VI piano - Palazzo Broletto
Via M. Angeloni, 61 - 06126 - Perugia
Tel. o75.5012211 Fax. 075.5056308
C.F. e P.Iva 94090840540
www.agenziaumbrialavoro.org

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione

Situazione attuale, scenari futuri e politiche possibili

Le fasce deboli nel mercato del lavoro regionale

Progetto Regionale PRASSI Azioni di Sistema

Giugno 2005

Le fasce deboli nel mercato del lavoro regionale: situazione attuale, scenari futuri e politiche possibili

Agenzia Umbria Lavoro
Direttore: *Domenico De Salvo*

Osservatorio sul mercato del lavoro
Responsabile: *Paolo Sereni*

Coordinatori
Paolo Sereni e Fabio Landi

La ricerca è stata redatta da
Michele Bruni, *Dario Ceccarelli* e
Paolo Sereni

Hanno collaborato inoltre
Miriam Bonsaver
Veronica Contili
Maryam Fatemi Far

Si ringraziano le istituzioni e le parti sociali che hanno partecipato al focus group, e in particolare le associazioni datoriali che hanno collaborato all'individuazione delle aziende da intervistare, nonché gli intervistatori che hanno somministrato il questionario.

PREMESSA

La riflessione ed il lavoro di ricerca sulle fasce deboli in Umbria, originano dalla convinzione che, insieme ad un andamento positivo del mercato del lavoro messo in evidenza da un livello della disoccupazione molto contenuto, esistano ancora nel nostro territorio aree di marginalità e lavoratori che faticano ad entrare e a restare nell'area dell'occupazione. Si tratta di situazioni che la politica e, in particolare il modello umbro di governo e di concertazione, hanno il dovere di presidiare. Tanto più, quanto più l'approssimarsi del nuovo quadro della programmazione comunitaria, caratterizzato dalla contrazione delle risorse e dalla conseguente necessità di concentrarne meglio l'utilizzo, consiglia già da ora di aprire una discussione sulle scelte da compiere, sulle priorità da conseguire, sui soggetti sui quali sarà più urgente insistere.

Questa, esattamente come altre ricerche condotte sul problema della fasce deboli, conferma l'esistenza di un nesso importante tra deprivazione socioculturale, capacità di rendere espliciti i propri fabbisogni di competenza, capacità di costruire percorsi e progetti di identificazione socio-professionale e di impiego. Di qui, da tale consapevolezza, una ulteriore conferma della solidità dei presupposti che abbiamo dato a tutti i più recenti atti di programmazione regionale delle politiche del lavoro: complementarità tra queste ultime e le politiche sociali, nesso forte tra impiego, orientamento e formazione, rivisitazione ed aggiornamento delle definizioni e degli stereotipi in materia di svantaggio e di rischio sociale.

Io ritengo che lo studio dell'AUL dia un forte contributo di conoscenza ed una sollecitazione importante rispetto alle certezze sui cui presupposti

abbiamo operato per anni e che, grazie ad esso, disponiamo oggi di nuove categorie di inquadramento dei problemi, oltre che di una serie di concrete ed argomentate indicazioni sui gruppi e sui soggetti sui cui occorrerà concentrare l'attenzione, coordinando strategie e strumentazioni diverse e complementari.

Al tempo stesso, credo vada colto il segnale di allarme che la ricerca stessa lancia nel segnalare la carenza dei sistemi informativi e di comunicazione tra le banche-dati dai quali trarre le indicazioni quantitative di base non solo per conoscere le entità numeriche dello svantaggio, ma ancor più per disporre, a vantaggio degli utenti, gli indispensabili interventi integrati di assistenza sociale, orientamento, welfare, formazione, impiego.

Per affrontare al meglio i compiti che ci attendono, al fianco della continuità politica assicurata dal passaggio dalla giunta regionale uscente a quella entrante, esiste un altro importante elemento di continuità, destinato ad ospitare tanto la programmazione che sta terminando che quella che si aprirà, vale a dire il Patto per lo Sviluppo, al servizio del quale – non va dimenticato – va posto l'intero set di indagini ed interventi realizzati dall'AUL nel quadro delle cosiddette "azioni di sistema".

