta formativa per gli apprendisti e che questa offerta deve essere quanto più possibile coerente con i fabbisogni formativi di cui l'apprendista necessita. Questo comporta necessariamente la necessità di avere una programmazione mirata dell'offerta formativa, che tenga conto delle figure professionali esistenti, del titolo di studio dei giovani apprendisti, della loro localizzazione territoriale. È stata questa la prima difficoltà nello svolgimento delle sperimentazioni regionali, in quanto i dati sui quali si era effettuata la programmazione regionale erano in parte condizionati da un'insufficiente attendibilità delle informazioni disponibili presso gli ex uffici di collocamento, soltanto da poco passati sotto la responsabilità delle Province e divenuti i nuovi Centri per l'impiego.

Al fine di consentire alle Regioni di costituire la banca dati sugli apprendisti, per i quali programmare l'attività formativa, dm 7.10.1999 ha stabilito l'invio di un modello da parte delle imprese dei dati relativi all'apprendista e al tutore aziendale. La Regione Veneto ha disposto che tale modello fosse inviato al Centro per l'impiego, relativo alla sede del luogo del lavoro dell'apprendista ed ha previsto, al fine di semplificare gli adempimenti a carico dell'impresa, la possibilità di utilizzare un modello unificato comprensivo delle informazioni richieste nel modello C/Ass del Ministero del lavoro relativo all'assunzione dell'apprendista.

Riguardo all'obbligatorietà della formazione esterna, si deve sottolineare che le agevolazioni contributive previste dal contratto di apprendistato non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda, previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, propo-

ste *formalmente* all'impresa da parte dell'Amministrazione pubblica competente. Significa dunque che, a differenza della tipologia dei corsi di formazione tradizionali, è l'ente pubblico che deve comunicare l'offerta di formazione; le imprese che non riceveranno tale offerta per i loro apprendisti non perderanno gli sgravi contributivi, senza dovere sottostare ad alcun ulteriore adempimento (se non quello di comunicazione suddetto).

Tab. 9 – *Sperimentazione dell'apprendistato. Corsi avviati*

<i>area di intervento</i>	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vi</i>	<i>Vr</i>	<i>Totale</i>
<i>Progetto piccola media impresa</i>								
Grafici							1	1
Meccanico		1	1			2	1	5
Tessile-abbigl.-calzaturiero			1			1		2
Totale		1	2			3	2	8
<i>Progetto tessile abbigliamento</i>								
Addetto ufficio commerciale				2				2
Confezionista polivalente				1				1
Tessile-abbigl.-calzaturiero				2				2
Totale				5				5
<i>Progetto imprese artigianato</i>								
Alimentazione			1					1
Autoriparazione		1			1	1	1	4
Costruzioni edilizia ed affini	1	2	2	2	2	1		10
Estetica e acconciatura		2		1	2	2	1	8
Grafici		1						1
Impiegati				1		1		2
Installazione impianti	1	2	1	2	3	2	1	12
Legno e arredamento	1	2		2	1		3	9
Metalmeccanica	1	2	2	5	3	4	3	20
Occhialeria	3							3
Orafi						2		2
Tessile-abbigl.-calzaturiero		1	2	2	2	2	1	10
Vetro					1			1
Totale	7	13	8	15	15	15	10	83
<i>Totale</i>	<i>7</i>	<i>14</i>	<i>10</i>	<i>20</i>	<i>15</i>	<i>18</i>	<i>12</i>	<i>96</i>

Nel corso del 2000 la Regione Veneto ha effettuato, con i finanziamenti assegnati dal Ministero del lavoro, tre sperimentazioni nei settori dell'artigianato, delle piccole e medie imprese e del tessile abbigliamento, che hanno seguito le sperimentazioni avviate a livello nazionale nei settori dell'edilizia, del metalmeccanico e del turismo.

Tali sperimentazioni sono state il primo passo di un percorso che dovrà portare il nostro paese ad allinearsi agli altri paesi europei, ad esempio Germania, Francia e Gran Bretagna, dove da tempo è consolidata all'interno del contratto di apprendistato un'efficace sinergia tra la formazione e la pratica lavorativa.

I corsi programmati relativi alla sperimentazione regionale prevedevano lo svolgimento di due annualità della durata ognuna di 120 ore, ad eccezione dell'area "metalmecanico", nel quale erano previste 200 ore. Nel corso del 2000 si sono svolte le prime annualità mentre la seconde si sono svolte parte alla fine del 2000 e parte nel corso dei primi mesi del 2001.

La tab. 9 si riferisce ai corsi avviati per le venti aree di intervento previste e per provincia. Il finanziamento previsto per tale attività è complessivamente pari a circa 15,5 miliardi di lire, di cui 12,2 per il settore artigiano, e 1,5 circa ciascuno per gli altri due settori. Va tenuto presente che tali somme si riferiscono agli interventi programmati per le due annualità e che comprendono anche i rimborsi alle imprese del costo degli allievi (comprendente salario ed oneri sociali) durante l'attività formativa.

Gli allievi totali interessati ai corsi di formazione esterna, relativamente alla prima annualità, sono stati 1.356 (tab. 10). Come si può notare in alcuni casi i numeri indicati per ciascuna area di intervento e per provincia sono piuttosto bassi a causa delle difficoltà di mantenere un numero consistente di allievi all'interno dei corsi. Proprio per tale motivo la Regione ha cercato di flessibilizzare al massimo le norme di gestione, prevedendo tra l'altro la possibilità di inserire nuovi allievi in sostituzione di eventuali defezioni durante le prime sedici ore di corso ed in altri casi autorizzando l'accorpamento di diversi corsi.

Riguardo agli apprendisti che hanno partecipato ai corsi, i criteri fissati dalla Giunta regionale per determinare la priorità tra gli apprendisti da estrarre dalle banche dati per l'avviamento alle attività formative erano i seguenti:

- apprendisti assunti da almeno sei mesi;
- apprendisti senza qualifica, diploma o laurea;
- apprendisti con qualifica professionale o diploma non coerente con la qualifica da conseguire;
- apprendisti con qualifica professionale coerente o diploma coerente e laureati;

- un apprendista al massimo per ogni azienda (esclusivamente per il settore artigiano);
- distanza massima della sede dell'azienda rispetto alla sede dove si svolge la formazione: quaranta chilometri (e comunque al massimo ad un'ora di percorrenza con mezzi di trasporto pubblici).

Tab. 10 – Apprendisti partecipanti al corso per area di intervento e per provincia

<i>area di intervento</i>	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vi</i>	<i>Vr</i>	<i>Totale</i>
<i>Progetto piccola media impresa</i>								
Grafici							10	10
Meccanico		11	11			21	10	53
Tessile-abbigl.-calzaturiero			11			15		26
Totale		11	22			36	20	89
<i>Progetto tessile abbigliamento</i>								
Addetto ufficio commerciale				23				23
Confezionista polivalente				9				9
Tessile-abbigl.-calzaturiero		6	26	53	31	26	13	155
Totale		6	26	85	31	26	13	187
<i>Progetto imprese artigianato</i>								
Alimentazione			19					19
Autoriparazione		15			10	22	19	66
Costruzioni edilizia ed affini	9	27	30	21	11	17		115
Estetica e acconciatura		41		14	30	43	12	140
Grafici		17						17
Impiegati				12		24		36
Installazione impianti	4	22	17	32	29	40	9	153
Legno e arredamento	4	38		26	15		60	143
Metalmeccanica	20	34	37	71	45	67	25	299
Occhialeria	28							28
Orafi						41		41
Tessile-abbigl.-calzaturiero		1	2	2	2	2	1	10
Vetro					13			13
Totale	65	195	105	178	155	256	126	1.080
<i>Totale</i>	65	212	153	263	186	318	159	1.356

Come si può notare dalla tab. 11, elaborata con dati parziali ottenuti dai codici fiscali, la fascia di età degli apprendisti che hanno partecipato ai corsi è prevalentemente compresa tra 19 e 21 anni, seguita dalla fascia tra 16 e 18 anni e da quella tra 22 e 24. Non trascurabile appare comunque la percentuale degli apprendisti che superano i venticinque anni di età.

Tab. 11 – Apprendisti partecipanti ai corsi per classe d'età (dati parziali)

Area di intervento	16-18	19-21	22-24	>25	totale
Alimentazione	2	5	15	4	26
Autoriparazione	17	27	17	2	63
Costruzioni edilizia ed affini	22	37	25	12	96
Estetica e acconciatura	34	53	29	10	126
Grafici	1	7	7	2	17
Impiegati	1	10	16	6	33
Installazione Impianti	25	51	30	11	117
Legno e arredamento	32	35	23	14	104
Metalmecchanica	83	77	39	13	212
Occhialeria	3	4	1	1	9
Orafi	7	9	4	0	20
Tessile- abbigl.-calzaturiero	35	39	30	10	114
Vetro	2	4	3	1	10
Totale	264	358	239	86	947
Comp. %	27,9%	37,8%	25,2%	9,1%	100,0%

6. La nuova programmazione regionale per la formazione

Il particolare e favorevole momento economico che interessa la Regione del Veneto e tutto il Nord-Est certo non può non influire anche sulle politiche della formazione, destinate non solo a creare o facilitare l'occupazione ma anche (se non prevalentemente) a migliorare la professionalità dei vari attori dell'economia regionale.

Il nucleo fondamentale intorno al quale la Programmazione regionale del Fse ha in passato fondato ed intende ribadire le proprie analisi è la centralità delle risorse umane come patrimonio fondamentale per l'economia e il territorio. Un contesto sociale, economico e politico come quello del Veneto non può infatti prescindere da tale assunto, fondamento anche dello spirito di imprenditorialità, del dinamismo, della creatività. Solo partendo dal ribadire la centralità delle risorse umane è possibile implementare il modello del "territorio che apprende" come proposta trasversale ed operativa di lettura ed applicazione della nuova Programmazione comunitaria.

L'obiettivo dello sviluppo di una società della conoscenza (su cui tanto insistono da anni i vari documenti comunitari) collega interattivamente le dinamiche sociali e territoriali con l'azione degli attori in esse coinvolti, in un approccio *bottom up* che solo può fondare e mantenere un processo di riduzione delle disparità e di sviluppo sostenibile.

Si ritiene infatti che la ricaduta positiva di queste sul sistema del lavoro, dell'occupazione e dell'istruzione volta ad evitare l'insorgere di situazioni di squilibrio, non sia soltanto la conseguenza di una mera allocazione territoriale di interventi mirati a certe fasce di utenza, ma contribuisca a far crescere e maturare un nuovo sistema culturale di approccio al lavoro. Il modello del "territorio che apprende" risulta essere pertanto il nucleo attorno al quale costruire un sistema di interventi non legato soltanto a fattori quantitativi bensì alla determinazione di dinamiche qualitative.

7. Linee strategiche per la nuova programmazione regionale 2000/2003

Le linee strategiche individuate per la nuova programmazione regionale a conclusione del precedente periodo di programmazione (1998-2000) assumono come riferimento prioritario per il triennio 2000/2003 gli obiettivi e le linee guida contenute nel Programma operativo regionale Fse obiettivo 3 2000/2006 definito nel corso del 2000:

- riorientare l'offerta formativa in funzione della domanda, anche attraverso la sperimentazione di nuove forme di contribuzione ai beneficiari finali degli interventi (borse di formazione, voucher ...);
- ampliare ed innovare l'offerta formativa regionale per anticipare e/o rispondere alla nuova domanda sociale ed economica, con particolare riferimento alla formazione superiore integrata e alla formazione continua, garantendo adeguate azioni di sostegno ai processi di innovazione sia metodologica che contenutistica;
- mettere a regime il nuovo obbligo formativo, nella prospettiva del sistema formativo integrato;
- progettare ed avviare un sistema regionale di certificazione delle competenze, secondo quanto previsto dalla l. 196/97 (art.17), coinvolgendo gli attori del sistema formativo, le imprese e le parti sociali;
- mettere a regime il sistema di formazione esterna per l'apprendistato;
- completare il processo di adeguamento strutturale ed organizzativo del sistema di formazione professionale anche in vista dei nuovi dispositivi di accreditamento e di qualità, per un pieno inserimento nel concerto dei Paesi e delle regioni europee più avanzate;

- sviluppare il sistema e gli interventi nel settore dell'orientamento, ampliando e consolidando attività già intraprese e promuovendo nuovi ambiti di azione;
- consolidare e sviluppare il sistema di osservazione e ricerca sul mercato del lavoro e sull'evoluzione dei fabbisogni formativi, integrando i sistemi di rilevazione ed elaborazione pubblici e privati.

8. La nuova programmazione comunitaria per il periodo 2000-2006

8.1 La programmazione a livello nazionale

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. 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.

A partire dal gennaio 2000 si è avviata la fase del negoziato europeo riguardante la stesura del documento di programmazione generale riferito all'obiettivo 3 per le Regioni del Centro-Nord e, sulla base dell'evoluzione di questo, la definizione delle linee del Programma operativo regionale.

La strategia nazionale, elaborata in risposta alle citate problematiche, 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 ed il mercato del lavoro, articolata su interventi pluriennali.

Ciò ha portato ad individuare cinque obiettivi globali, definiti nel Quadro comunitario di sostegno nazionale Fse per il periodo 2000-2006, che nel Programma operativo regionale elaborato per l'obiettivo 3 sono così tradotti a livello regionale:

- contribuire all'occupabilità dei soggetti in età lavorativa;
- promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone esposte al rischio di esclusione sociale;
- sviluppare un'offerta di istruzione, formazione professionale e orientamento che consenta lo sviluppo di percorsi di apprendimento per tutto l'arco della vita favorendo anche l'adeguamento e l'integrazione tra i sistemi della formazione, istruzione e lavoro;
- sostenere le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro, promuovere la competitività e favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità;
- migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro.

A questi se ne aggiunge un sesto, finalizzato a migliorare i sistemi di monitoraggio, valutazione e pubblicità.

8.2 La programmazione a livello regionale

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 (Bur del 26.9.00), si è proposto di interpretare e tradurre operativamente per il Veneto le direttrici fondamentali della formazione e dell'occupazione, agendo quindi sulla leva dei servizi alle persone e alle imprese, con l'intento di rispondere alle attese del sistema socio-economico regionale e ribadendo la centralità delle risorse umane come patrimonio indispensabile per l'economia ed il territorio.

Esso 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 dello svantaggio e alle 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 nel 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 ai quali è connesso l’intervento del Fondo sociale europeo (Reg. n. 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 collegano con gli obiettivi specifici previsti nel Qcs nazionale.

<i>Asse A</i>	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.
<i>Asse B</i>	Promozione di pari opportunità per tutti nell’accesso al mercato del lavoro, con particolare riguardo ai soggetti esposti al rischio di esclusione sociale.
<i>Asse C</i>	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.

<i>Asse D</i>	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.
<i>Asse E</i>	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.
<i>Asse F</i>	Assistenza tecnica

La strategia regionale sviluppata nel Por intende collegare fattivamente le necessità del contesto economico e sociale del Veneto con gli orientamenti della Strategia europea per l'occupazione nell'ambito anche dell'attenzione da prestarsi ai Piani annuali per l'occupazione definiti a livello nazionale.

La struttura del Por può dunque essere ricondotta, nella sua articolazione, alle guidelines europee.

L'Asse A nella sua globalità fa riferimento alla generale valorizzazione delle misure attive volte a facilitare l'inserimento professionale. In modo particolare questo obiettivo viene perseguito attraverso l'attivazione dei nuovi servizi per l'impiego, che dovrebbero proporre un'attività capillare e personalizzata di sostegno alle persone. Verranno inoltre attivate misure finalizzate ad offrire ad ogni giovane e ad ogni adulto, rispettivamente con meno di sei e di dodici mesi di disoccupazione, concrete opportunità di inserimento professionale attraverso la partecipazione a percorsi formativi di tipo preventivo. Si terrà altresì conto della situazione dei disoccupati di lunga durata, ovvero delle persone giovani e adulte con (rispettivamente) più di sei e dodici mesi di disoccupazione.

L'Asse B si riferisce all'inserimento nel mercato del lavoro dei gruppi svantaggiati, con una valenza sociale ed economica certo più ampia che in passato.

L'Asse C svilupperà le relazioni:

- a. per lo sviluppo di una politica sistemica nel campo della formazione e dell'istruzione;
- b. per le politiche in favore dei giovani disoccupati, dei drop-out, della formazione nei campi delle nuove tecnologie e della comunicazione.

L'Asse D è riconducibile globalmente al prolungamento della vita attiva, allo sviluppo di una manodopera qualificata e adattabile, al potenziamento dell'economia sociale a livello locale, alla rivisitazione e modernizzazione dell'organizzazione del lavoro.

L'Asse E interviene in favore dell'occupabilità delle donne e la conciliabilità del lavoro con la vita familiare.

Tutti gli Assi avranno inoltre come riferimento la riduzione delle situazioni di svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro.

8.3 L'avanzamento procedurale e fisico del Programma operativo regionale

In funzione dell'esigenza di avviare al più presto la fase operativa della nuova programmazione Fse 2000/2006, al fine di garantire un proficuo e rapido utilizzo dei finanziamenti comunitari, con dgr n. 2619 del 4.8.2000 è stata approvata la "Direttiva su contesti e modalità di presentazione di progetti a valere sul Fondo sociale europeo in attuazione delle disposizioni dei regolamenti Ce n. 1260 del 21.6.1999 e n. 1784 del 12.7.1999". Tale direttiva ha definito il bando ed i termini per la presentazione dei progetti da cofinanziare con le risorse Fse sulle misure e azioni per le quali si è ritenuto potessero sussistere le condizioni operative per procedere all'acquisizione dei progetti.

Alla scadenza del bando, in data 9.10.2000, sono stati presentati circa 10mila progetti a valere sulle varie misure.

Data la valenza delle risposte del territorio al bando Fse la Regione ha ritenuto di suddividere l'analisi dei progetti per fasi, iniziando l'istruttoria dalle misure che consentivano di avviare in modo particolarmente efficace – sia a livello qualitativo che quantitativo – il Por.

La Giunta regionale ha così provveduto a finanziare i progetti presentati su talune misure, nei limiti delle poste contributive disponibili per gli esercizi 2000 e 2001 (secondo quanto definito nelle tabelle finanziarie del Complemento di programmazione). Ciò in ragione del conseguimento degli obiettivi generali nei termini temporali previsti dal Programma.

Le azioni approvate (tab. 12) rientrano nell'ambito delle seguenti misure:

<i>Misura A1</i> –	Organizzazione dei nuovi servizi per l'impiego
<i>Misura A2</i> –	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani e adulti nella logica dell'approccio preventivo
<i>Misura A3</i> –	Inserimento e reinserimento nel mercato del lavoro di uomini e donne fuori dal mercato stesso da più di sei o dodici mesi
<i>Misura C3</i> –	Formazione post-secondaria
<i>Misura F2</i> –	Assistenza tecnica, informazione e pubblicità.

La strategia regionale ha inoltre considerato i tre campi di intervento trasversale come elementi di indirizzo attorno ai quali costruire un sistema legato a dinamiche qualitative:

- lo sviluppo locale;
- la società dell'informazione;
- le pari opportunità.

Le azioni pertanto si integreranno con le tematiche trasversali previste dal Reg. Ce 1784/99 Fse, ovvero:

- iniziative locali: raccordandosi attivamente con gli attori pubblici e privati dello sviluppo locale, per giungere ad un impatto realmente diffuso sul territorio, soprattutto tramite la creazione e/o il consolidamento di partenariati locali;
- società dell'informazione: con ampio risalto in senso trasversale su tutti gli interventi, sia assicurando le condizioni migliori di accesso e fruizione alle nuove tecnologie dell'informazione, sia diffondendo l'innovazione tecnologica nei servizi rivolti alle utenze e agli operatori;
- pari opportunità: con particolare rilievo alle tematiche, sia a livello informativo che operativo, per garantire una sempre più ampia presenza delle donne nei contesti operativi selezionati, con l'obiettivo di stimolare il sistema sociale e produttivo ad interfacciarsi operativamente con le professionalità al femminile.

Tab. 12 – Stato di avanzamento Por 2000-2006

<i>Misure</i>	<i>Progetti presentati</i>	<i>Progetti ammissibili</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati al 31.3.2001</i>
A1	8	8	8	0
A2	716	528	528	188
A3	101	61	61	6
C3	787	557	487	54
Totale	1.612	1.154	1.084	248

(segue)

Tab. 12 – Stato di avanzamento Por 2000-2006

MISURA A1	Progetti approvati	Progetti avviati		
Macro tipologia d'azione				
Aiuti alle persone	-	-		
Assistenza a strutture e sistemi	8	8		
Misure di accompagnamento	-	-		
Totale	8	8		
Provincia				
Belluno	1	-		
Padova	1	-		
Rovigo	1	-		
Treviso	1	-		
Venezia	2	-		
Verona	1	-		
Vicenza	1	-		
Totale	8	-		
MISURA A2	Progetti approvati	Progetti avviati	Destinatari approvati	Destinatari avviati con azioni form.
Macro tipologia d'azione				
Aiuti alle persone	528	188	7.204	2.716
Assistenza a strutture e sistemi	-	-	-	-
Misure di accompagnamento	-	-	-	-
Totale	528	188	7.204	2.716
Settore di attività formativa (codice Orfeo)				
Agricoltura, pesca, forestazione	7	5	101	58
Meccanica, metallurgia	94	44	1.444	764
Elettricità, elettronica	59	40	1.011	741
Chimica	3	1	38	16
Edilizia	15	6	194	88
Legno, mobili, arredamento	7	1	90	19
Trasporti	6	2	72	24
Grafica, fotografia, cartotecnica	34	18	457	275
Artigianato artistico	9	4	96	46
Industria alimentare	12	3	134	-
Industria tessile	2	-	22	-
Industria abbigliamento e pelli	13	3	146	10
Acconciatura, estetica	3	-	36	-
Turismo	12	1	154	10
Spettacolo, sport, mass-media	4	1	51	-
Credito e assicurazioni	2	-	26	-
Lavori d'uff. ed amministrazione	37	19	506	260
Gestione	38	4	493	12
Ind. alberghiera e ristorazione	19	10	262	151
Att. Promozionali, pubblicità	6	2	79	12
Distribuzione commerciale	21	7	268	106

(segue)

(segue)

Tab. 12 – Stato di avanzamento Por 2000-2006

<i>MISURA A2</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati</i>	<i>Destinatari approvati</i>	<i>Destinatari avviati con azioni form.</i>
Ecologia e ambiente	4	-	48	-
Informatica	77	7	956	38
Beni culturali	2	-	29	-
Servizi socio educativi	2	-	24	-
Intersettoriale	40	10	467	86
Totale	528	188	7.204	2.716
<i>Provincia</i>				
Belluno	17	10	252	173
Padova	120	34	1.545	425
Rovigo	20	6	240	38
Treviso	84	31	1.143	490
Venezia	99	28	1.346	417
Verona	96	47	1.381	673
Vicenza	92	32	1.297	500
Totale	528	188	7.204	2.716
<i>MISURA A3</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati</i>	<i>Destinatari approvati</i>	<i>Destinatari avviati con azioni form.</i>
<i>Macro tipologia d'azione</i>				
Aiuti alle persone	61	6	719	12
Assistenza a strutture e sistemi	-	-	-	-
Misure di accompagnamento	-	-	-	-
Totale	61	6	719	12
<i>Settore di attività formativa (codice Orfeo)</i>				
Agricoltura, pesca, forestazione	2	-	24	-
Meccanica, metallurgia	6	-	72	-
Elettricità, elettronica	2	-	24	-
Chimica	-	-	-	-
Edilizia	3	-	32	-
Legno, mobili, arredamento	-	-	-	-
Trasporti	-	-	-	-
Grafica, fotografia, cartotecnica	2	-	24	-
Artigianato artistico	4	1	46	-
Industria alimentare	2	-	24	-
Industria tessile	2	-	20	-
Industria abbigliamento e pelli	-	-	-	-
Acconciatura, estetica	-	-	-	-
Turismo	6	1	70	-
Spettacolo, sport, mass-media	2	-	27	-
Credito e assicurazioni	-	-	-	-
Lavori d'uff. e amministrazione	2	-	24	-
Gestione	5	1	64	-
Ind. alberghiera e ristorazione	1	-	10	-
Att. Promozionali, pubblicità	-	-	-	-
Distribuzione commerciale	5	-	54	-

(segue)

Tab. 12 – Stato di avanzamento Por 2000-2006

<i>MISURA A3</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati</i>	<i>Destinatari approvati</i>	<i>Destinatari avviati con azioni form.</i>
Ecologia e ambiente	-	-	-	-
Informatica	7	-	88	-
Beni culturali	1	-	10	-
Servizi socio educativi	2	1	24	-
Intersettoriale	7	2	82	12
Totale	61	6	719	12
<i>Provincia</i>				
Belluno	1	-	10	-
Padova	27	3	320	12
Rovigo	7	-	82	-
Treviso	5	-	58	-
Venezia	7	-	85	-
Verona	7	2	78	-
Vicenza	7	1	86	-
Totale	61	6	719	12
<i>MISURA C3</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati</i>	<i>Destinatari approvati</i>	<i>Destinatari avviati con azioni form.</i>
<i>Macro tipologia d'azione</i>				
Aiuti alle persone	487	54	5.717	617
Assistenza a strutture e sistemi	-	-	-	-
Misure di accompagnamento	-	-	-	-
Totale	487	54	5.717	617
<i>Settore di attività formativa (codice Orfeo)</i>				
Agricoltura, pesca, forestazione	3	-	34	-
Meccanica, metallurgia	50	-	603	-
Elettricità, elettronica	5	-	54	-
Chimica	-	-	-	-
Edilizia	24	-	252	-
Legno, mobili, arredamento	4	-	42	-
Trasporti	4	-	46	-
Grafica, fotografia, cartotecnica	11	1	122	10
Artigianato artistico	10	-	102	-
Industria alimentare	3	1	34	12
Industria tessile	2	-	29	-
Industria abbigliamento e pelli	3	1	36	12
Acconciatura, estetica	-	-	-	-
Turismo	23	1	261	12
Spettacolo, sport, mass-media	1	-	10	-
Credito e assicurazioni	11	-	132	-
Lavori d'uff. ed amministrazione	30	4	359	46
Gestione	52	9	655	110
Ind. alberghiera e ristorazione	8	1	84	12
Att. promozionali, pubblicità	2	-	22	-

(segue)

Tab. 12 – Stato di avanzamento Por 2000-2006

<i>MISURA C3</i>	<i>Progetti approvati</i>	<i>Progetti avviati</i>	<i>Destinatari approvati</i>	<i>Destinatari avviati con azioni form.</i>
Distribuzione commerciale	18	2	208	20
Ecologia e ambiente	15	1	184	14
Informatica	124	26	1.460	301
Beni culturali	9	1	107	-
Servizi socio educativi	5	-	56	-
Intersettoriale	70	6	825	68
Totale	487	54	5.717	617
<i>Provincia</i>				
Belluno	13	-	150	-
Padova	163	20	1.940	236
Rovigo	23	5	280	58
Treviso	77	8	870	86
Venezia	90	7	1.077	86
Verona	58	6	661	66
Vicenza	63	8	739	85
Totale	487	54	5.717	617

Parte terza

Approfondimenti

La formazione per il nuovo apprendistato nel comparto dell'artigianato veneto: primi risultati e prospettive

di Walter Cusinato, Dario Nicoli e Arduino Salatin

1. Presentazione della sperimentazione

In seguito al Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, stipulato tra Governo e Parti sociali, che aveva delineato i criteri essenziali per la riforma dell'apprendistato, si è avviato un processo di modernizzazione per il rilancio dell'apprendistato, in riferimento alle linee guida previste dalla l. 196 del 19 luglio 1997 in materia di promozione dell'occupazione.

L'apprendistato viene riconosciuto come importante *strumento di formazione professionale on the job*, e costituisce uno dei canali privilegiati di collegamento tra la scuola e il lavoro.

Caratteristica fondamentale del nuovo apprendistato è la configurazione trilaterale del rapporto che vede impegnati insieme il *giovane*, l'*impresa* e la *struttura formativa*. In questa geometria, si evince, da una parte la valorizzazione del lavoratore nell'impresa, la quale rappresenta il luogo di formazione più idoneo a soddisfare le peculiari esigenze di ogni singola azienda, dall'altra, la valorizzazione dell'azienda come agenzia formativa, che può spingere a cambiare l'intero sistema di formazione professionale in una prospettiva finalizzata al mercato del lavoro.

In primo piano, quindi, la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto anche all'esterno dell'azienda prevedendo momenti di formazione teorica presso gli istituti di formazione professionale (anch'essi oggetto di riforma); l'ampliamento dei settori in cui è applicabile (anche in relazione al titolo di studio, ai profili professionali, ecc.); l'articolazione di un sistema formativo flessibile e integrato che favorisca l'alternanza tra formazione interna all'azienda (*on the job*) e formazione esterna (*off the job*) usufruendo anche

degli incentivi messi a disposizione degli Stati membri da parte dell'Unione europea.

Il Ministro del lavoro ha previsto la possibilità di avviare una fase di sperimentazioni della formazione, o meglio di progetti sperimentali definiti sulla base degli accordi collettivi stipulati tra le maggiori sigle sindacali, con l'obiettivo di individuare modelli formativi riproducibili in vista della messa a regime delle attività del sistema formativo, avvalendosi a tale fine dei finanziamenti messi a disposizione dall'Unione europea.

1.1 Le attività formative

In questo contributo viene presentata la sperimentazione condotta nel settore artigianale del Veneto. Si tratta di interventi formativi organici, rivolti a giovani occupati, assunti con contratto di apprendistato dalle imprese artigiane del Veneto nei settori produttivi, nelle professionalità e nelle aree individuate dall'accordo.

La Regione Veneto, come altre regioni italiane che hanno partecipato alla fase di sperimentazione dell'apprendistato, nel programmare l'offerta formativa, ha selezionato e coinvolto un campione di imprese artigiane collocate nel territorio regionale e rientranti nei settori di attività individuati nell'Accordo interconfederale-intercategoriale del 28 settembre 1998 siglato tra Confartigianato - Cna - Clai da una parte e Cgil-Cisl-Uil dall'altra. Con decreto del 30 settembre 1998, il Ministero del lavoro ha definito la ripartizione sul territorio nazionale del numero di corsi da realizzare e la relativa ripartizione delle risorse. Per la Regione Veneto sono stati individuati 85 corsi di formazione rivolti a giovani apprendisti, con una stima di 1.700 potenziali allievi.

Per la realizzazione della fase di sperimentazione, la Regione Veneto ha incaricato i Cpi (Centri per l'impiego, ex collocamento) e le Direzioni provinciali del lavoro di selezionare le aziende e i relativi apprendisti, che avrebbero dovuto partecipare ai corsi, sulla base dei seguenti criteri:

- apprendisti assunti da almeno 6 mesi dalla data di approvazione della deliberazione n. 3582 del 19/10/99;
- priorità agli apprendisti che non erano già in possesso di un titolo di studio o professionale coerente con la qualifica in via di acquisizione;

- un apprendista al massimo per ogni azienda (esclusivamente per il settore artigiano);
- la sede dell'azienda in cui l'apprendista è assunto, doveva distare al massimo 40 chilometri dalle sedi dove si teneva il corso di formazione e comunque al massimo ad un'ora di tempo di percorrenza con mezzi di trasporto pubblici.

I Cpi, in base alla sede dei corsi, hanno selezionato gli apprendisti (con indicazione del nome e dell'indirizzo della sede aziendale) secondo i criteri suddetti e li hanno forniti alle rispettive Direzioni provinciali del lavoro che hanno provveduto alla stesura di un definitivo elenco, su base provinciale, degli apprendisti selezionati.

La Regione Veneto, quindi, avvalendosi dei competenti Cpi, ha provveduto a notificare all'impresa artigiana ed a ciascun apprendista dipendente della medesima azienda l'obbligo dell'iscrizione e della partecipazione ad attività formativa esterna all'azienda, in osservanza della l. 196/97.

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale dei corsi per settore, la Regione Veneto ha elaborato la seguente tabella riepilogativa:

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Totale</i>
Alimentazione			1					1
Autoriparazione		1			1	1	1	4
Ceramica								0
Costruzioni edilizia ed affini	1	2	2	2	2		1	10
Estetica ed acconciatura		2		1	2	1	2	8
Grafici		1						1
Impiegati				1			1	2
Installazione di impianti	1	2	1	2	3	1	2	12
Lapidei								0
Legno e arredamento	1	2		2	1	3		9
Metalmeccanica	1	2	2	5	3	3	4	20
Occhialeria	3							3
Odontotecnici								0
Orafi							2	2
Panificazione								0
Tessile-abbigl.-calzaturiero (T.A.C)		3	2	2	2	1	2	12
Trasporto								0
Vetro					1			1
Totale	7	15	8	15	15	10	15	85

Il 29/7/1999 è stata sottoscritta la costituzione dell'A.T.I. F.A.A.V. – Associazione temporanea d'impresa per la formazione apprendisti dell'artigianato veneto (d'ora in poi Ati-Faav) – composta dagli enti Ficiap, IvI, Ecipa, Cnos-Fap Veneto, Enaip Veneto, Iniapa, Ial Veneto, Ag-Form, Enfap Veneto, Ciofs, Cif, Upa Servizi s.r.l., Con-ser s.r.l., Ser-Tre s.r.l., espressione delle associazioni di categorie dell'artigianato veneto Frav, Cna, Casa, delle organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil, e dell'associazione di enti di formazione professionale denominata "Forma Veneto", successivamente formalizzata con atto notarile il 2.12.1999.

L'Istituto Veneto per il lavoro è stato designato "capogruppo" dell'associazione Ati-Faav, e la sede operativa dell'associazione è stata designata presso l'Ebav – (Ente bilaterale artigianato Veneto), ed in veste di ente capofila terrà i rapporti con la Regione Veneto, specificatamente agli aspetti organizzativi e amministrativi.

In data 5/8/1999 l'Ati-Faav ha presentato alla Regione Veneto un Progetto generale di intervento sulla sperimentazione dell'apprendistato, ed il 19.10.1999 la Regione Veneto, con deliberazione n. 3582 ha approvato ed assegnato il Progetto generale degli 85 corsi di formazione ad Ati-Faav.

I vari soggetti componenti l'Ati-Faav si sono organizzati in modo da poter adempiere a quanto previsto dai progetti, approvati dalla Regione Veneto, e relativi accordi societari.

1.2 Obiettivi della fase di sperimentazione

Data la complessità prevista nella realizzazione del progetto formativo del comparto artigiano veneto, per molteplici fattori tra i quali l'elevato numero di aziende e di allievi, si è ritenuto innanzitutto di offrire sul territorio regionale il più alto numero di corsi di formazione, con la massima attenzione rivolta ad una proposta formativa coerente con le qualifiche che gli apprendisti avrebbero ottenuto al termine del contratto.

Il progetto si proponeva infatti di rispondere ai bisogni di crescita professionale dei giovani apprendisti ed alle esigenze organizzative e qualitative delle imprese artigiane che operano nel nostro territorio. Nonostante la definizione degli obiettivi formativi delle molteplici figure professionali che operano all'interno del comparto artigiano

fosse risultata assai articolata, sono stati individuati alcuni elementi di base comuni alle diverse attività lavorative, e precisamente l'esigenza di:

- una maggiore cultura di base, quale fattore primario per l'apprendimento e lo sviluppo del sapere professionale;
- una conoscenza generale dell'organizzazione del lavoro peculiare dell'impresa artigiana;
- polivalenza dell'operatore rispetto al ciclo produttivo;
- una maggiore propensione all'aggiornamento;
- lo sviluppo di una cultura d'impresa.

Questi elementi di base hanno costituito i punti di riferimento nell'elaborazione degli obiettivi formativi di ciascuna area professionale.

Gli obiettivi principali hanno riguardato l'impegno a favorire:

- il collegamento dell'attività di formazione con l'esperienza di lavoro;
- lo sviluppo degli aspetti correlati alla competenza contestuale degli apprendisti, per formare i giovani lavoratori a risolvere i problemi e prendere decisioni in relazione ai compiti di lavoro che svolgono;
- l'ampliamento della sfera delle relazioni degli apprendisti all'ambito sociale, a quello dell'impresa, e a quello tecnico-professionale.

I percorsi formativi, pertanto, si sono articolati su tre aree di contenuto:

- a. *Area contenuti di introduzione (I) e presentazione dell'intervento formativo, di individuazione delle motivazioni e di analisi e bilancio delle competenze.*
- b. *Area delle competenze trasversali (T), quali informazioni di carattere generale e trasversale, comuni cioè a tutte le qualifiche.*
 - Competenze relazionali
 - Organizzazione ed economia
 - Disciplina del rapporto di lavoro
 - Sicurezza sul lavoro
- c. *Area delle competenze tecnico-professionali (TP).*

I contenuti dell'area tecnico-professionale attengono al sapere ed alle tecniche legate ai processi lavorativi a cui si riferisce ciascuna specifica figura professionale.

Tale proposta formativa è stata pensata entro un disegno di sistema, perseguito con il coinvolgimento diretto di enti od associazioni che operano nell'ambito della formazione professionale, di diversa emanazione, che per la prima volta hanno dato vita ad una vasta rete di collaborazioni nel territorio e con le imprese, per il raggiungimento e la condivisione di un obiettivo comune.

Risulta pertanto importante riconoscere ai soci dell'Ati-Faav la perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi sia formativi che organizzativi dell'intero progetto.

L'aggregazione in Ati-Faav degli enti coinvolti nella fase di sperimentazione dell'apprendistato testimonia come in questo periodo l'orientamento preponderante sia quello della creazione e sviluppo di un sistema globale della gestione dell'attività formativa.

In questa ottica, il coordinamento organizzativo territoriale e la gestione dell'attività formativa è stata assegnata e gestita dagli enti di emanazione delle associazioni imprenditoriali, indipendentemente dalle sedi di svolgimento dei corsi, come pure il rapporto con l'impresa e l'allievo¹.

Ati-Faav ha valutato di non coinvolgere in questa prima fase di sperimentazione i tutor aziendali, per poter investire al meglio le risorse a disposizione per operare in un arco di tempo molto ridotto².

Le associazioni imprenditoriali, invece, hanno ricevuto l'incarico di designare i tutor didattici, che in alcuni casi sono stati affiancati, nello svolgimento del loro incarico, da tutor con conoscenze e competenze tecniche specifiche rispetto ai particolari profili professionali degli apprendisti.

Per i tutor didattici, è stato programmato un percorso formativo-

1. Per meglio rispondere alla complessità organizzativa è risultato necessario individuare per ciascun ente attuatore un referente per ciascuna provincia che avrebbe dovuto ricoprire il ruolo di coordinatore delle attività formative, per la gestione degli aspetti organizzativi. Per quanto riguarda la struttura dell'Ati-Faav è stata prevista la costituzione di un "Comitato di gestione" composto dai rappresentanti degli Enti soci, con il compito di seguire la gestione complessiva del progetto, e formulare le direttive generali per la realizzazione degli interventi formativi. Per la gestione delle azioni formative, il Comitato di gestione ha istituito un "Comitato tecnico operativo", composto da responsabili della formazione in rappresentanza dei vari enti, a cui ha assegnato il compito di elaborare un Piano complessivo dell'organizzazione e per il coordinamento delle azioni formative, ed una ripartizione operativa delle attività generali.

2. Due annualità corsuali per un totale di 240 ore di formazione ad allievo, in un solo anno solare.

informativo³, con l'obiettivo di offrire un supporto tecnico in itinere ai tutor, ed un generale monitoraggio delle attività formative.

1.3 I dati relativi alla fase di sperimentazione

Le attività corsuali della fase di sperimentazione dell'apprendistato nell'artigianato veneto hanno avuto inizio a partire dal mese di marzo 2000, e si sono concluse nella loro totalità nel mese di febbraio 2001.

La Regione Veneto, in presenza di un numero adeguato di nominativi di apprendisti per ciascun settore di appartenenza e sede provinciale, ha provveduto a selezionare le aziende, ed ad inviare ad esse formale comunicazione di partecipazione all'attività formativa del dipendente apprendista individuato.

La disponibilità numerica sul territorio ha consentito di avviare 82 corsi sugli 85 previsti da bando.

I corsi che non sono stati avviati riguardano il settore impianti elettrici, relativamente ad un corso che avrebbe dovuto svolgersi in Chioggia (Ve), e calzaturiero, in riferimento a due corsi che avrebbero dovuto svolgersi in Padova.

La fase di sperimentazione prevedeva lo svolgimento di due annualità corsuali, ciascuna di 120 ore di formazione d'aula, che si sono dovute necessariamente realizzare nell'arco di tempo di un singolo anno circa. Nella realizzazione dell'attività corsuale della prima annualità, sono stati avviati 82 corsi, dei quali 6 sono stati sospesi per mancanza del numero minimo di allievi.

Per quanto riguarda, invece, il calendario delle lezioni, dopo aver valutato l'ipotesi di definire un modello generale di riferimento, di difficile realizzazione considerando le esigenze delle aziende, dei loro settori di appartenenza, degli aspetti organizzativi e didattici della formazione, si è giunti alla consapevolezza di poter solamente dare delle indicazioni didattico-organizzative generali per la definizione dei calendari, che sono stati elaborati comunque tra i vari soggetti locali coinvolti.

Le attività corsuali, terminate entro il 28 febbraio 2001, hanno previsto una frequenza giornaliera di 8 ore con pausa pranzo di

3. Il percorso formativo si è esaurito in due incontri avvenuti nei mesi di aprile e settembre 2000, con la supervisione di un formatore esperto in processi formativi.

un'ora. Il calendario, nella maggior parte dei casi, è stato strutturato in settimane complete di formazione in aula, per cinque giorni alla settimana, distanziati tra loro nel tempo, oppure si è optato per percorsi realizzati nell'arco di due o tre giornate di formazione a settimana, con alternanza dei moduli trasversali e tecnico-professionali.

Al completamento dell'attività corsuale del primo anno, è stata avviata, con soluzione di continuità temporale, l'attività prevista dal secondo anno.

Di seguito riportiamo i dati relativi ai 76 corsi per apprendisti avviati e conclusi nella prima annualità, per un ammontare totale di 9120 ore di formazione, escluse le ore di formazione dei corsi sospesi, suddivisi per provincia e per settore.

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Totale</i>
Alimentazione			1					1
Autoriparazione		1			1	1	1	4
Costruzioni edilizia ed affini	1	2	2	2	0		1	8
Estetica ed acconciatura		2		1	2	1	2	8
Grafici		1						1
Impiegati				1			1	2
Installazione di impianti	0	1	1	2	2	1	2	9
Legno e arredamento	0	2		2	1	3		9
Metalmeccanica	1	2	2	5	3	3	4	20
Occhialeria	2							1
Orafi							2	2
Tessile-abbigl.-calzaturiero (T.A.C)		1	2	2	2	1	2	10
Vetro					1			1
Totale	4	12	8	15	12	10	15	76

Per quanto riguarda i corsi di formazione realizzati nella seconda annualità, sono stati avviati 76 corsi di formazione, e di questi 2 corsi sono stati sospesi a causa di mancanza del numero minimo di allievi, mentre i rimanenti 74 corsi sono stati regolarmente conclusi per un ammontare totale di 8.880 ore, escluse le ore di formazione dei corsi sospesi.

1.4 La complessità organizzativa

Per cogliere al meglio il valore della sperimentazione attuata in questo primo anno di attività e degli esiti del monitoraggio, è neces-

sario ricordare la particolarità delle condizioni organizzative che si sono dovute affrontare in questa prima fase di intervento straordinario che si è svolto per certi versi in una condizione di indubbia emergenza.

La realizzazione della fase di sperimentazione dell'apprendistato nell'artigianato veneto è stata infatti caratterizzata, oltre che da un notevole impegno di sinergie, risorse umane, sedi ed attrezzature corsuali, anche da una notevole complessità nell'attuazione del progetto, amplificata da fattori "esterni", spesso concomitanti, che hanno prodotto un'oggettiva condizione di incertezza sui tempi di assestamento, rendendola una sperimentazione ad adeguamento ed adattamento graduale durante tutto il percorso.

Occorre ricordare infatti che questa esperienza ha rappresentato la prima iniziativa con formula e ampiezza di questo genere per il Veneto.

Il carattere sperimentale di questo progetto ha consentito indubbiamente di far emergere ed individuare una serie di fattori di criticità riferiti alle variabili di programmazione e di organizzazione degli interventi.

Le criticità che sono state rilevate sul piano organizzativo hanno riguardato in primis la non corrispondenza dei dati delle aziende coinvolte, riguardo gli indirizzi delle sedi, il settore produttivo di appartenenza.

Altra fonte di criticità ha riguardato le difformità di dati relativi alla selezione degli apprendisti in quanto:

- non rientravano nella normativa poiché avevano stipulato un contratto di apprendistato con data di inizio antecedente al 19.07.98;
- erano in possesso di qualifiche o diplomi, o attestati di frequenza inerenti al settore di appartenenza dell'azienda, che per questa fase di sperimentazione non vengono esclusi, ma solo subordinati a coloro che non sono in possesso di titolo di studio coerente all'attività svolta;
- sono stati indicati due o più nominativi di apprendisti all'interno di un'unica azienda, sebbene la delibera regionale ha stabilito che debbano partecipare al massimo un dipendente per azienda;
- sono stati individuati due o più apprendisti con medesima qualifica all'interno della medesima azienda ed iscritti a corsi diversi;
- l'apprendista indicato non era più in forza all'azienda in quanto risultava dimesso, o licenziato;

- l'apprendista indicato, pur essendo in forza all'azienda, è risultato al momento della convocazione o successivamente in malattia, in maternità o in servizio militare;
- l'apprendista era assunto con diversa tipologia contrattuale (ad esempio cfl), o con contratto part-time.

Pertanto, i dati non sempre corrispondenti od aggiornati, l'arco temporale intercorso tra invio della richiesta di partecipazione e la reale partecipazione dei soggetti alla prima fase formativa ed i continui cambiamenti di status degli apprendisti, hanno significativamente condizionato l'organizzazione e la gestione delle attività corsuali.

A queste si sono aggiunte, difficoltà oggettive di trasferimento per il raggiungimento del luogo indicato come sede del corso, soprattutto per apprendisti minorenni, o per apprendisti che lavorano in particolari aree disagiate per quanto riguarda le infrastrutture dei trasporti pubblici.

Una situazione molto comune è stata la denuncia, da parte della maggior parte dei titolari di impresa, dei gravi problemi di gestione dell'attività lavorativa a causa dell'assenza dell'apprendista in azienda, soprattutto per le imprese con un unico dipendente, e per giunta apprendista.

Tutto ciò ha determinato forti ritardi di partenza dell'attività e impossibilità di recupero di attività formative per coloro che sono stati inseriti in tempi successivi alla data di avvio del corso.

Il ritardo nell'avvio delle attività formative e le molteplici difficoltà incontrate, hanno reso necessario chiedere un sostanziale superamento della data indicata come conclusione dell'attività (prevista per il 31/12/2000), che è stata formalmente posticipata dalla Regione Veneto, al 31 marzo 2001.

1.5 Modalità gestionale e di monitoraggio

Il modello gestionale della sperimentazione ha contribuito notevolmente al suo successo. In particolare ciò è dipeso dalle interazioni che si sono stabilite reciprocamente tra tutte le variabili ed i soggetti che sono stati coinvolti: gli Enti gestori soci Ati-Faav con le loro organizzazioni, strutture e risorse umane; gli allievi-apprendisti; i docenti; le aziende; i tutor; i collaboratori e professionisti esterni; la Regione Veneto.

Trattandosi di una fase di sperimentazione, oltre all'obiettivo di realizzare ed offrire sul territorio il maggior numero di percorsi formativi extra aziendali, è stata posta l'attenzione alla rilevazione ed individuazione degli elementi e fattori che hanno condizionato il percorso formativo, sia rispetto alle interazioni interne al gruppo in formazione, sia rispetto all'interazione docenti-allievi, allievi-enti di formazione, sia rispetto al processo di apprendimento individuale, affinché tali indicazioni possano dare un contributo importante per una successiva progettazione.

L'obiettivo si è attuato attraverso la definizione di un sistema di monitoraggio che il Comitato tecnico operativo dell'Ati-Faav ha messo a punto, costituito da strumenti di rilevazione rivolti principalmente agli allievi, ai docenti ed ai tutor.

Parallelamente alla gestione, organizzazione, e coordinamento delle attività corsuali relative agli 82 corsi avviati, è risultato di particolare interesse attuare un monitoraggio a più livelli, al fine di rilevare e raccogliere dati generali e indicazioni sulle problematiche emerse nella realizzazione di questo progetto.

L'azione di monitoraggio si è pertanto articolata in due livelli:

- a. monitoraggio di clima e organizzazione;
- b. monitoraggio dell'apprendimento.

Il monitoraggio di clima ed organizzazione ha inteso indagare le interazioni che si sono instaurate tra i soggetti dell'azione formativa, ovvero tra corsisti, docenti, ed enti gestori. Il clima d'aula e la coerenza ed efficacia dell'intervento formativo sono state valutate sia durante il percorso formativo, con l'osservazione diretta svolta presso le sedi delle lezioni, sia attraverso momenti formali di valutazione in aula.

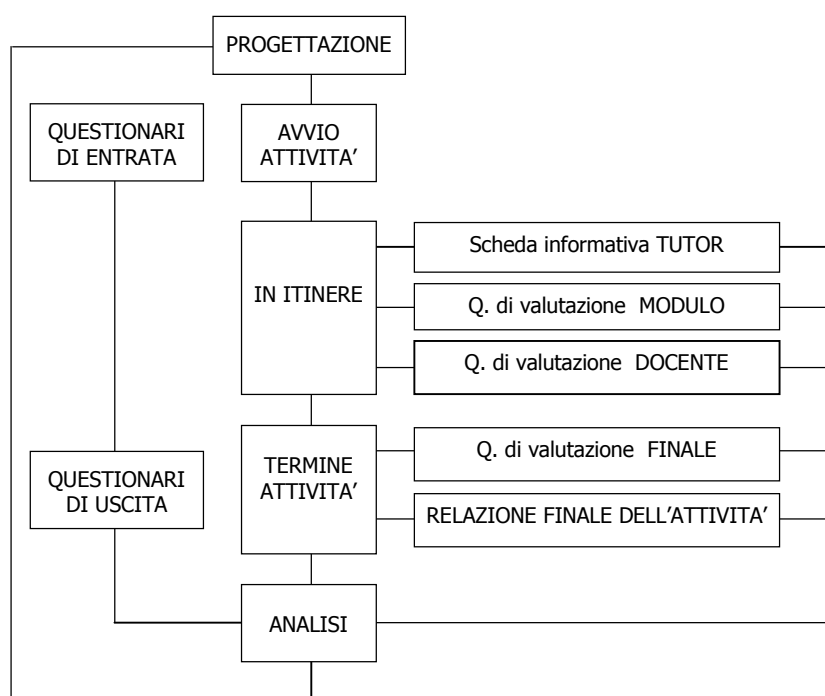
Per il monitoraggio di clima ed organizzazione, ci si è avvalsi di questionari, presentati ed illustrati brevemente dai tutor ai destinatari. Il sistema di monitoraggio definito dal Comitato tecnico operativo ha previsto le seguenti tipologie di questionari:

- questionario di valutazione dell'attività del docente;
- questionario di valutazione modulo formativo;
- questionario di valutazione finale dell'attività formativa;
- scheda informativa tutor.

Per la fase di valutazione finale, da calendarizzare nell'ultimo giorno di corso, è stato programmato un incontro tra i partecipanti e il centro, per un confronto conclusivo attraverso la somministrazione di un questionario di valutazione ed una discussione aperta, in modo da stimolare nei corsisti una riflessione/valutazione del percorso formativo appena concluso.

Oltre alle indicazioni emerse dai risultati dei questionari, è risultato di particolare interesse registrare le osservazioni e gli interventi dei tutor d'aula che, grazie alla loro importante presenza durante lo svolgimento delle attività corsuali ed il loro contatto diretto con gli allievi ed i docenti, hanno ricoperto una posizione privilegiata di rilevazione.

Nel seguente schema si illustra il Sistema di monitoraggio in oggetto.



Riportiamo ora i risultati sintetici emersi dal monitoraggio delle attività formative sul campo, che hanno coinvolto un campione significativo dei vari attori (giovani, docenti, tutor, coordinatori).

2. Sintesi dei risultati del monitoraggio della sperimentazione

In primo luogo vogliamo presentare le osservazioni emergenti dai partecipanti alle attività formative, attraverso i questionari:

- a. in linea generale va segnalata l'elevata soddisfazione generale degli utenti circa le attività formative cui hanno preso parte, e ciò costituisce un segnale positivo che conferma la validità del modello formativo e gestionale adottato in questa prima esperienza sperimentale;
- b. la soddisfazione degli utenti si concentra soprattutto sull'aspetto socializzante dell'esperienza formativa, intesa pertanto come opportunità di incontro e confronto con altri giovani che svolgono esperienze similari al fine di stabilire nuovi rapporti sociali;
- c. il giudizio circa l'utilità del corso al fine del miglioramento del proprio lavoro vede prevalere i toni intermedi ("abbastanza" e "poco"), segno di una diversa enfasi del giudizio di soddisfazione, come sopra indicato;
- d. risulta più critico il giudizio (da parte degli utenti) sull'apporto complessivo fornito dai datori di lavoro, rispetto al percorso formativo, ma si tratta di una valutazione che non esplicita la motivazione su cui si regge;
- e. si evidenzia diffusamente la necessità nel futuro di dare più spazio alla parte professionale del programma, probabilmente in riferimento alle specifiche situazioni lavorative degli allievi;
- f. l'osservazione precedente si può spiegare anche a partire dal giudizio sulle informazioni ricevute che ha riguardato – secondo i partecipanti – la modalità dell'approfondimento, non essendosi trattato di informazioni decisamente nuove per gli utenti;
- g. emergono inoltre critiche rivolte alla pesantezza del corso dal punto di vista degli orari, ma anche degli spostamenti, fattore che può spiegare in parte anche le disfunzioni e le assenze.

Rispetto ai diversi moduli, emergono le seguenti indicazioni:

- necessità di dare più spazio al modulo di base;
- il modulo di competenze trasversali vede invece un gradimento alternante, con prevalenza delle indicazioni che propongono una durata uguale o minore, con maggiore enfasi rispetto al tema della sicurezza negli ambienti di lavoro e minore rispetto a quelli relativi alle competenze relazionali, al diritto del lavoro e ad economia ed organizzazione;
- è decisamente sollecitato un incremento di attenzione alle competenze tecnico-professionali, con prevalenza proprio dell'area specificatamente tecnica, rispetto a quella gestionale e normativa.

Emerge pertanto una tendenza a privilegiare la componente professionale della formazione, nel senso di una maggiore puntualizzazione dei contenuti in riferimento all'ambito specifico in cui opera l'apprendista.

Vediamo ora in particolare le indicazioni degli utenti circa il miglioramento della formazione:

Utilizzare diversi luoghi formativi (centri di formazione, visite aziendali, mostre, fiere...)	42,60%
Utilizzare diverse fonti di informazione (docente, materiale tecnico-didattico, CD Rom, internet, etc.)	38,60%
Secondo tempi di formazione e apprendimento concordati con i partecipanti	25,00%
Permettendo momenti di formazione individualizzati	13,20%

Colpisce l'importanza data alla diversificazione dei luoghi formativi e delle metodologie didattiche, ma pure la questione dei tempi e del patto formativo risulta abbastanza citata tra le priorità per il futuro.

Le osservazioni espresse dagli utenti trovano un notevole riscontro anche nelle indicazioni emergenti dall'area dei *docenti*, secondo i quali:

- le capacità tecnico-operative degli allievi appaiono scarsamente migliorate rispetto alla fase iniziale;
- è necessario procedere, nelle annualità successive, ad una proposta che preveda orario meno pesante e una maggiore componente pratica oltre a tecniche diverse di insegnamento-apprendimento.

Argomenti simili sono sollecitati anche dai *tutor*, i quali riflettono più specificamente sulla modalità del processo formativo osservando che:

- tra le modalità didattiche adottate risultano situazioni diversificate, ovvero le lezioni teoriche sono state molto utilizzate, abbastanza i lavori di gruppo e poco le simulazioni e l'analisi delle esperienze lavorative;
- il patto formativo da parte dei docenti è stato fissato in anticipo solo con una metà degli utenti;
- vi è stata scarsa valutazione in itinere.

In sostanza, l'ambito dell'analisi dei questionari dei partecipanti; dei docenti e dei tutor, accanto al riscontro di una piena soddisfazione degli apprendisti circa l'attività formativa svolta, propone una serie di elementi utili sui quali intervenire per migliorare ulteriormente la proposta, sulla base del passaggio dalla fase di avviamento – gestita in emergenza – alla fase a regime.

Anche l'analisi qualitativa – condotta tramite interviste – ha portato ad osservazioni simili, correlate da proposte migliorative puntuali che si ripropongono in forma sintetica:

Gruppi di formazione (corsi)	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentare il grado di omogeneità dei gruppi • Considerare separatamente le tre aree di contenuto: <ul style="list-style-type: none"> - le parti trasversali e di base acquisibili in qualsiasi corso - obbligatoria la frequenza ai moduli professionalizzanti in strutture ad hoc con docenti e laboratori idonei.
Tempi	<ul style="list-style-type: none"> • Concordare con gli imprenditori il calendario • Far svolgere le lezioni nei primi due o tre giorni della settimana • Migliorare la pianificazione negli interventi dei docenti evitando addensamenti di materie teoriche.
Aspetti logistici	<ul style="list-style-type: none"> • Unica sede per lo svolgimento dei corsi presso il cfp • Il tutor del corso deve essere espressione dell'ente di formazione
Organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Presidio della progettazione e del coordinamento didattico (scelta e omogeneizzazione delle metodologie, approfondimento sui contenuti, recuperi e individualizzazione, moduli dedicati alla crescita delle persone e dei gruppi, verifiche dell'attività e coinvolgimento dei partecipanti). • Rafforzamento della figura del coordinatore per la progettazione operativa, presidio didattico, la presenza ad alcune attività d'aula, la gestione dei momenti di verifica. • Presidio della comunicazione e del rapporto con le aziende

(segue)

Metodologie didattiche	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare l'esperienza dei partecipanti • Ampliamento delle modalità didattiche con studio, analisi e risoluzione di casi concreti, esperienze coinvolgenti in aula (giochi didattici, role playing), testimonianze ed incontri con testimoni, visite aziendali • Riconoscimento finale dell'attività svolta.
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione delle finalità degli interventi e focalizzazione sia dei contenuti specifici sia del grado di approfondimento • Inserire nell'area di base od in quella trasversale qualche obiettivo riferito alle competenze sociali di base • Aiutare i casi più problematici a dare un senso al proprio essere in un contesto sociale di relazioni, valori • Per l'area professionalizzante occorre proporre "competenze professionali di base" specifiche di ogni settore.

In sintesi, tenuto conto di quanto emerso nella parte di rilevazione, e considerando l'esito positivo della prima annualità di intervento, le osservazioni di fondo per il miglioramento dell'attività formativa sono individuabili nei seguenti punti:

1. forte rilievo della dimensione socializzante dell'esperienza formativa.

Ciò è il segnale di un bisogno che questi giovani esprimono di incontrarsi (in quanto coetanei ed in quanto persone che svolgono esperienze simili) in una maniera più formativa al fine di conoscersi in modo effettivo, valorizzando il confronto ed il dialogo come modalità di arricchimento informativo e culturale, delineando un atteggiamento non individualistico ma di gruppo nei confronti della esperienza che essi stanno svolgendo;

2. maggiore importanza da attribuire alla componente professionalizzante.

Rispetto alle cosiddette "competenze trasversali" o comuni, emerge una preferenza maggiore nei confronti della parte professionalizzante ovvero ai saperi, alle abilità e competenze che si riferiscono allo specifico tecnologico del processo di lavoro in cui gli apprendisti sono implicati. Ciò richiede necessariamente una cura della omogeneità dei gruppi di giovani in formazione;

3. minore pesantezza relativamente ai tempi ed agli spostamenti.

È un dato evidente, che pone in luce la necessità di un presidio più intenso della micro-organizzazione delle attività formative,

evitando meccanismi semplificativi che portano a difficoltà e incongruenze nella gestione della formazione e nei suoi esiti;

4. *dialogo ed intesa con gli imprenditori.*

Il carattere socializzante e professionalizzante della formazione, unitamente alla migliore gestione dei tempi e degli spostamenti, conducono necessariamente ad un coinvolgimento vero degli imprenditori i quali debbono poter essere posti in condizione di sentirsi parte del processo di creazione delle attività formative come pure di conduzione delle stesse, superando una posizione piuttosto passiva che si traduce inevitabilmente in un giudizio di scarsa utilità della formazione impartita. Si dimostra in tal modo la necessità di delineare un setting formativo non essenziale (docente-allievo) bensì reticolare nel quale è coinvolto anche l'imprenditore;

5. *maggior varietà di luoghi, metodologie e strumenti didattici.*

Se i docenti coinvolti prediligono la modalità della lezione frontale, occorre variare decisamente le metodologie introducendo forme più attive che valorizzino le esperienze ed evitino di riportare gli utenti alla condizione di studente che presumibilmente essi hanno vissuto negativamente.

Si tratta, in altri termini, di operare sul piano didattico al fine di meglio delineare il patto formativo, individuando le caratteristiche effettive della domanda di formazione dell'apprendista e dell'impresa, e adattando l'offerta a tali elementi in modo da dare vita ad un processo di "rimotivazione" e di intesa senza il quale il percorso formativo diventa accidentato e spesso impossibile.

3. Prospettive della sperimentazione

3.1 Un modello formativo-organizzativo

Il modello progettuale proposto in questa prima annualità di intervento ha potuto ottenere riscontri positivi. Risulta peraltro un margine di miglioramento che si può colmare secondo due direzioni di fondo:

- a. *maggiore personalizzazione del percorso* al fine di consentire una reale partecipazione attiva da parte dell'utente e dell'impresa. Ciò tramite gruppi classe più omogenei o centrati sulle caratteristiche dei partecipanti, sull'età, sul titolo di studio, sul fabbisogno formativo, o centrati sulla categoria del settore e della figura professionale (anche se non si tratta di approcci alternativi specie se si privilegia la logica relazionale che vede il perseguimento di ambedue i fattori a partire da un presidio didattico-organizzativo più intenso);
- b. *maggiore flessibilità didattica* al fine di evitare l'enfasi sulla lezione d'aula di tipo contenutistico, un'impostazione che tende facilmente ad alimentare la demotivazione e a ridurre al minimo l'efficacia dell'intervento. Emerge infatti la necessità di una metodologia didattica appropriata. Risulta infatti indispensabile superare il modello scolastico per sviluppare un approccio realmente formativo, ovvero relazionale, induttivo e amichevole. Ciò è possibile evitando lo spazio della didattica tradizionale ed ampliando le opportunità di tecnologia formativa, ma soprattutto l'approccio relazionale basato su esperienze.

In particolare dalla sperimentazione vengono indicazioni per un più ampio utilizzo di metodologie didattiche attive, anche per evitare che l'inquadramento normativo della formazione per apprendisti conduca ad una traduzione in modello formativo di tipo tecnologico, centrato su una successione rigida di fasi obbligatorie e sequenziali:

- formazione di base;
- formazione trasversale;
- formazione tecnico-specialistica.

Tale impostazione non sarebbe in grado di soddisfare le necessità degli utenti e delle imprese in cui questi si sono inseriti. Siamo infatti di fronte a figure di apprendisti molto diversificate tra loro, ed anche a culture e modelli organizzativi fortemente differenziati.

È necessario pertanto superare tale impostazione con un approccio che in termini approssimativi possiamo definire flessibile, ma che a buon titolo è possibile definire "relazionale", centrato sulla valorizzazione dell'esperienza, sia di quella di cui i destinatari sono portatori, sia di quella sviluppabile ex novo entro lo spazio previsto per le attività formative.

Circa la gestione organizzativa della formazione, si propone di adottare un presidio puntuale e rigoroso dei fattori che consentono di

dar vita a gruppi in formazione tali da garantire criteri di accessibilità ed omogeneità. Ciò si realizza attraverso un coordinamento “forte” riferito non soltanto al settore, ma alle singole azioni in modo da garantire l’incrocio tra le due modalità di accesso proposte e centrate sul coinvolgimento dell’azienda nel modo seguente:

- scelta del modulo generale (personalizzazione di luogo e di modalità di erogazione);
- costruzione del percorso scegliendo tra un modulo settoriale (personalizzazione di settore) e di altri moduli tecnico-specialistici (personalizzazione di contenuto).

Più precisamente, per puntare al pieno successo dell’esperienza, sono emersi i seguenti criteri di azione:

- informazione e sensibilizzazione;
- coinvolgimento previo degli attori;
- accessibilità delle sedi formative;
- omogeneità dei gruppi in formazione;
- flessibilità della proposta;
- prassi del patto formativo.

Uno dei fattori decisivi per la qualificazione del progetto è rappresentato dalla risorse umane che vi sono coinvolte, ovvero la figura del formatore-tutor per apprendisti.

L’esperienza della sperimentazione autorizza a proporre un percorso di gestione di tale figura al fine di garantire un duplice presidio della stessa:

1. nell’ambito dei moduli di base essa opera in modo da attenuare gli aspetti deteriori della didattica scolastica per favorire un processo di apprendimento valido e significativo;
2. nell’ambito di azioni personalizzate ed individualizzate che si svolgono in modo più flessibile, con forte carattere di attivazione e promozione, essa opera al fine di divenire punto di riferimento per il singolo utente, guida lungo il percorso di formazione-lavoro, legante dei piccoli gruppi.

Va inoltre curata la fase di selezione e di formazione-accompagnamento del formatore-tutor, garantendo la presenza dei seguenti requisiti:

- a. capacità comunicative e relazionali con riferimento al sostegno della motivazione degli utenti ed alle dinamiche di gruppo;
- b. capacità sociali, individuazione delle risorse del contesto, creazione della rete, attivazione delle imprese;

- c. conoscenza dell'organizzazione del lavoro e del processo formativo;
- d. uso degli strumenti (informatici ed organizzativi) di supporto;
- e. capacità di programmazione del processo di apprendimento;
- f. capacità di orientamento e di bilancio;
- g. capacità di utilizzo degli strumenti di supporto al processo di apprendimento (lavoro di gruppo, autoformazione assistita, laboratori...);
- h. capacità di verifica e di supporto alla valutazione;
- i. capacità di accompagnamento nelle fasi di alternanza formativa in azienda.

L'elemento prevalente è dato dalla motivazione nei confronti di persone con le caratteristiche degli apprendisti destinatari dell'intervento formativo.

In particolare, il formatore-tutor deve essere in grado di curare la vicenda formativa personale, sapendo prevedere le tipologie di crisi cui l'apprendista in formazione può andare incontro ed essendo in grado di intervenire efficacemente.

Abbiamo riscontrato – specie dall'analisi qualitativa – la presenza nei gruppi classe di problematiche assimilabili al cosiddetto “disagio giovanile”; da qui la necessità di un presidio delle diverse categorie di crisi da parte del formatore-tutor:

1. isolamento;
2. conflitto relazionale;
3. non comprensione;
4. nei confronti del metodo di studio;
5. inabilità;
6. dissenso circa gli aspetti didattici;
7. dissipazione ed anomia.

Un secondo, decisivo fattore di successo di tipo extradidattico è rappresentato dalla cura del *network formativo*, ovvero del legame virtuoso tra i diversi attori del progetto.

La strategia dell'alternanza permette infatti di sviluppare un rapporto di collaborazione e cooperazione reciproca tra centri di formazione e imprese, in modo da concorrere, ognuno con le proprie competenze, a definire un risultato formativo conforme al progetto di riferimento ed apprezzabile concretamente. Inoltre tale strategia è in grado di sviluppare un effetto moltiplicatore in grado di suscitare interazioni e scambi rilevanti tra formazione iniziale, formazione continua e politiche del lavoro, specie in rapporto a coloro che si

trovano in difficoltà di ingresso o di permanenza nel mercato del lavoro.

Tale percorso è basato su un apporto reciproco di attenzioni, sensibilità, contenuti e metodologie; esso inizia da un progetto formativo definito congiuntamente dai due attori in gioco (il centro di formazione e l'impresa) e si sviluppa attraverso una cura continua che prevede monitoraggio, verifica ed eventualmente correzione e miglioramento lungo tutto il percorso formativo.

Ciò rende lo schema dell'alternanza "sostanziale" un approccio estremamente flessibile, mutevole, adattabile alle diverse condizioni e caratteristiche degli attori e del contesto. Al contrario dell'approccio "letterale", che si sviluppa unicamente in uno schema rigido di sequenze e non pare in grado di sviluppare il potenziale comunicativo, relazionale e cooperativo iscritto nella strategia dell'alternanza.

Il nodo centrale – al fine di migliorare il modello formativo – sembra essere il coinvolgimento degli imprenditori, oltre che dei partecipanti. La proposta avanzata delinea un processo di coinvolgimento già a partire dal momento della ideazione degli interventi formativi, ed inoltre si esplicita nelle fasi successive:

- elaborazione dei percorsi formativi;
- costituzione dei diversi gruppi-classe.

Per ultimo si avanzano due differenti proposte per affrontare il nodo fortemente critico dell'*obbligo formativo* esteso agli apprendisti con età inferiore ai 18 anni:

- a. *nuova progettazione formativa*: si tratta di una proposta che ingloba il percorso formativo relativo ai moduli ex art. 16, l. 196/97, basata su un asse formativo definito dei "centri di interesse" (personale, sociale, lavorativo), centrato sulla didattica attiva, con un approccio amichevole che valorizza l'esperienza dei giovani e conduce in modo induttivo verso traguardi di sapere soddisfacenti. Tale percorso prevede moduli consistenti da svolgersi presso il centro di formazione professionale secondo una progressione programmata e condivisa con le imprese;
- b. *anno propedeutico per l'apprendistato*: si propone un anno di preparazione pre-apprendistato da svolgersi presso un cfp secondo le metodologie tipiche della formazione professionale, come alternativa al biennio dell'obbligo formativo, dopo il quale si può accendere un contratto di apprendistato. Nell'anno successivo vi sarà un percorso di accompagnamento dell'apprendista sul la-

voro con rientri formativi ad hoc. Questa soluzione – più radicale della precedente – può essere attuata con un’iniziativa sperimentale degli Enti locali.

3.2 *Un modello di valutazione*

L’esperienza della sperimentazione ha sollecitato anche un confronto tecnico nell’Ati-Faav sui possibili modelli di valutazione, aspetto rilevante sia per gli attori sociali, sia per la Pubblica amministrazione, chiamata – attraverso la Regione, le Province e i Centri per l’impiego – a regolare gli interventi.

Vengono delineati in questa sede gli elementi costitutivi di un possibile dispositivo di valutazione della formazione esterna per apprendisti (fea) a livello sia di singolo corso sia di offerta complessivamente attivata, nell’ambito di uno specifico quadro programmatico regionale o subregionale.

Il dispositivo proposto si caratterizza per essere prioritariamente finalizzato alla valutazione *interna* della fea ovvero ad una valutazione agita ed utilizzata *innanzitutto* da coloro che a vario titolo sono responsabili della realizzazione di corsi di fea che risultino adeguati in relazione al contesto di riferimento e consistenti sotto il profilo qualitativo. Tuttavia, gli *output* derivanti dall’applicazione del dispositivo possono essere utilmente impiegati anche da chi è responsabile dell’indirizzo e della programmazione strategica della fea (o da altri attori non direttamente coinvolti nella realizzazione) per disporre di un quadro valutativo organico circa la fea attivata in uno specifico contesto.

Ad un primo livello si definiscono alcune *coordinate-base* di riferimento relative alle caratteristiche distintive e specifiche che è opportuno ispirino il dispositivo e che ne disegnano – per così dire – la configurazione di massima.

L’approccio metodologico al quale si ispira il dispositivo proposto è definibile come *misto* e risponde al tentativo di conciliare:

- a. una lettura *oggettivistica* della formazione – che la vede come luogo di trasmissione di un sapere dato;
- b. una lettura di tipo *fenomenologico* – che considera la formazione come un luogo di autonoma costruzione e condivisione di significati ovvero come un *intervento culturale su un contesto culturale*. Operativamente, l’adozione di questo approccio implica che i

processi ma soprattutto i *risultati/effetti* oggetto di valutazione trovino posizionamento su una matrice ideale costruita sulla base dell'incrocio tra due dimensioni.

Proprio perché intende qualificarsi prioritariamente per una funzione di sostegno e supporto dell'attuazione dei corsi/dell'offerta di fea, il dispositivo di valutazione proposto deve risultare di rapida applicazione ed utilizzo: concretamente, questo significa che gli strumenti proposti – finalizzati alla valutazione in maniera più o meno diretta – devono essere rapidamente compilabili da un lato ed altrettanto rapidamente analizzabili dall'altro.

La realizzazione di una attività di valutazione quale quella proposta necessita di una specifica e dedicata dotazione di risorse di tipo umano, organizzativo, tecnologico e – quindi – finanziario.

Ad un secondo livello, si punta alla *valorizzazione della strumentazione* valutativa predisposta ed utilizzata nell'ambito della sperimentazione 2000.

La *traduzione in pratica* di questo dispositivo è stata realizzata attraverso la somministrazione di 4 questionari (di informazioni generali sul corsista; di valutazione modulo da parte del corsista; di valutazione attività formativa da parte del corsista; di valutazione attività formativa da parte del docente) e di una *scheda informativa* (per il tutor).

L'analisi di questa operazione consente di evidenziare, accanto ad una sua organicità e coerenza complessive, alcune criticità sulle quali appare opportuno intervenire.

Alcune di queste riguardano il *disegno* ed i contenuti del dispositivo utilizzato mentre le rimanenti riguardano il suo *impiego* effettivo: ed è proprio con attenzione a questo duplice livello di criticità che viene di seguito formulata una proposta di dispositivo che intende - valorizzando quanto già esistente e quanto già realizzato - risultare maggiormente rispondente alle esigenze di un *oggetto complesso* quale un *piano* di formazione per gli apprendisti.

La proposta avanzata:

- è innanzitutto coerente con i riferimenti logici, concettuali ed operativi esposti nei paragrafi precedenti;
- inoltre ripropone – con qualche integrazione, aggiunta e modifica – l'impiego degli strumenti già utilizzati nella sperimentazione 2000 peraltro migliorati sotto il profilo tecnico/metodologico;

- infine pone al centro dell’attenzione – ed è l’elemento di *novità* e di assoluta priorità in termini di attenzione – il tema delle condizioni e dei requisiti di natura *tecnica, procedurale, dotazionale ed organizzativa* che risultano necessari per una *implementazione* degli strumenti proposti, coerente sia con il quadro di riferimento complessivo già richiamato, sia con le specificità che in generale caratterizzano la fea.

Il dispositivo proposto per la valutazione della fea, a livello di singolo corso e di offerta complessiva, risulta – così come configurato – sufficientemente completo e strutturato per garantire un adeguato presidio sia di ciascuno dei due livelli separatamente, sia di uno specifico *quadro* di offerta oggetto di programmazione unitaria. Tuttavia, si avanza anche la possibilità di individuare una configurazione *ridotta* del dispositivo che risulti composta da un numero inferiore di strumenti e quindi più *leggera* nei suoi risvolti applicativi.

Giovani periti al lavoro. Un'analisi dei percorsi dei diplomati negli anni '90 all'Itis "L. Da Vinci" di Portogruaro¹

di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza

Presentazione: il progetto "ES.O.DI." (ES.iti O.ccupazionali DI.plomati)

Il Progetto Esodi, avviato da Veneto Lavoro nel corso del 2000, si propone di:

- a. diffondere la pratica di ricerca sugli esiti occupazionali dei diplomati di scuola media superiore, assicurando il sostegno metodologico e scientifico agli Istituti che ne avvertono l'utilità;
- b. organizzare una documentazione sistematica sulle ricerche realizzate, a cura di qualsiasi soggetto pubblico o privato, relative agli esiti occupazionali dei diplomati presso le scuole superiori del Veneto.

In tal modo Veneto Lavoro si propone di essere un collettore intelligente, un coordinatore discreto, un animatore di tutte le iniziative che autonomamente si realizzano sul territorio, favorendole, supportandole, mettendole tra loro a confronto e a disposizione di tutti.

La convinzione sottostante, che giustifica tale direzione di impegno, è che gli interessati, vale a dire i diplomati che hanno concretamente sperimentato l'incontro con il mercato del lavoro, sono i testimoni più qualificati, i possessori delle informazioni più interessanti circa le opportunità e i vincoli che oggi il mercato del lavoro presenta per quanti vi si affacciano con il bagaglio formativo costituito da un titolo di scuola media superiore: dall'analisi di ciò che è accaduto ieri, vale a dire in un passato recentissimo (e certo), si possono desumere indicazioni ottime per capire ciò che verosimilmente accadrà domani, vale a dire in un futuro vicinissimo anche se incerto.

1. Il contributo qui proposto rappresenta una sintesi di un più ampio rapporto, in corso di pubblicazione. Gli autori ringraziano i docenti e il personale dell'Itis da Vinci che hanno promosso e organizzato l'indagine e hanno discusso con gli A. sia l'impostazione che gli esiti principali della ricerca. In una prima versione l'indagine è stata presentata a Portogruaro il 16 dicembre 2000 nel corso della manifestazione annuale di consegna della Borsa di Studio intestata al Preside prof. A. Sommariva.

Si tratta di una strategia cognitiva che fa leva sulla continuità dei fenomeni sociali o, meglio, sul loro procedere secondo uno sviluppo evolutivo più che per salti e discontinuità: per questo si ritiene che tale strategia consenta risultati almeno altrettanto interessanti di quelli basati sull'esplorazione "futurologica" fondata su strategie alternative quali interviste in profondità a testimoni privilegiati, costruzione di scenari etc.

In concreto, nell'ambito del Progetto Esodi Veneto Lavoro agisce, collaborando con gli Istituti da cui viene sollecitato, secondo il seguente protocollo:

- a. predispone un questionario base semi-standard da utilizzare per le interviste postali; tale questionario viene integrato da ciascun Istituto per arricchire la raccolta di informazioni su tematiche di specifico interesse dell'Istituto stesso;
- b. garantisce assistenza e collaborazione nell'elaborazione dei dati;
- c. realizza il commento finale.

Nel corso del 2000 la collaborazione con l'Istituto "Leonardo da Vinci" di Portogruaro ha consentito la prima sperimentazione di queste modalità di lavoro e, quindi, ha fornito l'occasione per affinare procedure e strumentazione. Attualmente sono in corso altre due ricerche con la medesima metodologia: la prima in collaborazione con l'Istituto "Pacinotti" di Mestre, la seconda in collaborazione con l'Istituto "G. Mazzotti" di Treviso.

1. Il contesto di sfondo: la crescita della scolarizzazione

Dall'indagine Istat sulle forze di lavoro ricaviamo una fotografia d'insieme dei comportamenti delle classi giovanili riguardo alla scuola e al lavoro. Le principali indicazioni emergenti dalla tab.1 possono essere così sintetizzate:

- a. la popolazione giovanile negli anni '90 in Veneto si è drasticamente ridimensionata per ragioni demografiche: nella classe d'età 15-19 anni è scesa di quasi un terzo (da 300.000 a 220.000 giovani) mentre per quella tra i 20 e i 24 anni il declino è stato meno intenso (da 350.000 a circa 290.000 unità);
- b. la quota di giovani studenti è sensibilmente cresciuta: supera il 78% nel 2000 per i giovani fino a 20 anni (era pari al 71,3% nel 1993), mentre supera il 22% nella classe 20-24 anni (era il 16,7% nel 1993);

- c. contestualmente sono calati i tassi di attività, di disoccupazione e di occupazione (quest'ultimo non per la classe 20-24 anni); sono pure scese le quote di casalinghe e di persone in altra posizione.

Tab. 1 – Occupati, disoccupati e studenti in Veneto. Confronto tra il 1993 e il 2000

	<i>Classe 15-19</i>		<i>Classe 20-24</i>	
	<i>1993</i>	<i>2000</i>	<i>1993</i>	<i>2000</i>
<i>A. Valori assoluti (in migliaia)</i>				
Occupati	69	40	209	170
Disoccupati	17	8	30	14
Forze di lavoro	87	48	239	184
Studenti	215	166	58	65
Casalinghe	-	-	15	8
Altri	-	-	37	20
Popolazione	301	214	350	277
<i>B. Indicatori</i>				
Tasso di occupazione	23,0%	18,5%	59,8%	61,4%
Tasso di disoccupazione	20,0%	16,7%	12,7%	7,6%
Tasso di attività	28,7%	22,2%	68,4%	66,5%
% studenti	71,3%	77,6%	16,7%	23,5%
% casalinghe	-	-	4,3%	2,9%
% altri	-	-	10,6%	7,2%

Fonte: ns. elab. su dati Istat

Gli anni '90 sono stati dunque contrassegnati da una scolarizzazione crescente che sta acquisendo caratteri generalizzati per gli under 20 (anticipando in qualche modo l'obbligo formativo) e una diffusione, ancora inferiore a quella di altri Paesi ma comunque consistente, per la generazione in età universitaria.

La crescente scolarizzazione ha in larga misura compensato il declino demografico: la popolazione studentesca ha registrato un debolissimo calo per gli under 20, mentre gli studenti over 20 risultano aumentati in valori assoluti.

2. Caratteristiche e rappresentatività del campione

Il questionario predisposto per analizzare la situazione attuale dei diplomati è stato spedito per posta nella primavera 2000 a tutti coloro che si sono diplomati all'Istituto "L. Da Vinci" tra il 1991 e il

1999 nei quattro indirizzi in cui è articolata l'attività didattica dell'Istituto (periti meccanici, periti edili, periti delle telecomunicazioni², periti elettrotecnici). L'universo di riferimento per l'indagine è dunque costituito da 1.062 diplomati (tab. 2).

Tab. 2 – La rappresentatività dei rispondenti. Un confronto con l'universo dei diplomati

	<i>Elettrotecnica</i>	<i>Elettronica</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Meccanica</i>	<i>Dato manc.</i>	<i>Totale</i>
<i>A. RISPONDENTI</i>						
<i>Per sesso</i>						
maschio	142	48	58	181	6	435
femmina	3	4	16	-	-	23
totale	145	52	74	181	6	458
<i>Per anno di diploma</i>						
ante 91	2	-	2	1	2	7
91	34	-	4	11	-	49
92	22	-	11	26	1	60
93	15	-	11	23	-	49
94	9	3	8	29	-	49
95	11	6	6	21	1	45
96	21	10	13	19	-	63
97	5	7	7	16	-	35
98	11	14	7	19	2	53
99	15	12	5	16	-	48
totale	145	52	74	181	6	458
<i>B. UNIVERSO DI RIFERIMENTO</i>						
<i>Per sesso</i>						
maschio	331	136	137	412	-	1.016
femmina	6	6	32	2	-	46
totale	337	142	169	414	-	1.062
<i>Per anno di diploma</i>						
91	78	-	14	46	-	138
92	56	-	19	61	-	136
93	37	-	25	50	-	112
94	23	13	15	67	-	118
95	30	17	15	54	-	116
96	38	19	25	40	-	122
97	18	26	24	33	-	101
98	25	38	16	32	-	111
99	32	29	16	31	-	108
totale	337	142	169	414	-	1.062

I questionari rientrati e compilati sono risultati 458. Escludendo i 7 questionari dei diplomati ante '91 o non attribuibili per anno di diploma, il tasso di copertura è pari al 42,5% con una discreta equidi-

2 . Questo indirizzo è il più recente: nel 1994 ci sono stati i primi diplomati.

stribuzione sia per anno di diploma sia, ancor più, per indirizzo: si oscilla infatti tra il 43,5% dei periti meccanici e il 36,6% dei periti delle telecomunicazioni.

Conta poco la variabile di genere: le donne risultano 46 nell'universo di riferimento (pari allo 0,4% del totale); la metà di esse ha risposto al questionario.

La limitatezza delle informazioni disponibili sull'universo di riferimento rende difficile una valutazione dell'eventuale operare di meccanismi di autoselezione del campione (ad es. possono non aver risposto quanti hanno cambiato indirizzo perché più dinamici nel mercato del lavoro, etc.). L'elevato tasso di risposta – superiore a quanto usualmente accade per questionari postali senza ulteriori sollecitazioni – ci consente comunque di affermare che i risultati raggiunti, per i nostri scopi di verifica legati principalmente ai percorsi intrapresi nel mondo del lavoro, siano decisamente consistenti e affidabili.

3. Il conseguimento del diploma: un investimento da completare

Il percorso scolastico è risultato lineare per circa due terzi degli studenti (tab. 3); nel 36% dei casi esso è stato accidentato, segnando qualche difficoltà. Tra i periti elettronici si registra la più alta percentuale di percorsi regolari (circa l'80%).

In ogni caso, i nostri periti non risultano affatto pentiti di aver proseguito gli studi dopo la licenza media. Solamente 14 (pari al 3%) sostengono che, se dovessero scegliere oggi, non tornerebbero certo a scuola.

Nettamente più consistente è invece il numero di quanti cambierebbero diploma (107): uno su quattro non rinuncerebbe certo alle opportunità formative e professionali offerte dalla frequenza alla scuola media superiore, ma rivedrebbe l'indirizzo prescelto (seppur di poco, i più "pentiti" sembrano gli elettrotecnici). Questa percentuale è leggermente più bassa fra coloro che stanno ancora studiando piuttosto che fra i lavoratori.

Osservando le indicazioni date sul diploma "ideale" si registra che in più della metà dei casi le nuove opzioni si riferirebbero a scelte comunque possibili all'interno del medesimo Istituto o della

Tab. 3 – Il percorso di studio: regolarità, pentimenti

	Distribuzione per tipo di diploma					Distribuzione per status attuale					Totale
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Dato manc.	Studente	Stud-lav.	Lavorat.	Disocc.	Stag-Mil.	
<i>Diplomati regolarmente in cinque anni</i>											
dato mancante	1			1		1		1			2
si	92	42	43	109	4	67	19	196	5	3	290
no	52	10	31	71	2	6	6	149	5		166
quota "no" su totale	36%	19%	42%	39%	33%	8%	24%	43%	50%	0%	36%
<i>Rifarebbero la scelta di proseguire gli studi dopo la terza media</i>											
si	144	51	70	173	6	74	25	334	8	3	444
no	1	1	4	8				12	2		14
quota "no" su totale	1%	2%	5%	4%	0%	0%	0%	3%	20%	0%	3%
<i>Risceglierebbero il medesimo diploma</i>											
dato manc.	1	1	3	8				11	2		13
si	96	39	54	144	5	63	16	251	6	2	338
no	48	12	17	29	1	11	9	84	2	1	107
quota "no" su totale	33%	24%	24%	17%	17%	15%	36%	25%	25%	33%	24%
<i>Il diploma scelto da chi, se tornasse indietro, farebbe una diversa opzione</i>											
Elettrotecnica	2	1		1				4			4
Elettronica	19	1	2	6	1	3	2	23	1		29
Edilizia	2	1		1				4			4
Meccanica	4	2	3			1		8			9
Informatico	9	4	3	5		2	2	16	1		21
Liceo	6	2	4	11		5	4	14			23
Turistico	1	1	4	1				6		1	7
Rag.-geom.	4		1	3				8			8
Magistrali	1			1			1	1			2
Totale	48	12	17	29	1	11	9	84	2	1	107

Tab. 4 – Percorsi di formazione post-diploma

	Distribuzione per tipo di diploma					Distribuzione per status attuale					
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Dato manc.	Studente	Stud-lav.	Lavorat.	Disocc.	Stag-Mil.	Totale
Hanno frequentato corsi post-diploma											
si	43	19	14	61	2	1	7	124	6	1	139
no	102	33	60	120	4	73	18	222	4	2	319
totale	145	52	74	181	6	74	25	346	10	3	458
Tipologia di corsi eventualmente frequentati post-diploma											
Elettrotecnica	24	2	7	38	1		2	70			72
Informatico	4	6	4	4	1		1	16	2		19
Elettronica	0	2	0	1	0			2	1		3
Edilizia	2	1	0	0	0	1	1	1			3
Meccanica	4	1	0	2	0			7			7
Liceo	3	1	0	4	0		1	4	2	1	8
Turistico	0	1	0	0	0			1			1
Rag.-geom.	0	0	1	0	0			1			1
Magistr.	1	1	1	0	0			3			3
Altro	5	4	1	12	0		2	19	1		22
Totale	43	19	14	61	2	1	7	124	6	1	139
Studenti frequentanti corsi di formazione post diploma											
si	1	1		3		1	4				5
no	144	51	74	178	6	73	21	346	10	3	453
totale	145	52	74	181	6	74	25	346	10	3	458
Studenti iscritti all'Università											
si	26	13	19	36	1	73	22				95
no	119	39	55	145	5	1	3	346	10	3	363
totale	145	52	74	181	6	74	25	346	10	3	458
Laureati per tipo di laurea											
Ingegneria	7	0	3	4	0	1	1	11	2	0	14
Altre lauree	4	1	1	-	0	1	1	5	0	0	6
Totale	11	1	4	4	0	2	2	16	2	0	20

Tab. 5 – Valutazione del diploma in relazione al mercato del lavoro e in relazione alla formazione post diploma

	Distribuzione per tipo di diploma					Distribuzione per status attuale					Totale
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Dato manc.	Studente	Stud-lav.	Lavorat.	Disocc.	Stag-Mil.	
A. Percezione dell'utilizzabilità del diploma nel mercato del lavoro											
adeguato	48	12	46	77	4	38	12	128	6	3	187
troppo specialistico	2	1	2	4	.		1	8			9
non suff. specialistico	10	1	4	13	.	3	2	22	1		28
non adeguata prep prof.	57	32	16	56	2	20	6	136	1		163
non aggiornato	22	4	2	22	.	3	3	42	2		50
mancata risposta	6	2	4	9	.	10	1	10			21
totale	145	52	74	181	6	74	25	346	10	3	458
quota "adeguato" su tot.	33,1%	23,1%	62,2%	42,5%	66,7%	51,4%	48,0%	37,0%	60,0%	100,0%	40,8%
B. Studenti: valutazione del diploma in relazione alla formazione post diploma											
adeguata	20	8	9	24	0	48	14	-	-	-	62
specialis.	1	0	6	2	0	5	4	-	-	-	9
non spec.	2	1	0	2	0	5	0	-	-	-	5
non adeg.	3	4	3	6	1	14	3	-	-	-	17
non agg.	1	1	1	1	0	2	2	-	-	-	4
mancata risposta	0	0	0	3	0	0	2	-	-	-	3
totale studenti	27	14	19	38	1	74	25	-	-	-	99
di cui universitari	26	13	19	36	1	73	22	-	-	-	95
quota "adeguato" su tot.	74%	57%	47%	63%	0%	65%	56%	-	-	-	63%

medesima area disciplinare, privilegiando indirizzi percepiti come più moderni (elettronica, informatica). Scelte radicalmente diverse (liceo, magistrale) sono indicate da un numero veramente esiguo di giovani ex allievi.