L'indagine sulle fasce deboli, che con il suo intento definitorio e di quantificazione del problema ha svolto una funzione di meta-riferimento rispetto alle altre realizzate sui temi specifici della disabilità, della popolazione carceraria e del mainstreaming di genere, si pone ora all'attenzione dei soggetti istituzionali del Patto come un forte invito a rilanciare il confronto sulle priorità da perseguire, soprattutto attraverso la correlazione e la sinergizzazione delle diverse filiere di intervento del Patto.

Io ritengo che il punto di partenza del Patto sia ancora più importante rispetto alla gestione di questi, piuttosto che non di altri, pur rilevanti problemi, e la ragione è che condividere l'urgenza dell'intervento sulle fasce deboli, ed ancor più concordare una definizione comune delle fasce deboli, costituisce il primo atto di condivisione di una responsabilità sociale, vale a dire di un principio che non molto frequentemente, a livello regionale, vede schierati dalla medesima parte le istituzioni, le parti sociali, le parti imprenditoriali.

Questa condizione di carattere generale pone importanti premesse per operare bene, perché necessariamente corrisponde ad un orientamento diffuso della percezione, della cultura e dei valori diffusi a livello locale. Io credo che questo, obiettivamente, costituisca una realtà caratterizzante dell'Umbria e che ci possa, nei prossimi mesi, aiutare a trovare un punto di equilibrio tra le necessità ed i vincoli dello sviluppo ed il valore contenuto nella intenzione di non dimenticare nessuno.

Maria Prodi

Assessore all'Istruzione e Formazione,
Politiche attive del Lavoro e Pari Opportunità
della Regione Umbria

INDICE

PREMESSA **1**

INTRODUZIONE **9**

1. OBIETTIVO E STRUTTURA DELLA RICERCA **13**

2. LE FASCE DEBOLI NELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E NEI DOCUMENTI **18**

2.1. IL PROFILO DELLE FASCE DEBOLI SECONDO LA DIMENSIONE LEGISLATIVO-DOCUMENTALE 19
2.2. FASCE DEBOLI E POLITICHE DEL LAVORO 30
2.3. LA PROSPETTIVA DELL'INCLUSIONE SOCIALE 35
2.4. IL CONCETTO DI OCCUPABILITÀ: UN'OPPORTUNITÀ PER DELINEARE IL PROFILO DELLE FASCE DEBOLI 39
2.4.1. Le origini del concetto *39*
2.4.2. Come misurare il concetto *41*
2.5. IL PUNTO DI VISTA DEGLI ATTORI ISTITUZIONALI E DELLE PARTI SOCIALI: I RISULTATI DI UN FOCUS GROUP 43
2.5.1. Obiettivi del focus *43*
2.5.2. I principali risultati del focus *44*

3. LA RICERCA SUL CAMPO **49**

3.1 OBIETTIVI DELLA RICERCA, ASPETTI METODOLOGICI E PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE 49
3.1.1 Obiettivi e struttura della ricerca *49*
3.1.2 Il questionario *50*
3.1.3. Il campione *53*
3.1.4. Le caratteristiche delle imprese *55*
3.2. I TREND OCCUPAZIONALI E LA PRESENZA NELL'OCCUPAZIONE DEI SOGGETTI DEBOLI 60
3. 2.1. I livelli occupazionali *60*
3.2.1.1. Un quadro generale dell'occupazione 60
3.2.1.2 Una lettura di genere dell'occupazione 62
3.2.1.3 L'occupazione dei soggetti deboli 65
3.2.2. I flussi occupazionali *68*
3.2.2.1. Ingressi ed uscite dall'occupazione 68
3.2.2.2. La mobilità del lavoro 72
3.2.3. Fabbisogni occupazionali e professionali *77*
3.2.4. Outsourcing e lavoro flessibile *81*
3.3. LE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI A BASSA OCCUPABILITÀ 85
3.3.1. Premessa *85*
3.3.2. Canali e bacini di reclutamento *86*
3.3.3. Le difficoltà d'inserimento dei soggetti deboli *91*