Diffusi sono i comportamenti che testimoniano la consapevolezza della necessità di completare e arricchire l'iter formativo (tab. 4).

Significativo è innanzitutto il passaggio all'università (è pari al 25%): 95 sono studenti universitari (73 a full time, 22 studenti lavoratori) mentre 20 sono i laureati, in larghissima misura ingegneri.

Inoltre ben il 30% dei diplomati (e il 36% di quanti attualmente lavorano) ha frequentato un qualche corso post diploma, in genere relativo ad ambiti disciplinari contigui (elettrotecnica e informatica in primis).

In definitiva sommando gli universitari con i partecipanti a corsi post diploma si ottiene una misura superiore al 50% di giovani usciti dall'Istituto e che hanno, in forme e con intensità diverse, ancora in corso un percorso formale di formazione. Solo per una minoranza, quindi, l'ottenimento del diploma ha coinciso con la conclusione (almeno provvisoria) dell'iter di apprendimento formale.

Ma l'investimento fatto è percepito come "adeguato" (per lavorare) (tab. 5)? Il 40% degli intervistati esprime un giudizio di adeguatezza; il 36% definisce seccamente il diploma come non adeguato, mentre la quota rimanente si lamenta soprattutto del mancato aggiornamento. I periti edili risultano i più soddisfatti (62%) mentre i più critici sono gli elettronici.

6 – Lavoratori per posizione professionale: valutazione del diploma in riferimento all'utilizzo nel mercato del lavoro

	<i>Auton.</i>	<i>Quadri</i>	<i>Imp.</i>	<i>Operai</i>	<i>Appr.</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp.%</i>
adeguato	25	25	43	40	7	140	38%
troppo specialistico	3	1	3	2	-	9	2%
non suff. specialistico	4	5	10	4	1	24	7%
non adeguata prep prof.	21	17	39	57	6	140	38%
non aggiornato	7	8	13	14	3	45	12%
mancata risposta	2	-	2	7	-	11	3%
totale	62	56	110	124	17	369	100%
quota "adeguato" su tot.	40%	45%	39%	32%	41%	38%	0%

Quanto all'utilizzo concreto nel lavoro, da parte di coloro che sono già inseriti nel mondo della produzione, si ritrovano le stesse

percentuali che abbiamo visto relative alla percezione generale circa l'utilizzabilità del diploma stesso ai fini dell'inserimento professionale (tab. 6): poco meno del 40% di quanti, fra gli intervistati, già lavorano giudica il diploma "adeguato", senza particolari differenze sulla base della posizione professionale (gli operai sembrano comunque i più "critici": forse imputano al diploma l'incoerenza tra il loro status professionale attuale e le loro aspettative).

Va meglio il giudizio – da parte di studenti e studenti/lavoratori – sull'adeguatezza del diploma relativamente al proseguimento degli studi (università): in tal caso il giudizio affermativo di adeguatezza è espresso dal 63% degli intervistati (in questo caso, ultimi vengono gli edili). Si registra così e riemerge un ben noto problema di fondo: la formazione scolastica è tutto sommato più coerente e coordinata con le esigenze di continuazione degli itinerari formativi piuttosto che con quelle del mondo del lavoro. In parte ciò non deve stupire: la varietà e la variabilità delle domande del mondo produttivo sono sempre e comunque più difficilmente catturabili dall'organizzazione della trasmissione formalizzata del sapere. Va raccolta peraltro l'istanza di migliorare i collegamenti, le conoscenze, le relazioni tra scuola e mondo del lavoro: non per subordinare supinamente la prima al secondo ma per rendere più fecondi, più produttivi, più critici, più consapevoli gli stessi processi di apprendimento.

In questa direzione possono aiutare anche gli interessanti suggerimenti che molti ex studenti hanno fornito alla domanda, a risposta aperta, che sollecitava suggerimenti tematici rispetto ai programmi scolastici. Ben 230 su 458 rispondenti hanno voluto in qualche modo "dire la loro" richiamando questioni sia di merito, curriculari, sia di metodo didattico. In particolare:

- il 31% di questi suggerimenti è riferibile ad una domanda di maggior adeguamento al mondo del lavoro, ivi incluse lezioni più "pratiche";
- il 19% sollecita soprattutto maggiori rapporti con le aziende (stage, visite guidate) ritenendo fondamentali gli strumenti e le esperienze di contatto diretto tra scuola e mondo del lavoro;
- il 13% solleva l'esigenza di una migliore preparazione informatica ("spero che non si insegni più il Pascal"; un altro dice "non insegnare l'informatica di quindici anni fa");
- un altro 13%, infine, indica questioni specifiche, avanzando suggerimenti di vario genere ("integrazione di storia dell'architettura

e tecniche costruttive”, “il lavoro che sto seguendo ha bisogno di più conoscenze, geometria, meccanica, disegno e dialettica...”).

4. Dove sono i periti? quasi tutti al lavoro

L’81% del campione, cioè 371 intervistati su 458, risulta, al momento dell’indagine, occupato (è compresa anche la piccola frazione di studenti lavoratori) (tab. 7). Gli studenti sono il 16%, i disoccupati il 2%³. Ricordiamo che in Italia – sulla base della indagine Istat sui diplomati (Istat, 1999) – la generazione di periti del 1995 (pari a circa 50.000 diplomati) vede nel 1998 un tasso di occupazione pari al 60% mentre il 20% risulta in cerca di lavoro e il 15% è formato da studenti.

Il tasso di occupazione del nostro campione è indubbiamente elevato e riflette la positività delle condizioni del mercato del lavoro del Nordest, particolarmente elevata per le professionalità tecniche spendibili nella produzione industriale.

Assai deboli sono le differenze nel tasso di occupazione per tipo di diploma: il livello di poco più basso dei diplomati in elettronica e telecomunicazioni è da mettere in relazione con la disomogeneità della distribuzione dei relativi diplomati per anno di diploma: come abbiamo già detto, i primi diplomati di questo indirizzo risalgono al ’94. Sotto il profilo dell’occupabilità, quindi, tutti gli indirizzi risultano “buoni”. E, per quello che vale, si può pure registrare l’assoluta mancanza di discriminanti di genere.

Quanto alle differenze riconducibili all’anno di diploma e quindi all’anzianità potenziale di presenza sul mercato del lavoro, si osserva una consistente caduta (56% di occupati) solo per i diplomati del 1999, l’anno più recente, che in buon numero – più elevato che nel passato – sembrano aver optato per la prosecuzione degli studi.

Una netta correlazione inversa si registra, invece, tra il tasso di occupazione e il voto di diploma: quanto più quest’ultimo risulta basso tanto più è elevato il tasso di occupazione: chi ha ottenuto un basso voto di diploma lavora nel 93% dei casi; i diplomati con un voto alto mostrano un tasso di occupazione pari al 61%. È evidente

3. L’esiguità del numero di disoccupati, del resto, ci impedisce di analizzare quantitativamente questo segmento.

che il proseguimento degli studi – e quindi il rinvio dell'ingresso nel mercato del lavoro – è positivamente associato al profitto scolastico: i diplomati con elevato punteggio sono il 20% del totale ma costituiscono il 43% degli studenti universitari.

Tab. 7 – La condizione attuale dei diplomati

	<i>Studente</i>	<i>Stud-lav.</i>	<i>Lavorat.</i>	<i>Disocc.</i>	<i>Stag-Mil.</i>	<i>Totale</i>
<i>Per sesso</i>						
maschio	72	24	327	9	3	435
femmina	2	1	19	1		23
<i>Per anno di diploma</i>						
ante 92	5	4	47	0	0	56
92	4	4	51	1		60
93	11	5	33			49
94	8	1	40			49
95	8	2	35			45
96	7	2	51	3		63
97	8	3	24			35
98	8	3	39	2	1	53
99	15	1	26	4	2	48
<i>Per voto di diploma</i>						
basso	7	4	99	1	0	111
medio-basso	13	9	122	5	1	150
medio-alto	22	8	75	2	1	108
alto	32	4	50	2	1	89
<i>Per tipo di diploma</i>						
elettrotecnica	20	7	114	4		145
elettronica	12	2	34	4		52
edilizia	14	5	52	2	1	74
meccanica	27	11	141		2	181
dato mancante	1		5			6
TOTALE	74	25	346	10	3	458

5. Quale lavoro?

Stabilito che in grande maggioranza i periti lavorano, descriviamo ora le principali caratteristiche del loro attuale⁴ lavoro.

Dalle informazioni riportate in tab. 8 desumiamo il seguente quadro:

- la quota di lavoratori autonomi è modesta (17%: si tratta soprattutto di liberi professionisti ma si riconosce anche un gruppetto di collaboratori coordinati e continuativi), inferiore all'incidenza

4. Per "attuale" si intende "al momento dell'intervista".

- media del lavoro indipendente, ma sappiamo che ciò è “fisiologico”, tipico dell’età giovanile, dove è relativamente più presente l’esperienza di lavoro dipendente; considerati per tipo di diploma, i lavoratori autonomi si addensano tra gli edili;
- b. tra i lavoratori dipendenti, operai e impiegati quasi si equivalgono; significativa è comunque anche la presenza di quadri/tecnici; operai ed apprendisti sono leggermente più numerosi tra gli usciti con diploma di perito meccanico od elettrotecnico;
 - c. queste caratteristiche strutturali non si differenziano molto in relazione all’indirizzo di diploma, al voto di maturità ottenuto, alla regolarità del percorso di studio; invece è significativa la concentrazione di studenti lavoratori tra gli autonomi e gli operai, mentre i quadri e gli impiegati sembrano trovare nel lavoro già un impegno sufficiente;
 - d. modesta è la quota di quanti lavorano nel settore pubblico (12%);
 - e. assai frastagliato è il ventaglio di impiego nelle aziende secondo la classe dimensionale: gli autonomi ovviamente operano nelle piccolissime unità, mentre quadri, impiegati e operai sono occupati soprattutto nelle piccole (10-49 dipendenti) e medie (50-249 dip.) aziende;
 - f. considerando i settori, si osserva che circa il 60% lavora nell’ambito dell’industria meccanica, delle telecomunicazioni, elettronica ed elettrotecnica; nell’edilizia opera l’8%, nel terziario (commercio e servizi), infine, il 13,5%; considerando però le concrete aree aziendali di impiego, si osserva che buona parte dei periti è impegnato nel terziario interno di impresa (il 30% è collocato in attività progettuali; presenze significative si hanno anche nelle aree marketing, organizzazione e sistemi informativi), portando con ciò a ridimensionare l’immagine “manifatturiera” che emerge dall’analisi settoriale.

Tab. 8 – Il lavoro attuale: caratteristiche strutturali

	<i>Auton.</i>	<i>Quadro</i>	<i>Imp.</i>	<i>Operaio</i>	<i>Appr.</i>	<i>Totale</i>
<i>A. Per indirizzo di diploma</i>						
elettrotecnica	21	16	36	43	5	121
elettronica	3	4	15	10	3	35
edilizia	17	6	20	10	4	57
meccanica	20	29	39	59	4	151
dato mancante	1	1		2	1	5

(segue)

Tab. 8 – Il lavoro attuale: caratteristiche strutturali

	<i>Auton.</i>	<i>Quadro</i>	<i>Imp.</i>	<i>Operaio</i>	<i>Appr.</i>	<i>Totale</i>
<i>B. Per voto di diploma</i>						
basso	13	17	20	46	6	102
medio-basso	26	17	42	39	6	130
medio-alto	13	11	29	28	2	83
alto	10	11	19	11	3	54
<i>C. Per regolarità del diploma</i>						
manc. risposta	0	1	0	0	0	1
si	40	29	71	66	7	213
no	22	26	39	58	10	155
<i>D. Secondo l'attuale condizione</i>						
stud.-lav.	8	3	4	10	0	25
lavorat.	54	53	106	114	17	344
totale	62	56	110	124	17	369
<i>E. Per natura pubblica o privata dell'ambito di lavoro</i>						
manc. risposta	49	2	6	9	0	66
privato	12	49	89	99	11	260
pubblico	1	5	15	16	6	43
totale	62	56	110	124	17	369
<i>F. Per dimensione aziendale</i>						
manc. risposta	47	2	6	9	0	64
<10 dip.	11	6	23	24	8	72
10-49 dip.	4	19	29	38	5	95
50-249 dip.	0	20	32	37	2	91
>250 dip.	0	9	20	16	2	47
<i>G. Per settore</i>						
manc. risposta	3	1	0	1	0	5
agricoltura	1	3	3	8	1	16
ind. metalmec.	12	23	51	59	4	149
legno	14	8	13	8	2	45
edilizia	7	4	6	11	0	28
elettrotecnica	2	2	2	3	0	9
elettronica	2	3	1	3	0	9
telecomun.	7	6	16	20	3	52
altra ind.	1	1	0	4	0	6
commercio	6	3	7	6	4	26
trasporti	0	1	1	1	0	3
altri serv.	7	1	10	0	3	21
<i>H. Per area aziendale*</i>						
organizz.	8	8	14	2	2	34
marketing	10	6	16	6	4	42
operativ.	24	18	25	99	4	170
progett.	29	34	56	15	3	137
sist.inf.	7	4	21	3	2	37
altro	9	5	9	11	2	36
TOTALE	62	56	110	124	17	369
comp. %	16,8%	15,2%	29,8%	33,6%	4,6%	100,0%

* erano possibili più risposte

Tab. 9 – Il lavoro attuale: stabilità/occasionalità

	<i>stabile</i>	<i>cfl</i>	<i>precario</i>	<i>occ./altro</i>	<i>dato manc.</i>	<i>totale</i>
<i>A. Per indirizzo di diploma</i>						
elettrotecnica	100	12	6	2	1	121
elettronica	26	5	4	1		36
edilizia	40	7	6	4		57
meccanica	113	26	9	4		152
dato mancante	4	1	.	0	0	5
<i>B. Per anno di diploma</i>						
ante/dato manc.	4				1	5
1991	41		3	2		46
1992	49	3	3			55
1993	34	2	2			38
1994	34	4	2	1		41
1995	32	3	2			37
1996	40	7	4	2		53
1997	17	6	0	4		27
1998	18	17	5	2		42
1999	14	9	4			27
<i>C. Per posizione professionale</i>						
autonomo	52	2	3	5	0	62
quadro	48	4	4	0	0	56
impiegato	85	16	6	2	1	110
operaio	83	27	11	3	0	124
altro	14	1	1	1	0	17
dato mancante	1	1				2
<i>D. Per durata dell'attuale lavoro</i>						
fino a due mesi	16	6	4	0		26
3-6 mesi	20	8	6	1		35
7-12 mesi	35	11	5	2		53
13-24 mesi	51	18	2	3		74
> 24 mesi	158	7	4	4	1	174
dato mancante	3	1	4	1		9
TOTALE	283	51	25	11	1	371
comp. %	76,3%	13,7%	6,7%	3,0%	0,3%	100,0%

Se questo è il quadro generale, sulla base della tab. 9 possiamo “illuminare” la condizione lavorativa verificando la stabilità o precarietà del lavoro svolto. Si tratta di parametri in certa misura “soggettivi”, che riflettono cioè non tanto o non solo la condizione giuridica di inquadramento (contratto a tempo indeterminato etc.) quanto la percezione da parte del soggetto delle prospettive effettive del suo lavoro⁵. Tre quarti dei giovani lavoratori si definiscono sta-

5. Si riconoscono anche alcune contraddizioni tipiche di queste indagini: come ad es. i due lavoratori autonomi che dichiarano di avere un contratto di formazione lavoro.

bili, il 14% risulta impegnato con contratti di formazione-lavoro, il 10% si autocolloca in posizione precaria od occasionale. Non emergono differenziazioni significative in funzione del tipo di diploma, mentre è evidente un indice di stabilità decisamente più elevato per i più “anziani”, sia in riferimento all’anno di diploma (per i più giovani è particolarmente rilevante la collocazione con contratti di formazione lavoro) sia in riferimento alla durata del lavoro attuale: la stabilità rappresenta perciò da un lato un valore e un obiettivo, dall’altro un risultato che si consegue dopo un percorso che all’esordio prevede diffusamente (ma temporaneamente) collocazioni “instabili” e di breve durata.

6. Alla ricerca del lavoro: i tempi di attesa, i canali utilizzati, la disponibilità a cambiare

Come sono giunti i giovani periti al lavoro attuale? quanto è stato complesso e difficile il percorso di inserimento nel mercato del lavoro?

Innanzitutto si registra che per una netta maggioranza (61%) quello attuale non è il primo lavoro (tab. 10). Ciò vale soprattutto per impiegati, quadri/tecnici e operai, mentre per apprendisti e lavoratori autonomi la proporzione di “primo lavoro” è maggiore. In ogni caso si afferma l’immagine di un inserimento nel mondo del lavoro che procede, se non proprio per forme esplicite di “job shopping”, comunque assegnando valore all’accumulo di esperienze diverse, sia per poter confrontarsi con diverse occasioni, sia per poter accrescere competenze tecniche e relazionali.

Molti, dunque, hanno già cambiato lavoro. Del resto, visti i (ridotti) tempi di attesa, ciò è del tutto logico e plausibile. Non a caso circa la metà del nostro campione ha trovato il suo primo lavoro entro due mesi dal diploma: questo dato è indubbiamente indicativo della rilevante facilità di ingresso nel mercato del lavoro.

Quanto ai canali di ricerca del lavoro (ci si riferisce a quello attuale), si evidenzia – coerentemente con tante altre ricerche – che l’informale, le reti di conoscenza, sono i canali privilegiati ed anche, fino a prova contraria, i più “logici” e quindi i più efficienti. Il 67% del nostro campione ha trovato lavoro rivolgendosi direttamente alle aziende o contando sulle segnalazioni di amici e conoscenti. Il classico “canale pubblico”, quello dei concorsi, risulta aver soddisfatto il

3,3% del campione, mentre per il 16,3% non si può parlare, in senso stretto, di “ricerca di lavoro” in quanto si tratta di percorsi specifici, volti alla costruzione di un’attività autonoma o all’inserimento in attività familiari. Resta quindi una quota del 13% sul totale (che supera il 23% per i quadri) che si è affidata a canali formali. E non è, realisticamente, una misura irrilevante: si tratta soprattutto di persone che hanno utilizzato le inserzioni sul giornale; significativa è risultata pure l’attività di segnalazione svolta dall’Istituto stesso; infine, press’a poco allo stesso livello di incidenza si collocano i casi di ricorso al collocamento pubblico e alle agenzie private.

Infine, occorre considerare che la ricerca di lavoro per il nostro campione non è affatto conclusa: una quota importante di periti, pari al 25%, è di fatto sul mercato, si sta adoperando per cambiare lavoro. Tale quota risulta minima per i lavoratori autonomi e massima per gli operai (36%), indicando anche livelli di mobilità indubbiamente elevati.

7. Dove lavora il perito?

Qual è lo spazio, l’estensione territoriale, del mercato del lavoro cui accedono i periti? Dai dati di tab. 11 si verifica che la maggiore concentrazione si ha nel Portogruarese (circa il 30%), ma assai importante sono le quote del Pordenonese (18%), del resto del Veneziano (21%), del resto del Veneto e in specie del Trevigiano (15%). Al resto del Friuli Venezia Giulia (Udine e Trieste) va una quota residua del 10%. Si osserva, dunque, che il bacino servito è ampio, interprovinciale e interregionale. L’autocontenimento del mercato della professione di “perito” è quindi modesto⁶, come del resto atteso e verificato, tenendo conto dell’economia di un’area – quella del Portogruarese – che solo di recente è stata interessata dalla diffusione di un tessuto industriale di qualche consistenza (per effetto soprattutto della “tracimazione” dai vicini distretti industriali del

6. Si fa qui riferimento al territorio “servito” dall’Istituto. Una misura diversa e, per certi aspetti più precisa, dell’autocontenimento stesso dovrebbe basarsi non sulla localizzazione dell’Istituto (offerta scolastica) ma sulla residenza del diplomato (offerta di lavoro). Quest’ultima informazione peraltro, anche per meglio tutelare la *privacy* dei rispondenti, non è stata raccolta.

Tab. 10 – Arrivare al lavoro attuale: percorsi di ricerca e di lavoro

	Per tipo di diploma					Per posizione professionale				
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Totale	Autonomo	Quadro	Impieg.	Operaio	Appr.
<i>A. Si tratta del primo lavoro?</i>										
mancata risposta	2			1	3	2	0	0	1	0
sì	40	13	25	61	139	31	19	32	49	10
no	79	23	32	90	224	29	37	78	74	7
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17
<i>B. Quanto tempo dopo il diploma è stato "trovato" il primo lavoro?</i>										
0 mesi	13	2	4	19	38	6	5	11	12	4
1 mese	32	3	11	36	82	12	13	22	33	3
2 mesi	14	7	2	18	41	1	8	14	18	1
3 mesi	7	3	4	8	22	6	1	5	9	2
4 mesi	6	.	1	6	13	1	7	3	2	0
5-6 mesi	6	3	3	5	17	3	2	9	4	0
7-12 mesi	6	4	7	12	29	7	5	10	6	1
13-24 mesi	10	1	10	17	38	7	1	16	12	2
>24 mesi	7	4	3	7	21	4	1	11	4	1
dato mancante	20	9	12	24	65	15	13	9	24	3
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17
<i>C. Attualmente sta cercando di cambiare lavoro?</i>										
mancata risposta	7	2	3	7	19	6	3	4	6	0
sì	30	8	13	41	92	8	15	23	45	2
no	84	26	41	104	255	48	38	83	73	15
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17

(segue)

Tab. 10 – Arrivare al lavoro attuale: percorsi di ricerca e di lavoro

	Per tipo di diploma					Per posizione professionale					
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Totale	Autonomo	Quadro	Impieg.	Operaio	Appr.	Totale
<i>D. Quale canale di ricerca del lavoro si è rivelato decisivo?</i>											
mancata risposta	1	0	0	3	4	2	1	0	0	0	3
Canali formali											
centri per l'impiego	3	2	1	2	8	0	0	2	6	0	8
inserzioni sui giornali	9	.	3	5	17	3	7	3	4	0	17
agenzie private di coll.	1	1	1	5	8	1	2	2	4	0	9
Canali informali											
direttamente	49	14	17	62	142	10	17	48	60	7	142
chiamata dir. delle aziende	11	2	5	16	34	2	6	16	7	3	34
segnalazione amici/con.	21	7	13	27	68	6	11	15	36	2	70
segnalazione dell'Istituto	6	.	1	6	13	2	4	5	2	1	14
Concorsi											
concorso	5	1	1	3	10	1	2	4	2	1	10
bandi enti pub.	1	.	1		2	0	0	2	0	0	2
Altre collocazioni											
inserimento in att. fam.	3	5	4	12	24	15	2	3	3	1	24
avvio di att. autonoma	7	.	7	4	18	18	0	0	0	0	18
altro	4	4	3	7	18	2	4	10	0	2	18
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369

Tab. 11 – Localizzazione della sede di lavoro per indirizzo, posizione professionale e soddisfazione per la sede stessa

	Portogruaro	Pordenone	resto Venezia	resto Veneto	resto Friuli	altrove	manc. risp.	Totale
<i>A. Per indirizzo</i>								
Elettrotecnica	42	21	20	18	12	3	5	121
Elettronica	9	7	9	6	2	1	2	36
Edilizia	17	4	21	8	4	1	2	57
Meccanica	38	36	29	22	18	3	6	152
Dato mancante	2			2		1	0	5
Totale	108	68	79	56	36	9	15	371
<i>B. Per posizione professionale</i>								
lavoro autonomo	17	2	21	12	8	1	1	62
quadro	12	10	12	14	6	1	1	56
impiegato	37	23	20	11	11	3	5	110
operaio	38	30	19	16	11	3	7	124
altro dipendente	4	3	6	3	0	1	0	17
mancata risposta			1				1	2
totale	108	68	79	56	36	9	15	371
<i>C. Per soddisfazione per la sede di lavoro</i>								
molto	82	16	35	18	12	1	3	167
abbastanza	18	13	23	15	9	2	4	84
poco	7	19	10	11	5		5	57
per niente		19	9	11	9	5	1	54
mancata risposta	1	1	2	1	1	1	2	9
totale	108	68	79	56	36	9	15	371

Pordenonese e del Trevigiano, ormai saturi).⁷ Nella distribuzione territoriale non si verificano profonde differenziazioni per tipo di diploma, se non in riferimento ai periti edili, che risultano assorbiti in misura privilegiata dal resto del Veneziano. Anche osservando la distribuzione territoriale per posizione professionale non si registrano rilevanti “concentrazioni” differenziate rispetto al dato medio complessivo (si può solo notare l’importanza assunta dal resto del Veneziano per i lavoratori autonomi).

Quanto alla soddisfazione per la sede di lavoro, essa è significativa per circa i due terzi (molto o abbastanza) dei soggetti intervistati. Circa il 30% è invece insoddisfatto: metà di questi risultano molto insoddisfatti. Si tratta soprattutto di chi è impegnato lontano dal Veneto e dal Friuli V. Giulia (si tratta peraltro di numeri ridotti) e di chi opera nel Pordenonese (oltre il 55% dei poco o per niente soddisfatti) e nel Veneto, al di fuori della provincia di Venezia (40%). Ovviamente assai soddisfatti sono coloro che hanno trovato lavoro nel Portogruarese.

8. Motivazioni/aspettative

E’ certamente utile scandagliare quali sono le motivazioni che hanno condotto alla “scelta”, almeno nei limiti entro i quali si può parlare di “scelta”, del lavoro concretamente svolto dagli intervistati (tab. 12). Le motivazioni date riflettono, indubbiamente, non solo la percezione delle opportunità/possibilità offerte dall’ambiente conosciuto, ma anche le aspettative e gli obiettivi del singolo individuo:

- al primo posto viene la “professionalità”: da quasi il 40% degli intervistati viene indicata come motivazione-base (30% come prima o seconda motivazione);
- la motivazione “edonista” (mi piaceva, sbocco naturale), che riflette forse atteggiamenti tipicamente giovanili, è quella che viene per seconda tra i motivi indicati in testa (19,5%);
- importante è quindi la “sicurezza” (15% al primo posto, ma il 22% dei soggetti la indica comunque come prima o seconda motivazione);

7. Sull’economia del Veneto Orientale cfr. Anastasia (1989) e (1995) e Scaramuzzi (1997).

Tab. 12 – Motivazioni nella scelta del lavoro

	Per tipo di diploma					Per posizione professionale					
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Totale	Autonomo	Quadro	Impieg.	Operaio	Appr.	Totale
<i>Primo motivo</i>											
"destino"	14	3	19	18	54	7	6	16	23	3	55
"professionalità"	47	16	17	60	140	13	30	62	35	2	142
"edonista"	26	7	6	32	71	20	11	20	16	5	72
"sicurezza"	18	5	10	23	56	4	6	8	32	6	56
"autonomia"	12	1	4	11	28	15	2	3	8	1	29
altro-non ind.	4	4	1	8	17	3	1	1	10	0	15
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369
<i>Secondo motivo</i>											
"destino"	9	3	5	18	35	3	7	9	15	2	36
"professionalità"	29	8	9	26	72	13	16	18	20	5	72
"edonista"	12	7	8	18	45	9	6	19	11	0	45
"sicurezza"	39	10	14	40	103	8	15	34	45	3	105
"autonomia"	15	2	14	21	52	18	6	13	13	2	52
altro-non ind.	17	6	7	29	59	11	6	17	20	5	59
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369

- la percezione della collocazione come “destino” (unica opportunità, necessità) riguarda circa il 15% degli intervistati;
- infine, l’8% (11% come prima o seconda motivazione) segnala il valore dell’“autonomia”.

Lo spettro delle motivazioni indicate, quindi, pur contrassegnato da un ampio sventagliamento e da preferenze individuali irriducibili ad un minimo comune denominatore (sappiamo infatti che sicurezza e professionalità, autonomia e piacere ... non sempre possono andare d’accordo), risulta orientato soprattutto dal fascino irresistibile della professionalità e da un importante approccio “vitale”, mentre viene tenuta in disparte – o viene ignorata, o rielaborata – la consapevolezza fatalistica del lavoro come obbligo, come “destino”.

Questa caratterizzazione complessiva assume poi qualche speciale e interessante inclinazione se rapportata, non tanto al tipo di diploma, quanto alla posizione professionale. In tal caso osserviamo che:

- per quadri e impiegati, la professionalità viene nettamente al primo posto (oltre il 50% la indica come prima motivazione);
- il piacere e l’autonomia sono i valori, le aspettative che fanno premio per gli autonomi;
- la sicurezza, cui segue peraltro la professionalità, è invece la motivazione principale di chi risulta collocato come operaio.

9. Il risultato finale: un lavoro soddisfacente?

Le informazioni che fin qui abbiamo documentato attestano che il rischio disoccupazione per i giovani periti anche di un’area come il Portogruarese – area che, pur inserita nel Nordest, non è certo ai vertici dello sviluppo economico – è un rischio minimo. Sappiamo che, in questa fase, nelle aree del Nord Italia, il combinato di un’economia in sviluppo (e quindi livelli occupazionali crescenti) e di una popolazione giovanile in decremento ha mutato volto ai problemi del mercato del lavoro, mandando in soffitta i vecchi discorsi sulla disoccupazione giovanile e intellettuale. È ora sul fronte della qualità del lavoro che si deve sviluppare l’attenzione. Qualità che pur non essendo sinonimo di soddisfazione, ha con quest’ultima evidenti punti di contatto.

I periti intervistati sono stati sondati relativamente alla soddisfazione sperimentata nel lavoro con riferimento a diversi aspetti, ben

Tab. 13 – Soddisfazione/insoddisfazione per il lavoro attuale secondo vari aspetti

	Per tipo di diploma				Totale	Autonomo	Per posizione professionale					Totale
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica			Quadro	Impieg.	Operaio	Appr.		
<i>Soddisfazione per il trattamento economico</i>												
molto	19	5	6	21	51	12	10	16	12	4	54	
abbastanza	68	27	34	96	225	34	31	68	81	11	225	
poco	24	3	15	29	71	10	13	22	24	2	71	
per niente	7		2	4	13	3	1	4	6	0	14	
non indicato	3	1	0	2	6	3	1	0	1	0	5	
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369	
<i>Soddisfazione per le possibilità di carriera</i>												
molto	30	6	14	26	76	23	17	22	10	6	78	
abbastanza	39	16	29	75	159	23	26	66	41	4	160	
poco	39	9	8	30	86	6	9	17	48	7	87	
per niente	10	4	6	17	37	5	3	5	24	0	37	
non indicato	3	1		4	8	5	1	0	1	0	7	
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369	
<i>Soddisfazione per la stabilità e sicurezza del posto di lavoro</i>												
molto	44	11	22	64	141	15	21	42	56	8	142	
abbastanza	57	20	28	64	169	28	30	53	54	7	172	
poco	14	4	2	17	37	10	3	12	10	2	37	
per niente	3		4	3	10	5	1	2	2	0	10	
non indicato	3	1	1	4	9	4	1	1	2	0	8	
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369	
<i>Soddisfazione per l'acquisizione di professionalità</i>												
molto	45	16	25	64	150	29	30	51	34	8	152	
abbastanza	55	13	22	56	146	25	23	45	46	8	147	

(segue)

Tab. 13 – Soddisfazione/insoddisfazione per il lavoro attuale secondo vari aspetti

	Per tipo di diploma					Per posizione professionale					
	Elettrotecnica	Elettronica	Edilizia	Meccanica	Totale	Autonomo	Quadro	Impieg.	Operaio	Appr.	Totale
poco	15	5	10	23	53	5	1	12	34	1	53
per niente	4	1		6	11	0	1	2	9	0	12
non indicato	2	1		3	6	3	1	0	1	0	5
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369
<i>Soddisfazione per la coerenza con gli studi effettuati</i>											
molto	14	6	16	29	65	14	13	27	7	5	66
abbastanza	39	7	16	62	124	17	27	32	48	3	127
poco	43	13	15	38	109	19	12	34	41	2	108
per niente	23	8	10	19	60	8	3	16	27	7	61
non indicato	2	2		4	8	4	1	1	1	0	7
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369
<i>Soddisfazione per l'autonomia sul lavoro</i>											
molto	42	11	19	50	122	40	20	28	30	7	125
abbastanza	62	19	34	73	188	18	30	69	63	9	189
poco	10	5	3	17	35	1	4	11	18	1	35
per niente	4			9	13	0	1	1	11	0	13
non indicato	3	1	1	3	8	3	1	1	2	0	7
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369
<i>Soddisfazione per la prossimità lavoro/residenza</i>											
molto	49	16	25	74	164	25	22	53	59	7	166
abbastanza	30	9	15	29	83	12	11	25	28	8	84
poco	20	5	8	23	56	15	11	14	16	0	56
per niente	18	5	9	21	53	5	11	17	19	2	54
non indicato	4	1		5	10	5	1	1	2	0	9
totale	121	36	57	152	366	62	56	110	124	17	369

sapendo che l'esperienza lavorativa è composta da elementi che vanno tutti tenuti compresenti.

I risultati ottenuti⁸ (tab. 13) consentono di dire che:

- per quanto riguarda il trattamento economico, l'indice di soddisfazione risulta mediamente elevato (75%);
- su livelli analoghi è la soddisfazione per le possibilità di carriera, vale a dire di ascesa professionale;
- ancora maggiore è la soddisfazione per la stabilità e quindi per la sicurezza del lavoro;
- oltre l'80% si dice soddisfatto del livello di professionalità chiamato ad esprimere;
- sempre di grande rilievo è la soddisfazione per l'autonomia (85%);
- la soddisfazione più bassa si ha invece per la coerenza con gli studi: è l'unico caso in cui si supera a malapena il 50%, scoprendo quindi un'ampia area di insoddisfazione.

Il graf. 1 consente di ben visualizzare l'altra faccia della medaglia – vale a dire i livelli di insoddisfazione – mettendoli in relazione con la posizione professionale. Le indicazioni che emergono sono nette:

- per elementi quali il trattamento economico, l'autonomia, la stabilità, si registra una diffusa ma contenuta (e probabilmente fisiologica) “area del mugugno”;
- la coerenza con gli studi, tranne che per i quadri, è il principale elemento di insoddisfazione per tutte le figure professionali;
- gli operai segnalano inoltre un'insoddisfazione elevata per la mancanza di prospettive di carriera.

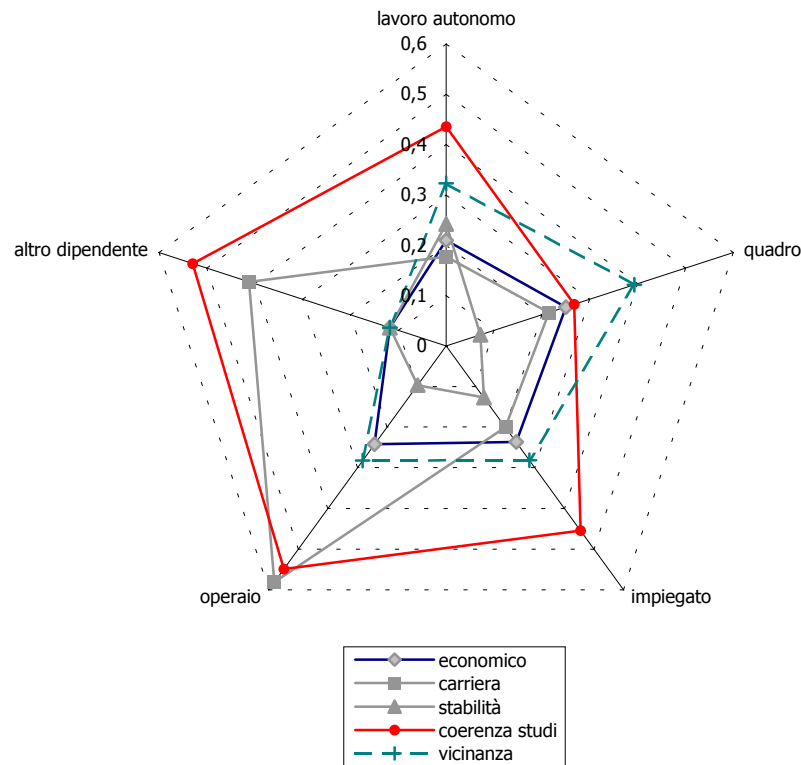
Integriamo questo quadro con ulteriori informazioni (riportate in tab. 14) che ne aumentano la coerenza:

- il 65% dei rispondenti indica il diploma come “necessario”,
- ma solo il 15% afferma di utilizzare le conoscenze apprese a scuola in maniera importante e un altro 38% in maniera soddisfacente, mentre il 46% dei lavoratori afferma di fare un uso ridotto o nullo della formazione conseguita con il diploma⁹.

8. Abbiamo già commentato in un paragrafo precedente (par. 7) i livelli di soddisfazione per la localizzazione della sede.

9 Per converso la conoscenza delle lingue costituisce requisito richiesto solo nel 15% dei casi mentre risulta utile, di fatto, al 63% degli intervistati (punte superiori all'80% per i quadri).

Graf. 1 – Motivi di insoddisfazione per posizione professionale



Si può sintetizzare quanto emerso sostenendo in conclusione che:

- il problema della coerenza con gli studi, vale a dire della percezione dell'utilità dell'investimento fatto in istruzione, è con tutta evidenza il tarlo più diffuso: ciò non può non costituire interrogativo importante per le istituzioni e per gli attori sociali;
- se aggiungiamo che le prospettive di carriera sono l'altra preoccupazione, soprattutto per le posizioni professionali più incoerenti con le aspettative legittime che un diplomato può nutrire, ne consegue che l'esigenza di valorizzare il passato (gli studi effettuati) e quella di poter immaginare una crescita futura (la carriera) costituiscono i nodi che accompagnano un'esperienza lavorativa per altro diffusa e vissuta complessivamente in maniera positiva.

Tab. 14 – Il lavoro, il diploma, le lingue: relazioni di necessità e di utilità

[illegible]

Riferimenti bibliografici

- Anastasia B. (1989), *Le vocazioni difficili. Saggio sull'economia del Veneto Orientale*, Nuova Dimensione, Portogruaro.
- Anastasia B. (1995), *L'economia del Veneto Orientale negli anni '90: le vocazioni da consolidare*, Ires Veneto, paper 28.
- Calleri V. (1987), *Ricerca effettuata dall'Itis "L. Da Vinci". Relazione*, mimeo, Portogruaro.
- Istat, *Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998*, Roma, 1999.
- Itis "L. Da Vinci" (1999), *Sull'impiego dei periti meccanici nel settore del legno*, mimeo, Portogruaro.
- Scaramuzzi I. (1997), *Diagnosi territoriale ai fini del Leader II*, Coses-Gal Venezia Orientale, marzo.

Extracomunitari al lavoro: tre nodi statistici affrontati (e risolti)¹

di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera

Introduzione. Il quadro dei flussi nel 2000

Nel 2000 la presenza di lavoratori extracomunitari nel mercato del lavoro veneto ha conosciuto un nuovo sensibile incremento: le relative assunzioni² – il dato amministrativo senz'altro più attendibile – sono aumentate del 35%, evidenziando un segno positivo in tutti i settori (tab. 1). La composizione delle assunzioni evidenzia il grande fabbisogno espresso dall'industria manifatturiera (quasi il 50%); se aggiungiamo il 9% delle costruzioni otteniamo, per il settore secondario, un valore vicino al 60%. Seguono poi il comparto dei servizi (30%) e, infine, l'agricoltura (10%), anch'essa ormai fortemente dipendente, nelle lavorazioni stagionali, dalla disponibilità di manodopera extracomunitaria.

Le nazionalità maggiormente coinvolte (tab. 2) risultano la marocchina (20%) e quelle afferenti all'ex Jugoslavia (13%). Seguono l'albanese (9%) e la rumena (8%) e, quindi, con il 5% troviamo la ghanese, la senegalese, la nigeriana e la cinese. In termini dinamici, nell'ultimo anno gli indici maggiori di sviluppo sono stati evidenziati per ex Urss (ucraini, moldavi), Bangladesh, Cina e India.

Questo quadro di flussi in aumento, sia in valore assoluto sia in valore relativo rispetto ai movimenti totali registrati nel mercato del

1. Una sintesi di questo saggio è stata inserita in Ministero del lavoro (2001). Essa costituisce comunque l'anticipazione di un più ampio lavoro di ricerca in corso di svolgimento all'interno del Programma di ricerca Murst "Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi".

Ha collaborato alle elaborazioni Danilo Maurizio.

2. Il dato riportato in questo capitolo è diverso da quello utilizzato nel saggio iniziale sulle tendenze generali del mercato del lavoro, perché in quella sede si è proceduto ad una stima anche per i Centri per l'impiego con dati mancanti (Affi, Venezia, Padova). In questa sede, invece, si è preferito riportare i dati effettivi, pur consapevoli del loro sottodimensionamento, per poter realizzare al meglio anche le disaggregazioni, che altrimenti – con il procedimento di stima – sarebbero risultate eccessivamente arbitrarie.

lavoro veneto, è del resto ormai un dato ben noto: per tutti gli anni '90, in sostanza, ne abbiamo puntualmente seguito il consolidarsi³.

Tab. 1 – Lavoratori extracomunitari in Veneto: flussi di assunzioni e cessazioni per settore

	1999		2000		Var. %	Comp. %
	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Cessaz.	2000/1999	2000
	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Assunz.
<i>agricoltura - pesca</i>	5.381	4.994	6.642	5.364	23,4%	10,0%
ind. alimentare	1.388	1.224	1.690	1.215	21,8%	2,5%
ind. tessile	820	661	1.244	901	51,7%	1,9%
ind. abbigliamento	1.206	830	2.165	1.546	79,5%	3,3%
ind. pelli	2.147	1.863	2.973	2.415	38,5%	4,5%
ind. calzature	923	804	1.325	1.070	43,6%	2,0%
ind. legno	1.758	1.236	2.531	1.792	44,0%	3,8%
ind. carta	442	270	740	509	67,4%	1,1%
chimica-gomma	1.580	1.176	2.547	1.852	61,2%	3,8%
prod. non metalliferi	1.282	996	1.815	1.474	41,6%	2,7%
prod. metalliferi	1.436	1.161	2.209	1.691	53,8%	3,3%
fabbricazione metalli	5.589	4.054	7.986	6.188	42,9%	12,0%
fabbricazione app. meccanici	1.009	670	1.472	1.091	45,9%	2,2%
prod. elettriche e ottiche	821	688	1.871	1.188	127,9%	2,8%
mezzi di trasporto	264	179	475	344	79,9%	0,7%
altre manifatturiere	815	578	1.349	898	65,5%	2,0%
<i>totale ind. manifatturiera</i>	<i>21.480</i>	<i>16.390</i>	<i>32.392</i>	<i>24.174</i>	<i>50,8%</i>	<i>48,7%</i>
<i>gas-acqua</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>19</i>	<i>10</i>	<i>280,0%</i>	<i>0,0%</i>
<i>costruzioni</i>	<i>4.673</i>	<i>3.234</i>	<i>5.999</i>	<i>4.418</i>	<i>28,4%</i>	<i>9,0%</i>
commercio	1.790	1.291	2.234	1.743	24,8%	3,4%
alberghi	5.976	5.434	6.071	5.323	1,6%	9,1%
trasporti-comunicazioni	2.255	1.675	3.097	2.268	37,3%	4,7%
credito assicurazioni	41	28	57	42	39,0%	0,1%
servizi imprese	3.232	2.652	4.838	3.806	49,7%	7,3%
pubblica amministrazione	239	172	294	246	23,0%	0,4%
istruzione	43	37	44	28	2,3%	0,1%
sanità	409	273	589	351	44,0%	0,9%
altri servizi	2.230	1.751	2.929	2.353	31,3%	4,4%
<i>totale servizi</i>	<i>16.215</i>	<i>13.313</i>	<i>20.153</i>	<i>16.160</i>	<i>24,3%</i>	<i>30,3%</i>
<i>dato mancante</i>	<i>1.325</i>	<i>1.066</i>	<i>1.306</i>	<i>1.300</i>	<i>-1,4%</i>	<i>2,0%</i>
<i>Totale</i>	<i>49.079</i>	<i>39.001</i>	<i>66.511</i>	<i>51.426</i>	<i>35,5%</i>	<i>100,0%</i>

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

Queste informazioni sui flussi hanno peraltro bisogno, a questo punto, di essere “legate” in un quadro più compiuto sulla presenza degli extracomunitari nel mercato del lavoro regionale. In modo particolare le questioni economico-statistiche più “calde” che intendiamo affrontare ci sembrano le seguenti:

3. Cfr. Anastasia (1993...1999).

- a. qual è la consistenza effettiva, in termini di stock, della presenza extracomunitaria sul mercato del lavoro regionale?
- b. quali sono i canali (e quanto sono efficienti) con cui gli extracomunitari arrivano sul mercato del lavoro veneto?
- c. qual è l'effettiva disponibilità degli extracomunitari iscritti al collocamento?

Si tratta di tre questioni con importanti implicazioni per le politiche dei flussi e, più in generale, per la complessiva regolazione da mettere in campo sul tema delle immigrazioni e dell'accoglienza. Su queste tre questioni Veneto Lavoro ha avviato un lavoro di ricerca di cui di seguito diamo conto dei primi risultati.

Tab. 2 – Lavoratori extracomunitari in Veneto: flussi di assunzioni e cessazioni per nazionalità

	1999		2000		Var. % 2000/1999	Comp. % 2000
	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Assunz.
Albania	4.904	3.377	6.103	4.467	24,4%	9,2%
ex Cecoslovacchia	510	454	625	444	22,5%	0,9%
ex Jugoslavia	7.638	6.026	8.939	7.175	17,0%	13,4%
Polonia	1.128	986	1.635	1.251	44,9%	2,5%
Romania	3.354	2.106	5.267	3.335	57,0%	7,9%
Ungheria	96	80	111	85	15,6%	0,2%
Ex Urss	483	320	952	628	97,1%	1,4%
Altri Europa	1.005	651	1.505	1.004	49,8%	2,3%
Algeria	1.200	1.083	1.658	1.501	38,2%	2,5%
Egitto	225	211	227	199	0,9%	0,3%
Ghana	2.505	2.347	3.471	2.845	38,6%	5,2%
Marocco	10.633	9.019	13.091	10.781	23,1%	19,7%
Nigeria	1.822	1.442	3.062	2.355	68,1%	4,6%
Senegal	2.440	2.015	3.511	3.042	43,9%	5,3%
Somalia	107	102	74	79	-30,8%	0,1%
Tunisia	1.479	1.326	1.597	1.469	8,0%	2,4%
Altri Africa	1.602	1.241	2.170	1.791	35,5%	3,3%
Nord America	81	83	89	68	9,9%	0,1%
Centro Sud America	1.768	1.417	2.497	1.896	41,2%	3,8%
Bangladesh	1.482	1.122	2.723	1.946	83,7%	4,1%
Cina	1.705	1.267	3.089	2.195	81,2%	4,6%
Filippine	403	354	402	341	-0,2%	0,6%
India	973	679	1.746	1.056	79,4%	2,6%
Pakistan	228	196	354	304	55,3%	0,5%
Sri Lanka	724	579	1.031	671	42,4%	1,6%
Vietnam	49	45	68	55	38,8%	0,1%
Altri Asia e Oceania	535	473	514	443	-3,9%	0,8%
Totale	49.079	39.001	66.511	51.426	35,5%	100,0%

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

1. Gli immigrati presenti sul mercato del lavoro regionale: un'ipotesi ottimistica (o meno pessimistica) sul relativo tasso di regolarità

Anche per una corretta valutazione delle politiche di gestione dei flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari, è assai rilevante disporre di misure di stock dei lavoratori extracomunitari occupati, potendo quindi calcolare anche la loro incidenza sul totale degli extracomunitari regolarmente presenti. È evidente che da questi dati discendono implicazioni importanti (e diverse) sulle tematiche dell'inclusione, dell'effettivo fabbisogno di manodopera aggiuntiva e delle politiche conseguenti. È altrettanto noto che tali dati di stock non sono disponibili sulla base dell'indagine trimestrale Istat sulle forze di lavoro e che, pertanto, occorre affidarsi alle fonti amministrative. Ma finora in Italia comporre un quadro convincente mettendo insieme le informazioni disponibili (Ministero degli interni, Inps, Ministero del lavoro) non è stato possibile: le divergenze tra le varie fonti sembrano così rilevanti da far ipotizzare in sostanza o gravissime lacune nelle banche dati amministrative o un'enorme massa di lavoro irregolare anche degli extracomunitari pur presenti con regolare permesso di soggiorno.

In effetti i dati da far tornare sono i seguenti:

- a. al 1.1.2000 il numero di extracomunitari⁴ presenti in Italia con regolare permesso di soggiorno risultavano circa 1,2 ml. (di cui una piccola quota di minori⁵) mentre in Veneto erano 117.000; circa il 90% dei permessi di soggiorno è esplicitamente finalizzato (61% in Italia) o è compatibile (permessi per famiglia) con l'attività lavorativa: si può pertanto stimare che, alla data indicata, le forze di lavoro extracomunitarie ammontassero al massimo a circa un milione di unità in Italia, di cui 90-100.000 in Veneto;
- b. qual è la traccia lasciata da questa popolazione sulle statistiche del lavoro? Secondo i più recenti dati Inps risulta che nel 1999:

4. Va considerato che circa l'8-9% degli extracomunitari proviene da Paesi con elevato tenore di vita (Stati Uniti, Canada, Israele, Svizzera, Giappone).

5. L'incidenza dei minori al 1.1.1999 era pari al 4,6% del totale dei permessi di soggiorno per i cittadini dei Paesi a forte pressione migratoria (40.318 su un totale di 867.684).

- secondo la Caritas (2000), gli immigrati iscritti alle varie gestioni assicurative Inps erano 381.423, di cui solo 264.041 contribuenti attivi (230.646 presso l'Assicurazione generale obbligatoria (Ago), 22.953 dipendenti agricoli, 4.627 coldiretti, 1.645 artigiani, 609 commercianti e i rimanenti presso altre gestioni); si deve poi tener conto dei lavoratori domestici (103.441 a fine 1998, di cui 4.649 in Veneto); nella media mensile i contribuenti attivi presso l'Ago risultano 193.029, di cui 37.412 in Veneto;
- secondo Brambilla (2000) al 16 febbraio 2000 gli extracomunitari rintracciati negli archivi Inps (compresi i non contribuenti attivi) erano pari a 398.982, di cui 40.346 in Veneto (cfr. pure Inps, 2000);
- secondo Zanfrini (2001) la media 1999 di dipendenti extracomunitari risultanti dalle denunce mensili era pari a 186.163, di cui 34.672 in Veneto; si devono poi aggiungere i consueti dati sui lavoratori domestici;
- gli iscritti al collocamento a fine anno risultano 219.044, di cui 18.094⁶ in Veneto (Caritas di Roma, 2000, pag. 251; Brambilla, 2000).

In conclusione, anche integrando lo stock medio di occupati dipendenti con gli iscritti al collocamento e con i lavoratori domestici si documenta parzialmente la presenza regolare dei lavoratori extracomunitari nel mercato del lavoro. È questo dunque un tema di ricerca che va decisamente approfondito, così come vanno affinate e stabilizzate le relative rilevazioni statistiche: è senz'altro disarmante verificare che lo Stato, con le sue articolazioni amministrative, non è in grado di avere un'informazione attendibile sull'utilizzo regolare nel mercato del lavoro degli extracomunitari regolarmente presenti.

Per quanto riguarda il Veneto – e pur scontando il fatto che ciò che è difficile a livello nazionale è ancora più complesso a livello regionale, data l'apertura del mercato del lavoro – sommando dipendenti, domestici e iscritti al collocamento e considerando pure una piccola quota di lavoratori autonomi si arriva ad un totale, chiaramente insoddisfacente, di 60-65.000 unità.

6. Rispetto ai dati ricavati direttamente dagli archivi Netlabor (14.101) si tratta di una notevole sopravvalutazione (cfr. tab. 14 del primo saggio di questo *Rapporto*).

È per contribuire a “risolvere” questo rebus che Veneto Lavoro ha attivato una linea specifica di elaborazione dei dati presenti negli archivi Netlabor⁷.

Tab. 3 – La presenza degli extracomunitari nel mercato del lavoro veneto: un quadro degli stock e dei flussi tra il 31.12.1999 e il 31.12.2000

	<i>Stock a fine anno</i>		<i>Lav. nei mov. 2000</i>		<i>Lav. presenti per la prima volta nel 2000</i>
	<i>Occupati al 31.12. 99</i>	<i>Occupati al 31.12. 00</i>	<i>Lav. coin- volti nelle assunzioni</i>	<i>Lav. coin- volti nelle cessazioni</i>	
<hr/>					
<i>Lavoratori per posizione al 31.12.00</i>					
Usciti	7.007	-	-	7.007	-
Usciti con transiti	2.565	-	2.565	2.565	-
Entrati	-	18.881	18.881	-	14.762
Entrati con transiti	-	5.776	5.776	5.776	3.636
Cambiati	8.145	8.145	8.145	8.145	-
Transitati	-	-	14.503	14.503	9.229
Presenti continuativamente	31.464	31.464	-	-	-
Totale	49.181	64.266	49.870	37.996	27.627

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

Il metodo utilizzato per stimare la consistenza degli occupati extracomunitari al 31.12 sia del 1999 che del 2000 è basato sulla verifica e sul conteggio dei rapporti di lavoro nel essere in Veneto.⁸ Osservando i dati di tab. 3 si ricava che:

7. Primi risultati, relativi soprattutto alla provincia di Treviso, sono stati presentati in Anastasia, Gambuzza, Rasera (2000).

8. Tale elaborazione è stata condotta sugli archivi Netlabor dei Centri per l'impiego, “unificati” a livello regionale a cura di Veneto Lavoro. Si tratta di archivi amministrativi che presentano numerosi problemi ai fini di un trattamento statistico a scopo conoscitivo delle informazioni in essi raccolte. È peraltro ragionevole assumere che essi:

- restituiscono comunque, con buona approssimazione, un credibile e prudente ordine di grandezza del fenomeno indagato: esistono infatti, al margine, ragioni che si controbilanciano sia di sottostima (i. i dati sono incompleti per 3 Centri per l'impiego su 40; ii. mancata trasmissione da parte dell'Inps delle informazioni relative ai lavoratori domestici; iii. mancato conteggio di eventuali lavoratori extracomunitari presenti continuativamente presso la medesima azienda e quindi assunti prima dell'informatizzazione dei servizi veneti all'impiego, avvenuta in gran parte entro il 1995 e il 1996; ma a questo proposito ricordiamo che secondo Caritas, 2000, pag. 280, i quattro quinti dei lavoratori immigrati risulta contributore all'Inps da meno di cinque anni) sia di sovrastima, anche delle variazioni rispetto al 1999, attribuibile alla mancata imputazione, entro l'anno, delle cessazioni in alcuni Centri per l'impiego;
- fotografano in maniera interessante e puntuale l'ampiezza dei movimenti cui un dato stock di lavoratori dà origine.

- al 31.12.2000 lo stock di extracomunitari occupati dipendenti in Veneto risultava pari a 64.266 unità, segnando un incremento netto, rispetto alla consistenza registrata alla fine dell'anno precedente (49.181), assai consistente (+15.000 unità);
- nel corso dell'anno altri 17.000 lavoratori extracomunitari sono stati interessati da assunzioni (2.500 erano occupati anche alla fine del 1999; 14.500, di cui poco più di 9.000 nuovi, sono stati impegnati in lavori stagionali o di diversa durata);
- in totale gli extracomunitari che nel corso dell'anno hanno partecipato come occupati al mercato del lavoro veneto sono stati più di 80.000.

Tab. 4 – Lavoratori extracomunitari occupati al 31.12.2000 per settore (secondo l'ultimo rapporto di lavoro) e anno di ingresso nel mercato del lavoro veneto

	<i>ante 96</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>Totale</i>	<i>di cui f</i>
<i>agricoltura - pesca</i>	501	190	209	242	645	1.040	2.827	928
ind. alimentare	261	147	148	150	275	373	1.354	450
ind. tessile	363	141	143	184	258	413	1.502	703
ind. abbigliamento	264	107	124	230	382	860	1.967	1.139
ind. pelli	1.290	555	497	411	649	954	4.356	798
ind. calzature	279	183	138	127	250	454	1.431	587
ind. legno	542	341	241	353	630	921	3.028	518
ind. carta	160	70	72	87	143	222	754	163
chimica-gomma	738	340	298	366	515	681	2.938	533
prod. non metalliferi	562	253	212	256	414	509	2.206	137
prod. metalliferi	666	286	289	260	419	622	2.542	194
fabbricazione metalli	2.126	988	906	1.019	1.626	2.333	8.998	841
fabbricazione app. meccanici	277	128	125	137	298	409	1.374	174
prod. elettriche e ottiche	490	205	137	224	299	618	1.973	614
mezzi di trasporto	70	34	25	38	73	137	377	27
altre manifatturiere	345	199	137	186	319	441	1.627	333
<i>totale ind. manifatturiera</i>	<i>8.433</i>	<i>3.977</i>	<i>3.492</i>	<i>4.028</i>	<i>6.550</i>	<i>9.947</i>	<i>36.427</i>	<i>7.211</i>
<i>gas-acqua</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>24</i>	<i>1</i>
<i>costruzioni</i>	<i>1.491</i>	<i>673</i>	<i>602</i>	<i>686</i>	<i>1.514</i>	<i>1.996</i>	<i>6.962</i>	<i>100</i>
commercio	513	243	223	281	486	674	2.420	642
alberghi	1.028	348	362	470	722	929	3.859	1.741
trasporti-comunicazioni	599	253	283	319	567	960	2.981	351
credito assicurazioni	16	7	2	5	14	23	67	33
servizi imprese	613	220	296	407	722	1.229	3.487	1.550
pubblica amministrazione	84	21	23	30	59	78	295	57
istruzione	37	6	7	7	12	13	82	63
sanità	146	43	60	83	134	250	716	535
altri servizi	654	215	272	388	519	1.004	3.052	1.551
<i>totale servizi</i>	<i>3.690</i>	<i>1.356</i>	<i>1.528</i>	<i>1.990</i>	<i>3.235</i>	<i>5.160</i>	<i>16.959</i>	<i>6.523</i>
<i>dato mancante</i>	<i>145</i>	<i>45</i>	<i>92</i>	<i>267</i>	<i>272</i>	<i>246</i>	<i>1.067</i>	<i>302</i>
<i>Totale</i>	<i>14.265</i>	<i>6.243</i>	<i>5.925</i>	<i>7.214</i>	<i>12.221</i>	<i>18.398</i>	<i>64.266</i>	<i>15.065</i>
<i>comp. %</i>	<i>22,2%</i>	<i>9,7%</i>	<i>9,2%</i>	<i>11,2%</i>	<i>19,0%</i>	<i>28,6%</i>	<i>100,0%</i>	

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

Tab. 5 – Lavoratori extracomunitari occupati al 31.12.2000 per anno di ingresso nel mercato del lavoro veneto e nazionalità

	ante 96	1996	1997	1998	1999	2000	Totale	di cui f
Albania	1.031	795	519	785	1.559	1.891	6.580	1.355
ex Cecoslovacchia	55	20	17	42	104	171	409	252
ex Jugoslavia	4.188	1.326	911	1.100	1.985	2.202	11.712	3.238
Polonia	104	64	47	115	236	339	905	459
Romania	272	389	298	568	1.307	2.149	4.983	1.527
Ungheria	15	19	10	18	23	40	125	62
Ex Urss	83	24	35	77	159	391	769	402
Altri Europa	195	76	124	188	384	597	1.564	180
Algeria	105	49	144	164	158	251	871	45
Egitto	46	9	11	33	33	34	166	4
Ghana	1.308	448	454	309	643	805	3.967	1.033
Marocco	2.932	1.179	1.051	1.118	1.860	2.566	10.706	1.451
Nigeria	265	237	244	341	450	853	2.390	821
Senegal	978	331	305	279	452	776	3.121	129
Somalia	65	9	12	20	23	16	145	59
Tunisia	409	115	141	174	242	290	1.371	96
Altri Africa	310	192	295	328	389	565	2.079	489
Nord America	71	7	19	22	20	26	165	72
Centro Sud America	535	208	180	253	425	759	2.360	1.449
Bangladesh	149	118	320	374	443	944	2.348	75
Cina	241	204	199	292	475	1.215	2.626	918
Filippine	230	55	81	97	111	127	701	372
India	188	173	265	245	318	754	1.943	134
Pakistan	57	27	40	34	64	82	304	6
Sri Lanka	146	84	112	132	214	391	1.079	171
Vietnam	66	20	8	14	18	21	147	58
Altri Asia e Oceania	221	65	83	92	126	143	730	208
Totale	14.265	6.243	5.925	7.214	12.221	18.398	64.266	15.065
comp. %	22,2%	9,7%	9,2%	11,2%	19,0%	28,6%	100,0%	23,4%

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

Queste nostre stime sia dello “stock” di occupati presenti sia dell’ammontare di quanti passano per il mercato del lavoro porta a quantificazioni superiori a quelle proposte dai dati Inps, senz’altro più congruenti con i dati disponibili sugli extracomunitari presenti.

Ipotizzando che circa la metà dei permessi per ricongiungimento familiare si trasformino in presenza sul mercato del lavoro, si può indicare, infatti, nel caso del Veneto, intorno a 90-100.000 unità la quota dei soggiornanti costituenti effettivamente le “forze di lavoro” alla fine del 1999.⁹ Ne deriva che il “tasso di regolarità” dei lavoratori

9. Una stima più accurata implicherebbe una verifica della corrispondenza tra provincia (Questura) di rilascio del permesso di soggiorno ed effettiva presenza sul mercato del lavoro. Nel caso veneto le forze di lavoro extracomunitarie effettiva-

extracomunitari¹⁰ è indubbiamente superiore (che non significa soddisfacente) a quanto usualmente “sospettato” sulla base delle informazioni ricavabili da Inps.

Tab. 6 – Lavoratori extracomunitari occupati al 31.12.2000 per anno di ingresso nel mercato del lavoro veneto, numero di rapporti instaurati e tipologia contrattuale

	ante 96	1996	1997	1998	1999	2000	Totale	Comp. %
<i>A. Tipologia contrattuale del primo rapporto</i>								
Apprendistato	520	311	266	726	1.459	1.902	5.184	8,1%
Formazione lavoro	963	873	615	471	643	520	4.085	6,4%
Tempo determinato	2.362	2.233	2.297	2.338	4.375	7.058	20.663	32,2%
Tempo indeterminato	10.321	2.826	2.747	3.676	5.738	8.908	34.216	53,2%
Altro	99			3	6	10	118	0,2%
Totale	14.265	6.243	5.925	7.214	12.221	18.398	64.266	100,0%
<i>B. Tipologia contrattuale dell'ultimo rapporto</i>								
Apprendistato	214	145	153	540	1.275	1.918	4.245	6,6%
Formazione lavoro	306	110	98	126	569	566	1.775	2,8%
Tempo determinato	2.227	809	791	962	2.068	5.336	12.193	19,0%
Tempo indeterminato	11.458	5.179	4.883	5.583	8.301	10.568	45.972	71,5%
Altro	60			3	8	10	81	0,1%
Totale	14.265	6.243	5.925	7.214	12.221	18.398	64.266	100,0%
<i>C. Numero di rapporti instaurati</i>								
1	3.189	1.914	2.172	3.369	6.626	14.762	32.032	49,8%
2	3.731	1.570	1.553	1.963	3.637	2.913	15.367	23,9%
3-5	5.200	2.224	1.851	1.717	1.871	699	13.562	21,1%
6-10	1.821	506	324	161	79	20	2.911	4,5%
>10	324	29	25	4	8	4	394	0,6%
Totale	14.265	6.243	5.925	7.214	12.221	18.398	64.266	100,0%

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

Dello stock di lavoratori extracomunitari così individuato possiamo illustrare alcune importanti caratteristiche:

- a. il settore di impiego attuale e il loro anno di ingresso nel mercato del lavoro veneto (tab. 4); si verifica che gli occupati nell'industria manifatturiera superano il 50%; i servizi valgono un altro 25%, mentre il 20% rimanente è appannaggio di agricoltura e costruzioni;

mente presenti sono indubbiamente alimentate dalla mobilità degli extracomunitari all'interno dell'Italia. Secondo una valutazione di Inps (2000), in Veneto la provincia di lavoro coincide con quella del permesso di soggiorno per il 71% degli extracomunitari; nell'Italia meridionale è esattamente l'inverso: la non coincidenza si verifica nel 72,3% dei casi.

10. Si intende sempre “regolarmente presenti”. È evidente, infatti, che per gli extracomunitari irregolarmente presenti (clandestini o soggiornanti con permesso scaduto) il tasso di irregolarità della relativa presenza sul mercato del lavoro è necessariamente pari al 100%.

- b. le donne sono circa 15.000, vale a dire qualcosa in meno di un quarto del totale (23,4%);
- c. ben il 28,6% ha fatto la sua comparsa nel mercato del lavoro veneto nel 2000 mentre una quota importante (22,2%) è presente nel mercato del lavoro regionale da prima del '96;
- d. quanto alla distinzione per nazionalità, sempre tenendo conto anche dell'anno di ingresso (tab. 5), in testa troviamo gli ex jugoslavi, seguiti dai marocchini, albanesi e rumeni;
- e. per quanto riguarda la tipologia di rapporto contrattuale, si osserva una tendenza analoga a quella che vige come regola anche per la manodopera italiana: in ingresso il tempo determinato conta per quasi il 50% dei casi mentre l'evoluzione successiva indica una significativa stabilizzazione: rispetto allo stock al 31.12.2000, il 71,5% degli extracomunitari lavora con un rapporto a tempo indeterminato, il 19% a tempo determinato, il resto con apprendistato e formazione lavoro (tab. 6); dei 20.663 che hanno iniziato con rapporti a tempo determinato, oltre la metà è transitata successivamente a rapporti a tempo indeterminato (tab. 7).

Tab. 7 – Lavoratori extracomunitari occupati al 31.12.2000 per tipologia del primo e dell'ultimo rapporto di lavoro

	Tipologia ultimo rapporto					
	Apprend.	Form. lav.	Tempo det.	Tempo ind.	Altro	Totale
Tipologia primo rapporto						
Apprendisti	3.638	117	296	1.132	1	5.184
Formazione lavoro	38	1.148	373	2.526		4.085
Tempo determinato	265	204	8.670	11.521	3	20.663
Tempo indeterminato	304	304	2.851	30.750	7	34.216
Altro		2	3	43	70	118
Totale	4.245	1.775	12.193	45.972	81	64.266

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

Se queste sono le caratteristiche dei lavoratori e dei rapporti di lavoro in essere alla fine del 2000, analizziamo ora alcuni aspetti relativi ai 33.709¹¹ rapporti di lavoro intercorsi e conclusi nel corso dell'anno (un po' impropriamente la stagionalità) (tab. 8):

- a. la distribuzione per nazionalità registra un'attivazione molto

11. Questi 33.709 rapporti di lavoro sono attribuibili sia ai 17.000 lavoratori che nel corso del 2000 hanno lavorato senza risultare occupati al 31.12, sia a quella quota di entrati (5.776) e di cambiati che, nel corso del medesimo anno, oltre al rapporto in essere a fine anno, ha avuto anche altre (stagionali) esperienze di lavoro.

- maggiore, rispetto a quella verificata per lo stock al 31.12, dei lavoratori africani (destinatari di quasi il 50% di queste assunzioni);
- b. la distribuzione per settore vede un peso maggiore dell'agricoltura (14,1%) e degli alberghi (12%) mentre la manifattura, che sullo stock pesa per il 57%, qui scende al 43%;
- c. la distribuzione per durata indica che un terzo dei rapporti ha durata inferiore a un mese, metà si colloca tra uno e sei mesi; il 20% dura più di sei mesi.

Tab. 8 – Caratteristiche dei rapporti di lavoro “stagionali” (aperti e conclusi entro il 2000)

Totale Comp. %			Totale Comp. %		
<i>A. Per settore</i>			<i>B. Per nazionalità</i>		
agricoltura - pesca	4.747	14,1%	Albania	2.734	8,1%
ind. alimentare	842	2,5%	ex Cecoslovacchia	370	1,1%
ind. tessile	511	1,5%	ex Jugoslavia	4.071	12,1%
ind. abbigliamento	937	2,8%	Polonia	1.107	3,3%
ind. pelli	1.128	3,3%	Romania	2.145	6,4%
ind. calzature	640	1,9%	Ungheria	51	0,2%
ind. legno	1.006	3,0%	Ex Urss	427	1,3%
ind. carta	355	1,1%	Altri Europa	611	1,8%
chimica-gomma	1.197	3,6%	Algeria	1.148	3,4%
prod. non metalliferi	895	2,7%	Egitto	157	0,5%
prod. metalliferi	1.039	3,1%	Ghana	1.670	5,0%
fabbricazione metalli	3.739	11,1%	Marocco	7.585	22,5%
fabbricazione app. meccanici	726	2,2%	Nigeria	1.697	5,0%
prod. elettriche e ottiche	781	2,3%	Senegal	1.919	5,7%
mezzi di trasporto	247	0,7%	Somalia	40	0,1%
altre manifatturieri	535	1,6%	Tunisia	951	2,8%
totale ind. manifatturiera	14.578	43,2%	Altri Africa	1.175	3,5%
gas-acqua	4	0,0%	Nord America	39	0,1%
costruzioni	2.519	7,5%	Centro Sud America	1.235	3,7%
commercio	1.073	3,2%	Bangladesh	1.373	4,1%
alberghi	4.061	12,0%	Cina	1.427	4,2%
trasporti-comunicazioni	1.287	3,8%	Filippine	175	0,5%
credito assicurazioni	23	0,1%	India	671	2,0%
servizi imprese	2.710	8,0%	Pakistan	215	0,6%
Pubblica amministrazione	154	0,5%	Sri Lanka	431	1,3%
istruzione	17	0,1%	Vietnam	25	0,1%
sanità	197	0,6%	Altri Asia Oceania	260	0,8%
altri servizi	1.441	4,3%	Totale	33.709	100,0%
totale servizi	10.963	32,5%			
dato mancante	898	2,7%			
Totale	33.709	100,0%			
<i>C. Per durata (in giorni)</i>					
<30	10.740	31,9%			
31-60	6.390	19,0%			
61-150	9.804	29,1%			
>150	6.775	20,1%			
Totale	33.709	100,0%			

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

Infine, confrontando il numero totale delle assunzioni con lo stock al 31.12, si ricava un'indicazione interessante del tasso di rotazione dei lavoratori extracomunitari. Esso risulta all'incirca doppio di quello della manodopera italiana:

- per gli extracomunitari a fronte di 66.511 assunzioni abbiamo 64.266 occupati (al 31.12);
- per la manodopera complessiva registriamo 536.000 assunzioni a fronte di circa 1.100.000 occupati dipendenti al netto del settore pubblico.

Detto in altri termini, la durata media di un posto di lavoro nell'economia veneta è pari a due anni, mentre per gli extracomunitari è pari ad un anno.

2. I canali di ingresso nell'occupazione. La definizione del fabbisogno

Sulla base dei dati già presentati in tab. 3 si può avere una prima "visione d'insieme" della complessità dei movimenti che interessano i lavoratori extracomunitari. È noto, del resto, come questa componente sia per definizione più mobile rispetto alla popolazione autotona.

Innanzitutto si osserva che dei 50.000 occupati a fine 1999, a distanza di un anno due terzi (31.464) risultano continuativamente presenti nella medesima impresa, mentre poco meno del 20% sono coloro che risultano ancora occupati ma, nel periodo osservato, hanno cambiato (una o più volte) azienda (8.145). Circa un quinto (9.572), infine, sono coloro che risultano "usciti" dall'occupazione (ma non necessariamente dal mercato del lavoro).

Assai rilevante è il numero di "nuovi ingressi" nell'occupazione, vale a dire la consistenza di soggetti che alla fine del 1999 non risultavano al lavoro ma nel corso del 2000 sono stati coinvolti in almeno un'assunzione (24.657 confluiti nello stock + 14.503 transiti). Circa il 30% di questi in realtà ha già avuto esperienze di lavoro in Veneto: si tratta di soggetti presenti ormai continuativamente sul mercato del lavoro locale (anche se non compresi nello stock di fine '99) oppure di stagionali ricorrenti. Nettamente più consistente è il numero di quanti nel 2000 realizzano effettivamente la loro prima esperienza lavorativa in Veneto: si tratta di circa 28.000 persone, due

terzi delle quali a fine anno risultavano ancora occupati mentre il terzo rimanente risultava aver concluso l'esperienza di lavoro.

Qual è la provenienza dei 28.000 "nuovi" extracomunitari, per la prima volta al lavoro in regione nel 2000? Come è noto, i possibili canali d'ingresso nel mercato del lavoro, assai diversificati, sono riconducibili alle seguenti tipologie:

- a. ingressi a seguito di autorizzazioni a lavoratori residenti all'estero;
- b. ingressi di quanti hanno ottenuto un permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare;
- c. ingressi per ricerca di lavoro consentiti a seguito di garanzia presentata da un soggetto terzo o a seguito delle procedure di regolarizzazione;
- d. ingressi a seguito di trasformazione di altri permessi di soggiorno (studio etc.);
- e. ingressi per migrazione interna da altre regioni italiane;

Tab. 9 – Veneto. Autorizzazioni al lavoro concesse a cittadini extracomunitari

	<i>Tempo indeterminato</i>				<i>Totale</i>				<i>Var. % 00/99</i>
	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2000</i>	
<i>Sesso</i>									
Maschi	505	1.270	2.293	2.860	1.023	1.955	3.840	5.350	39,3%
Femmine	392	618	1.099	1.036	616	1.413	2.656	3.516	32,4%
<i>Età</i>									
14 - 19 a.	29	116	227	228	44	190	358	451	26,0%
20 - 39 a.	699	1.535	2.653	3.104	1.166	2.684	5.034	6.806	35,2%
> 40 a.	169	237	512	564	429	494	1.104	1.609	45,7%
<i>Settore</i>									
Agricoltura	41	60	121	112	346	1.378	2.733	4.271	56,3%
Edilizia	95	266	760	976	95	279	795	1.071	34,7%
Meccanica	153	391	563	851	557	405	640	964	50,6%
Altre industrie	53	264	538	620	53	271	565	771	36,5%
Lav. domestici	389	492	677	602	389	501	684	612	-10,5%
Pubb. esercizi	86	164	410	304	105	239	683	702	2,8%
Altro terziario	12	88	323	431	12	125	396	475	19,9%
Non rilevato	68	163	-	-	82	170	-	-	
<i>Qualifica</i>									
Op. generici	293	525	1.462	1.920	603	1.883	4.298	6.408	49,1%
Op. non generici	536	1.287	1.853	1.891	927	1.400	2.104	2.364	12,4%
Impiegati	68	76	77	85	109	85	94	94	0,0%
Totale	897	1.888	3.392	3.896	1.639	3.368	6.496	8.866	36,5%

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro, Direzione regionale del lavoro

Tab. 10 – Veneto. Autorizzazioni concesse a cittadini extracomunitari per Paese di provenienza

	1999				2000			
	Agr.	Ind.	Terz.	Totale	Agr.	Ind.	Terz.	Totale
Albania	55	135	71	261	114	260	92	466
ex Cecoslovacchia	565	46	87	698	680	44	122	846
ex Jugoslavia	62	506	185	753	115	451	205	771
Polonia	1.144	35	95	1.274	1.671	49	66	1.786
Romania	292	414	229	935	663	1.004	500	2.167
Altri Paesi Europei	503	305	236	1.044	818	470	273	1.561
Marocco	56	154	135	345	118	196	101	415
Altri Paesi Africani	7	27	61	95	14	68	32	114
Paesi Americani	9	74	189	272	25	40	100	165
Cina	35	253	261	549	34	152	185	371
Filippine	0	7	107	114	0	5	41	46
Sri Lanka	0	13	36	49	1	4	29	34
Altri Paesi di Asia e Oceania	5	31	71	107	18	63	43	124
Totale	2.733	2.000	1.763	6.496	4.271	2.806	1.789	8.866

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro, Direzione regionale del lavoro

Una compiuta ripartizione dei flussi in ingresso per queste cinque tipologie implica un lavoro accurato di incrocio di archivi amministrativi diversi, attualmente in fase di progettazione sperimentale¹². Nondimeno alcune osservazioni sono possibili, sulla base degli elementi di conoscenza disponibili:

- a. le autorizzazioni al lavoro subordinato rilasciate a cittadini extracomunitari dalle Direzioni del lavoro del Veneto sono risultate nel 2000 8.866, in significativa crescita rispetto al 1999, riferite ancora soprattutto al fabbisogno di manodopera stagionale in agricoltura (tabb. 9 e 10). Esse possono peraltro riguardare non solo i “nuovi entrati” ma anche una quota di quanti “già transitati” sono, in effetti, stagionali ricorrenti (che hanno bisogno ogni anno di una nuova autorizzazione); esse inoltre riguardano anche i lavoratori domestici (612) non contabilizzati nei movimenti desunti da Netlabor. In conclusione si può sostenere che il meccanismo delle autorizzazioni al lavoro subordinato a cittadini extracomunitari residenti all'estero (meccanismo sul quale si esercita la massima attenzione dell'opinione pubblica e che è l'oggetto dell'annuale “decreto flussi”, per il quale cfr. tab. 11) può giustificare e spiegare al massimo il 20-25% dei nuovi flussi di ingresso;

12. Con riferimento alla provincia di Verona si sta incrociando l'archivio della Direzione provinciale sulle autorizzazioni rilasciate nel 1999 e nel 2000 con l'archivio Netlabor sui movimenti di assunzione. I primi esiti di questa ricerca saranno disponibili in settembre.

Tab. 11 – Quote assegnate e autorizzazioni rilasciate nel 1999-2000-2001

		Veneto	Italia
<i>1999</i>			
Circ. 23, 24 marzo 1999	da rip. tra albanesi, tunisini e marocchini	500	4.000
	per lavoro subordinato stagionale	440	5.772
Circ. 27, 30 marzo 1999	per lavoro subordinato stagionale	2.000	11.700
Circ. 39, 28 maggio 1999	per lavoro subordinato stagionale	170	5.050
Circ. 63, 30 luglio 1999	per lavoro subordinato stagionale	602	2.978
Circ. 69, 8 settembre 1999	per lavoro subordinato stagionale		1.100
	da rip. tra albanesi, tunisini e marocchini	479	2.000
	per lavoro subord. a tempo determ. e indetermin.	4.523	21.900
Totale quote assegnate		8.714	54.500
Totale autorizzazioni rilasciate		6.496	36.454
quota %		74,5%	66,9%
Totale quote previste, incluso lav. autonomo			58.000
<i>2000</i>			
Circ. 11, 17 febr. 2000	per lavoro subordinato stagionale	902	8.000
	per albanesi, stagionali	113	1.000
	per marocchini e tunisini, stagionali	112	1.000
Prot. 117, 20 marzo 2000	per lavoro subordinato stagionale	756	6.756
	per lavoro subord. a tempo determ. e indetermin.	2.182	12.622
	per albanesi, stagionali	442	2.756
	per marocchini e tunisini, stagionali	442	1.378
Prot. 129, 24 marzo 2000	per lavoro stagionale	800	2.000
Prot. 174, 7 aprile 2000	per lavoro stagionale	450	3.000
Circ. 39, 14 giugno 2000	per lavoro stagionale	2.800	18.093
	per lavoro subord. a tempo determ. e indetermin.	234	6.125
Circ. 60, 7 agosto 2000	per lavoro stagionale		2.000
Circ. 69, 12 ottobre 2000	per lavoro stagionale	500	500
Circ. 72, 27 ottobre 2000	per rumeni, incluso lavoro autonomo*	-	3.000
Prot. 5770/bis, 6 novembre 2000	per lavoro stagionale	-	400
Prot. 5780, 8 novembre 2000	per lavoro subord. a tempo determ. e indetermin.	84	600
Totale quote assegnate		9.817	69.230
Totale autorizzazioni rilasciate		8.866	n.d.
quota %		90,3%	
Totale quote previste, incluso lav. autonomo			83.000
<i>2001</i>			
Circ. 25, 23 febbraio 2001	per lavoro stagionale	2.160	12.500
	per lavoro stagionale	500	500
Circ. 53, 18 maggio 2001	per lavoro stagionale	2.389	20.000
	per lavoro subord. a tempo determ. e indetermin.	1.933	12.000
	per albanesi, tempo determ. e indetermin.	789	5.400
	per tunisini, tempo determ. e indetermin.	338	2.100
	per marocchini, tempo determ. e indetermin.	169	1.050
	per somali, tempo determ. e indetermin.	58	350
Totale quote assegnate		8.336	53.900
Totale quote da assegnare			29.100
Totale quote previste, incluso lav. autonomo			83.000

* quote senza destinazione territoriale prestabilita

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro

Tab. 12 – Veneto. Libretti di lavoro rilasciati a cittadini extracomunitari per Paese di provenienza e motivo del rilascio

	1999					2000*				
	Lavoro subord.	Ricon. fam.	Altro	Totale	di cui f	Lavoro subord.	Ricon. fam.	Altro	Totale	di cui f
Albania	1.408	477	150	2.035	557	989	321	140	1.450	551
Bosnia Erzegovina	205	85	35	325	112	208	70	16	294	101
Bulgaria	17	11	6	34	28	33	10	1	44	21
Rep. Ceca	133	15	5	153	99	159	53	4	216	110
Croazia	264	97	22	383	179	392	89	33	514	186
C.S.I.	147	48	4	199	106	272	47	12	331	190
Polonia	751	39	6	796	432	780	28	8	816	457
Romania	1.418	294	26	1.738	616	1.554	331	77	1.962	864
Serbia	394	86	152	632	221	440	74	68	582	305
Slovacchia	199	19	2	220	102	317	30	14	361	174
Slovenia	51	15	0	66	36	67	16	2	85	33
Ungheria	26	19	2	47	29	43	20	13	76	42
Altri Stati europei	874	473	142	1.489	497	630	198	86	914	297
TOT. EUROPA	5.887	1.678	552	8.117	3.014	5.884	1.287	474	7.645	3.331
Brasile	71	67	6	144	101	79	65	6	150	99
El Salvador	0	2	0	2	1	6	11	0	17	10
Perù	49	29	0	78	43	71	39	4	114	61
Rep. Dominicana	30	74	0	104	76	63	57	10	130	65
U.S.A.	17	12	2	31	13	10	8	0	18	7
Altri Stati americani	156	184	8	348	254	227	171	20	418	261
TOT. AMERICA	323	368	16	707	488	456	351	40	847	503
Algeria	42	9	9	60	12	72	30	11	113	28
Capo Verde	0	3	0	3	1	0	0	0	0	0
Costa d'Avorio	14	25	2	41	24	32	17	6	55	21
Egitto	17	15	1	33	8	42	23	0	65	18
Etiopia	6	2	0	8	7	24	28	5	57	25
Ghana	358	118	26	502	160	292	102	57	451	177
Marocco	1.521	492	69	2.082	486	1.088	461	108	1.657	599
Mauritius	4	0	0	4	2	6	1	1	8	3
Nigeria	511	66	11	588	269	590	84	107	781	418
Senegal	254	37	17	308	47	227	68	30	325	50
Somalia	1	8	3	12	11	12	9	1	22	12
Tunisia	102	40	4	146	38	134	68	19	221	84
Altri Stati africani	262	104	18	384	159	336	130	67	533	189
TOT. AFRICA	3.092	919	160	4.171	1.224	2.855	1.021	412	4.288	1.624
Cina	586	81	15	682	276	793	81	36	910	413
Filippine	135	42	0	177	97	165	45	7	217	130
Giappone	8	1	0	9	6	23	4	3	30	15
India	161	97	4	262	93	185	106	6	297	97
Sri Lanka	130	70	1	201	62	172	161	9	342	125
Altri Stati Asia-Oceania	208	77	20	305	110	284	114	52	450	143
TOT. ASIA-OCEANIA	1.228	368	40	1.636	644	1.622	511	113	2.246	923
TOTALE	10.530	3.333	768	14.631	5.370	10.817	3.170	1.039	15.026	6.381

* mancano i dati di Treviso relativi al 4° trimestre 2000

Fonte : elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro, Direzione regionale del lavoro

- b. nel 2000 sono stati rilasciati oltre 15.000 libretti di lavoro: quasi 11.000 per lavoro subordinato (relativi dunque a soggetti in possesso di autorizzazione o che hanno ottenuto la regolarizzazione a seguito del dlgs 113/1999) e oltre 4.000 a seguito di ricongiungimento familiare, scopo umanitario o altre ragioni (tab. 12). Esiti della regolarizzazione, flusso continuo e crescente dei ricongiungimenti familiari¹³, motivazioni particolari spiegano dunque un'ulteriore quota pari a circa il 30% delle nuove presenze nel mercato del lavoro;
- c. poco meno del 30% dei nuovi ingressi è attribuibile a migrazioni interne dall'Italia (tab. 13): le principali regioni di provenienza sono Lombardia (5%), Lazio (5%), Campania (4%); anche sullo stock l'incidenza della mobilità interregionale dei lavoratori extracomunitari è superiore al 20%, mentre risulta – comprensibilmente – più contenuta per la componente femminile (8,2%) (tab. 14);¹⁴
- d. la quota residuale rimanente va attribuita (oltre che a possibili imperfezioni nelle nostre stime) a nuovi ingressi nell'occupazione di persone comunque già presenti nel mercato del lavoro veneto come iscritti alle liste di collocamento (senza alcun precedente lavorativo regolare), a seguito soprattutto della “sanatoria” avviata a fine 1998 o dei ricongiungimenti familiari.

Tab. 13 – Lavoratori presenti per la prima volta nel mercato del lavoro veneto per regione di provenienza

	<i>Totale</i>	<i>Quota %</i>
Veneto	20.137	72,9%
Lombardia	1.400	5,1%
altre regioni Centro-Nord	2.059	7,5%
Lazio	1.417	5,1%
Campania	1.164	4,2%
altre regioni Sud	1.390	5,0%
dato mancante	60	0,2%
Totale	27.627	100%

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

13. Si può stimare che circa ogni tre autorizzazioni/regolarizzazioni si ha un nuovo lavoratore entrato con ricongiungimento familiare.

14. Tra i transitati (soprattutto stagionali) l'incidenza degli extracomunitari provenienti da altre regioni è del 25%.

Tab. 14 – Lavoratori extracomunitari occupati al 31.12.2000 per area originaria di provenienza

	ante 96	1996	1997	1998	1999	2000	Totale	di cui f
Treviso	3.296	1.693	901	1.225	2.659	4.158	13.932	3.509
Venezia	1.185	393	320	449	565	850	3.762	1.108
Belluno	588	191	89	143	315	406	1.732	658
Padova	1.389	442	667	985	1.335	1.680	6.498	1.327
Vicenza	5.052	1.535	714	985	2.200	2.877	13.363	3.758
Verona	1.790	980	1.140	1.181	2.671	3.436	11.198	3.231
Rovigo	202	65	58	90	181	261	857	247
Totale Veneto	13.502	5.299	3.889	5.058	9.926	13.668	51.342	13.838
Trentino Alto Adige	39	58	46	50	70	93	356	49
Friuli Venezia Giulia	117	90	98	125	185	286	901	208
Piemonte-Val d' Aosta	30	24	65	85	76	140	420	63
Lombardia	120	103	217	298	335	854	1.927	236
Liguria	11	13	27	29	38	88	206	22
Emila Romagna	49	41	71	106	159	254	680	113
Toscana	55	56	65	73	84	266	599	89
Umbria	10	13	17	20	12	39	111	15
Marche	7	12	13	19	24	50	125	18
Lazio	104	190	518	528	402	975	2.717	140
Totale Centro-Nord	542	600	1.137	1.333	1.385	3.045	8.042	953
Abruzzo-Molise	20	22	45	40	47	71	245	21
Campania	52	122	361	325	326	742	1.928	79
Puglia	33	53	122	116	149	254	727	50
Calabria-Basilicata	17	36	116	104	95	152	520	19
Sicilia	41	64	204	149	191	307	956	64
Sardegna	13	41	44	37	37	118	290	5
Totale Sud	176	338	892	771	845	1.644	4.666	238
dato mancante	45	6	7	52	65	41	216	36
Totale	14.265	6.243	5.925	7.214	12.221	18.398	64.266	15.065

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

Questa “ricostruzione” dei tormentati e dibattuti percorsi amministrativi di ingresso nel lavoro regolare fa emergere sia l’importanza e il rilievo dei canali meno osservati (ricongiungimenti familiari etc.) sia la rilevante apertura dei mercati territoriali del lavoro il che rende, di fatto, impossibili pratiche programmatiche isolate a livello di ciascuna singola regione, obbligando invece ad un necessario coordinamento.