3.3.4. Le esperienze di inserimento dei soggetti a bassa occupabilità: fattori di soddisfazione e di insoddisfazione *101*
3.3.5. Disponibilità all'assunzione e ambiti lavorativi di inserimento professionale *111*
3.3.6. La propensione all'assunzione dei soggetti deboli: un profilo tipologico delle imprese *118*
3.4. FATTORI CRITICI E PUNTI DI FORZA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI A BASSA OCCUPABILITÀ 121
3.4.1. Gli ostacoli all'inserimento lavorativo: i fattori critici secondo gli imprenditori *121*
3.4.2. Le risorse che possono facilitare l'inserimento lavorativo di soggetti a bassa occupabilità *130*
3.4.3. Conoscenza ed utilizzo della legge 68/99 *139*
3.5. SINTESI DEI RISULTATI DELLA RICERCA SUL CAMPO 143

4. L'INFORMAZIONE SULLA DEBOLEZZA: L'ANALISI DELLE BASE DATI **153**

4.1. PREMESSA 153
4.2. LA DISOCCUPAZIONE IN UMBRIA: I DATI ISTAT 153
4.3. GLI ISCRITTI AI CENTRI PER L'IMPIEGO: LA SITUAZIONE A FINE SETTEMBRE 2004 156
4.4. I TARGET ISCRITTI AI CENTRI PER L'IMPIEGO 158
4.5. LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA 163
4.5.1. L'età, il titolo di studio e la qualifica dei disoccupati di lunga durata *163*
4.5.2. La lunga durata per i disabili, gli stranieri e gli italiani normodotati *170*
4.5.2.1. L'età 172
4.5.2.2.Il titolo di studio 173
4.5.2.3.La qualifica professionale 175
4.5.3. Un quadro di sintesi *177*
4.6. I LAUREATI 180
4.7. I PRECARI 186

5. IL FABBISOGNO DI MANODOPERA: IMMIGRAZIONE E DISOCCUPAZIONE **191**

5.1. PREMESSA 191
5.2. LA DEFINIZIONE DI FABBISOGNO DI IMPORTARE MANODOPERA 192
5.3. IMMIGRATI E MERCATO DEL LAVORO 200
5.3.1. Le fonti statistiche *200*
5.3.2. La presenza straniera in Italia e in Umbria *202*
5.3.3. Il mercato del lavoro *210*
5.4. GLI SCENARI DEMOGRAFICI ISTAT 215
5.4.1. L'evoluzione della popolazione umbra tra il 2000 ed il 2050 nello scenario centrale dell'ISTAT *215*
5.4.2. Metodologie demografiche e metodologie economiche *220*

5.4.3. Sostenibilità dei flussi migratori necessari per mantenere costante il livello della popolazione in età lavorativa. *222*
5.4.4. Il carico sociale ed i relativi indicatori *225*
5.4.5. Le età della vita *229*
5.4.6. Conclusioni *231*
5.5. IL FABBISOGNO DI MANODOPERA STRANIERA: DEFINIZIONE E SCENARI 234
5.5.1. Un modello stock-flussi del mercato del lavoro *234*
5.5.2. Fabbisogno di manodopera e potenziale migratorio *239*
5.5.3. Le origini demografiche del fabbisogno di manodopera *242*
5.6. MERCATO DEL LAVORO E FLUSSI MIGRATORI: 1993-2003 245
5.6.1. I dati di stock *245*
5.6.2. I dati di flusso *250*
5.6.2.1 La popolazione in età lavorativa 250
5.6.2.2. La domanda di flusso 253
5.6.3. Gli scenari previsivi *254*
5.6.3.1 La metodologia 255
5.6.3.2 Gli scenari 260
5.6.3.2.1 Le tendenze demografiche 260
5.6.3.2.2 Il fabbisogno occupazionale ed il fabbisogno di manodopera straniera 262
5.7. CONCLUSIONI 269

6. SINTESI DELLA RICERCA E SUGGERIMENTI PER L'IMPOSTAZIONE DELLE POLITICHE RIVOLTE ALLE FASCE DEBOLI **273**

PRINCIPALI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI **297**

INTRODUZIONE

La pubblicazione di questo studio sulle fasce deboli in Umbria giunge a conclusione di un più ampio impegno operativo dell'AUL nel quadro delle cosiddette azioni di sistema di sostegno al Patto per lo Sviluppo. Le altre tre iniziative hanno riguardato le politiche di mainsteaming di genere, la condizione dei detenuti, la costruzione di un sistema di monitoraggio della Legge 68/99 per il collocamento dei disabili. Al termine di questi quattro percorsi, la correlazione stretta tra i temi affrontati appare ancora più nitida e convincente di quanto non potesse essere ipotizzato all'inizio. Al tempo stesso, le proprietà della presente ricerca si sono confermate quelle di un quadro definitorio ed introduttivo indispensabile per posizionare le altre tre, proprio a partire dall'intento di identificare ed articolare con precisione i nostri target di riferimento.