Certamente l’intero meccanismo delle “quote” necessita di una più puntuale definizione e di una più accurata gestione amministrativo-statistica (Bolaffi, 2001), anche perché esso è la “molla” che sostiene ed origina anche gli altri canali (ricongiungimenti, mobilità interregionale).

Perché la “politica delle quote” sia credibile ed efficace, un aspetto importante (non l’unico, certo) è senz’altro quello della corrispondenza con le richieste delle imprese e delle famiglie. A questo proposito occorre rilevare che, per la prima volta, nel corso del 2001 si è dato avvio ad una rilevazione sistematica delle istanze giacenti presso le Direzioni provinciali del lavoro. Al 6 giugno la situazione si configurava così:

- a. le quote finora assegnate al Veneto (8.336, di cui 1.933 per lavoro non stagionale) erano già pressoché esaurite;
- b. le istanze giacenti (quindi con lavoratore extracomunitario già individuato e, spesso, già presente in Italia con altri tipi di permesso di soggiorno – es. turismo – o in forma clandestina) erano 13.050, di cui 10.423 per lavoro a tempo indeterminato (tab. 15). A ciò si può aggiungere il fabbisogno di infermieri professionali esplicitato dal sistema extraospedaliero ed assistenziale veneto ed indicato in almeno 2.000 unità.¹⁵ Si tratta di cifre significative che testimoniano la tensione che esiste tra la domanda di lavoro e la regolazione socio-politica della manodopera in questa fase eccezionale di piena occupazione e di buona – anche se non fortissima – crescita economica.

Tab. 15 – Istanze giacenti per autorizzazioni al lavoro per cittadini extracomunitari residenti all'estero. Situazione al 6 giugno 2001

	<i>Tempo deter.</i>	<i>Tempo indeter.</i>	<i>Stagionali</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
Belluno	30	233	16	279	2,1%
Padova	187	1.900	-	2.087	16,0%
Rovigo	10	330	11	351	2,7%
Treviso	1.158	3.100	2	4.260	32,6%
Venezia	134	1.703	35	1.872	14,3%
Verona	20	1.357	897	2.274	17,4%
Vicenza	127	1.800	-	1.927	14,8%
Veneto	1.666	10.423	961	13.050	100,0%
Comp. %	13%	80%	7%	100%	

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Ministero del lavoro, Direzione regionale del lavoro

15. Cfr. l'intervento del Presidente della Regione Galan all'incontro tenuto a Vicenza il 4 giugno 2001 sulla carenza di personale infermieristico, in *Agenzia Veneto Notizie*, anno XV, n. 109.

Il sottostante quadro demografico, del resto, è ben noto e serve ricapitolarlo nei dettagli: possiamo solo precisare che, secondo simulazioni ad hoc condotte con il modello *VI-simula*, in assenza di immigrazioni nuove:

- a. la popolazione in età 20-39 anni, pari a circa 1,4 ml. nel 2000, scenderà nel 2010 a 1 milione;
- b. la popolazione in età 15-64, pari a 3,1 ml. scenderà a meno di 2,9 milioni.

Tab. 16 – Iscritti alle liste di collocamento al 31.12.2000 per nazionalità

	Totale				di cui: senza precedenti lavorativi			
	M	F	Totale	%	M	F	Totale	%
Albania	781	610	1.391	7,8%	174	287	461	8,2%
Bosnia	135	181	316	1,8%	25	68	93	1,7%
Croazia	173	244	417	2,3%	35	81	116	2,1%
Jugoslavia	696	728	1.424	8,0%	153	271	424	7,6%
Macedonia	225	57	282	1,6%	62	36	98	1,7%
Polonia	32	143	175	1,0%	10	55	65	1,2%
Romania	441	591	1.032	5,8%	105	265	370	6,6%
Altri Est Europa	113	419	532	3,0%	58	215	273	4,9%
Altri Europa	11	22	33	0,2%	5	7	12	0,2%
Algeria	177	38	215	1,2%	16	25	41	0,7%
Camerun	53	30	83	0,5%	9	9	18	0,3%
Costa Avorio	50	70	120	0,7%	8	34	42	0,7%
Ghana	409	542	951	5,3%	73	169	242	4,3%
Marocco	2.789	1.210	3.999	22,4%	502	636	1.138	20,3%
Nigeria	505	680	1.185	6,6%	100	273	373	6,6%
Senegal	688	73	761	4,3%	79	33	112	2,0%
Somalia	15	32	47	0,3%	2	14	16	0,3%
Tunisia	443	100	543	3,0%	92	58	150	2,7%
Altri Africa	209	176	385	2,2%	42	101	143	2,5%
Bangladesh	578	-	657	3,7%	108	-	164	2,9%
Ceylon	286	211	497	2,8%	107	158	265	4,7%
Cina	513	-	886	5,0%	103	-	193	3,4%
Filippine	97	-	228	1,3%	31	-	88	1,6%
India	157	-	242	1,4%	39	-	94	1,7%
Medio Oriente	116	34	150	0,8%	32	22	54	1,0%
Altri Asia	135	86	221	1,2%	32	52	84	1,5%
Nordamerica	17	21	38	0,2%	6	10	16	0,3%
Rep.Dominicana	25	146	171	1,0%	7	63	70	1,2%
Altri Centro America	29	137	166	0,9%	11	69	80	1,4%
Argentina	18	26	44	0,2%	6	14	20	0,4%
Colombia	28	154	182	1,0%	10	82	92	1,6%
Brasile	32	215	247	1,4%	11	92	103	1,8%
Altri Sud America	65	141	206	1,2%	27	75	102	1,8%
Totale	10.041	7.785	17.826	100,0%	2.080	3.532	5.612	100,0%

Fonte: ns. elab. su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

3. Gli iscritti al collocamento: una “riserva aggiuntiva” di occupati possibili?

Al 31.12.2000 gli extracomunitari iscritti alle liste di collocamento risultavano in Veneto circa 18.000. La divisione per nazionalità (tab. 16) è, in generale, coerente con quella osservata per le assunzioni. Quanto alla divisione per età si evidenzia (tab. 17) la concentrazione nella fascia 25-34 anni. Escludendo gli iscritti ma occupati (a part time o a tempo determinato), l'ammontare dell'aggregato scende a 15.000 unità, con un'importante quota femminile (tab. 18).

Tab. 17 – Iscritti al 31.12.2000 per classe d'età

	Totale				di cui: senza precedenti lavorativi			
	M	F	Totale	%	M	F	Totale	%
<20 anni	465	350	815	4,6%	236	214	450	8,0%
20-24 anni	1.080	1.151	2.231	12,5%	307	564	871	15,5%
25-29 anni	1.935	1.955	3.890	21,8%	442	865	1.307	23,3%
30-34 anni	2.350	1.786	4.136	23,2%	367	742	1.109	19,8%
35-39 anni	1.795	1.185	2.980	16,7%	262	485	747	13,3%
40-49 anni	1.845	1.024	2.869	16,1%	298	461	759	13,5%
50-59 anni	445	274	719	4,0%	110	157	267	4,8%
>=60 anni	126	60	186	1,0%	58	44	102	1,8%
Totale	10.041	7.785	17.826	100,0%	2.080	3.532	5.612	100,0%
comp. %	56,3%	43,7%	100,0%		37,1%	62,9%	100,0%	

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

All'interno di questo aggregato abbiamo distinto due insiemi:

- quanti risultano senza precedenti lavorativi: sono circa un terzo del totale (36%), in netta prevalenza donne (è evidente il nesso con il ricongiungimento familiare come “canale d'ingresso”); contenuto è il numero di quanti vantano un'anzianità di iscrizione superiore all'anno (15% sul totale);
- quasi diecimila sono iscritti che hanno avuto, in precedenza, occasioni di lavoro (64%). In questo insieme il rapporto tra maschi e femmine si inverte: due terzi sono i primi e un terzo le seconde. Nel 25% dei casi la distanza dall'ultimo rapporto di lavoro ha superato l'anno.

Nel complesso si osserva che:

- gran parte degli iscritti al collocamento mostra un'anzianità di presenza nelle liste di brevissima durata, motivata dal turn-over elevato tipico di una realtà di piena occupazione e ulteriormente

- enfaticizzato dalla maggiore mobilità che distingue i lavoratori extracomunitari;
- b. l'alimentazione recente delle liste dipende, oltre che dalla mobilità, dall'esplicitazione di un'offerta di lavoro femminile presente in seguito a ricongiungimenti familiari: si ripete, quindi, anche per gli stranieri la dinamica di crescita dell'offerta femminile osservata da tempo con riferimento alla componente "nazionale".

Tab. 18 – Extracomunitari iscritti alle liste di collocamento in Veneto al 31.12.2000

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Comp. %</i>
<i>A. Iscritti totali</i>	10.041	7.785	17.826	
comp. %	56,3%	43,7%	100,0%	
<i>B. Iscritti non occupati</i>	8.591	6.820	15.411	100%
<i>Anzianità di iscrizione di quanti risultano senza precedenti lavorativi:</i>				
fino a tre mesi	845	1.533	2.378	15%
da tre a sei mesi	376	511	887	6%
tra sei mesi e un anno	567	942	1.509	10%
più di un anno	292	546	838	5%
totale	2.080	3.532	5.612	36%
comp. %	37,1%	62,9%	100,0%	
<i>Distanza dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro degli iscritti con precedenti lavorativi</i>				
fino a tre mesi	2.417	965	3.382	22%
da tre a sei mesi	1.347	710	2.057	13%
tra sei mesi e un anno	1.323	634	1.957	13%
più di un anno	1.424	979	2.403	16%
totale	6.511	3.288	9.799	64%
comp. %	66,4%	33,6%	100,0%	

Fonte: ns. elab. su archivi Netlabor/Amministrazioni provinciali

Riferimenti bibliografici

- Anastasia B. (1993..1999), "I lavoratori extracomunitari", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di) (1993..1999), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, F. Angeli, Milano.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001), *Extracomunitari al lavoro in Veneto: lo "status quaestionis"*, I tartufi, n.1.
- Bolaffi G., (2001), *I confini del patto*, Einaudi, Torino.
- Brambilla A. (2000), "Immigrazione: occupazione e sistema pensionistico", in *Economia italiana*, 2.

- Caritas di Roma (1996...2000), *Immigrazione. Dossier statistico*, Anterem, Roma.
- Inps (2000), *Migrazioni e previdenza sociale*, dossier realizzato dalla Direzione generale e presentato al Convegno internazionale "Migrazioni. Scenari per il XXI secolo", Roma, 12-14 luglio.
- Istat (2000), *La presenza straniera in Italia: caratteristiche demografiche*, Roma.
- Ministero del lavoro (2001), *Rapporto di monitoraggio*, n. 1, Roma.
- Zanfrini L. (2001) "Gli immigrati nei mercati del lavoro locali: situazione attuale e prospettive", mimeo.

Il lavoro interinale in Veneto¹

di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e
Maurizio Rasera

1. Introduzione

L'utilizzo come fonte informativa degli archivi amministrativi dei Centri per l'impiego (Cpi, ex Scica del Ministero del lavoro) rende possibile un'analisi del fenomeno del lavoro interinale molto accurata relativamente sia alle caratteristiche dei lavoratori impegnati nelle missioni, sia alle aziende che li impiegano, sia alla localizzazione territoriale dei flussi. Le comunicazioni inviate dalle Società di fornitura ai Cpi per ratificare l'avvenuto inizio delle missioni presso le aziende utilizzatrici forniscono, relativamente a questo fenomeno, le informazioni con cui vengono alimentati i data base locali da noi analizzati.

Il lavoro interinale rappresenta sicuramente la più importante novità introdotta nel quadro normativo nazionale in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato. La sua adozione rappresenta, al momento attuale, il "punto di caduta" raggiunto nel cercare di temperare le esigenze di protezione e garanzia del lavoro e quelle di flessibilità nell'impiego della manodopera.

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 nessun rapporto contrattuale anche se la prestazione lavorativa dell'uno è fatta sotto le direttive dell'altra. Il maggior costo sopportato trova un corrispettivo nella tempestività del reperimento dei lavoratori, nel possibile estremo frazionamento del tempo-lavoro acquistabile, nello scarico degli adempimenti burocratici da compiere.

1. Una sintesi di questo saggio è stata inserita in Ministero del lavoro (2001). Esso comunque costituisce l'anticipazione di un più ampio lavoro di ricerca in corso di svolgimento all'interno del Programma di ricerca Murst "Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi".

In una situazione di pronunciata carenza di offerta il canale dell'interinale può risultare vantaggioso per tutte le parti coinvolte. Rispetto ai contratti a tempo determinato, pur cresciuti in maniera vertiginosa nel corso degli anni '90, esso offre il beneficio ad aziende utilizzatrici e lavoratori di veder espletare da altri la faticosa opera di ricerca al fine di realizzare un incontro che li soddisfi entrambi e di offrire opportunità concrete per la nascita di rapporti stabili.

L'interinale è molto cresciuto nel corso dei due anni (come del resto altre forme di rapporto non propriamente "tipiche", quali i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che molto si avvicinano al lavoro subordinato), agevolato dall'incremento complessivo dell'occupazione, anche se si è molto lontani da valori che possano incidere considerevolmente sull'insieme dell'occupazione dipendente: nel 2000, 24.500 lavoratori coinvolti su 1.374mila dipendenti rappresentano complessivamente meno del 2%. È però un segmento dinamico, che risponde ad esigenze diversificate e che ha mostrato di saper mettere in campo iniziative innovative per rispondere alle domande che giungono dal sistema produttivo.

In questa sede si fornirà un primo quadro su base regionale riferito al '99 e al 2000, i primi due anni nell'intero corso dei quali ha trovato piena applicazione la legge istitutiva, la 196/97, cercando di fornire elementi di conoscenza che aiutino a comprendere sia il senso che gli effetti, positivi o negativi, di un tale sistema contrattuale.

2. Il quadro generale

All'interno di una congiuntura economica sicuramente favorevole², la domanda di lavoro veneta, in difficoltà nel riuscire a soddisfare i propri bisogni in termini di manodopera disponibile e propensa all'utilizzo di forme flessibili di impiego³, ha trovato nel lavoro interinale uno strumento che l'ha sicuramente aiutata nel soddisfare entrambe le "necessità": da un lato sopprimendo alle carenze di un anco-

2. Secondo la Rtfi dell'Istat gli occupati sono cresciuti in Veneto di 27.000 unità nel '99 e di 54.000 nel 2000. Per una puntuale analisi della congiuntura veneta si veda il saggio di Anastasia sulle tendenze generali in questo stesso *Rapporto*.

3. Rispetto ai dati di flusso la quota dei contratti a tempo determinato ruota stabilmente attorno al 50% di quelli stipulati, mentre i contratti di apprendistato rappresentano il 12% e quelli di formazione e lavoro il 2,5%.

ra immaturo sistema pubblico di incontro domanda-offerta e dall'altro garantendo l'assoluta elasticità d'impiego del personale.

Nel corso del 2000 (tab. 1) sono state effettuate 36.903 missioni⁴, con un incremento rispetto all'anno precedente superiore al 100%; il peso sul totale delle assunzioni effettuate in regione ha raggiunto il 7% (era il 3,7% l'anno precedente). Anche all'interno dell'insieme dei contratti a tempo determinato la quota dell'interinale quasi si raddoppia in un solo anno raggiungendo nel 2000 il 14%, mostrandosi in grado di condizionare il trend espansivo delle forme flessibili di impiego.

Tab. 1 – Imprese utilizzatrici distinte per numero di missioni e settore

	Imprese utilizzatrici per n. missioni					N. missioni
	1	2-3	4-10	>10	totale	
1999						
Agricoltura	24	12	10	3	49	15
Ind. tradizionale	409	262	208	100	979	5.148
Ind. metalmeccanica	480	307	245	145	1.177	6.829
Costruzioni	52	25	11	2	90	251
Commercio e alberghi	272	152	67	39	530	2.472
Servizi alle imprese	92	59	21	6	178	414
Altri servizi	130	69	29	18	246	989
Dato mancante	63	21	10	3	97	1.516
Totale	1.522	907	601	316	3.346	17.770
2000						
Agricoltura	45	22	17	9	93	388
Ind. tradizionale	673	503	422	226	1.824	11.253
Ind. metalmeccanica	823	514	467	276	2.080	13.900
Costruzioni	81	46	29	7	163	497
Commercio e alberghi	461	266	172	74	973	5.235
Servizi alle imprese	210	90	45	26	371	1.199
Altri servizi	202	112	52	30	396	1.580
Dato mancante	128	31	9	1	169	2.851
Totale	2.623	1.584	1.213	649	6.069	36.903

Non meno significativa è la crescita del numero di aziende utilizzatrici che passano dalle 3.346 del '99 alle 6.069 dell'ultimo anno, con una costante prevalenza dei settori industriali (64% del totale) ed in particolare del metalmeccanico a cui appartengono oltre il 34% delle aziende e presso le quali sono state effettuate il 38% di tutte le

4. Il dato è compatibile con l'ordine di grandezza di quello fornito per il Veneto dalle società di lavoro interinale che segnalavano nel primo semestre dell'anno (dato più aggiornato per ora disponibile a livello regionale) 20.651 missioni avviate.

missioni; tra i servizi, il maggiore utilizzatore in termini di coinvolgimento di imprese si conferma il comparto alberghiero-commerciale (16%), che utilizza però una minore quota di missioni (14%).

Il modello prevalente (70% delle aziende, concentrate soprattutto nei servizi) è costituito da imprese con un impiego del lavoro interinale che si potrebbe definire occasionale (1-3 missioni nel corso di un anno) mentre, per ora, un marginale 10% (con punte superiori nell'industria) se ne avvale per un numero superiore a 10.

Il risultato complessivo è una media di 5-6 missioni per azienda (valori inferiori, attorno a 3, riguardano i settori delle costruzioni e dei servizi alle imprese), un valore non elevato ma che per essere interpretato compiutamente richiederebbe di essere coniugato con la dimensione aziendale (il numero medio di dipendenti) del quale purtroppo non si dispone.

Tab. 2 – Distribuzione delle missioni per provincia e settore: 1999 e 2000

	<i>Pd</i>	<i>Tv</i>	<i>Ro</i>	<i>Vi</i>	<i>Ve</i>	<i>Bl</i>	<i>Vr</i>	<i>Totale</i>
<i>1999</i>								
Agricoltura	26	19	31	14	17	4	40	151
Ind. tradizionale	466	1.461	206	1.350	890	230	545	5.148
Ind. metalmeccanica	1.001	1.330	279	2.003	612	810	794	6.829
Costruzioni	41	39	6	39	32	45	49	251
Commercio e alberghi	300	327	168	588	512	85	492	2.472
Servizi alle imprese	82	51	5	65	128	16	67	414
Altri servizi	245	151	32	162	251	23	125	989
Dato mancante	476	302	42	274	166	65	191	1.516
Totale	2.637	3.680	769	4.495	2.608	1.278	2.303	17.770
<i>2000</i>								
Agricoltura	47	111	24	39	64	5	98	388
Ind. tradizionale	755	3.423	402	3.431	1.319	396	1.527	11.253
Ind. metalmeccanica	1.336	2.949	578	4.633	1.006	1.246	2.152	13.900
Costruzioni	59	86	11	101	46	69	125	497
Commercio e alberghi	448	996	119	1.163	953	153	1.403	5.235
Servizi alle imprese	250	215	29	166	157	47	335	1.199
Altri servizi	170	333	27	377	226	81	366	1.580
Dato mancante	1.280	627	33	418	355	12	126	2.851
Totale	4.345	8.740	1.223	10.328	4.126	2.009	6.132	36.903

Per quanto riguarda la distribuzione per provincia e per settore (tab. 2) emerge innanzitutto il più ampio ricorso al lavoro interinale da parte delle imprese trevigiane e vicentine, che complessivamente originano oltre la metà delle missioni registrate in Veneto (a fronte di un loro peso sui flussi complessivi di assunzione che negli ultimi

anni è stabile intorno al 30%); all'opposto si distinguono per un minore ricorso (sempre in termini di scostamento rispetto al peso dei flussi complessivi) le realtà di Rovigo e Venezia⁵, che insieme originano meno del 15% delle missioni.

Questa caratterizzazione territoriale risente della prevalenza dei settori industriali nel generare domanda di lavoro interinale e al contempo riflette le differenti strutture produttive locali. A fronte di una media del 74%, le missioni in imprese del secondario superano o sfiorano l'80% a Belluno, Vicenza, Rovigo – dove si concentrano nell'industria metalmeccanica – e a Treviso – dove invece prevale la manifattura tradizionale –. Venezia e Verona si distinguono per il maggior peso delle attività terziarie, in primo luogo turistico-commerciali, mentre il dato di Padova risulta condizionato dall'elevata incidenza dei casi per i quali manca il riferimento settoriale.

3. I lavoratori coinvolti

La crescita delle missioni registrata tra il 1999 e il 2000 si riflette in un equivalente incremento del numero di lavoratori coinvolti, passati da 12mila ad oltre 24mila (tab. 3). Non muta comunque il profilo socio-anagrafico prevalente, che conferma anche per il Veneto le caratteristiche rilevate a livello nazionale⁶. Si tratta in prevalenza di maschi (circa i 2/3 del totale) e giovani (il 60% al di sotto dei 30 anni, con un'età media di 29) per i quali il lavoro interinale tende a costituire una ulteriore modalità di fluidificazione delle opportunità di inserimento al lavoro, compatibile con eventuali impegni di tipo scolastico-universitario. Non mancano comunque lavoratori in età centrale: poco meno del 30% sono i trentenni, mentre sopra i quarant'anni troviamo solo il 10% dei casi. Sembra di poter dire che la struttura del lavoro interinale somiglia molto di più a quella degli ingressi nell'occupazione che non a quella dello stock degli occupati dipendenti.

In un contesto nel quale i problemi di *matching* tra domanda e offerta sono spesso legati allo scollamento tra la richiesta di figure

5. Ricordiamo che il dato di Venezia può essere sottostimato per i limiti di aggiornamento della base dati disponibile per il Cpi di Venezia.

6. Si vedano in proposito i primi risultati della ricerca condotta dall'Isfol (2001).

operaie poco appetibili, espressa dalle imprese, e le aspettative più elevate, (in termini di retribuzione, ma anche di status) dei lavoratori autoctoni, non sorprende che le società fornitrici tendano a rivolgere la propria attenzione e a reclutare copiosamente tra l'offerta di lavoro extracomunitaria.

Tab. 3 – I lavoratori interessati: distribuzione per anno e per caratteristiche individuali

	1999		2000	
	Val. ass.	Comp. %	Val. ass.	Comp. %
Totale	12.269	100,0%	24.560	100,0%
<i>Sesso</i>				
maschi	8.300	67,7%	16.032	65,3%
femmine	3.969	32,3%	8.528	34,7%
<i>Cittadinanza</i>				
Italiana e Cee	10.365	84,5%	19.207	78,2%
Extra Cee	1.904	15,5%	5.353	21,8%
<i>Classe d'età</i>				
<20 anni	323	2,6%	1.691	6,9%
20-24 anni	3.490	28,4%	6.452	26,3%
25-29 anni	3.460	28,2%	6.632	27,0%
30-34 anni	2.394	19,5%	4.564	18,6%
35-39 anni	1.305	10,6%	2.546	10,4%
40-49 anni	987	8,0%	2.120	8,6%
50-59 anni	277	2,3%	526	2,1%
>=60 anni	33	0,3%	29	0,1%
<i>Titolo di studio</i>				
Nessun titolo	668	6,7%	2.246	11,7%
Elementare	327	3,3%	688	3,6%
Licenza media	3.791	37,9%	7.905	41,1%
Qualifica prof.	65	0,6%	103	0,5%
Dipl. intermedi	260	2,6%	438	2,3%
Diplomi	4.160	41,6%	6.737	35,1%
Lauree brevi e dipl. univ.	33	0,3%	61	0,3%
Lauree	701	7,0%	1.039	5,4%
Dato mancante	2.264	-	5.343	-
<i>Numero di missioni</i>				
una	8.683	70,8%	17.293	70,4%
due	2.179	17,8%	4.591	18,7%
tre	757	6,2%	1.528	6,2%
quattro	332	2,7%	582	2,4%
cinque	157	1,3%	284	1,2%
sei e più	161	1,3%	282	1,1%

I lavoratori extracomunitari, a cui si deve ormai oltre il 13% dei flussi complessivi di assunzione registrati a livello regionale nel 2000 (contro il 10% del '99), costituiscono una componente particolarmente dinamica anche in riferimento all'interinale: nell'ultimo anno rappresentano il 22% dei lavoratori inviati in missione, a fronte del 15,5% nel 1999. A differenza degli autoctoni mostrano un'età media leggermente superiore, pari a 33 anni, influenzata dalla scarsa consistenza delle fasce d'età più giovani tra gli immigrati.

Per quanto riguarda il titolo di studio posseduto si nota una significativa presenza di diplomati e laureati, che al 2000 rappresentano il 40% dei casi, una quota simile a quanto si rileva ad esempio per il complesso delle forze di lavoro (Rtfl) e leggermente più elevata per la domanda di lavoro prevista dall'indagine Excelsior⁷. Un dato ancora più significativo se teniamo conto della rilevante incidenza dei lavoratori non comunitari, per i quali risulta problematica (per effetto delle incertezze nei riconoscimenti) l'attribuzione del titolo di studio.

4. Le missioni: frequenza e durata

Per quanto riguarda il numero di missioni effettuate nell'anno da ciascun soggetto emerge come prevalente l'insieme (70%) di coloro che hanno avuto un solo incarico. Il 18,7% ne ha effettuati due, mentre un'elevata frequenza di missioni interessa una quota marginale di soggetti: oltre le quattro ritroviamo solo il 5% dei casi. Ciò può dipendere in parte dalle specifiche caratteristiche delle missioni, ma principalmente è da attribuire ai comportamenti lavorativi individuali. In altri termini, in un contesto già contraddistinto da una elevata flessibilità nel mercato del lavoro, l'interinale tende a costituire "una" delle possibili strade percorribili per l'inserimento lavorativo, che riflette – più che determinare – la propensione alla mobilità occupazionale.

Se si tiene conto che oltre il 60% dell'insieme degli individui coinvolti nel lavoro interinale ha meno di 30 anni, non si fatica a

7. Secondo la Rtfl il 9% delle forze lavoro sono in possesso di laurea, il 28% di diploma, il 12% di qualifica professionale, il 38% della licenza media ed il restante 12% della licenza elementare o di nessun titolo. L'ultima indagine Excelsior (previsioni per il biennio 1999-2000) valuta la richiesta di laureati e diplomati attorno al 30% della domanda regionale.

credere che esso possa essere vissuto e interpretato come un'opportunità per meglio cogliere le occasioni presenti nel mercato e perseguire strategie individuali che ancora non vedono il lavoro come attività totalmente assorbente della propria esperienza di vita.

La durata media delle missioni⁸ (tab. 4) si attesta poco al di sotto dei due mesi (55 giorni contro i 64 nel 1999) e varia in misura significativa in funzione dell'età dei lavoratori interessati: per i giovanissimi (under 20) essa risulta la metà di quella fatta registrare dei lavoratori più anziani (39 giorni contro quasi 80). Più in particolare, fino a 24 anni le missioni inferiori al mese costituiscono oltre il 50%, mentre superano la soglia dei tre mesi solo il 9% delle missioni effettuate dalla classe d'età più giovane e solo il 17% dei 20-24enni; per i lavoratori con più di 30 anni, oltre un quinto delle missioni si protrae per più di tre mesi.

Questo dato, del tutto in linea con le risultanze di analoghi lavori condotti a livello nazionale (Isfol, 2001), può risentire della maggiore propensione dei giovani ad accettare collocazioni lavorative di breve durata – e probabilmente più frequenti nel corso dell'anno – proprio perché queste rappresentano facilmente primi contatti con il mondo del lavoro.

Non si notano invece differenze significative in funzione del genere – con le donne che segnalano una leggera maggior durata media: 56,7 giorni contro i 54,3 dei maschi – mentre più intuitive sono le caratterizzazioni settoriali: una prevalenza delle missioni brevi nel commercio-turismo (inferiori al mese ben il 62%) e in agricoltura (51%); una maggiore durata negli altri servizi (25% sopra i tre mesi); una collocazioni intermedia dell'industria metalmeccanica e nelle costruzioni.

8. Il calcolo della durata delle missioni è stato effettuato contando il numero di giorni solari intercorsi tra la data di inizio e quella di chiusura del rapporto, tenendo conto delle eventuali proroghe intervenute. Per quei rapporti che al 31/12/2000 risultavano in essere (circa 5mila dei 37mila nati nel 2000) la durata coincide con quella effettiva di impiego nel corso dell'anno. L'utilizzo di questo criterio contribuisce a spiegare la leggera contrazione delle durate medie registrato nell'ultimo anno rispetto al 1999, ma non ci sembra tuttavia che condizioni significativamente i risultati presentati. Per quanto riguarda le trasformazioni, queste nel 2000 sono risultate 8.882, pari al 24% delle missioni effettuate; la loro inclusione nel calcolo contribuisce significativamente ad elevare le durate se teniamo conto che le missioni non prorogate durano in media 45 giorni, mentre le prorogate superano gli 85 giorni.

Tab. 4 – Durata missioni negli anni 1999 e 2000 secondo le caratteristiche dei lavoratori e il settore di utilizzo

	<i>Fino a 1 sett.</i>	<i>da 1 a 2 sett.</i>	<i>da 2 sett. a 1 mese</i>	<i>da 1 a 3 mesi</i>	<i>da 3 a 5 mesi</i>	<i>da 5 mesi a 1 anno</i>	<i>Totale</i>
<i>1999</i>							
Totale	3.997	2.181	3.204	5.006	1.464	1.918	17.770
Femmine	1.261	646	961	1.472	436	684	5.460
Maschi	2.736	1.535	2.243	3.534	1.028	1.234	12.310
<i>Classe d'età</i>							
<20 anni	50	30	46	83	9	9	227
20-24 anni	1.198	585	909	1.212	320	362	4.586
25-29 anni	1.198	601	934	1.352	434	608	5.127
30-34 anni	750	454	621	1.082	325	447	3.679
35-39 anni	421	265	364	666	171	237	2.124
40-49 anni	293	191	256	466	156	195	1.557
50-59 anni	75	50	65	130	48	53	421
>=60 anni	12	5	9	15	1	7	49
<i>Settore</i>							
Agricoltura	36	30	26	33	13	13	151
Ind. tradizionale	1.204	687	954	1.484	337	482	5.148
Ind. metalmeccanica	1.187	751	1.217	2.174	737	763	6.829
Costruzioni	40	31	45	83	25	27	251
Commercio e alberghi	851	349	440	539	109	184	2.472
Servizi alle imprese	92	42	77	83	49	71	414
Altri servizi	244	99	126	203	67	250	989
Dato mancante	343	192	319	407	127	128	1.516
<i>2000</i>							
Totale	6.833	4.124	6.656	12.270	3.972	3.048	36.903
Femmine	2.299	1.341	2.201	3.901	1.291	1.109	12.142
Maschi	4.534	2.783	4.455	8.369	2.681	1.939	24.761
<i>Classe d'età</i>							
<20 anni	291	184	321	498	81	47	1.422
20-24 anni	2.059	1.139	1.809	2.919	937	648	9.511
25-29 anni	1.841	1.126	1.753	3.279	1.071	897	9.967
30-34 anni	1.247	769	1.306	2.566	857	663	7.408
35-39 anni	709	452	736	1.558	497	403	4.355
40-49 anni	541	371	591	1.129	437	297	3.366
50-59 anni	139	82	128	309	88	86	832
>=60 anni	6	1	12	12	4	7	42
<i>Settore</i>							
Agricoltura	103	38	57	133	36	21	388
Ind. tradizionale	1.988	1.369	2.117	3.749	1.151	879	11.253
Ind. metalmeccanica	1.867	1.392	2.421	5.178	1.839	1.203	13.900
Costruzioni	62	52	87	190	59	47	497
Commercio e alberghi	1.668	628	951	1.331	331	326	5.235
Servizi alle imprese	218	136	203	409	118	115	1.199
Altri servizi	232	177	285	496	181	209	1.580
Dato mancante	695	332	535	784	257	248	2.851

5. Provenienze ed esiti occupazionali dei lavoratori interinali

Con la tab. 5 si è cercato di collocare il lavoro interinale all'interno dell'esperienza lavorativa complessiva maturata da ciascun individuo nel corso del biennio. È soprattutto da questo punto di vista che la fonte qui utilizzata fornisce un'opportunità al momento unica di esame del fenomeno interinale, in quanto permette di contestualizzare il ruolo da esso giocato nell'inserimento lavorativo. A tal fine si sono distinti i lavoratori in base al fatto che nel corso del 1999 e del 2000 avessero o meno lavorato con contratti di tipo tradizionale, prima e dopo una missione interinale, e si è guardato all'instaurarsi di un rapporto diretto con l'impresa utilizzatrice (trasformazione), indipendentemente dal fatto che questo avvenisse subito al termine della missione o in un momento successivo. Emerge che:

- a. per quasi 13mila lavoratori (pari al 39% del totale) il lavoro interinale ha rappresentato la forma esclusiva di prestazione lavorativa, che si è trasformata in un rapporto diretto con l'impresa utilizzatrice nel 14% dei casi. Se teniamo conto che per la grande maggioranza (68%) la prima – e spesso unica – missione osservata è avvenuta nel corso del 2000, non pare rivestire quindi un peso particolarmente rilevante il nucleo di soggetti che trova nell'interinale la modalità privilegiata per l'inserimento al lavoro. D'altra parte, il prevalere delle missioni effettuate nell'ultimo anno, riducendo ulteriormente il periodo di osservazione, limita la possibilità di valutare il contributo alla stabilizzazione occupazionale garantito dallo strumento;
- b. al contrario, la maggioranza dei lavoratori sperimenta il lavoro interinale come “uno” dei possibili modi per incontrare la domanda di lavoro. Il gruppo più consistente (oltre 9mila unità) ha già avuto nel biennio rapporti di lavoro subordinato che hanno preceduto la/le missioni interinali e presenta la più elevata incidenza di trasformazioni (19,3%), confermando che l'esperienza maturata è un buon propeudeutico per andare verso la prosecuzione del rapporto di lavoro. Per i rimanenti 11mila lavoratori, una o più missioni sono state seguite da nuovi rapporti, anche laddove (nel 7%) vi era stata una trasformazione da parte dell'azienda utilizzatrice – che quindi non necessariamente va intesa come una stabilizzazione occupazionale. Certo questo può dipendere dalle strategie individuali, dalle caratteristiche della domanda di lavoro (specificità delle figure professionali, natura sta-

gionale delle attività, etc.) o ancora dall'ampia disponibilità di alternative occupazionali in un contesto economico vivace come quello veneto. Non a caso questo appare il segmento di lavoratori caratterizzato dalla maggiore mobilità nel mercato del lavoro, rilevabile anche rispetto al numero di missioni effettuate.

Tab. 5 – *Lavoratori interinali in funzione delle esperienze di lavoro nel biennio 1999-2000**

	<i>Solo missioni interinali</i>	<i>Lavoratori interessati</i>			<i>Totale</i>	<i>Con almeno una trasf. v. ass. inc. %</i>	
		<i>Con altre tip. prima</i>	<i>di lavoro dopo</i>	<i>prima e dopo</i>			
Totale	12.966	9.348	5.293	5.746	33.353	4.392	13,2%
Di cui trasformati (%)	13,9%	19,3%	7,0%	7,1%	13,2%		
<i>Sesso</i>							
Maschi	8.612	5.954	3.429	3.792	21.787	2.811	12,9%
Femmine	4.354	3.394	1.864	1.954	11.566	1.581	13,7%
<i>Cittadinanza</i>							
Italiana e Cee	10.473	7.435	4.326	4.530	26.764	3.617	13,5%
Extra Cee	2.493	1.913	967	1.216	6.589	775	11,8%
<i>Classe d'età</i>							
<20 anni	1.029	486	228	175	1.918	173	9,0%
20-24 anni	3.543	2.408	1.553	1.417	8.921	1.148	12,9%
25-29 anni	3.613	2.546	1.464	1.556	9.179	1.246	13,6%
30-34 anni	2.231	1.874	986	1.216	6.307	905	14,3%
35-39 anni	1.199	1.015	523	701	3.438	467	13,6%
40-49 anni	1.030	797	430	557	2.814	347	12,3%
50-59 anni	289	211	103	116	719	98	13,6%
>=60 anni	32	11	6	8	57	8	14,0%
<i>Titolo di studio</i>							
Nessun titolo	823	859	423	538	2.643	334	12,6%
Elementare	246	298	152	220	916	148	16,2%
Licenza media	3.400	3.351	1.586	2.201	10.538	1.606	15,2%
Qualifica prof.	37	48	22	40	147	27	18,4%
Dipl. intermedi	156	193	117	165	631	107	17,0%
Diplomi	3.479	2.763	1.779	1.673	9.694	1.305	13,5%
Lauree brevi e dipl. univ.	37	19	24	8	88	12	13,6%
Lauree	708	323	369	185	1.585	202	12,7%
Dato mancante	4.080	1.494	821	716	7.111	651	9,2%
<i>Num. di missioni interinali</i>							
Una	9.072	6.383	3.246	3.553	22.254	2.658	11,9%
2-3	3.133	2.465	1.564	1.624	8.786	1.371	15,6%
4-10	739	488	459	554	2.240	356	15,9%
>10	22	12	24	15	73	7	9,6%

* Le eventuali esperienze lavorative a seguito di "trasformazione" del rapporto interinale non sono state prese in considerazione per l'attribuzione dei soggetti alle diverse tipologie presentate in tabella.

I diversi gruppi individuati non si differenziano in maniera marcata in funzione delle caratteristiche socio-anagrafiche (sesso, età, nazionalità o titolo di studio). L'evento della trasformazione appare più probabile per quei soggetti che hanno un numero consistente ma non elevatissimo di missioni.

Per capire quanto la conferma del lavoratore da parte delle imprese utilizzatrici definisca una tendenza alla stabilizzazione occupazionale, si è guardato a quanti soggetti con missioni trasformate erano ancora occupati alla fine del 2000 presso la medesima azienda (tab.6). Delle missioni nate nel 1999, ad almeno un anno dalla conferma (che ha riguardato il 7,5% di tutti i lavoratori coinvolti), il 49% risulta ancora aperto, percentuale che sale oltre il 70% per il gruppo che aveva già precedenti lavorativi ed è comunque molto elevata (67%) anche per quanti avevano effettuato solo missioni interinali.

Tab. 6 – Lavoratori assunti dalle imprese utilizzatrici per esperienze di lavoro e stato del rapporto al 31/12/2000

	<i>Solo missioni internali</i>	<i>Lavoratori interessati Con altre tip. di lavoro</i>			<i>Totale</i>
		<i>prima</i>	<i>dopo</i>	<i>prima e dopo</i>	
% lavoratori trasformati nel 1999	8,8%	13,6%	4,7%	4,7%	7,5%
% lavoratori trasformati nel 2000	14,5%	19,3%	7,6%	7,3%	14,1%
<i>Totale biennio</i>					
Missioni trasformate	1.803	1.808	372	409	4.392
Rapporti ancora in essere al 31/12/2000	1.356	1.399	92	97	2.944
Quota %	75,2%	77,4%	24,7%	23,7%	67,0%
<i>Missioni avviate nel 1999</i>					
Missioni trasformate	363	266	161	130	920
Rapporti ancora in essere al 31/12/2000	242	191	11	9	453
Quota %	66,7%	71,8%	6,8%	6,9%	49,2%
<i>Missioni avviate nel 2000</i>					
Missioni trasformate	1.440	1.542	211	279	3.472
Rapporti ancora in essere al 31/12/2000	1.114	1.208	81	88	2.491
Quota %	77,4%	78,3%	38,4%	31,5%	71,7%

Per i lavoratori interessati da trasformazioni nel corso del 2000 (il 14% del totale, con un incremento significativo anche in termini assoluti rispetto all'anno precedente) la quota di rapporti ancora in essere è più elevata (71%), data la minore distanza dalla data di origine dell'evento e il minor spazio a disposizione perché possa avvenire l'eventuale "separazione".

6. Conclusioni

Il significativo incremento del lavoro interinale registrato tra il 1999 e il 2000 è sintomatico della congiuntura economica favorevole attraversata dal sistema produttivo regionale il quale, già contraddistinto da una elevata mobilità nel mercato del lavoro, si avvale anche di questo nuovo strumento per ulteriormente aumentare i livelli di flessibilità e cercare di risolvere i problemi di reperimento della manodopera.

Alla luce di queste considerazioni, che descrivono una situazione di forza anche dal lato dell'offerta di lavoro e un ventaglio sempre più ampio di opportunità nell'organizzazione della gestione della manodopera da parte delle imprese, molti sono gli ambiti di indagine che risultano bisognosi di approfondimento al fine di comprendere quale sia (e quale potrà essere in futuro) il ruolo giocato dall'interinale nel sistema occupazionale e produttivo:

- come si colloca tale modalità di lavoro rispetto alle altre forme di occupazione flessibile, se la sua funzione è di contribuire all'incremento del lavoro temporaneo o di sostituire invece altre forme contrattuali (tempo determinato, collaborazioni, ecc);
- quale senso assume nella carriera lavorativa dei diversi soggetti in funzione delle loro caratteristiche individuali;
- se può divenire una “stabile precarietà” sufficiente a garantire l'autonomia economica ed eventualmente per quali lavoratori;
- rispetto a quali esigenze le imprese vi ricorrono e se per esse diviene una forma di reclutamento facilitata oppure una scelta di organizzazione produttiva stabilizzata;
- per quale motivo, in situazioni acclamate di carenza di offerta, una manodopera che risulta “appetibile” tramite l'interinale, non si colloca stabilmente sul mercato.

Quella qui presentata è solo una prima esplorazione del tema, ancora molto limitata anche per il ridotto arco temporale su cui ha potuto dispiegarsi. Non a tutti gli interrogativi aperti è possibile rispondere usando gli archivi amministrativi dei Cpi, ma essi meritano sicuramente di essere utilizzati perché in grado di fornire ancora molte informazioni qualificanti nella descrizione e nel monitoraggio del fenomeno.

Riferimenti bibliografici

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

Isfol, 2001, *Il lavoro interinale. Prima ricerca nazionale sui dati dei Centri per l'impiego (risultati provvisori)*, Roma.

Ministero del lavoro, 2001, *Rapporto di monitoraggio*, n.1/2001, Roma.

Unioncamere, Ministero del lavoro, 2000, *Progetto Excelsior. Sistema informativo per l'occupazione e la formazione*, Roma.

Dopo la perdita di un lavoro stabile: una esplorazione dei percorsi individuali di reimpiego¹

di Francesca Bassi, Maurizio Gambuzza, Sara Muffato e Maurizio Rasera

1. Premessa

In una realtà occupazionale in continua evoluzione rispetto ai modi, alle forme e alle durate del lavoro, con un sempre più significativo allontanamento, soprattutto rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscono, dal modello classico dell'indeterminato a full time, diventa di cruciale interesse indagare i percorsi di mobilità lavorativa, dato che le esperienze di entrata e di uscita dall'impiego diventano sempre più frequenti nella carriera di ciascun lavoratore².

Gli effetti, a livello individuale e familiare, di un'alternanza frequente e non scelta di periodi di lavoro e di non lavoro (in funzione della durata degli stessi, ma anche della presenza o meno di garanzie di reddito), le strategie adottate per riposizionarsi celermente, i possibili interventi a livello di politiche del lavoro, sono tutti aspetti che esigono di essere studiati anche solo per la numerosità delle popolazioni che coinvolgono³.

Anche il presente approfondimento si colloca in questo filone di ricerca e proprio per questo si è voluto presentarlo anche se i dati analizzati (storie lavorative collocate tra il 1995 ed il 1998) e i risultati ottenuti sono riferiti ad un arco temporale leggermente sfasato rispetto alla "contemporaneità" cui è indirizzata l'azione di monitoraggio del *Rapporto*. I motivi di tale scelta sono ascrivibili sia all'interesse rappresentato dall'oggetto di studio in sé – individui coinvolti

1. Questo saggio costituisce l'anticipazione di un più ampio lavoro di ricerca in corso di svolgimento all'interno del Programma di ricerca Murst "Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi".

2. A tale proposito, e sicuramente senza cercare di essere esaustivi rispetto ad un tema ormai ampiamente trattato in letteratura, si vedano Accornero (1997 e 1999); Sennet (1999).

3. Rispetto al punto specifico di interesse Boeri (2000).

nella mobilità occupazionale come conseguenza di una “perdita” di un impiego stabile – sia alla volontà di continuare a valorizzare quale fonte informativa gli archivi amministrativi Netlabor, ex-Ministero del lavoro ed oggi Centri per l’impiego (Cpi) delle Province venete, non solo quali strumenti di valutazione congiunturale dei *trend* occupazionali, ma come basi dati che opportunamente trattate possono divenire materiale di studio per l’indagine scientifica⁴.

2. Il tema ed il campo d’analisi

L’obiettivo della ricerca è quello di poter seguire nella prosecuzione della loro carriera lavorativa, per un arco di tempo congruo (tre anni circa), quei lavoratori che abbiano subito/abbiano determinato l’interruzione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato che li legava ad un’azienda da almeno un anno: ci si è insomma interessati a quelle separazioni che riguardavano rapporti “stabili”, perché garantiti dalla forma giuridica e perché persistenti nel tempo. Anche se sempre meno la forma giuridica rappresenta, da sola, un indicatore fedele rispetto alla durata ed alla stabilità dei rapporti di lavoro⁵ è intuibile che il contratto a tempo indeterminato si accompagna ad una serie di garanzie per la tendenziale persistenza nel tempo e a salvaguardia dell’interruzione arbitraria che lo differenziano “positivamente” (in termini di evocazione di sicurezza) dai molti altri esistenti. L’aver scelto di prendere in considerazione quelli che erano in essere da almeno un anno ha avuto proprio il senso di andare oltre l’aspetto formale e di ancorarsi ad un dato fattuale.

La base dati sulla quale si è operato è rappresentata dagli archivi amministrativi presenti negli uffici degli 11 Centri per l’impiego delle province di Belluno e Treviso⁶, prelevati alla metà del 1998. Su

4. Numerosi sono ormai i lavori che hanno utilizzato questa base dati come strumento di ricerca e che sono stati il frutto della collaborazione instaurata con il Dipartimento di Scienze Statistiche dell’Università di Padova o che si sono collocati all’interno del progetto Murst “Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi”. Indicativamente tra questi Bassi et al., 2000b; Anastasia et al., 2000.

5. A tale proposito si veda Accornero et al., 2000.

6. “Centro per l’impiego” è la nuova denominazione che è stata data alle Sezioni circoscrizionali per l’impiego, estrema branca operativa del Ministero del lavoro. Essi, come prima, hanno un ambito sovra-comunale, ma infra-provinciale che possiamo dire coincidere con i bacini del lavoro; cfr. Corò e Occari (1998).

di essi si erano precedentemente espletate numerose e documentate attività⁷ di analisi metodologica e di ricerca che ne avevano valutato il grado di attendibilità ed accuratezza. Le informazioni da essi desumibili si riferiscono ai flussi del mercato del lavoro riguardanti il lavoro dipendente privato (con in più la piccola quota rappresentata dagli assunti per ricoprire le basse qualifiche del pubblico impiego).

Le due province sono sicuramente tra quelle dove da più tempo i processi di informatizzazione nell'ambito del collocamento pubblico hanno trovato un fertile terreno di sviluppo e proprio in funzione dell'esistenza di questa "precondizione" essenziale (piuttosto che criteri quantitativi e qualitativi di rappresentatività regionale) si è giunti ad una loro selezione per l'attività di studio.

Nel 1995 gli occupati dipendenti in provincia di Belluno assommavano a 73mila, mentre quelli di Treviso raggiungevano i 221mila (Istat, 1996); per quanto riguarda i flussi, a Belluno le assunzioni nel corso di quell'anno erano state circa 27mila e le cessazioni 24mila, a Treviso le prime erano pari a 54mila e le seconde a 51mila (Agenzia per l'impiego del Veneto, 1996).

All'interno di questo universo di riferimento si sono studiate le storie lavorative di 11.490 lavoratori (4.635 femmine e 6.855 maschi), iscritti nei Cpi delle province di Belluno (3.842 lavoratori) e Treviso (7.648), i quali nel corso dell'anno 1995 hanno subito/determinato l'interruzione del rapporto di lavoro che avevano in essere da almeno 12 mesi e che era regolato da un contratto a tempo indeterminato. Di tali soggetti si è seguita la vicenda lavorativa (con i limiti imposti dalla fonte utilizzata) nel corso dei mesi successivi fino al giugno del 1998, con un arco temporale di osservazione che va da un minimo di 30 mesi ad un massimo di 42. Sono stati presi in considerazione solo i lavoratori iscritti nelle sezioni in esame (e non i record di tutti i lavoratori movimentati) perché per essi è più elevata la possibilità di ricostruzione esaustiva dei tragitti occupazionali. In una seconda fase sono stati esclusi anche quei lavoratori i cui record di movimento presentavano incongruenze di date tali da impedire un coerente riordinamento dei percorsi intrapresi.

7. Cfr. in proposito Bassi et al. (1999 e 2000a).

3. Le prime evidenze

Prima di iniziare ad approfondire i percorsi intrapresi dai lavoratori selezionati, nella tab. 1 è riportata la loro distribuzione in funzione della durata del rapporto di lavoro concluso – indicatore del livello di anzianità occupazionale maturata dai soggetti – e del numero delle eventuali assunzioni successive all'interruzione di lavoro, prima proxy delle opportunità di reimpiego sperimentate.

Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori per durata del rapporto concluso e per numero di assunzioni successive

	<i>Numero lavoratori</i>	<i>Percentuale lavoratori</i>
Totale lavoratori	11.490	100,0%
<i>Durata del rapporto interrotto</i>		
Meno di 2 anni	2.904	25,3%
da 2 a 3 anni	1.855	16,1%
da 4 a 5 anni	2.409	21,0%
oltre 5 anni	4.322	37,6%
<i>Numero di assunzioni</i>		
0	3.121	27,2%
1	4.763	41,4%
2	2.157	18,8%
3	878	7,6%
4 e più	571	5,0%

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

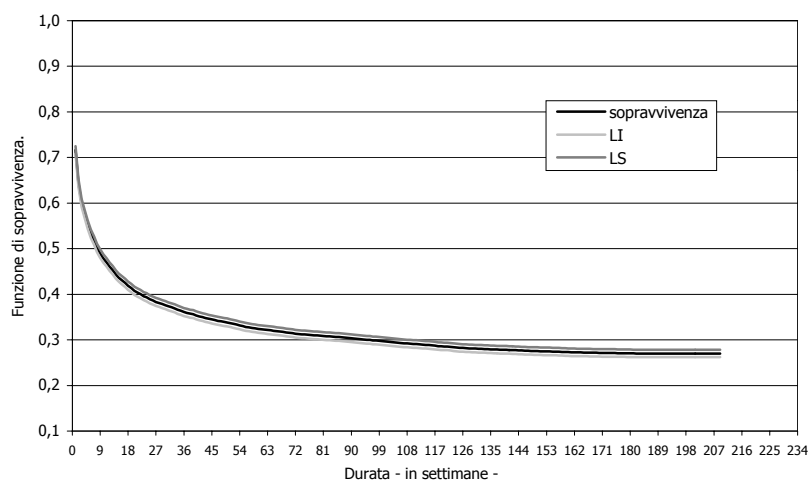
Un quarto degli oltre 11mila lavoratori ha lasciato posti di lavoro occupati per non più di due anni (ma ricordiamo per più di 12 mesi in base ai criteri di selezione del nostro universo di osservazione), il 16% per un periodo tra i due e i tre anni, mentre poco meno del 60% si colloca sopra quest'ultima soglia. In larga parte i lavori interrotti erano quindi da giudicarsi piuttosto stabili nel tempo, anche rispetto a stime generali effettuate sulla durata media degli impieghi⁸.

Se guardiamo poi alla presenza e alla numerosità di assunzioni successive possiamo notare innanzitutto che la quota di coloro per i

8. Il dato più aggiornato e senza dubbio più solido – anche perché rispetto altri lavori non comprende il complesso dell'occupazione pubblica – è rappresentato da un recente studio di Mediobanca-Unioncamere (2001). Questo, sulla base della consistenza dei fondi di quiescenza tratta dell'analisi dei bilanci di un campione rappresentativo delle imprese di medio-grande dimensione (50-499 addetti) del Nordest, arriva a stimare in circa 5 anni l'anzianità media dell'occupazione. Su questi aspetti cfr. anche Gennari e Sestito (1996), Contini et al. (1996).

quali non risultano nuove posizioni di lavoro alle dipendenze nel territorio delle province in esame è pari al 27%. È evidente che per tutti costoro il destino successivo non deve per forza essere stato la disoccupazione (vedi tab. 2), ma anche il ritiro dal lavoro o il passaggio a quello autonomo, oppure un processo di “migrazione occupazionale” in altri territori geografici⁹.

Fig. 1 – Durata della disoccupazione in settimane dopo l'interruzione brusca di avviamento con cti



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Per la maggioranza dei casi, invece, l'interruzione è seguita da almeno una (41% dei casi) o da più occasioni di impiego nel mercato del lavoro delle due province, spesso senza che si siano configurati periodi di disoccupazione particolarmente lunghi. Come si può notare dall'esame della fig. 1, che riporta la stima della durata della disoccupazione¹⁰ condotta sull'intero universo di osservazione, per il 30% dei lavoratori si è in presenza di un cambiamento pressoché

9. In sostanza se questi lavoratori, dopo l'interruzione, hanno trasferito la loro iscrizione in Cpi esterni alle due province esaminate la base informativa (sulla quale sono costruite le analisi che seguono) non consente di seguirne più la storia lavorativa.

10. La stima della funzione di sopravvivenza è stata ottenuta applicando il metodo non parametrico detto di Kaplan-Meier; le bande di confidenza al 95% che compaiono nei grafici sono state ottenute sotto l'ipotesi di distribuzione normale dello stimatore della funzione di rischio (Cox e Oakes, 1984).

immediato (entro una settimana) di posto di lavoro. Per questi soggetti l'interruzione sembra configurarsi più come l'esito di una scelta volontaria che non come un evento subito. Un altro 20% dei soggetti si ricolloca entro i primi due mesi.

La sensazione che si potrebbe ricavare da queste prime evidenze è che l'interruzione di un rapporto di lavoro stabile, in contesti come quelli in esame, più che una "perdita" rappresenti prevalentemente l'apertura di percorsi di ricollocazione tutt'altro che tormentati o difficili. In questa stessa direzione può leggersi anche il fatto che la stima della durata del primo reimpiego mostra come oltre il 50% dei casi mantiene il nuovo lavoro per un periodo superiore ai due anni, transitando quindi verso una nuova collocazione lavorativa stabile.

Tab. 2 – Caratteristiche dei lavoratori secondo il tipo di percorso

	<i>Usciti</i>	<i>Stabili</i>	<i>Mobili</i>	<i>Totale</i>
Totale	3.121	4.763	3.606	11.490
<i>Sesso</i>				
Maschi	1.798	2.789	2.268	6.855
Femmine	1.323	1.974	1.338	4.635
<i>Durate del rapporto interrotto</i>				
<2 anni	519	1.201	1.184	2.904
2-3 anni	349	809	697	1.855
4-5 anni	517	1.052	830	2.409
>5 anni	1.726	1.701	895	4.322
<i>Classe d'età</i>				
15-24	328	1.001	987	2.316
25-34	1.068	2.070	1.530	4.668
35-44	495	968	663	2.126
45-54	628	577	361	1.566
55 e oltre	602	147	65	814
<i>Situazione a fine periodo</i>				
Occupato	0	3.665	2.899	6.564
Iscritto al collocamento	388	345	324	1.057
Non iscritto	2.733	753	383	3.869

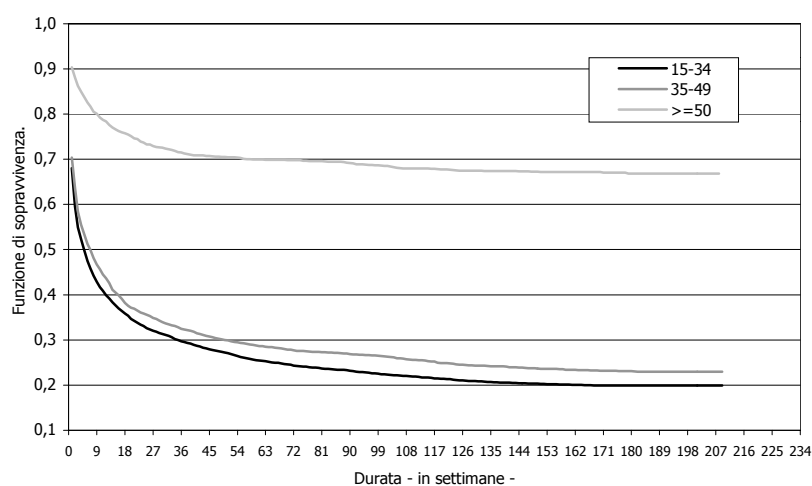
Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Un approfondimento dell'analisi consiste nello scomporre la popolazione considerata proprio in funzione della presenza e della frequenza di rapporti successivi all'interruzione. Possiamo così distinguere tre famiglie di lavoratori che presentano in effetti alcune caratteristiche distintive, anche se forse meno marcate di quanto ci si potrebbe attendere (tab. 2):

1. una prima è rappresentata dai 3.121 soggetti che non presentano alcun successivo impiego; li definiremo “usciti” in quanto per la maggior parte di essi la base informativa in esame non permette di far luce sui possibili percorsi intrapresi; in altri termini, quasi tutti questi soggetti “escono” dal nostro dominio di osservazione, ma non necessariamente dal mercato del lavoro. Questo gruppo si distingue per il prevalere di soggetti di età più avanzata (vi rientra il 74% degli over 54enni e il 40% della classe 45-54 anni) e provenienti da un rapporto di lavoro di più lunga durata (il 55% ha interrotto un lavoro in corso da oltre cinque anni, rispetto ad una media del 37%), tutti aspetti che sembrano ricondurre l'interruzione del lavoro a tempo indeterminato a meccanismi di ritiro volontario, legati innanzitutto al ciclo di vita individuale (pensionamento, “ripiegamento” sulla famiglia) o al passaggio ad iniziative di auto-imprenditorialità, reso più agevole dall'ampio bagaglio di esperienza accumulato;
 2. una seconda famiglia, composta da 4.763 soggetti è individuabile in coloro che si ricollocano con un solo successivo impiego; li definiremo “stabili”, senza con ciò voler tuttavia indicare una loro necessaria stabilizzazione occupazionale. Essi presentano un profilo molto simile a quello medio, eccetto per una maggiore presenza delle classi di età centrale (tra i 25 e i 44 anni); appaiono come il segmento più competitivo in vista di una ricollocazione occupazionale, resa agevole in un mercato del lavoro nel quale spesso si alimentano tra le imprese fenomeni di concorrenza per il reperimento della manodopera qualificata;
 3. restano 3.606 lavoratori che, dopo l'interruzione, hanno cambiato più di un lavoro; li definiremo “mobili” proprio perché più esplicitamente la perdita del posto di lavoro può aver aperto un periodo di maggiore incertezza e di difficoltà a trovare una confacente ricollocazione lavorativa. Si distinguono per una più alta incidenza dei maschi, dei giovani (quasi il 70% al di sotto dei 35 anni) e per una prevalenza di quanti hanno interrotto rapporti mediamente più brevi (il 52% al di sotto dei tre anni, rispetto al 41% medio); tutti elementi che sembrano indicare una maggiore disponibilità di questi soggetti a sperimentare uno *job shopping* che permetta loro di trovare collocazioni occupazionali maggiormente confacenti alle proprie aspettative.
- Che il fattore età conti nella determinazione del destino occupa-

zionale dopo l'interruzione è documentato dalla fig. 2. I lavoratori più anziani o trovano reimpiego nei mesi immediatamente successivi o prevalentemente tendono a rimanere al di fuori del mercato del lavoro dipendente; significativamente diverso è il destino delle classi più giovani d'età, per le quali le possibilità di reingresso sono decisamente elevate, anche se in alcuni casi prolungate nel tempo.

Fig. 2 – Durata della disoccupazione in settimane dopo l'interruzione di un rapporto a tempo indeterminato per classi di età



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Questo quadro “rassicurante” di un mercato del lavoro dove non si formano sacche particolarmente marcate di “marginalizzazione” di lavoratori espulsi dai cicli produttivi sembrerebbe confermato del resto dalla condizione rilevabile a fine periodo per ciascuno dei tre gruppi isolati. Tra i ricollocati la larga maggioranza (rispettivamente il 77% per gli “stabili” e l’80% per i “mobili”) risulta ancora occupata alla fine del periodo di osservazione, mentre solo 1.057 soggetti (il 12,4% degli “usciti”, il 7% degli “stabili” e il 9% dei “mobili”) risultano iscritti al collocamento.

Esiste comunque un nucleo di soggetti, anche se ridotto, che ragionevolmente presenta problemi di ricollocazione attiva nel mondo del lavoro e, d’altra parte, i tempi e i modi di rioccupazione possono essere stati non omogenei né indolori (tempi di attesa, nuove tipolo-

gie contrattuali...), così come non equivalenti le situazioni di disoccupazione sperimentate. Per approfondire questi aspetti guarderemo con maggior dettaglio all'interno dei singoli gruppi.

4. Gli “usciti”: tra disoccupazione involontaria e scelte di non lavoro (alle dipendenze)

La tab. 3 riporta la distribuzione dei soli lavoratori “usciti” per sesso, classi di età e condizione rispetto alle liste dei Cpi a fine periodo.

Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori “usciti” per sesso e classe d'età

	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
<i>Valori assoluti</i>						
Maschi	203	459	206	424	506	1.798
Femmine	125	609	289	204	96	1.323
Totali	328	1.068	495	628	602	3.121
<i>Valori %</i>						
Maschi	11,3%	25,5%	11,5%	23,6%	28,1%	100,0%
Femmine	9,4%	46,0%	21,8%	15,4%	7,3%	100,0%
Totali	10,5%	34,2%	15,9%	20,1%	19,3%	100,0%
<i>Condizione a fine periodo</i>						
<i>Iscritti</i>						
maschi	8	25	16	43	12	104
femmine	12	131	86	53	2	284
Totale	20	156	102	96	14	388
<i>Non iscritti</i>						
maschi	195	434	190	381	494	1.694
femmine	113	478	203	151	94	1.039
Totale	308	912	393	532	588	2.733
<i>Totale lavoratori</i>						
maschi	203	459	206	424	506	1.798
femmine	125	609	289	204	96	1.323
Totale	328	1.068	495	628	602	3.121

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Emergono innanzitutto differenze significative di genere. Le donne sono concentrate (68%) nelle fasce d'età per le quali si abbassa in generale il loro livello di partecipazione attiva al mercato del lavoro, tra i 25 e i 44 anni; ben il 52% dei maschi appartiene invece alle classi di età superiori. A circa tre anni di distanza dalla perdita del lavoro il 12,4% dei soggetti appartenenti a questa categoria risulta ancora iscritta al collocamento: il 6% dei maschi e il 21,5% delle

femmine. Pur sapendo che l'iscrizione al collocamento non coincide necessariamente con una reale disponibilità alla ricerca del lavoro (né esaurisce l'universo di coloro che sono in quest'ultima condizione), questi 388 individui rappresentano sicuramente la parte più debole dell'universo esaminato.

Il fatto che le donne delle classi di età centrali siano molto presenti anche tra gli iscritti lascia intendere come non sempre l'abbandono del lavoro sia stata una scelta "volontaria" o definitiva e come il rientro si presenti più problematico di quanto non avvenga per i maschi. Questi ultimi costituiscono invece la larga maggioranza dei non iscritti di età più avanzata, ovvero di coloro per i quali la "perdita" del lavoro ha coinciso, con ogni probabilità, col pensionamento.

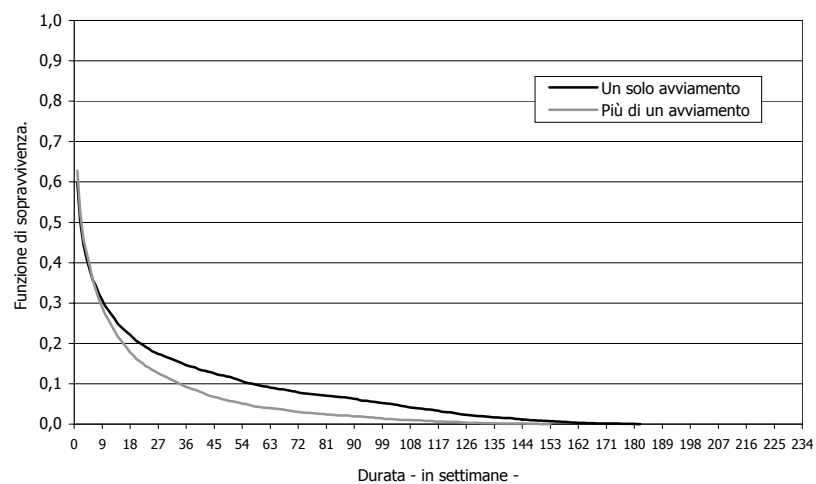
La mobilità messa in atto dagli "usciti" si configura per almeno un terzo (iscritti e ritirati dal lavoro) come mobilità *del* mercato del lavoro – per riprendere una distinzione proposta da Occari e Pitingaro (1998) –, ovvero dall'occupazione verso le non forze di lavoro o la disoccupazione. Meno chiaramente interpretabili i tragitti intrapresi dai restanti due terzi, per i quali molte possono essere le opzioni plausibili che la fonte non consente di verificare.

5. Tempi e modi del reimpiego

Per quanto riguarda i lavoratori ricollocati almeno una volta nel mercato del lavoro dipendente, come abbiamo visto (fig. 1), i tempi di attesa del primo reimpiego sono spesso assai brevi e non sembrano essere condizionati significativamente dall'appartenenza ai due gruppi individuati (fig. 3). In entrambe le due sottopopolazioni per circa il 40% dei casi si assiste ad un passaggio di lavoro pressoché immediato (entro una settimana), mentre complessivamente circa $\frac{3}{4}$ dei soggetti non attende più di due mesi per ritrovare un impiego. Superata questa soglia temporale i percorsi si differenziano – per quanto leggermente – a favore dei lavoratori "mobili", per i quali la maggiore propensione (quando non la "necessità") ad accettare le opportunità di impiego presenti sul mercato sconta successivamente nuovi periodi di disoccupazione e di ricerca di lavoro.

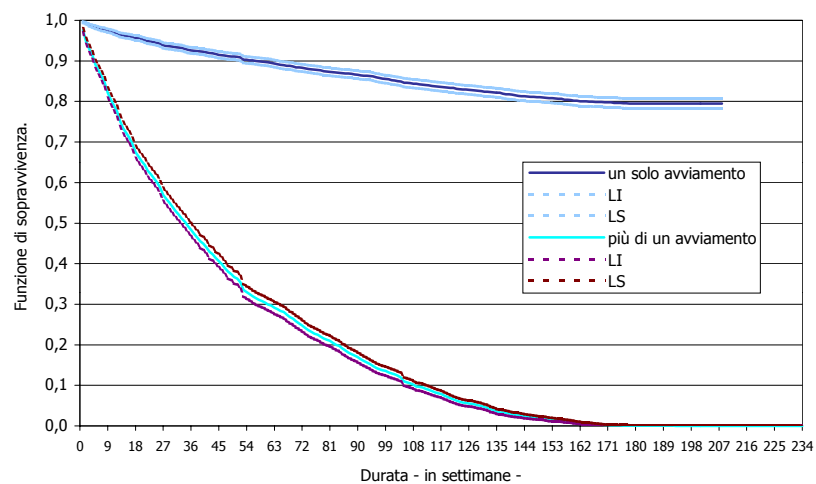
Le differenze divengono invece marcate in relazione alla durata del primo reimpiego (fig. 4). Tra gli "stabili" solo il 10% sperimenta una separazione entro un anno dalla stipula del nuovo contratto di

Fig. 3 – Durata del periodo di disoccupazione dopo l'interruzione del cti per “stabili” e “mobili”



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Fig. 4 – Durata del primo impiego: confronto tra “stabili” e “mobili”



Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

lavoro, mentre a distanza di due anni l'85% di essi risulta ancora occupato nella medesima impresa. Per quanto riguarda i "mobili", pur se oltre il 75% dei nuovi rapporti non supera la soglia dei 12 mesi e solo il 10% va oltre i due anni, non si assiste comunque al prevalere di ricollocazioni temporanee e di brevissima durata: infatti solo nel 10% dei casi il nuovo rapporto dura meno di otto settimane e la caduta dei tempi di durata mostra una progressione piuttosto costante.

Le opportunità di riassorbimento manifestate dal contesto economico delle due province si confermano quindi elevate e tali da non prefigurare particolari condizioni di difficoltà per i soggetti, sia per quanto riguarda i tempi di attesa che per la "solidità" dei nuovi impieghi trovati. In questa direzione si può leggere anche la durata della disoccupazione sperimentata dai "mobili" tra il primo e il secondo impiego: quasi la metà di essi si colloca nuovamente nel corso di un mese e complessivamente il 70% entro sei mesi dalla nuova interruzione.

Tab. 4 – Mutamenti intervenuti dal punto di vista settoriale e contrattuale al primo reimpiego. Totale lavoratori ricollocati

	<i>Stesso contratto</i>	<i>Altro contratto</i>	<i>Totale</i>
Stesso settore	3.935	1.570	5.505
- di cui stessa azienda	358	113	471
Altro settore	1.476	1.295	2.771
Totale	5.411	2.865	8.276
Settore mancante	61	32	93

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Oltre all'analisi della dimensione temporale dei processi di reimpiego è utile esplorare quanto questi ultimi abbiano comportato per i lavoratori in esame modifiche contrattuali e fenomeni di riallocazione settoriale. Come si evince dalla tab. 4, che presenta per l'insieme dei lavoratori dei due gruppi i mutamenti intervenuti dal punto di vista settoriale e contrattuale al primo reimpiego, nei due terzi dei casi si assiste all'apertura di nuovi rapporti con imprese attive nel medesimo macrosettore¹¹ quando non – caso assai singolare – all'interno della medesima impresa¹² (nel 5,7% dei casi).

11. In questa fase dell'analisi si è proposta una aggregazione estremamente spinta dei settori d'attività (presentata nella tab. 5), il che ovviamente condiziona i risultati presentati.

12. Questa evenienza risulta molto meno strana se si tiene conto della marcata pre-

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale del nuovo impiego oltre un terzo dei soggetti (35,5%) registra un “peggioramento” della propria collocazione occupazionale, quanto meno dal punto di vista formale. Quest’ultima evenienza riguarda in misura più consistente coloro che cambiano anche settore di attività e, con ciò, finiscono ragionevolmente per avere minori competenze professionali specifiche da spendere con il nuovo datore di lavoro: quasi la metà (47%) di coloro che cambiano settore stipulano contratti diversi dal tempo indeterminato, contro il 38% di chi permane nella medesima branca di attività.

Tab. 5 – Flussi tra settori di impiego: confronto tra interruzione e primo reimpiego per tipologia di lavoratori

	<i>Agro- alimentare</i>	<i>Industria</i>	<i>Edilizia</i>	<i>Comm.- turismo</i>	<i>Altri servizi</i>	<i>Totale</i>
<i>Lavoratori “stabili”</i>						
Agroalimentare	60	82	8	28	20	198
Industria	55	2.134	68	171	165	2.593
Edilizia	19	154	245	18	32	468
Commercio-turismo	17	253	14	319	78	681
Altri servizi	19	185	23	87	459	773
Totale	170	2.808	358	623	754	4.713
<i>Lavoratori “mobili”</i>						
Agroalimentare	45	66	11	22	22	166
Industria	69	1.418	85	157	145	1.874
Edilizia	18	118	298	27	32	493
Commercio-turismo	20	181	8	266	60	535
Altri servizi	18	137	15	64	261	495
Totale	170	1.920	417	536	520	3.563
<i>Totale lavoratori</i>						
Agroalimentare	105	148	19	50	42	364
Industria	124	3.552	153	328	310	4.467
Edilizia	37	272	543	45	64	961
Commercio-turismo	37	434	22	585	138	1.216
Altri servizi	37	322	38	151	720	1.268
Totale	340	4.728	775	1.159	1.274	8.276
- di cui stessa impresa	20	186	135	69	61	471

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

La quota più elevata di permanenza settoriale si registra nell’industria (quasi l’80%), che costituisce anche il comparto economico

senza dei settori edile e commercio-turismo, per i quali il carattere stagionale o temporaneo delle attività spiega i meccanismi di entrata/uscita ripetuti nel tempo.

prevalente sia delle interruzione (il 60%) sia del riassorbimento (54%). Seguono l'edilizia e gli altri servizi, in entrambi i casi circa il 57%, mentre una maggiore mobilità intersettoriale è presente nel commercio-turismo (48%) e nell'agroalimentare (appena il 30%).

Anche da questo punto di osservazione si registra una maggiore forza del segmento dei lavoratori "stabili" che, soprattutto se provenienti dall'industria e dagli altri servizi, vengono riassorbiti in imprese attive nello stesso settore.

6. Percorsi di reinserimento non sempre riusciti

Per quanto riguarda gli "stabili", come già accennato, in oltre tre quarti dei casi il nuovo rapporto instaurato garantisce la condizione di occupato sino alla fine del periodo (tab. 6).

Tab. 6 – Distribuzione dei lavoratori "stabili" per sesso e classe d'età

	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
<i>Valori assoluti</i>						
Maschi	527	1.205	559	386	112	2.789
Femmine	474	865	409	191	35	1.974
Totali	1.001	2.070	968	577	147	4.763
<i>Valori %</i>						
Maschi	18,9%	43,2%	20,0%	13,8%	4,0%	100,0%
Femmine	24,0%	43,8%	20,7%	9,7%	1,8%	100,0%
Totali	21,0%	43,5%	20,3%	12,1%	3,1%	100,0%
<i>Condizione a fine periodo</i>						
<i>Occupati</i>						
maschi	438	965	454	296	52	2.205
femmine	361	629	307	147	16	1.460
Totale	799	1.594	761	443	68	3.665
<i>Iscritti</i>						
maschi	17	52	28	20	13	130
femmine	47	101	49	16	2	215
Totale	64	153	77	36	15	345
<i>Non iscritti</i>						
maschi	72	188	77	70	47	454
femmine	66	135	53	28	17	299
Totale	138	323	130	98	64	753
<i>Totale lavoratori</i>						
maschi	527	1.205	559	386	112	2.789
femmine	474	865	409	191	35	1.974
Totale	1.001	2.070	968	577	147	4.763

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

È una condizione che interessa principalmente individui appartenenti alle classi di età più giovani e con leggera prevalenza dei maschi. Degli altri mille soggetti un terzo, ancora una volta in prevalenza giovani donne, risulta iscritto al collocamento; tra i restanti, solo per una quota modesta (meno del 10%) è possibile ipotizzare un percorso chiaro di uscita dall'attività lavorativa per pensionamento.

Tab. 7 – Distribuzione dei lavoratori “mobili” per sesso e classe d’età

	15-24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	Totale
<i>Valori assoluti</i>						
Maschi	560	937	455	259	57	2.268
Femmine	427	593	208	102	8	1.338
Totali	987	1.530	663	361	65	3.606
<i>Valori %</i>						
Maschi	24,7%	41,3%	20,1%	11,4%	2,5%	100,0%
Femmine	31,9%	44,3%	15,5%	7,6%	0,6%	100,0%
Totali	27,4%	42,4%	18,4%	10,0%	1,8%	100,0%
<i>Condizione a fine periodo</i>						
<i>Occupati</i>						
maschi	472	774	382	210	27	1.865
femmine	351	452	156	72	3	1.034
Totale	823	1.226	538	282	30	2.899
<i>Iscritti</i>						
maschi	35	63	29	23	8	158
femmine	33	81	36	13	3	166
Totale	68	144	65	36	11	324
<i>Non iscritti</i>						
maschi	53	100	44	26	22	245
femmine	43	60	16	17	2	138
Totale	95	158	63	43	24	383
<i>Totale lavoratori</i>						
maschi	560	937	455	259	57	2.268
femmine	427	593	208	102	8	1.338
Totale	987	1.530	663	361	65	3.606

Fonte: elab. Veneto lavoro su archivi Cpi delle province di Belluno e Treviso

Tra i “mobili” ancora più elevata è la quota degli occupati (80%), la cui caratterizzazione per età e genere non si discosta da quella del gruppo precedente (tab. 7). La maggiore mobilità sul mercato del lavoro rende conto anche della numerosità degli iscritti al collocamento, condizione abituale di transito tra un'occupazione e l'altra.

Questi risultati, del tutto confortanti riguardo agli esiti finali dei percorsi seguiti alla “perdita” di un lavoro stabile, confermano l'immagine stereotipata dell'effervescenza del mercato del lavoro del Nordest, così generoso nell'offrire opportunità occupazionali.

La base informativa utilizzata enfatizza indubbiamente gli aspetti positivi e contribuisce a mantenere in penombra le vicende dei “perdenti”, di coloro sui quali invece è necessario indagare: disoccupati in età matura e con bassa qualificazione che non riescono a reinserirsi, donne uscite temporaneamente dal mercato del lavoro e non più poste in condizione di rientrarvi, lavoratori relegati in una condizione di *precarizzazione a tempo indeterminato*.

Tutti questi sono terreni di approfondimento della ricerca, i cui risultati dovranno informare l'azione e gli indirizzi di politiche attive tarate sulle specificità dei contesti locali e delle necessità individuali. E, in un contesto opulento come il nostro, è proprio l'esiguità numerica dei “perdenti” che rende più stridente l'assenza di interventi diretti a modificare la loro condizione.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., 1997, “Verso la «società dei lavori»”, in *Rassegna sindacale*, 39, ottobre.
- Accornero A., 1999, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Accornero A., Anastasia B., Gambuzza M., Gualmini E., Rasera M., 2000, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, F. Angeli, Milano.
- Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), 1996, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1996*, F. Angeli, Milano.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M., 2000, “La durata dei rapporti di lavoro: evidenze da alcuni mercati locali del lavoro veneti”, Progetto Murst *Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi*, dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, *Working paper*, 18.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M., 1999, “Il sistema informatizzato Netlabor. Caratteristiche di una nuova fonte sul mercato del lavoro”, Progetto Murst *Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi*, dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, *Working paper*, 10.

- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M., 2000a, "Struttura e qualità delle informazioni del sistema informatizzato Netlabor. Una verifica sui dati delle Scica di Treviso e Belluno", Progetto Murst *Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi*, dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, *Working paper*, 19.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M., 2000b, "L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: prime esplorazioni dall'archivio Netlabor", Progetto Murst *Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi*, dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova, *Working paper*, 24.
- Boeri T., 2000, *Uno stato asociale*, Editori Laterza, Bari.
- Contini B., Malpede C., Pacelli L., Rapiti F., 1996, "La mobilità del lavoro in Italia (1985-1991)", in Galli G. (a cura di), *La mobilità della società italiana*, Sipi, Roma.
- Corò G., Occari F., 1998, "I sistemi locali del lavoro come nuovo strumento di analisi e politica economica", in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998*, F. Angeli, Milano.
- Cox D.R., Oakes D., 1984, *Analysis of Survival Data*, London, Chapman Hall.
- Gennari P., Sestito P., 1996, "Durata dell'attività lavorativa e turn-over in Italia", relazione al Convegno Aiel, Napoli.
- Istat, 1996, *Forze di lavoro. Media 1995*, Roma.
- Mediobanca, Unioncamere, 2001, *Le medie imprese industriali del Nord-dest (1996-1998)*, Milano.
- Occari F., Pitingaro S., 1998, "Flussi di lavoro e di posti di lavoro: un diverso approccio alle misure del turnover occupazionale", in *Economia e società regionale*, 4.
- Sennett R., 1999, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione: alcune valutazioni

di Maurizio Marri

Con l'emanazione del dlgs n. 80/1998, in vigore dal 23 aprile 1998, è stato introdotto nel nostro ordinamento il tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali, sino ad allora, salvo rare eccezioni tipo quella di cui alla l. 108/90, "facoltativo", con conseguente qualificazione del relativo tentativo come condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Con tale normativa si è provvisoriamente conclusa la disputa dottrinale circa il migliore sistema per affrontare il contenzioso in materia di lavoro. Consente risultati più positivi il sistema "facoltativo", in quanto se non si intende "conciliare" non vi può essere legge che possa superare tale volontà negativa, o è più efficace il sistema "obbligatorio" in quanto, dal "confronto" diretto delle parti e con l'intervento tecnico di un organo *super partes*, possono evidenziarsi possibilità altrimenti non emergenti?

A tali domande la legislazione ha dato risposta. Ora dobbiamo esaminare come le Direzioni provinciali del lavoro, per il tramite delle Commissioni provinciali di conciliazione, sono state coinvolte da questa riforma e, soprattutto, con quali risultati.

In tab. 1 è riportato l'andamento delle controversie demandate agli Uffici, distinte per semestre. Appare evidente come, a partire dal 1° semestre 1998 (data di entrata in vigore della nuova procedura obbligatoria) e, soprattutto, dal 2° semestre 1998 (periodo in cui il sistema può dirsi sia entrato a regime) il numero delle controversie è aumentato in modo più che proporzionale, sfiorando nel secondo semestre 2000 le 10.000 nuove controversie. Va segnalato che la diffusione delle controversie risulta, in Veneto, a tale riguardo, ben più modesta che a livello nazionale: nel 1999, secondo il Ministero del tesoro (2001), in Italia sono state avviate oltre 316.000 nuove controversie; l'incidenza del Veneto risulta pertanto pari al 4%.

Tab. 1 – Veneto. Riepilogo regionale delle controversie individuali e plurime di lavoro per semestre. Valori assoluti 1997-2000

			Scaricate nel corso del sem.								
			Trattate		Non trattate						
<i>In corso all'inizio del semestre</i>	<i>Instaurate nel semestre</i>	<i>TOTALE</i>	<i>Conciliate</i>	<i>Non conciliate</i>	<i>Per assenza di una delle parti</i>	<i>Perché abbandonate</i>	<i>Per manc. n. legale membri Comm.</i>	<i>Perché demandate ad altri organi</i>	<i>In corso alla fine del semestre</i>	<i>Somme liquidate nelle controversie conciliate (migl. di lire)</i>	
1° sem. 1997	325	1.525	1.850	761	322	314	198	0	19	236	35.901.550
2° sem. 1997	236	1.301	1.537	612	257	247	135	0	16	270	22.732.074
1° sem. 1998	270	3.058	3.328	716	487	525	269	1	58	1.272	19.144.197
2° sem. 1998	1.272	4.718	5.990	1.005	1.141	1.413	560	14	21	1.836	26.870.268
1° sem. 1999	1.836	5.948	7.784	1.547	1.864	2.271	771	0	9	1.322	35.139.872
2° sem. 1999	1.322	6.874	8.196	1.571	1.718	2.475	815	0	31	1.586	27.203.547
1° sem. 2000	1.586	8.820	10.406	2.230	2.471	2.484	799	1	34	2.387	32.193.326
2° sem. 2000	2.387	9.314	11.701	1.339	3.013	4.612	532	0	2	2.203	33.321.225

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

L'incremento osservato ha riguardato tutti i settori merceologici (tab. 2) e si è verificato in tutte le sette provincie venete, con punte particolarmente significative presso le sedi di Padova, Venezia e Verona (tab. 3).

Tab. 2 – Veneto. Controversie instaurate individuali e plurime per settore. Valori assoluti 1997-2000

	Agricoltura	Industria	Commercio	Credito ass.	Varie	Totale
1° sem. 1997	41	886	300	29	269	1.525
2° sem. 1997	29	701	233	38	300	1.301
1° sem. 1998	43	1.530	528	80	877	3.058
2° sem. 1998	71	2.253	1.049	61	1.284	4.718
1° sem. 1999	74	2.528	1.027	78	2.241	5.948
2° sem. 1999	202	2.724	1.367	75	2.506	6.874
1° sem. 2000	266	3.440	1.614	112	3.388	8.820
2° sem. 2000	328	2.790	1.704	130	4.362	9.314

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

Tab. 3 – Veneto. Controversie instaurate individuali e plurime per provincia. Valori assoluti 1997-2000

	<i>Bl</i>	<i>Pd</i>	<i>Ro</i>	<i>Tv</i>	<i>Ve</i>	<i>Vr</i>	<i>Vi</i>	<i>Totale</i>
1° sem. 1997	39	289	168	283	183	391	172	1.525
2° sem. 1997	35	237	87	261	171	338	172	1.301
1° sem. 1998	91	545	205	534	546	676	461	3.058
2° sem. 1998	157	1.042	439	523	1.013	859	685	4.718
1° sem. 1999	162	1.054	440	856	1.080	1.633	723	5.948
2° sem. 1999	157	1.128	372	869	2.080	1.501	767	6.874
1° sem. 2000	190	1.461	343	832	3.414	1.833	747	8.820
2° sem. 2000	152	1.037	306	799	2.774	3.578	668	9.314

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

Circa le motivazioni delle controversie, si osserva – con riferimento al biennio 1999-2000 – il rilievo specifico di alcuni elementi (tab. 4):

- a. questioni relative alle retribuzioni (omissione totale o parziale) generano circa il 30% delle controversie;
- b. questioni relative al lavoro eccedente l'orario "tipico" (vale a dire straordinario, festivo, notturno) motivano un altro 10% di controversie;
- c. l'opposizione al licenziamento (che sembra una causa decrescente di controversie) è all'origine di circa il 12-13% delle controversie complessive.¹

Un'informazione specifica riguarda le controversie aventi per oggetto i licenziamenti nelle piccole imprese (circa 1.200 casi all'anno) disciplinati dall'art. 5 della l. 108 (tab. 5).

Se questo è il panorama della vertenzialità individuale e plurima, il primo, ovvio, interrogativo è: con quali risorse aggiuntive si è consentito agli Uffici di far fronte a tale mole di lavoro? La risposta è: nessuna (anche se la legge di accompagnamento alla finanziaria del 1999 aveva previsto il rafforzamento delle Commissioni di conciliazione attraverso provvedimenti di mobilità volontaria interministeriale).

1. Le controversie causate da opposizione al licenziamento risultano sensibilmente decrescenti nei quattro semestri osservati: se ne può dedurre, forse, una correlazione con l'andamento del ciclo economico e con il fabbisogno accresciuto di manodopera da parte delle imprese.

Tab. 4 – Le motivazioni delle controversie. Veneto, 1999-2000

	I sem.99	II sem.99	I sem.00	II sem.00	Totale biennale	
					Val. ass.	Comp. %
Controversie instaurate:						
Durante il rapporto di lavoro	1.028	1.534	2.014	2.553	7.129	24,1%
Dopo cessazione rapporto di lavoro	4.333	5.340	6.058	6.768	22.499	75,9%
Totale	5.361	6.874	8.072	9.321	29.628	100,0%
Cause delle controversie:						
Omissione tot. o parziale retribuzioni	1.816	2.593	4.063	3.623	12.095	28,8%
Aumenti periodici di anzianità	156	88	58	625	927	2,2%
Lavoro extra norm.le lavoro straor.	396	432	929	1.869	3.626	8,6%
Lavoro notturno e festivo	174	109	271	271	825	2,0%
Ferie-Congedo-Festività	168	387	465	574	1.594	3,8%
Mensilità aggiuntive	234	166	332	225	957	2,3%
Preavviso e ind. licenziamento	429	610	1.488	1.410	3.937	9,4%
Incentivi in genere	163	241	450	270	1.124	2,7%
Divergenza di qualifica	221	303	242	297	1.063	2,5%
Provvigioni	233	193	288	214	928	2,2%
Rimb.spese trasf. ind. di vitto e alloggio	42	57	21	21	141	0,3%
Opposizione al lic. l. 604/66	1.974	1.222	1.072	994	5.262	12,5%
Altre cause	2.330	2.546	1.997	2.618	9.491	22,6%
Totale dei motivi ricorsi	8.336	8.947	11.676	13.011	41.970	100,0%

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

Nonostante tale disfunzione (del resto, ormai è prassi costante del legislatore introdurre riforme senza risorse), dopo un primo momento di difficoltà, gli Uffici si sono diligentemente organizzati e – mediante il rafforzamento delle segreterie, l’ausilio dell’informatica, l’aumento del numero di funzionari addetti al settore (ed anche mediante l’impiego di personale ispettivo assunto invece per l’attività di vigilanza) e l’aumento del numero delle riunioni delle Commissioni – sono pervenuti ai seguenti positivi risultati:

- è stato garantito il rispetto del termine dei 60 gg. entro il quale il tentativo di conciliazione deve esaurirsi;
- la percentuale delle controversie conciliate rispetto a quelle effettivamente trattate supera di gran lunga il 40% (era il 70% quando il tentativo era facoltativo), con un recupero medio di circa 25 milioni per controversia conciliata;
- sul totale delle controversie deferite, tale media si attesta invece sul 20%, considerato che oltre il 30% riguarda vertenze non trattate per assenza di una delle parti.

Tab. 5 – Le motivazioni delle controversie. Veneto, 1999-2000

	I sem.99	II sem.99	I sem.00	II sem.00	Totale biennale	
					Val. ass.	Comp. %
A. Totale vertenze	944	730	781	923	3.378	100,0%
In corso all'inizio del periodo	232	217	261	191	901	26,7%
Instaurate e rip. secondo la dim. az.	712	513	520	732	2.477	73,3%
Fino a 5 dipendenti	214	165	179	184	742	22,0%
Da 6 a 15 dipendenti	275	201	233	272	981	29,0%
Da 16 a 60 dipendenti	223	147	108	276	754	22,3%
B. Scaricate nel corso del periodo	692	543	613	663	2.511	74,3%
<i>Trattate:</i>						
Conciliate con risarcimento	155	112	107	119	493	14,6%
Conciliate con riassunzione	2	2	3	10	17	0,5%
Somme liquidate (migliaia di lire)	1.487.211	799.586	1.082.971	1.648.022	5.017.790	
Media per causa (migliaia di lire)	9.473	7.014	9.845	12.775	9.839	
Non conciliate	196	178	220	231	825	24,4%
<i>Non trattate:</i>						
Assenza di una delle parti	216	191	212	225	844	25,0%
Perché abbandonate	123	59	69	78	329	9,7%
Mancanza n. legale membri comm.	0	0	2	0	2	0,1%
Demandate ad altri organi	0	1	0	0	1	0,0%

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

Si è coscienti che si potrebbe fare di più mediante un più incisivo apporto delle varie Commissioni, di cui siamo Presidenti. Ma quando in una seduta, in alcune sedi, per rispettare i termini fissati dal legislatore, si è costretti a convocare, e talvolta a trattare, oltre 15 controversie, è evidente che la qualità dell'intervento può risentirne. Sulla circostanza negativa dell'alta percentuale di vertenze non trattate per assenza di una delle parti, appare opportuno richiamare l'attenzione dei giudici del lavoro.

Anche nel settore pubblico, ove, a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro, al giudice ordinario è stata attribuita la cognizione delle controversie relative alle questioni sorte dopo il 30 giugno 1998, il tentativo obbligatorio di conciliazione, condizione per sottoporre il contenzioso al giudice, è aumentato in modo evidente: dalle 219 controversie del 2° semestre 1998, nel 2000 si è pervenuti a circa 1.200 controversie instaurate (tab. 6). A livello nazionale, nel 1999 sono state instaurate circa 24.000 controversie. Tale incremento era prevedibile, considerato che la possibilità di ricorrere al giudice ordinario, una volta esperimento il tentativo di conciliazione presso gli

Uffici della Direzione provinciale del lavoro, da tempo era nelle aspettative dei pubblici dipendenti per vari motivi:

- evitare i tempi lunghi della giustizia amministrativa;
- il ricorso al giudice ordinario risulta più agevole, sia per la sua maggiore diffusione sul territorio, sia per i minori costi;
- il giudice unico in funzione di giudice del lavoro viene visto, dagli interessati, come un organo maggiormente propenso e maggiormente in grado di far prevalere le situazioni soggettive dei dipendenti sugli interessi dell'amministrazione;
- il processo civile ha maggiore riguardo ai contenuti concreti del rapporto sostanziale dedotto in giudizio, rispetto ad un processo, quello davanti al giudice amministrativo, ancora molto attestato sull'atto e sulle forme.

Tab. 6 – Veneto. Controversie individuali nel settore pubblico per semestre. Valori assoluti 1998-2000

	<i>II sem.98</i>	<i>I sem.99</i>	<i>II sem.99</i>	<i>I sem.00</i>	<i>II sem.00</i>
<i>Instaurate</i>	219	596	306	666	511
<i>Trattate:</i>					
Conciliate	7	78	37	69	74
Non conciliate	72	173	115	149	134
<i>Non trattate:</i>					
Assenza di una delle parti	1	1	76	2	6
Abbandonate per rinuncia	8	18	23	39	12
Per manc. costituzione del collegio	32	87	133	171	414
Demandate ad altri organi	11	23	0	0	5
<i>In corso alla fine del semestre</i>	88	304	226	462	328

Fonte: Direzione regionale e Direzioni provinciali del lavoro del Veneto

A fronte, pertanto, dell'aumento dell'attività, nel settore pubblico le controversie conciliate, rispetto a quelle trattate, diminuiscono notevolmente (sono meno del 10%), soprattutto nel comparto "ministeri", dove il contenzioso quasi sempre riguarda problematiche che possono riflettersi sull'intera categoria e quindi i rappresentanti ministeriali in seno all'apposito collegio si presentano senza alcun margine di trattativa. Le conciliazioni avvengono soprattutto nel comparto enti locali e sanità (Asl), ove le questioni di principio, essendo territorialmente circoscritte, acquistano una minore valenza. Rilevante, anche in tale settore, l'alto numero di controversie non trattate per mancata costituzione del collegio.

Da queste note appare evidente, in conclusione, che il fine ultimo della nuova normativa, vale a dire l'esigenza di favorire un incontro tra le parti ancor prima della convocazione davanti all'Autorità giudiziaria ordinaria, per ridurre il contenzioso il più possibile e consentire così il raggiungimento delle finalità deflattive che ne hanno costituito il fondamento, non può dirsi raggiunto, nonostante il forte impegno degli Uffici. Di certo occorre intraprendere altre vie. L'auspicio è che emergano soluzioni alternative, accoglibili dal legislatore e dalle parti sociali.

Riferimenti bibliografici

Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica (2001), *Relazione generale sulla situazione economica del Paese. 2000*, aprile, Roma.

I giovani tra scuola e lavoro

di Anna de Angelini

1. Dai *drop-out* degli anni '80 agli studenti-lavoratori di oggi: consistenza e ruolo nel sistema economico regionale

Nel mercato del lavoro del Veneto i giovani hanno sempre avuto una parte importante, in passato come 'drop-out' dal sistema scolastico (fino all'inizio degli anni '90 la nostra regione aveva una quota di abbandoni dai 14 ai 19 anni notevolmente superiore alla media nazionale¹), oggi come studenti-lavoratori impegnati in attività retribuite a part-time o nei mesi estivi.

Nel 1993 i tassi di occupazione dei giovani al di sotto dei 20 anni nel Veneto erano 10 punti più elevati di quelli medi nazionali e superiori a quelli delle altre regioni del Nord-Est e i tassi di occupazione dei giovani 20-24enni erano 19 punti superiori a quelli italiani. Nel 2000 il tasso di occupazione dei giovanissimi è diminuito, come nel resto del paese, ma quello della classe successiva è ulteriormente salito, passando da 59,8% a 61,4%. Il divario rispetto alla media nazionale si è allargato, arrivando a ben 23 punti di divergenza.

Tab. 1 – Tassi di occupazione dei giovani nel Veneto e in Italia. Media 1993 e media 2000

	1993			2000		
	15-19	20-24	25-34	15-19	20-24	25-34
Veneto	23,0	59,8	77,1	18,5	61,4	80,0
Italia	13,4	40,8	65,2	10,8	38,6	65,0
Nord-Ovest	16,7	53,2	76,8	14,6	54,1	79,2
Nord-Est	21,1	57,8	78,3	18,9	59,4	81,1
Centro	10,7	38,0	66,1	9,5	38,8	67,1
Mezzogiorno	9,7	26,1	49,4	6,8	21,5	44,8

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

1. Cfr. A. de Angelini, L. De Kleva, C. Pedenzini, 1997.

In un contesto di accelerato aumento anche dei tassi di scolarizzazione (dall'inizio degli anni '80 a oggi il tasso di scolarizzazione dei giovani da 14 a 18 anni è salito da 45,8% a oltre 80%, e il tasso di scolarità per i 20-24enni è salito da 18,3% a 21%) la relativa tenuta, per i giovanissimi, e l'aumento, per i ventenni, dei tassi di occupazione è indizio di un coinvolgimento sempre più esteso di studenti in attività lavorative stagionali o a part-time.

Tab. 2 – Condizione professionale dei giovani per classe d'età nel mese di luglio 1999. Veneto, Italia (% nella popolazione per classe d'età)

	<i>Veneto</i>	<i>Italia</i>	<i>Nord Est</i>
<i>Classe d'età 15-19</i>			
occupato	2,6	1	3
in cerca di occupazione	1,5	2,5	2,3
solo studente	68,5	71,1	68
totale	72,6	74,6	73,3
<i>Classe d'età 20-24</i>			
occupato	1,1	0,5	1,3
in cerca di occupazione	0,8	2,9	0,9
solo studente	34,1	29,5	26,2
totale	35,9	32,8	28,4
<i>Classe d'età 25-29</i>			
occupato	0,7	0,2	0,3
in cerca di occupazione	0,4	1,2	0,6
solo studente	15,6	11,7	9,5
totale	16,7	13,2	10,5

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Alcune elaborazioni effettuate da Sestito e Meco² sui dati delle forze di lavoro confermano che la quota di studenti-lavoratori in tutto il Nord-Est è significativamente elevata nei mesi estivi. In particolare le forze di lavoro (occupati + in cerca di occupazione) di 15-19 anni nel mese di luglio 1999 rappresentavano una quota pari al 5,3% di tutti i giovani di quella classe di età, contro il 3,5% della media nazionale e il 2,3% del Nord-Ovest. Nel Veneto la quota corrispondente è pari a 4,1%.

L'elaborazione citata prende in considerazione solo i giovani occupati regolari e quelli alla ricerca attiva di occupazione (cioè quelli

2. Cfr. Iris Meco e Paolo Sestito, 2000.

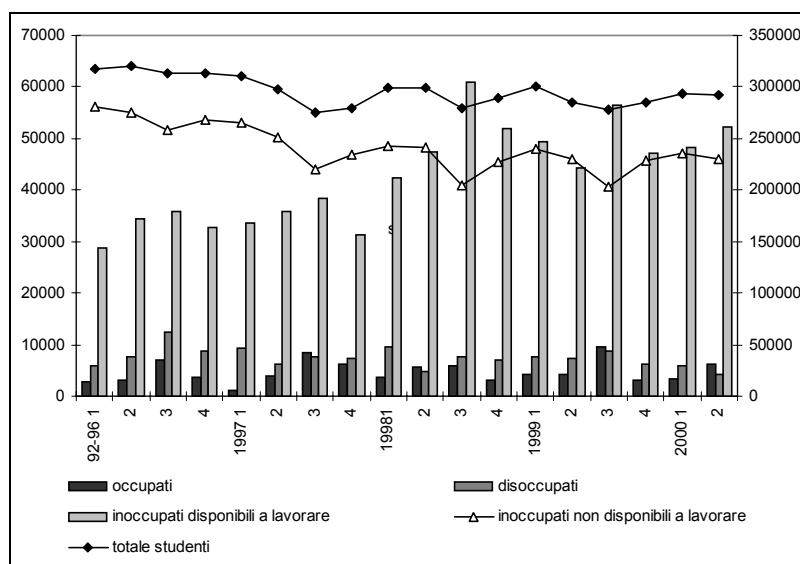
che hanno fatto almeno una azione di ricerca nel mese, precedente). Negli anni '90, in un contesto di domanda crescente da parte delle imprese, il segmento di offerta che è aumentato di più non è però quello esplicito, ma quello costituito dalle cosiddette non forze di lavoro che si dicono disponibili a lavorare a particolari condizioni. Nel Veneto gli studenti costituiscono la parte preponderante di questo gruppo. Mentre quelli a tempo pieno sono diminuiti in tutte le classi di età, per effetto del calo demografico, gli studenti disponibili a lavorare sono più che raddoppiati dal 1993 ad oggi, passando da 23.000 a quasi 50.000 (rispetto ai 4500 che si dichiarano occupati e ai 4000 alla ricerca attiva di un lavoro). Tenendo conto della reticenza a rispondere su questioni che hanno rilevanza fiscale, si può presumere che molti di questi già lavorino di fatto in modo irregolare.

Tab. 3 – Condizione professionale degli studenti per classe d'età nei mesi di aprile 1999 e luglio 1999 – Veneto, valori percentuali

	<i>aprile 1999</i>	<i>luglio 1999</i>	<i>Diff. lug.-apr.</i>
<i>Classe d'età 15-19</i>			
occupato	0,4	3,5	3,1
in cerca < 3 mesi	0,5	2,1	1,6
nfdl in cerca >3 mesi	0,1	0,5	0,5
nfdl disponibile a lavorare	15,0	19,6	4,6
solo studente	84,0	74,2	-9,7
totale	100,0	100,0	0,0
<i>Classe d'età 20-24</i>			
occupato	3,4	2,9	-0,5
in cerca < 3 mesi	3,2	2,1	-1,0
nfdl in cerca >3 mesi	1,0	1,7	0,7
nfdl disponibile a lavorare	16,0	20,7	4,7
solo studente	76,3	72,5	-3,8
totale	100,0	100,0	0,0
<i>Classe d'età 25-29</i>			
occupato	0,9	3,9	3,0
in cerca < 3 mesi	5,8	2,6	-3,1
nfdl in cerca >3 mesi	2,7	0,3	-2,4
nfdl disponibile a lavorare	18,8	23,5	4,6
solo studente	71,8	69,7	-2,1
totale	100,0	100,0	0,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Fig. 1 – La partecipazione al lavoro degli studenti: dati trimestrali media 1992-1996, 1997, 1998 e 1999



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Tab. 4 – Partecipazione al lavoro degli studenti nei diversi trimestri nel periodo 1993-1996 e al 1999

	Media 1993-1996		1999	
	% occupati	% disoccupati e disponibili	% occupati	% disoccupati e disponibili
gennaio	0,86	10,95	1,39	18,93
aprile	0,94	13,20	1,52	18,07
luglio	2,29	15,31	3,49	23,45
ottobre	1,21	13,17	1,06	18,70

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

La fig. 1 mostra la consistenza trimestrale delle tipologie di studente ora nominate negli anni 1992-1996 (valori medi annui per ciascun trimestre) e distintamente negli ultimi tre anni. Le due linee continue si riferiscono agli studenti in complesso e agli studenti non disponibili a lavorare. Gli istogrammi rappresentano: gli studenti oc-

cupati, quelli in cerca di lavoro (senza distinzione se da meno o più di tre mesi) e gli studenti inoccupati disponibili a lavorare. Appare ben evidente la crescita di quest'ultimo gruppo, con punte elevate nei mesi estivi, soprattutto a partire dal 1998. Ad ogni picco estivo degli studenti-lavoratori corrisponde una depressione simmetrica di quelli a tempo pieno e degli studenti in complesso (linee continue).

Al posto dei drop-out demotivati dall'esperienza scolastica e degli studenti-lavoratori del passato, attratti unicamente da fattori economici, va apparendo sul mercato del lavoro regionale una nuova fascia di giovani per i quali la convivenza fra scuola e lavoro è sempre meno connessa al bisogno economico ed è legata piuttosto al desiderio di rendersi autonomi dalla famiglia e da fattori di realizzazione e crescita personale. Per questi giovani l'inserimento nel mercato del lavoro è meno immediato e traumatico del passato e avviene spesso nei primi anni attraverso una serie di lavoretti, svolti nei mesi estivi.

L'esigenza dell'offerta si coniuga con quella della domanda, che non ha molta fiducia nel titolo di studio fornito dal sistema scolastico e usa le assunzioni di breve durata come un'espedito per ridurre l'incertezza circa il livello di preparazione e di capacità del nuovo assunto (oltre che come mezzo per far fronte alle fluttuazioni del mercato). Anche dai risultati dell'indagine Excelsior sulla domanda di lavoro espressa dalle imprese risulta che più che al titolo di studio chi assume dà importanza all'esperienza acquisita in precedenti lavori. Nel Veneto essa è ritenuta un prerequisito nel 4 % dei casi.

Per molti giovani si realizza così di fatto quell'alternanza scuola-lavoro di cui si è sempre lamentata l'assenza nel sistema formativo italiano. In altri casi c'è il rischio che la tipologia dei lavori offerti non sia tale da arricchire la professionalità e favorire il futuro inserimento stabile nel mercato del lavoro.

In questo capitolo si esplorerà questa tematica attraverso l'uso di dati inediti derivanti:

- a) dalla sezione speciale dedicata al primo lavoro della rilevazione campionaria trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (l'ultima disponibile è stata effettuata nel mese di ottobre 1999);
- b) dai dati individuali relativi al Veneto delle due indagini campionarie svolte nel 1998 dall'Istat 'Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati 1998' e 'Inserimento professionale dei laureati 1998';
- c) dagli archivi dei centri per l'impiego del Veneto, aggiornati al 31/12/2000, che contengono informazioni relative a tutti i giovani

che hanno avuto un contatto con i Cpi o che hanno avuto almeno un movimento di avviamento al lavoro o di cessazione negli ultimi anni.

2. Il primo lavoro³

In tutto il Nord-Est l'età media del primo lavoro è molto bassa. Mediamente le persone al di sotto dei 40 anni hanno avuto la loro prima esperienza di lavoro con tre anni di anticipo rispetto al meridione (19 anni contro 22).

L'età di ingresso è però cresciuta nel tempo: nel Veneto chi ha cominciato a lavorare nel 1985 aveva 18 anni; a partire dai primi anni '90 l'età di primo lavoro ha superato i 19 anni, fino a raggiungere i 20 anni nel 1999.

Lo spostamento in avanti dell'età del primo lavoro è la conseguenza dell'innalzamento assai rapido che si è verificato nei livelli di scolarità, soprattutto nella fascia di età tra 15 e 19 anni⁴.

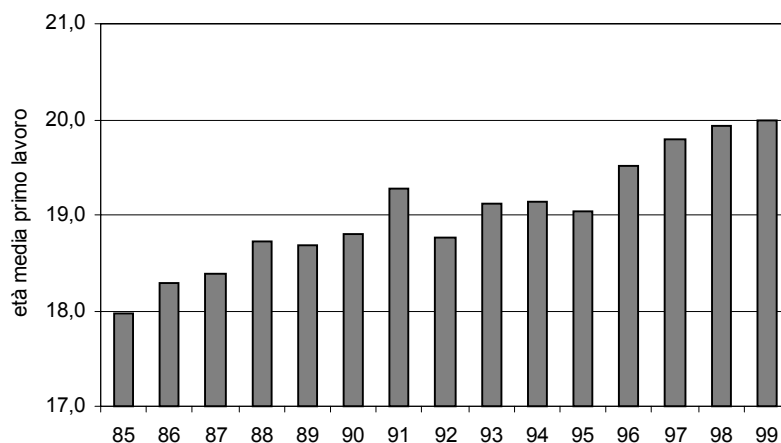
Nel Veneto i giovani fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro prevalentemente come operaio (nel 48% dei casi) o come apprendista (23 %). Circa uno su cinque entra come impiegato, ma con probabilità doppia per le donne rispetto agli uomini (rispettivamente 30% e 15%).

La durata media del contratto iniziale è andata progressivamente riducendosi. Dall'indagine dell'Istat sul primo lavoro, da cui sono stati tratti i dati ora commentati, emerge che fra chi ha iniziato a lavorare nella seconda metà degli anni '80 solo il 12% ha avuto un contratto iniziale di durata inferiore a 6 mesi. Questa quota sale al 22% per chi ha iniziato nella prima metà degli anni '90 e al 42% per gli ingressi degli ultimi 5 anni.

3. I dati utilizzati in questo paragrafo e in quello seguente provengono dal modulo ad hoc sulle caratteristiche della prima esperienza lavorativa della rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat dell'ottobre 1999. Il questionario è stato compilato da tutte le persone fra 15 e 40 anni.

4. Nel Nord-Est mediamente l'età media di chi ha fatto la prima esperienza nell'ultimo triennio è di 18 anni se ha solo il titolo di licenza media, di 19,7 anni se ha un diploma di qualifica professionale, di 21,7 anni se ha un diploma di maturità e di 27,5 anni se è laureato.

Fig. 2 – Età media del primo lavoro nel Veneto (esclusi gli ingressi oltre i 25 anni)⁵



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro

Tab. 5 – Persone con meno di 40 anni che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa per quinquennio di inizio dell'attività lavorativa e durata del contratto della prima occupazione (solo contratti conclusi entro ottobre 1999)

	Durata del contratto primo lavoro				TOTALE
	Meno di sei mesi	Da 6 mesi a meno di 1 anno	Da 1 anno a meno di 2 anni	2 anni e oltre	
1985-1989	12,1	16,4	16,5	55,0	100,0
1990-1994	21,9	19,2	17,8	41,2	100,0
1995-1999	42,3	24,2	18,9	14,6	100,0
Totale complessivo	18,3	15,5	16,2	50,1	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

5. Nel grafico sono state escluse le persone con primo lavoro oltre 25 anni perché il campione intervistato dall'Istat è costituito da chi aveva al 1999 meno di 40 anni. Quelli che avevano oltre 25 anni nel 1985, al 1999 avevano più di 40 anni e non sono stati intervistati. Si tenga presente che i laureati oggi incominciano a lavorare a 29 anni.

Tab. 6 – Persone con meno di 40 anni che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa per quinquennio di inizio dell'attività lavorativa e tipo di contratto della prima occupazione

	<i>a tempo indeterminato</i>	<i>Tipo di contratto primo lavoro</i>			<i>totale</i>
		<i>a termine formativo</i>	<i>a termine di altro tipo</i>	<i>autonomo</i>	
1975-1979	65,5	20,0	8,9	5,6	100,0
1980-1984	60,7	21,5	13,5	4,3	100,0
1985-1989	58,8	25,7	9,0	6,5	100,0
1990-1994	50,1	21,7	22,3	5,9	100,0
1995-1999	30,9	25,8	35,9	7,3	100,0
Totale complessivo fino a 40 anni	55,4	22,5	16,5	5,5	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

Negli anni '70 il 66% dei giovani entrava al lavoro con un contratto a tempo indeterminato. Negli anni successivi la quota è andata progressivamente contraendosi, fino ad arrivare a poco più del 30% nella seconda metà degli anni '90.

Il passaggio attraverso lavori a carattere precario nei primi anni di ingresso al lavoro può essere spiegato attraverso diverse teorie interpretative: dal lato dell'offerta come il mezzo per acquisire l'esperienza e la preparazione necessaria ad un inserimento professionale nel livello desiderato (secondo i risultati dell'indagine Excelsior, condotta da Unioncamere, l'esperienza è considerata come prerequisito necessario per le nuove assunzioni nel 49 % dei casi) o come un periodo di sperimentazione di più lavori prima di arrivare a quello desiderato; dal lato dell'imprenditore, come un'espedito per ridurre l'incertezza circa il livello di preparazione e capacità del nuovo assunto.

Considerando l'insieme di tutte le persone intervistate (tab. 7) il peso del tempo determinato sul primo lavoro si abbassa, in quanto vi sono compresi sia giovani appena usciti dal sistema scolastico, sia adulti di 40 anni, che hanno cominciato a lavorare 25 anni fa.

Nel Veneto anche la probabilità di iniziare con un lavoro autonomo è molto bassa: mediamente solo 5,5% delle persone fino a 40 anni sono entrate al lavoro con tale modalità. In Italia sono quasi il 15%.

Tab. 7 – Persone con meno di 40 anni che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa per tipo contratto iniziale e tipo contratto attuale

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Tipo contratto iniziale</i>			
A tempo indeterminato	56,4	55,4	56,0
Con contratto di formazione e lavoro	24,0	22,0	23,2
A tempo determinato	13,8	17,8	15,4
Autonomo	5,8	4,9	5,4
totale	100,0	100,0	100,0
<i>Tipo di contratto attuale lavoro</i>			
A tempo indeterminato	68,0	77,5	72,0
Con contratto di formazione e lavoro	2,9	4,4	3,5
A tempo determinato	2,5	4,4	3,3
Autonomo	26,6	13,8	21,2
totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

Sono soprattutto i laureati (tab. 8) che si avvalgono di tale possibilità (nel 1998: 18% nel Veneto, 25% in Italia). Peraltro sono sempre i laureati quelli che hanno avuto fino ad oggi maggiori probabilità di inserirsi al lavoro con un contratto a termine (32% nel 1998, contro il 16 % della media italiana).

Tab. 8 – Persone con meno di 40 anni che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa per tipo di contratto della prima occupazione e titolo di studio. Veneto e Italia, 1998

Titolo di studio	Tipo contratto prima occupazione				Totale
	Autonomo	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente con contratto di formazione e lavoro	Dipendente a tempo determinato	
Veneto 1998					
Laurea	19,7	34,4	13,8	32,1	100,0
Diploma	5,7	51,1	24,3	19,0	100,0
Licenza media	4,3	60,3	25,5	10,0	100,0
Totale	7,8	60,2	23,9	8,2	100,0
Italia 1998					
Laurea	24,5	47,1	12,5	15,9	100,0
Diploma	13,4	58,1	13,6	14,9	100,0
Licenza media	14,3	55,2	17,4	13,2	100,0
Totale	14,8	55,8	15,2	14,2	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

Tab. 9 – Confronto fra il tipo di contratto della prima occupazione e il tipo di contratto della occupazione corrente delle persone con meno di 40 anni, secondo il sesso. Veneto 1999

tipo di contratto primo lavoro	a tempo indeter- minato	contratto di forma- zione e lavoro	condizione attuale				Totale
			a tempo deter- minato	autonomo	studente	inoccu- pato	
<i>Totale</i>							
A tempo indeterminato	63,0	1,4	1,6	15,4	0,6	18,0	100,0
Con contratto di formazione e lavoro	61,3	3,3	3,5	13,2	3,3	15,3	100,0
A tempo determinato	53,0	3,4	7,0	9,9	11,5	15,3	100,0
Autonomo	43,2		2,5	33,9	3,5	16,8	100,0
Totale	59,9	2,1	3,0	15,0	3,2	16,9	100,0
<i>Maschi</i>							
A tempo indeterminato	71,5	1,2	0,7	23,1	0,2	3,4	100,0
Con contratto di formazione e lavoro	69,0	2,1	3,2	16,7	2,6	6,5	100,0
A tempo determinato	55,9	3,6	9,4	11,3	14,3	5,5	100,0
Autonomo	39,6		3,0	45,4	2,4	9,6	100,0
Totale	66,5	1,7	2,8	21,1	3,1	4,8	100,0
<i>Femmine</i>							
A tempo indeterminato	54,3	1,5	2,5	7,5	1,0	33,1	100,0
Con contratto di formazione e lavoro	52,0	4,8	4,0	9,0	4,2	26,0	100,0
A tempo determinato	50,3	3,3	4,7	8,5	8,8	24,6	100,0
Autonomo	48,0		2,0	18,8	5,0	26,2	100,0
Totale	52,8	2,4	3,2	8,5	3,3	29,8	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

La quota di impieghi temporanei fra gli ingressi non è molto diversa fra uomini e donne. Ma confrontando il tipo di contratto di ingresso con quello attuale (tab. 9), si vede che gli uomini hanno una probabilità molto maggiore di passare ad un impiego indipendente (34%), mentre per le donne la maggior parte passa ad un contratto a tempo indeterminato (76% contro il 68% degli uomini).

Uno dei pericoli maggiori paventati in Italia per gli attuali lavori flessibili è il rischio di passare da un lavoro precario all'altro, entrando in un circolo vizioso, dal quale si esce solo attraverso l'espulsione definitiva dal mercato del lavoro.⁶

6. Secondo un'elaborazione effettuata dall'Istat sull'Italia in complesso, il 27% dei giovani entrati al lavoro con un contratto a tempo determinato cinque anni fa ha oggi lo stesso tipo di contratto e il 33% scivola nella inoccupazione (compresa quella per motivi di studio). Per il nord-est la prima quota scende al 23% (nel Veneto a

Nel Veneto, come appare verificato anche in altre parti di questo rapporto⁷, il rischio sembra abbastanza contenuto: solo il 7% dei giovani entrato con contratto a tempo determinato (esclusi quelli con contenuti formativi) continua ad esserlo anche oggi. Questo tipo di contratto è, peraltro, quello che dà la massima probabilità di rientrare nel sistema scolastico: ciò si verifica nell'11,5% dei casi (contro lo 0,6% degli entrati con contratto a tempo indeterminato e il 3% degli altri casi). Quelli che scivolano verso l'inoccupazione vera e propria (quasi tutte donne) non sono invece più di quanto siano quelli che iniziano con un altro tipo di contratto.

Se il contratto a termine è con caratteristiche formative, le prospettive di passare a un lavoro a tempo determinato si dimezzano; per altro verso il 61% dei giovani che hanno iniziato con tale modalità hanno raggiunto oggi un'occupazione stabile.

Invece chi parte da un lavoro a tempo indeterminato, difficilmente passa in seguito a lavori precari. Ha invece, come in Italia, una maggior probabilità degli altri di passare ad un lavoro indipendente (15%); la probabilità scende al 13% per chi è entrato con un contratto a termine avente caratteristiche formative e al 10% per chi è entrato con un contratto a termine di altro tipo.

Nella maggior parte dei casi, dunque, nel Veneto l'inserimento lavorativo atipico rappresenta per i giovani un ponte verso un lavoro più stabile. Ciò si verifica indipendentemente dal livello di studio: la quota di permanenza nei lavori atipici è dello stesso ordine di grandezza per i diplomati e per chi ha solo la licenza media (per i laureati e per chi ha solo la licenza elementare i dati non sono significativi, a causa della modesta dimensione del campione). In questo il comportamento della nostra regione si differenzia notevolmente da quello medio nazionale dove si verifica una evidente dicotomia di percorsi: per chi è in possesso di un titolo di studio più elevato l'inserimento lavorativo atipico rappresenta un ponte verso un lavoro più stabile, per chi ha un basso titolo di studio è più alta la probabilità di rimanere nel lavoro atipico o di scivolare verso l'inoccupazione⁸.

22%, ma i dati del campione sono troppo poco numerosi per essere significativi) e quella degli inoccupati al 22% (13,5% nel Veneto).

7. Cfr. il capitolo "La mobilità del mercato del lavoro: flussi in entrata e in uscita e percorsi professionali trasversali", nella prima parte del *Rapporto*.

8. Cfr. Istat, 2000a.

Invece la progressione di carriera orizzontale (da lavoro dipendente a lavoro indipendente) è una prerogativa delle persone con i più elevati livelli di istruzione: quasi il 30% dei laureati, pur partendo da un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato o da un contratto di formazione lavoro, opta in seguito per un'attività di libero professionista o imprenditore. Per altro verso quasi la metà dei giovani in possesso di diploma o licenza di scuola media che partono con un lavoro autonomo, passano in seguito a un'occupazione alle dipendenze a tempo indeterminato.

3. I canali di ricerca del lavoro

Solo il 4,7% ha trovato il primo lavoro attraverso l'ufficio pubblico di collocamento. La quota è maggiore fra quelli che oggi sono di nuovo alla ricerca di lavoro (6,9%) che non fra gli occupati attuali (4,5%) e cresce ancora di più per gli scoraggiati (persone con ultima azione di ricerca fatta oltre un mese prima della rilevazione: 7,5%; inoccupati disponibili a lavorare: 7%). Sembrerebbe dunque che quelli che hanno trovato il lavoro attraverso il collocamento siano i più esposti a perderlo successivamente.

Tab. 10 – Persone con oltre 40 anni che hanno avuto almeno una esperienza lavorativa secondo il canale attraverso cui hanno trovato il primo lavoro e il titolo di studio - ottobre 1999

<i>Come ha trovato il primo lavoro</i>	<i>Titolo di studio</i>				<i>Totale</i>
	<i>Laurea</i>	<i>Diploma superiore</i>	<i>Licenza media</i>	<i>Elementare o nessuno</i>	
Ufficio pubb collocamento	1,0	4,1	5,9	7,4	4,7
Concorso pubblico	21,0	8,1	1,7		6,1
Inserzioni giornali	5,6	4,8	1,5		3,3
Visita o curriculum a datori lav.	26,1	30,2	30,3	30,0	29,9
Agenzie priv.di selezione pers.	1,6	1,8	1,2	1,2	1,5
Segnalazioni amici	24,0	38,1	48,8	49,3	41,9
Nominativo o curriculum in banca dati	5,1	3,2	,1		1,9
Attività in proprio	10,1	2,9	1,8	7,1	3,1
Attività familiare	5,3	6,8	8,8	5,0	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su Istat, indagine forze di lavoro ottobre 1999

D'altra parte anche i servizi privati hanno contribuito pochissimo a collocare le persone: appena l'1,5% ha trovato lavoro rivolgendosi ad essi (ma questo dato riguarda anche le ricerche del passato).

I canali vincenti nel Veneto continuano ad essere quelli delle reti informali: il 30% ha trovato lavoro attraverso visita o invio di curriculum ai datori di lavoro e il 40% attraverso segnalazione di amici. La visita diretta al datore di lavoro è il canale che dà la massima probabilità di conservare il posto di lavoro in seguito: 30% degli attuali occupati ha trovato così il primo lavoro, contro il 18% degli attuali disoccupati.

Trovano lavoro attraverso il servizio pubblico soprattutto le persone con basso titolo di studio: 7,4% di chi non ha nessun titolo, 5,9% di chi ha solo la licenza media, 4,1% dei diplomati, solo 1% dei laureati. Anche le segnalazioni di amici valgono per chi ha un basso titolo di studio. Ha trovato lavoro attraverso questo canale il 49% di chi aveva al massimo la licenza media e solo il 24% dei laureati. Il titolo che riscuote largamente le preferenze di chi ha un titolo di studio universitario è il concorso pubblico, attraverso cui hanno trovato lavoro il 21% dei laureati (questo canale riscuote mediamente solo il 6,1% delle preferenze). Anche canali di ricerca diretta quali le inserzioni su giornali o il nominativo o curriculum in banca dati sono utilizzati preferenzialmente da chi ha un elevato livello di istruzione.

Il 10% dei laureati ha cominciato a lavorare mettendo su un'attività in proprio. Il lavoro in un'attività familiare, invece, premia soprattutto chi ha la sola licenza media (8,8%) o chi non ha nessun titolo (5%).

Fra maschi e femmine non ci sono differenze significative nella scelta del canale, se non per quanto riguarda il concorso pubblico, che è preferito dalle donne (8,4% contro 4,0%) e l'attività in proprio, che è scelta dagli uomini (10,2% contro 4,5%).

Negli anni recenti l'importanza del servizio pubblico è in continua diminuzione: dal 5,8% di chi ha trovato lavoro prima del 1981, si scende al 2,5% per chi l'ha trovato negli anni '90. Parimenti perdono quota le segnalazioni di amici, mentre viene premiata sempre più l'iniziativa personale: prima del 1981 solo il 28% dei nuovi ingressi era avvenuto in seguito a visita diretta o invio di curriculum ai datori di lavoro; la quota sale al 30% negli anni '80 e primi anni '90 e al 36% nell'ultimo quinquennio. La stessa cosa vale per l'inserzione di *curricula* in banche dati.

4. I neodiplomati⁹

A tre anni di distanza dal conseguimento del diploma, i giovani che continuano a studiare sono il 26,9%, la percentuale più bassa di tutte le regioni settentrionali, quasi a parità con il Trentino Alto Adige. A differenza di ciò che avviene nelle regioni meridionali, dove i giovani che hanno abbandonato gli studi vanno a ingrossare la fila dei disoccupati (38%), nel Veneto i disoccupati sono appena pari all'11,4%, mentre, anche escludendo gli studenti-lavoratori, l'81,6% dei giovani che non sono ancora a scuola hanno un lavoro.

Tab. 11 – Diplomati del 1995 per condizione occupazionale nel 1998, sesso e regione - Maschi e femmine (dati assoluti e composizione percentuale)

	Lavorano	Non lavorano			Totale
		Cercano lavoro (a)	Studiano (b)	Altra condizione	
<i>Valori assoluti</i>					
<i>Veneto</i>					
maschi	10.047	2.204	4.498	321	17.071
femmine	11.145	1.853	5.031	372	18.402
Totale	21.192	4.057	9.529	693	35.473
<i>Valori percentuali</i>					
<i>Veneto</i>					
maschi	58,9	12,9	26,3	1,9	100,0
femmine	60,6	10,1	27,3	2,0	100,0
Totale	59,7	11,4	26,9	2,0	100,0
<i>Italia</i>					
maschi	49,0	21,4	26,2	3,4	100,0
femmine	41,3	26,7	28,7	3,3	100,0
Totale	44,9	24,2	27,5	3,4	100,0

Fonte: Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998

L'inserimento precoce nel mondo del lavoro non è sempre da vedere come un fatto positivo: nella maggior parte dei casi esso implica l'abbandono della prosecuzione degli studi, come mostra chiaramente la correlazione inversa che c'è fra la seconda e la quarta colonna della tab. 12.

9. I dati utilizzati in questo paragrafo e nei due seguenti provengono dall'indagine effettuata dall'Istat nel 1998 su 'I percorsi di studio e lavoro dei diplomati'. Le elaborazioni per il Veneto sono state effettuate sui dati individuali del campione, utilizzando i coefficienti di riporto all'universo stimati dall'Istat.

Inoltre non tutte le scuole danno ai giovani le stesse opportunità occupazionali.

I titoli di studio che danno la massima probabilità di occupazione a distanza di tre anni sono quelli con maggior contenuto professionalizzante, con al primo posto le qualifiche rilasciate da istituti professionali (82,1% di giovani occupati al 1998, contro il 66,3% dell'Italia), seguiti da quelle degli istituti tecnici (71%, contro il 56% dell'Italia e il 69,5% di tutte le regioni del Nord) e magistrali (71% nel Veneto, appena 35% in Italia e 54% nelle regioni del Nord). La differenza del tasso di occupazione fra questi tre tipi di scuola è dovuta quasi tutta alla diversa quota di giovani che proseguono gli studi (appena 4,6% degli usciti da istituti professionali, contro il 16,6% dei diplomati degli istituti tecnici). Il tasso di disoccupazione invece non varia molto, pur crescendo leggermente, in modo asimmetrico rispetto a quello occupazionale, al decrescere del taglio professionalizzante (rispettivamente 9,8%, 10,2% e 11,%). Invece dei giovani che escono da un liceo oltre il 60% prosegue gli studi e appena il 23% è occupato. Peraltro questi giovani hanno maggior difficoltà a trovare lavoro, con un tasso di disoccupazione dopo tre anni pari al 14,7%.

In una regione turistica come il Veneto chi esce da un istituto professionale per i servizi commerciali turistici e pubblicitari ha la sicurezza quasi assoluta di trovare subito lavoro: i maschi sono tutti occupati dopo tre anni; delle femmine solo il 5% è alla ricerca di un lavoro. Molto buone sono anche le *chances* occupazionali di chi consegue una qualifica presso un istituto professionale industriale : il tasso di occupazione al 1998 è pari a 82,7% per i maschi e 79,3% per le femmine (74,6% e 43,8% in Italia).

Fra gli istituti tecnici non sono quelli industriali, come nel resto d'Italia e nelle regioni del Nord, che si collocano al primo posto nel Veneto, ma quelli commerciali, per geometri e per periti aziendali, tutti con prospettive occupazionali superiori al 75% e tasso di disoccupazione al di sotto del 10%.

Tab. 12 – Diplomatici del 1995 per tipo di scuola, condizione occupazionale al 1998, sesso - Totale maschi e femmine - Confronto Veneto, Italia e regioni del Nord

	Numero diplomatici	lavorano	Non lavorano			TOTALE
			cercano lavoro	studiano	altra condizioni	
VENETO						
Istituti professionali	6289	82,8	9,8	4,6	2,8	100,0
di cui: I.P. industriale	1692	82,1	11,2	6,2	0,6	100,0
per i servizi commerciali, turistici, pubblicità	2001	92,1	4,4	1,0	2,5	100,0
Istituti tecnici	16620	71,3	10,2	16,6	1,9	100,0
di cui: I.T. industriale	2688	64,5	16,2	17,8	1,5	100,0
I.T. commerciale	6134	74,5	7,4	16,5	1,6	100,0
I.T. per geometri	480	79,9	6,8	13,3	0,0	100,0
licei	9994	23,0	14,7	61,6	0,7	100,0
di cui: Liceo scientifico	1244	20,8	12,6	66,6	0,0	100,0
Liceo classico	525	19,5	14,5	66,0	0,0	100,0
Istituti magistrali	1918	71,5	11,4	15,8	1,3	100,0
altri tipi di scuola	653	72,1	6,3	10,0	11,6	100,0
Totale scuole superiori	35474	59,7	11,4	27,0	1,9	100,0
TOTALE ITALIA						
Istituti Professionali	49544	66,3	24,1	5,6	3,8	100
di cui: Industriali	17343	69,6	22,1	5,6	2,5	100
Servizi commerciali, turist., pubblicità	19612	68,4	22	4,8	4,5	100
Istituti Tecnici	125362	56,1	23,6	16,2	3,9	100
di cui: Industriali	31223	61,6	20,1	15,4	2,6	100
Commerciali	65166	54,3	25,4	16,4	3,6	100
Per geometri	15888	50,8	24,7	16,7	7,5	100
Licei	25811	18,6	19,9	59,6	1,8	100
di cui: Scientifici	16572	18,9	19	60,1	1,8	100
Ginnasi	6851	15,9	20,1	62,4	1,4	100
Istituti Magistrali	13153	35	39,6	21,3	3,9	100
Altri tipi di scuole	6505	39,9	31,7	23,1	5,1	100
Totale scuole superiori	220.375	44,9	24,1	27,5	3,3	100

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Tab. 13 – Diplomatici del 1995 nel Veneto per tipo di scuola, condizione occupazionale al 1998, sesso – Totale maschi e femmine

	Numero diplomatici	lavorano	Non lavorano			TOTALE
			cercano lavoro	studiano	altra condizio ne	
I.P. agrario	298	73,6	6,2	4,9	15,3	100,0
I.P. industriale	1692	82,1	11,2	6,2	0,6	100,0
I.P. per i servizi commerc	2001	92,1	4,4	1,0	2,5	100,0
I.P. per i servizi alberghieri	487	73,1	10,2	9,2	7,5	100,0
I.P. per i servizi sociali	277	84,2	7,9	7,9	0,0	100,0
I.T. agrario	203	63,4	8,4	21,6	6,6	100,0
I.T. industriale	2688	64,5	16,2	17,8	1,5	100,0
I.T. commerciale	6134	74,5	7,4	16,5	1,6	100,0
I.T. per il turismo	1565	68,9	12,1	14,9	4,1	100,0
I.T. per periti aziendali	446	78,0	9,8	12,2	0,0	100,0
I.T. femminile	293	71,5	4,9	23,7	0,0	100,0
I.T. per geometri	480	79,9	6,8	13,3	0,0	100,0
Scuola magistrale	451	68,6	26,3	5,0	0,0	100,0
Istituto magistrale	1372	71,5	11,4	15,8	1,3	100,0
Liceo scientifico	1244	20,8	12,6	66,6	0,0	100,0
Liceo classico	525	19,5	14,5	66,0	0,0	100,0
Liceo linguistico	219	30,4	24,8	44,8	0,0	100,0
Istituto d'arte	471	72,1	6,3	10,0	11,6	100,0
Liceo artistico	307	50,2	25,0	13,1	11,8	100,0
Totale	21194	59,7	11,4	27,0	1,9	100,0

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomatici. Indagine 1998, dati individuali

La graduatoria non cambia, anche se le differenze si attenuano, escludendo dal conteggio i giovani che stanno proseguendo gli studi.

Gli unici tipi di scuola che danno esiti preoccupanti nel Veneto (tassi di disoccupazione superiori al 20% a distanza di tre anni) sono le scuole magistrali, i licei linguistici e i licei artistici.

Tab. 14 – Diplomati del 1995 nel Veneto per tipo di scuola, condizione occupazionale al 1998, sesso – Veneto - Maschi e femmine

	Totale diplomati	lavorano	Non lavorano			OTALE
			cercano lavoro	studiano	altra condizio ne	
MASCHI						
I.P. agrario	210	70,0	2,7	6,7	20,7	100,0
I.P. industriale	1400	82,7	11,4	5,9	0,0	100,0
I.P. per i servizi commerciali.,turistici, pubblicità	268	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
I.P. per i servizi alberghieri	224	69,3	4,6	14,6	11,5	100,0
I.T. industriale	2515	63,8	17,1	17,5	1,6	100,0
I.T. commerciale	2360	71,6	9,8	18,6	0,0	100,0
I.T. per il turismo	1274	68,2	12,7	14,1	5,0	100,0
Liceo scientifico	518	16,7	18,1	65,2	0,0	100,0
Liceo classico	294	33,8	5,4	60,8	0,0	100,0
TOTALE MASCHI	10048	58,9	12,9	26,5	1,7	100,0
FEMMINE						
I.P. industriale	292	79,3	10,1	7,3	3,3	100,0
I.P. per i servizi commerciali.,turistici, pubblicità	1733	91,0	5,0	1,2	2,8	100,0
I.P. per i servizi alberghieri e ristorazione	263	77,1	15,2	3,8	3,8	100,0
I.T. commerciale	3775	76,5	5,8	15,1	2,6	100,0
I.T. per il turismo	291	72,6	9,0	18,5	0,0	100,0
I.T. per periti aziendali	382	76,2	11,2	12,6	0,0	100,0
I.T. femminile	284	78,0	0,0	22,0	0,0	100,0
I.T. per geometri	405	80,0	8,1	11,9	0,0	100,0
Scuola magistrale	451	68,6	26,3	5,0	0,0	100,0
Istituto magistrale	1236	71,9	10,9	15,8	1,4	100,0
Liceo scientifico	725	25,3	6,5	68,2	0,0	100,0
Liceo classico	231	12,7	18,8	68,5	0,0	100,0
Istituto d'arte	305	69,5	7,7	7,7	15,0	100,0
TOTALE FEMMINE	11144	60,6	10,0	27,4	2,0	100,0

(*) sono visibilizzati solo i tipi di scuola con più di 200 allievi per ciascuna sottotabella

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Le donne neodiplomate, a differenza di quanto avviene nel resto del paese, trovano lavoro più facilmente degli uomini. A distanza di tre anni dal conseguimento del titolo di studio solo il 10% è disoccupato, contro il 12,9% dei maschi e il 60,6% ha un lavoro, contro il

58,9% degli uomini. Le donne con diploma di istituto tecnico commerciale hanno una probabilità di disoccupazione del 5,8% contro il 9,8% dei maschi¹⁰. Malgrado la cattiva fama di cui godono gli istituti tecnici femminili, nessuna delle ragazze che li hanno frequentati risulta dopo tre anni in cerca di lavoro. Invece le donne che escono da un istituto professionale alberghiero hanno tre volte più probabilità degli uomini di restare disoccupate. Fra i liceali le donne sono avvantaggiate se hanno frequentato un liceo scientifico, gli uomini se hanno frequentato il classico.

Le ragazze hanno anche un tasso di scolarizzazione maggiore di quello dei maschi: il 27,3% continua a studiare dopo il diploma, contro il 26,3% dei maschi.¹¹ La bassissima quota di donne che smette sia di lavorare che di studiare mostra come sia cambiato l'atteggiamento culturale rispetto al passato.

5. L'alternanza studio lavoro degli iscritti all'università

Dei giovani che proseguono gli studi dopo la qualifica o il diploma, solo 60% sono studenti a tempo pieno; 28% sono studenti-lavoratori e 13% sono alla ricerca di un lavoro. La difficoltà a trovare lavoro è maggiore di quella dei lavoratori a tempo pieno (13,6%). Ancora una volta gli studenti-lavoratori sono più frequenti tra quelli che hanno seguito un percorso di studi di taglio professionalizzante: sotto questo profilo al primo posto vengono gli istituti professionali e gli istituti magistrali (57% e 53%), seguiti a una certa distanza dagli istituti tecnici (33%), che consentono più facilmente l'accesso all'università. Chi ha fatto il liceo preferisce impegnarsi a tempo pieno negli studi universitari; se però decidono di non studiare, questi ultimi hanno tassi di disoccupazione davvero preoccupanti, pari al 34%.

10. Questi risultati coincidono con quelli emergenti da altre indagini. Si veda in particolare de Angelini 2001, Bragato e Pagnin, 2001, Isfol, Fondazione Corazzin, 2001.

11. Questo comportamento differenziato è ancora più accentuato nelle regioni del Sud (con massima forbice nella Puglia e nelle Isole), dove è giustificato dalla maggior difficoltà di inserimento delle donne nel mondo del lavoro, mentre in regioni il Trentino ed l'Emilia succede l'opposto (in particolare nel Trentino il 31% dei ragazzi prosegue gli studi, contro il 19% delle ragazze).

Tab. 15 – Diplomati del 1995 che nel 1998 studiano o non studiano per condizione occupazionale

	condizione occupazionale al 1998				
	totale		lavorano	cercano lavoro	non cercano
	Totale	v.a.			
STUDIANO					
Istituti professionali	957	57,2	12,6	30,2	
Istituti tecnici	5202	32,5	14,5	53,0	
Istituti magistrali	894	53,1	12,9	34,0	
licei	9023	19,2	12,6	68,2	
altri tipi di scuola	95	24,2	7,4	68,4	
totale	16171	27,6	13,2	59,2	
NON STUDIANDO					
Istituti professionali	5333	87,4	9,3	3,3	
Istituti tecnici	11418	89,0	8,3	2,7	
Istituti magistrali	1024	87,6	10,1	2,3	
licei	970	58,1	34,4	7,4	
altri tipi di scuola	558	80,3	6,1	13,6	
totale	19303	86,7	9,9	3,4	

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Peraltro verso è interessante notare che dei giovani in cerca di occupazione, il 53% è ancora studente, un dato questo che concorre a minimizzare ulteriormente il problema della disoccupazione giovanile nel Veneto¹².

C'è però una notevole quota di neodiplomati non soddisfatti del lavoro che ha trovato. Più di un quinto dei lavoratori che non studiano è alla ricerca di un nuovo lavoro. Per le donne la percentuale sale al 24%. I più soddisfatti sono, come sempre, gli ex studenti degli istituti professionali e degli istituti tecnici. Fra chi proviene da licei, istituti magistrali e altri tipi di scuole quasi il 50% non è soddisfatto del lavoro che ha trovato.

12. La quota di studenti fra i giovani neodiplomati disoccupati è un carattere tipico di tutto il mercato del lavoro italiano, dove assume mediamente un peso del 44%. Il fenomeno nel Veneto è particolarmente accentuato, con un peso di 6 punti superiore a quello delle regioni del nord (49%).

Tab. 16 – Diplomati del 1995 che nel 1998 lavorano per tipo scuola e sesso, alla ricerca o meno di un nuovo lavoro

	<i>Totale v.a.</i>	<i>Cercano lavoro</i>	
		<i>% su totale che lavorano</i>	<i>% su non studenti</i>
<i>Tipo scuola</i>			
Istituti professionali	5.205	16,1	17,8
Istituti tecnici	11.850	15,3	17,6
Istituti magistrali	1.373	35,3	49,0
licei	2.294	16,3	47,1
altri tipi di scuola	471	45,6	46,9
totale	21.193	17,6	21,6
di cui:			
M	10.047	14,2	18,3
F	11.145	20,7	24,3

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

6. L'instabilità del lavoro nei primi anni dopo il diploma

L'inserimento lavorativo dei giovani è sempre più caratterizzato da un periodo di passaggio attraverso un'alternanza di lavori diversi, per lo più di breve durata. Questo fenomeno è particolarmente accentuato nel Veneto, come nelle altre regioni del Nord: nel triennio post-diploma il 40,4% dei giovani ha avuto almeno un'interruzione lavorativa. In Italia questa evenienza si verifica solo nel 35% dei casi e nel Sud nel 29%.

A differenza di ciò che avviene nel Sud dove i lavori precari stagionali sono la quota preponderante delle interruzioni (79% nelle regioni meridionali peninsulari, 85,2% nelle Isole), nel Veneto e nelle altre regioni del Nord Est non si tratta solo di lavori occasionali o stagionali: il 35,5% delle interruzioni riguarda lavori di tipo più stabile.

Tab. 17 – Diplomati del 1995 che nei tre anni successivi hanno interrotto o meno un lavoro per tipo di lavoro interrotto, sesso e regione (dati assoluti e composizione percentuale)

	Veneto			Italia totale
	maschi	femmine	totale	
non hanno interrotto alcun lavoro	61,3	58,0	59,6	65,2
hanno interrotto almeno un lavoro (*)	38,7	42,0	40,4	34,8
- continuativo	16,0	12,7	14,3	9,2
- stagionale	11,2	9,4	10,3	
- occasionale	11,5	19,9	15,8	
totale	38,7	42,0	40,4	34,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) il tipo di lavoro è l'ultimo interrotto.

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

C'è da dire, peraltro, che anche nel Veneto sono soprattutto le femmine che nella fase iniziale di ingresso nel mondo del lavoro sono costrette a passare da un lavoro all'altro: la quota di interruzioni nel Veneto è pari al 42%, contro il 39% dei maschi.

I maggiori tassi di occupazione dopo tre anni si registrano per chi ha avuto interruzioni nel corso del triennio, con massima probabilità per chi viene da percorsi di studio professionalizzanti (istituti professionali, seguiti da istituti tecnici). Questo sembrerebbe portare alla conclusione che l'aver avuto precedenti occasioni di lavoro è una condizione favorevole per poter essere nuovamente assunti. In effetti, se si escludono dal computo gli studenti-lavoratori, la situazione si inverte. In ogni caso chi entra nel giro dei lavori precari ha un tasso di disoccupazione più elevato.

Inoltre per chi proviene dai licei l'interruzione, quando si verifica, è dovuta soprattutto a lavori stagionali o occasionali (nell'88% dei casi), che possono essere svolti contemporaneamente alla frequenza regolare di un corso di studi universitario. Mentre i giovani usciti dagli istituti professionali in oltre la metà dei casi hanno dovuto interrompere un lavoro continuativo.

Tab. 18 – Diplomati del 1995 che nei tre anni successivi al diploma hanno interrotto o meno un lavoro, per tipo di lavoro interrotto, secondo la condizione al 1998

	<i>non hanno interrotto alcun lavoro</i>	<i>hanno interrotto almeno un lavoro</i>	<i>totale</i>	<i>tipo di lavoro interrotto continuativo occasionale o stagionale</i>	
lavorano	54,9	66,9	59,7	83,0	58,1
cercano lavoro	9,0	14,9	11,4	9,0	18,2
studiano	34,9	15,3	27,0	4,1	21,4
altra condizione	1,1	2,9	1,9	3,9	2,3
% su totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% lavorano su totale esclusi studenti	84,3	79,0	81,8	86,5	73,9

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Tab. 19 – Diplomati del 1995 che nei tre anni successivi hanno interrotto o meno un lavoro, per tipo di lavoro interrotto e per tipo di scuola

<i>tipo scuola</i>	<i>non hanno interrotto alcun lavoro</i>	<i>hanno interrotto almeno un lavoro</i>	<i>totale</i>	<i>hanno interrotto almeno un lavoro continua- stagio- occasio- tivo nale nale</i>	
Istituti professionali	51,2	48,8	100,0	56,3	28,1
Istituti tecnici	58,6	41,4	100,0	38,2	40,6
Istituti magistrali	54,4	45,6	100,0	30,7	41,5
Licei	67,7	32,3	100,0	11,6	46,3
Altri tipi di scuola	58,0	42,0	100,0	27,9	34,3
Totale	59,6	40,4	100,0	35,4	39,2

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Ciò spiega l'alternanza scuola-lavoro che di fatto si verifica nel Veneto, anche in assenza di percorsi istituzionalizzati di questo tipo. Tra i giovani che proseguono gli studi la maggior parte continua a lavorare. Solo il 59 % è rappresentato da studenti a tempo pieno (stessa quota della media italiana). Nel 28% (18% in Italia) dei casi

si tratta di studenti lavoratori e nel 13% di studenti che cercano un lavoro. Ancora una volta gli studenti che lavorano provengono soprattutto da istituti professionali. Gli studenti provenienti da licei hanno un rapporto più debole con il mondo del lavoro.

Tab. 20 – Diplomatici del 1995 che nel 1998 lavorano per periodicità del lavoro, tipo scuola e sesso

	<i>Totale v.a.</i>	<i>Periodicità lavoro attuale</i>			<i>Totale %</i>
		<i>occasionale</i>	<i>stagionale</i>	<i>continuativo</i>	
<i>Maschi</i>					
Istituti professionali	2.234	1,8	2,6	95,5	100,0
Istituti tecnici	6.524	7,4	3,1	89,6	100,0
Licei	988	25,1	20,6	54,3	100,0
Totale	10.048	7,8	5,4	86,8	100,0
<i>Femmine</i>					
Istituti professionali	2.972	7,3	2,3	90,4	100,0
Istituti tecnici	5.326	8,1	2,1	89,9	100,0
Istituti magistrali	1.236	17,2	8,9	73,9	100,0
Licei	1.307	41,9	7,3	50,9	100,0
Altri tipi di scuola	305	0,0	6,6	93,4	100,0
Totale	11.146	12,6	3,6	83,8	100,0
<i>Maschi e femmine</i>					
Istituti professionali	5.205	4,9	2,5	92,6	100,0
Istituti tecnici	11.850	7,7	2,6	89,7	100,0
Istituti magistrali	1.372	16,7	13,9	69,4	100,0
Licei	2.294	34,6	13,0	52,4	100,0
Altri tipi di scuola	471	0,0	4,2	95,8	100,0
Totale	21.192	10,3	4,5	85,2	100,0

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

A tre anni di distanza dall'uscita dalla scuola i neodiplomatici che sono approdati a un lavoro continuativo sono l'85%. Gli altri svolgono lavori occasionali o stagionali: per gli ex liceali ciò si verifica nel 52% dei casi. Sono ancora una volta gli istituti professionali quelli che danno la massima probabilità di trovare un lavoro stabile e continuativo (nel 92,6% dei casi). Sotto questo profilo la differenza di genere non è così marcata come si rileva in altre parti d'Italia. Il divario fra uomini e donne è di soli tre punti percentuali, una situazione di quasi parità, se la si paragona a quella del Meridione, dove un terzo delle donne neodiplomatiche svolgono lavori occasionali.

Tab. 21– Diplomati dell'anno 1995 che nel 1998 lavorano in modo continuativo come dipendenti e come indipendenti nel settore pubblico e nel settore privato, per tipo di scuola

	<i>Dipen- denti</i>	<i>Indipen- denti</i>	<i>Totale</i>	<i>Dipendenti nel settore</i>		<i>Dipendenti con contributi versati</i>
				<i>privato</i>	<i>pubblico</i>	
Istituti professionali	95,0	5,0	100	84,5	15,5	77,1
Istituti tecnici	89,3	10,7	100	89,4	10,6	58,3
Istituti magistrali	100,0	0,0	100	79,9	20,0	78,3
Licei	76,5	23,5	100	100,0		41,8
Totale	91,0	9,0	100	87,8	12,2	65,0
Maschi	91,0	9,0	2320	85,9	14,1	62,3
Femmine	90,8	9,2	1674	90,4	9,6	68,6
Totale	90,9	9,1	3994	87,8	12,2	65,0

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Il lavoro dei neodiplomati è quasi sempre alle dipendenze, ma non sempre regolare. Solo nel 65% dei casi l'intervistato risponde positivamente alla domanda se vengono versati i contributi previdenziali dal datore di lavoro. Le donne accedono al lavoro indipendente in ugual misura rispetto ai maschi, ma tendono a regolarizzare maggiormente la propria posizione.

Sia la quota di lavoro indipendente, che la quota di irregolari fra i dipendenti sono comunque molto al di sotto dei valori medi nazionali e, soprattutto, di quelli del Mezzogiorno, dove il 25,7% dei neodiplomati svolge un lavoro in proprio e il 52% dei dipendenti è senza contributi (in Italia questi due indicatori assumono rispettivamente il valore del 18,1% e del 39,8%).

La quota di indipendenti e di irregolari sale a valori paragonabili con quelli medi del meridione solo per gli ex liceali.

Lo sbocco professionale principale dei neodiplomati, sia per i maschi (29%), che per le femmine (35%), è nelle professioni tecniche e intermedie. Fra le altre professioni, fin dall'uscita dalla scuola esiste una notevole differenziazione di genere: gli uomini vengono assunti soprattutto come operai specializzati (24,7%), mentre le donne vengono assunte nelle professioni esecutive amministrative (27%) e in quelle di vendita (16,6%). Solo poco più del 2% dei neodiplomati hanno immediato accesso alle professioni intellettuali. A quelle dirigenziali i maschi accedono in misura doppia delle femmine: 3,6% contro 1,6%.

Tab. 22 – Diplomati dell'anno 1995 che nel 1998 lavorano secondo il gruppo professionale

<i>gruppo professionale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>Studenti-lavoratori</i>
dirigenti, imprenditori	3,7	1,6	2,6	2,1
professioni intellettuali	2,1	2,5	2,3	5,1
professioni intermedie, tecnici	28,8	35,4	32,3	25,6
professioni amministr. esecutive	15,4	27,1	21,4	15,9
professioni vendita, servizi	12,8	20,1	16,6	35,6
operai specializzati	24,7	6,3	15,2	6,5
conduttori di impianti	7,1	3,4	5,2	4,2
personale non qualificato	5,1	3,5	4,3	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Sono, invece, meno del 10% i neo diplomati, che, sia pur solo nella fase iniziale della propria carriera si accontentano di professioni manuali a bassa specializzazione (conduttori di impianti e personale non qualificato).

Fra gli studenti lavoratori la maggior parte (35%) viene assunta nell'ambito del grande gruppo delle professioni di vendita, fra le quali sono comprese tutte quelle stagionali nel settore turistico.

Pochissimi vengono assunti in professioni manuali, sia specializzate, che non. E' possibile, invece, che alcuni ancor prima di laurearsi abbiano un lavoro che ha a che fare con gli studi universitari che stanno svolgendo, come sembrerebbe dimostrare la quota di professioni intellettuali doppia rispetto ai lavoratori a tempo pieno.

7. I neolaureati

La quarta edizione dell'indagine sull'inserimento professionale dei laureati, effettuata dall'Istat, sempre nel 1998, sui giovani che hanno conseguito la laurea nel 1985, consente di confrontare gli esiti dei giovani il cui percorso scolastico si è fermato alle scuole superiori con quelli usciti dall'università.

Tab. 23 – Laureati e diplomati del 1995 per condizione al 1998, tipo di lavoro e sesso

	<i>Lavorano</i>		<i>Non lavorano</i>		
	<i>Totale</i>	<i>Di cui: svolgono un lavoro continuativo</i>	<i>Cercano lavoro</i>	<i>Non cercano lavoro</i>	<i>Totale</i>
<i>Laureati</i>					
Maschi	85,4	68,6	7,5	7,1	100,0
Femmine	76,9	59,4	15,8	7,3	100,0
Totale	80,9	63,7	11,9	7,2	100,0
<i>Diplomati</i>					
Maschi	58,9	51,1	12,9	28,2	100,0
Femmine	60,6	50,7	10,0	29,4	100,0
Totale	59,7	50,9	11,4	28,8	100,0
<i>di cui:</i>					
<i>Studiano</i>					
Maschi	29,6	15,2	14,1	56,3	100,0
Femmine	25,7	10,9	12,3	62,0	100,0
Totale	27,6	13,0	13,2	59,2	100,0
<i>Non studiano</i>					
Maschi	85,0	83,1	11,8	3,2	100,0
Femmine	88,1	82,2	8,2	3,6	100,0
Totale	86,7	82,6	9,9	3,4	100,0

Fonte: Veneto lavoro su dati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998, dati individuali

Ad un primo esame effettuato su tutti i giovani laureati e diplomati le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro sembrerebbero assai più favorevoli per i laureati che per i diplomati: il tasso di occupazione a tre anni di distanza dal conseguimento del titolo di studio è pari all' 80,9% per i primi e al 59,7% per i secondi. Questo confronto non tiene però conto del fatto che molti dei diplomati sono ancora impegnati negli studi.

Se si considerano solo i diplomati che non hanno proseguito gli studi, sono questi ultimi che hanno il tasso di occupazione più elevato: 86,7%.

In particolare per le donne il distacco rispetto al tasso di occupazione delle laureate è di ben 11 punti percentuali: 88,1% contro 76,9%.

Mentre fra i diplomati hanno più successo nel trovare un lavoro le donne, fra i laureati sono ancora gli uomini che si inseriscono con più facilità nel mondo delle professioni, con un tasso dell'85,4%.

Tab. 24 – Laureati del 1995 per condizione al 1998, tipo di lavoro e sesso - Confronto Veneto e Italia

SESSO	LAVORANO		NON LAVORANO		Totale
	Totale	Di cui:	Cercano la- voro	Non cercano lavoro	
		svolgono un			
		lavoro conti- nuativo ini- ziato dopo la laurea			
VENETO					
maschi	85,4	68,6	7,5	7,1	100,0
femmine	76,9	59,4	15,8	7,3	100,0
totale	80,9	63,7	11,9	7,2	100,0
ITALIA					
maschi	77,8	61,0	15,9	6,2	100,0
femmine	66,0	50,3	27,5	6,5	100,0
totale	71,6	55,4	22,0	6,4	100,0

Fonte: Istat, Inserimento professionale dei laureati, Indagine 1998

Sotto questo profilo il comportamento del Veneto non si distacca da quello medio nazionale, dove le differenze di genere sono dello stesso ordine di grandezza. I livelli di occupazione sono però, sia per le donne che per gli uomini, di 11 punti superiori a quelli italiani e i tassi di disoccupazione dopo tre anni hanno valori dimezzati: 7,5% per gli uomini (contro il 15,9% dell'Italia) e 15,8% per le donne (contro 27,5%). Più elevata, sia rispetto ai diplomati che non studiano, sia rispetto alla media italiana, è la quota di laureati e laureate che non lavorano e non cercano lavoro: oltre 7%.

Anche la quota di chi svolge un lavoro di tipo continuativo iniziato dopo la laurea è inferiore a quella dei diplomati in complesso, ma è minore a quella dei diplomati che non studiano ed è superiore per gli uomini che per le donne.

Tab. 25 – Laureati del 1995 che nel 1998 lavorano per tipo lavoro e sesso – Veneto e Italia

<i>Indipendenti</i>		<i>Dipendenti</i>		<i>Totale</i>	
		<i>In modo continua- tivo</i>	<i>Occasio- nale/sta- gionale</i>	<i>Totale</i>	
<hr/>					
Veneto					
totale	31,3	62,6	6,1	68,7	100,0
maschi	30,7	64,9	4,4	69,3	100,0
femmine	31,8	60,4	7,7	68,2	100,0
Italia					
totale	35,2	58,4	6,5	64,8	100,0
maschi	37,7	57,2	5,1	62,3	100,0
femmine	32,5	59,6	7,8	67,5	100,0

Fonte: Istat, Inserimento professionale dei laureati, Indagine 1998

I neolaureati molto più spesso dei neodiplomati iniziano la loro carriera lavorativa come indipendenti, nell'azienda familiare, o attraverso forme di lavoro parasubordinato con o senza partita iva. La quota è comunque inferiore a quella italiana, soprattutto a quella del Sud, dove molto del lavoro indipendente giovanile viene ad alimentare la cosiddetta economia informale.

Per quanto riguarda la regolarizzazione del lavoro dipendente, i contributi vengono versati in misura nettamente superiore rispetto a quello che accade per i diplomati: nel 95% dei casi, contro il 65%.

Il 32% dei neolaureati veneti ritiene la laurea eccessiva rispetto al lavoro svolto. La quota che ha questa opinione nel Veneto è più elevata di tutte le altre regioni (25% in Italia, 24% nel nord-ovest). Sono soprattutto le femmine che danno questo giudizio (nel 36% dei casi), ma sono i maschi che hanno il massimo distacco rispetto alle altre regioni. La laurea viene ritenuta eccessiva soprattutto nel gruppo linguistico, in quello letterario, in quello politico-sociale e in quello economico-statistico. D'altra parte solo il 22% pensa che una laurea in altre aree disciplinari potesse essere più utile per quello specifico lavoro (anche in questo la percentuale del Veneto è fra le più basse delle regioni italiane). Se, dunque, nel Veneto i giovani accedono all'università meno che nelle altre regione, lo fanno anche perché il titolo di studio non è valorizzato sotto il profilo del contenuto professionale.

Invece è massimo il grado di soddisfazione dei neolaureati circa la possibilità di carriera (54% molto o abbastanza soddisfatti nel Nord-Est, contro il 48% del Sud) e circa il trattamento economico (56%).

8. La spendibilità dei titoli di studio nel lavoro dipendente privato

La possibilità di avere a disposizione i dati relativi a tutti i giovani che hanno avuto almeno un movimento in entrata o in uscita nelle imprese del Veneto e/o che sono entrati in contatto con un centro per l'impiego per la ricerca di un lavoro, consente di arricchire notevolmente il quadro conoscitivo sopra delineato, con dati puntuali circa il livello di istruzione per età e la spendibilità dei diversi titoli di studio nel sistema del lavoro privato alle dipendenze.

Le figg. 3 e 4 mostrano la composizione per età e titolo di studio degli occupati e dei disoccupati e la composizione per sesso degli occupati. Da notare:

- la forma a campana di entrambe le curve, che rispecchia la struttura della popolazione in età attiva. Alla cuspide della curva superiore degli occupati, in corrispondenza delle età di massimo impiego, corrisponde simmetricamente la parte troncata della curva dei disoccupati;
- la concentrazione di occupati, e, ancor più di disoccupati con basso titolo di studio fra gli anziani;
- l'avvallamento fra i 15 e i 21 anni della curva relativa ai disoccupati con sola licenza media, corrispondente al rapido calo della disoccupazione negli anni successivi all'abbandono della scuola;
- il più elevato livello di istruzione della popolazione femminile, soprattutto nelle età fra i 18 e i 24 anni.

Qualsiasi sia il livello di studio conseguito il periodo di ricerca di lavoro nel Veneto è breve. Il tasso di disoccupazione dai valori iniziali elevati del primo anno (dell'ordine del 30-40%), va decrescendo molto rapidamente, fino a stabilizzarsi sui valori medi dei lavoratori adulti, che nel Veneto sono al di sotto del 4% (cfr. fig. 5).

Le differenze che si riscontrano fra il tasso di disoccupazione dei laureati e quello dei diplomati fra i 25 e i 35 anni, quando vengono elaborati per classi di età quinquennali o di ampiezza superiore, di-

pendono dal fatto che all'interno della stessa classe il periodo intercorso dalla fine degli studi è diverso a seconda del titolo conseguito.

Ciò che determina l'esito della ricerca di lavoro non è tanto il livello di istruzione, quanto l'indirizzo di studio scelto nell'ambito della scuola media superiore o dell'università. Nella tabella posta alla fine del capitolo sono riportati i risultati di un'elaborazione effettuata sugli archivi dei centri per l'impiego, verificando per tutte le persone che hanno dichiarato di aver conseguito il titolo di studio nel 1997 lo stato occupazionale al 31/12/2000, secondo il titolo di studio massimo che avevano conseguito alla data anzidetta.

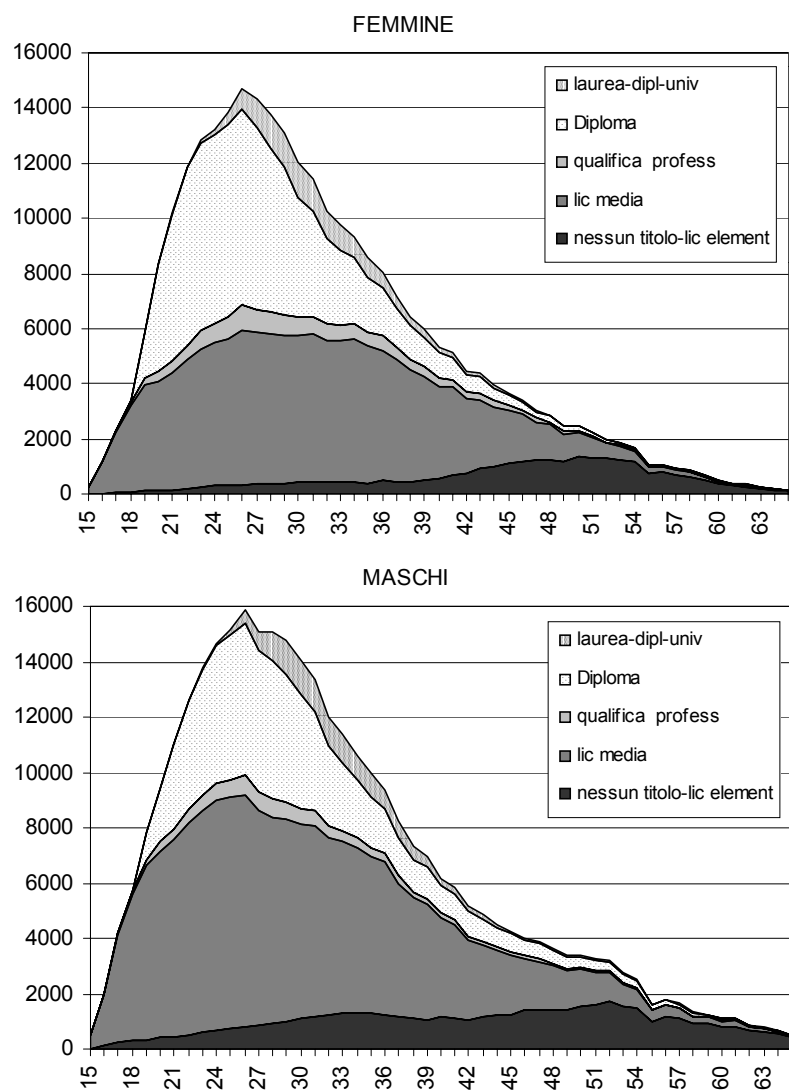
Le percentuali riportate si riferiscono all'insieme di persone che risultano occupate o disoccupate alla data finale, esclusi i non più iscritti al centro per l'impiego (che potrebbero aver trovato un lavoro autonomo o nell'ambito della pubblica amministrazione) e i rientrati nel sistema scolastico ed escluso, naturalmente, tutto l'impiego pubblico e il lavoro indipendente.

La percentuale di occupati può essere considerata come un indicatore di spendibilità nel mercato del lavoro dipendente privato dei diversi diplomi e lauree.

Quelli che risultano meno spendibili sono i diplomi di maturità classica, scientifica (oltre 50% disoccupati), artistica, linguistica, magistrale, di assistente per l'infanzia, linguistica (40%-50% disoccupati) e le lauree a indirizzo umanistico (pedagogia, lettere, giurisprudenza, storia, filosofia, psicologia, insieme alle quelle in scienze naturali, in biologia, in fisica). Si tratta in gran parte di indirizzi di studio che hanno lo sbocco occupazionale principale nell'impiego pubblico. Si spiegano così i bassi tassi di occupabilità di lauree come quella di architettura, che danno accesso alla libera professione, o ad impieghi nel settore pubblico. Sull'insieme di tutte le forze di lavoro i tassi equivalenti sarebbero certamente più bassi.

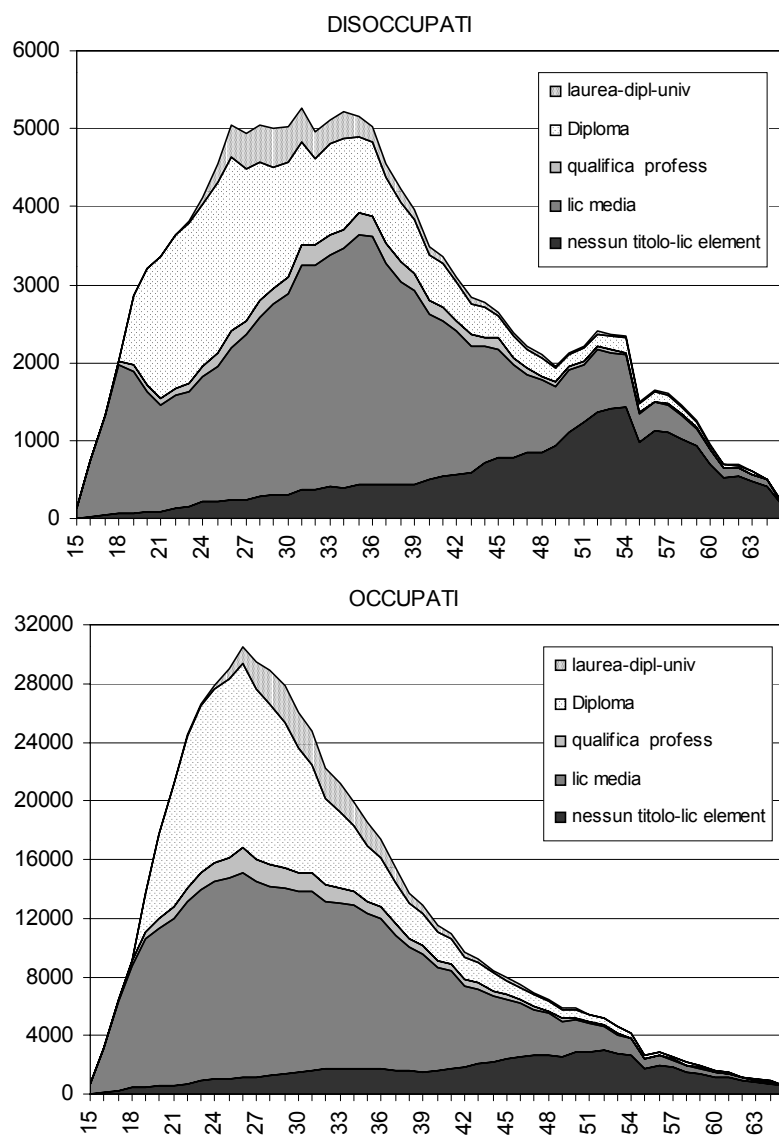
Sono invece quasi tutti occupati dopo tre anni gran parte dei tecnici e periti meccanici, elettronici, elettrotecnici, i tecnici di gestione aziendale. Insieme ai titoli che abilitano a tali professioni emergenti, hanno una buona spendibilità nel mercato del lavoro veneto anche i diplomi che abilitano ad esercitare professioni di livello intermedio nell'ambito di alcuni settori tradizionali, come la maturità professionale per l'abbigliamento e la maturità tecnica per il turismo.

Fig. 3 – Composizione degli occupati e dei disoccupati registrati all'anagrafe dei centri per l'impiego al 31/12/00 per sesso, età e livello di istruzione



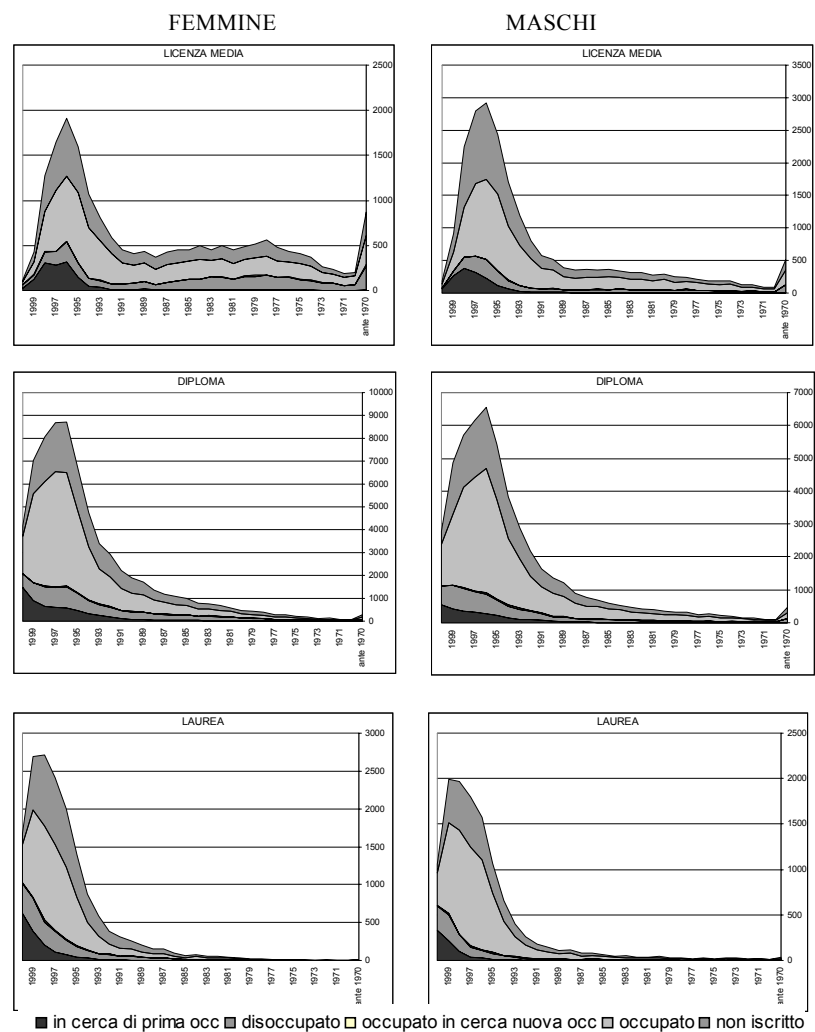
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi

Fig. 4 – Composizione degli occupati e dei disoccupati registrati all'anagrafe dei centri per l'impiego al 31/12/00 per sesso, età e condizione



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi

Fig. 5 – Persone registrate all'anagrafe dei centri per l'impiego del Veneto secondo la condizione al 31.12.2000, il sesso, il titolo di studio più elevato e l'anno in cui è stato conseguito



Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi

Tab. 26 – Spendibilità dei titoli di studio al 2001 - Percentuale di disoccupati e di occupati sul totale delle persone iscritte presso i Cpi, secondo il titolo di studio più elevato – (solo titoli più consistenti nel Veneto)

Titolo di studio conseguito	in cerca 1° occ.	Disoc- cupato	Occu- pato
QUALIFICA PROFESSIONALE			
operatore meccanico	-	-	100,0
operatore elettronico industriale	-	4,8	95,2
operatore servizi di ristorazione - settore cucina	3,2	3,2	93,5
addetto alla contabilità d'azienda	1,4	11,4	87,1
operatore servizi di ristorazione - settore sala bar	5,6	8,3	86,1
addetto alla segreteria d'azienda	4,9	22,0	73,2
preparatrice di laboratorio chimico-biologico	-	28,0	72,0
DIPLOMA			
tecnico delle industrie elettriche	0,4	5,2	94,3
operatore tecnico industriale meccanico	0,7	5,3	94,1
maturità professionale per l'abbigliamento	4,0	4,0	92,0
tecnico dei servizi sociali	4,8	1,6	90,5
perito per la meccanica	2,8	7,0	90,3
perito per l'elettronica	4,3	5,8	88,9
perito per l'elettrotecnica	3,2	7,3	88,3
tecnico della gestione aziendale	3,3	8,4	88,0
maturità tecnica per il turismo	2,5	11,6	86,0
perito per la chimica industriale	3,3	9,8	85,9
analista contabile	4,0	10,2	85,5
disegnatore stilista moda	6,4	6,4	85,1
ragioniere e perito commerciale - indirizzo am- ministrativo	4,0	10,7	84,8
perito per le telecomunicazioni	6,1	9,2	84,7
ragioniere e perito commerciale - programmatore	7,1	8,3	84,6
perito per la termotecnica	3,8	11,5	84,6
agrotecnico	4,7	10,0	83,3
perito aziendale	5,3	10,6	83,2
perito per l'informatica	4,9	12,1	83,0
maturità d'arte della grafica pubblicitaria e fotografia	8,5	10,2	81,4
maturità professionale per l'odontotecnica	7,5	11,3	81,1
architettura	2,8	16,7	80,6
tecnico delle industrie chimiche e biologiche	3,7	14,7	78,9
operatore turistico	4,4	16,9	78,7
tecnico attività alberghiere	0,6	20,2	78,6
perito agrario	2,8	16,0	78,3

(segue)

(segue tab. 26)

<i>Titolo di studio conseguito</i>	<i>in cerca 1° occ.</i>	<i>Disoc- cupato</i>	<i>Occu- pato</i>
Segue DIPLOMA			
perito per l'elettronica e le telecomunicazioni	7,3	14,6	78,0
maturita' d'arte del tessuto	3,7	18,5	77,8
perito corrispondente in lingue	4,7	17,4	76,7
perito per l'edilizia	10,7	14,3	75,0
perito per la chimica	5,7	20,0	74,3
perito per il turismo	6,7	20,7	72,7
maturita' d'arte metalli e oreficeria	3,6	25,0	71,4
geometra	11,4	16,6	71,3
maturita' linguistica	12,1	17,4	70,5
maturita' assistenza per l'infanzia	14,8	14,8	68,5
abilitazione magistrale	12,7	19,5	67,7
scuola magistrale	14,3	21,7	63,6
maturita' artistica	14,7	21,6	63,4
maturita' classica	31,8	19,9	48,3
maturita' scientifica	27,9	26,6	44,9
LAUREA			
ingegneria delle telecomunicazioni	-	-	100,0
ingegneria informatica	-	-	100,0
ingegneria elettrotecnica	2,9	-	97,1
ingegneria chimica	-	3,4	96,6
ingegneria gestionale	3,5	-	96,5
ingegneria meccanica	-	3,7	96,3
altre	-	5,6	94,4
ingegneria civile	-	5,9	94,1
ingegneria elettronica	1,2	4,2	93,3
economia bancaria	-	6,7	93,3
altre	-	7,7	92,3
economia aziendale	1,8	7,3	90,9
scienze dell'informatica	9,1	-	90,9
farmacia	1,4	8,6	90,0
economia e commercio	2,5	7,2	89,4
chimica	3,4	8,6	87,9
scienze statistiche ed economiche	-	9,8	87,8
agraria	-	4,8	85,7
scienze dell'informazione	-	14,3	85,7
lingue e letteratura orientale	8,3	8,3	83,3
altre	8,3	8,3	83,3
matematica	6,5	10,9	82,6
lingue e letterature comparate	5,7	15,6	78,0
lingue e letterature straniere	7,5	13,4	76,1
scienze politiche	5,0	22,2	71,9

(segue)

(segue tab. 26)

<i>Titolo di studio conseguito</i>	<i>in cerca 1° occ.</i>	<i>Disoc- cupato</i>	<i>Occu- pato</i>
chimica e tecnologie farmaceutiche	15,4	7,7	69,2
pedagogia	3,6	28,6	67,9
scienze naturali	10,3	24,1	65,5
lettere	9,8	24,5	63,2
fisica	4,8	33,3	61,9
giurisprudenza	19,0	17,6	61,3
scienze biologiche	14,0	24,0	60,0
storia	-	40,0	60,0
filosofia	11,4	25,7	57,1
architettura	9,8	32,9	56,1
laurea in psicologia	22,7	22,7	54,5
scienze geologiche	-	50,0	50,0

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Cpi

In conclusione, al loro primo ingresso nel mercato del lavoro i giovani scontano carenze dovute alla mancanza di servizi di orientamento adeguati durante il percorso scolastico e di servizi di collocamento efficienti. In molti casi la difficoltà di trovare un lavoro coerente con il titolo di studio conseguito, contribuisce ad allungare il periodo iniziale transitorio in cui il giovane sperimenta vari lavori, prima di trovare quello desiderato. L'esperienza e la professionalità acquisita attraverso questi lavori riesce spesso a colmare le deficienze del sistema scolastico. In molti casi l'adattamento avviene in senso inverso: è l'offerta che introduce elementi innovativi nell'impresa 'creandosi il posto di lavoro' ¹³. In questi casi la formazione, scolastica o extrascolastica, ha avuto 'successo', ha espletato la sua vera finalità, che non è tanto quella di creare le professioni che servono, ma di innalzare la qualità complessiva del sistema economico-sociale.

13. Cfr. Anastasia, Pedenzini (2000).

Bibliografia

- Anastasia B., Pedenzini C., 2000, "Aspetti dell'istruzione e della formazione nel Veneto: problemi evolutivi e rapporti con il mercato del lavoro", in *Il Mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2000*, F. Angeli.
- Alulli B., Botta P., 2000, *Inclusione ed esclusione. Ritratto di una generazione di giovani alle soglie del 2000*, Roma.
- Bragato S. e Pagnin R., 2001, *Gli esiti di un'indagine sui giovani veneti*, Coses, Documento interno n. 331.
- De Angelini A., De Kleva L., Pedenzini C., 1997, *Il sistema scolastico del Veneto*, Documenti dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro n. 3 /1997.
- Frey L. et al., 2000, "Flessibilità, istruzione e lavoro giovanile in Italia", *Quaderni di economia del lavoro*, n. 68, F. Angeli, Milano.
- Istat, 1999, *Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati. Indagine 1998*, Collana Informazioni, n. 29, Roma.
- Istat, 2000a, *La situazione del Paese nel 1999. Rapporto annuale*, Roma.
- Istat, 2000b, *Inserimento professionale dei laureati. Indagine 1998*, Collana Informazioni n. 28, Roma.
- Meco I. e Sestito P., 2000, "La condizione sociale e professionale dei giovani in Italia", in Ministero del Lavoro, *Note di lavoro*, n.1, maggio.
- Marini D., 1999, *Una generazione flessibile: I giovani e il lavoro che cambia*, Fondazione Corazzin, Collana ricerche n. 10, marzo, Venezia.

Gli autori:

Bruno Anastasia, esperto presso Veneto lavoro

Anna de Angelini, dirigente di Veneto lavoro

Francesca Bassi, ricercatrice di Statistica economica presso il dipartimento di Scienze statistiche dell'Università di Padova

Danilo Maurizio, collaboratore di Veneto lavoro

Walter Cusinato, segretario generale Isre Venezia

Maurizio Gambuzza, esperto presso 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

Maurizio Marri, direttore della Direzione regionale del lavoro

Sara Muffato, laureanda in Scienze statistiche presso l'Università di Padova

Dario Nicoli, esperto di formazione, redattore di *Professionalità*

Maurizio Rasera, esperto presso Veneto lavoro

Arduino Salatin, esperto di formazione

Questo volume è stato curato dagli esperti di Veneto lavoro Bruno Anastasia, Anna de Angelini, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera. Danilo Maurizio e Paola Rocelli hanno fornito il supporto all'elaborazione dati.

Veneto lavoro (www.venetolavoro.it) ha sede a Venezia-Mestre in via Ca' Marcello, 67
tel. 041.2919311, fax 041.2919312, mail.lavoro@venetolavoro.it