L'indagine viene diffusa in un momento importante della vita e della storia dell'amministrazione regionale, vale a dire al principio di una nuova legislatura ed al tempo stesso in una condizione di continuità politica con quella precedente, opportunità di grande interesse per dare corpo e sostanza alle proposte che dall'indagine stessa scaturiscono. Al fianco di questa utilissima continuità, va considerata la perdurante operatività del Patto per lo Sviluppo al cui servizio l'azione di sistema dell'AUL si pone: dal punto di vista delle informazioni e delle possibili piste di lavoro messe a disposizione dei decisori politici e degli interlocutori economici e sociali, credo proprio che i lettori non rimarranno delusi.

Il primo elemento di interesse che emerge dalla ricerca può essere ricollegato al nuovo, ormai imminente quadro delle nuova programmazione comunitaria ed alle novità che si profilano all'orizzonte. Come ormai a tutti ben noto,

l'assetto atteso prevede al tempo stesso la diminuzione ed una maggiore concentrazione delle risorse disponibili per la formazione e per le politiche del lavoro e - tra le altre cose – una forte attenzione ai temi dell'inclusione sociale e delle fasce deboli. Da questa angolazione visuale, appare evidente come uno studio dedicato alla identificazione dei target prioritari e soprattutto alla problematizzazione delle definizioni di svantaggio correnti, anche destinata ad esiti sorprendenti, possa costituire un importante strumento di partenza ed una base conoscitiva indispensabile. Questo, nonostante ed al fianco del fatto che la ricerca puntualmente rileva la gravissima mancanza di basi di dati affidabili che aiutino a stimare e monitorare ampiezza e mutamenti dei fenomeni indagati. Dato, quest'ultimo, emergente dalla ricerca e che mal si presta comunque ad una lettura di tipo positivistico, ma al contrario ricco di implicazioni propositive sulla direzione da imprimere allo sviluppo dei sistemi informativi e della collaborazione tra istituzioni ed amministrazioni diverse.

Un altro elemento di interesse che emerge dall'indagine è infatti quello relativo alla indispensabile complementarità, per la gestione del problema dell'inclusione, tra politiche e soggetti istituzionali diversi: le politiche del lavoro, della formazione, dell'orientamento e le politiche sociali non possono – su queste tematiche – marciare separatamente, così come i soggetti ad esse preposte sul territorio non possono operar proficuamente se non in una logica di rete distribuita. A partire dalla creazione e dalla messa in comunicazione delle banche-dati, andranno pertanto condivisi, prima ancora che prassi e complementarità dell'agire amministrativo, protocolli omogenei di comunicazione. Occorre aggiungere che tale, urgente necessità era già emersa in tutta la sua gravità all'atto in cui, nel quadro attuativo della Legge Regionale 11/03, la Regione e le Province hanno cantierato operativamente l'azione per il sostegno al reddito a favore delle fasce deboli

in percorsi di orientamento, formazione e lavoro. La non facile identificazione dei nostri target utenti aveva già posto e continua a porre all'attenzione ed alla riflessione comuni la necessità di urgenti soluzioni in merito ai target da prendere in consegna ed all'identificazione dei soggetti beneficiari.

La necessità, per affrontare il tema delle fasce deboli in tutta la sua complessità, di correlare tra loro analisi socio economiche e strategie diverse, appare altresì confortata da diverse, altre considerazioni emergenti dalle conclusioni dello studio. Si pensi al tema dei lavoratori immigrati, il cui inserimento sul lavoro appare talmente semplice in Umbria nelle professionalità a qualificazione medio-bassa, da farci arrivare alla conclusione che, da questo limitato punto di vista, essi non rientrerebbero tra le nostre fasce deboli. Eppure, sappiamo quanto occorra fare per affiancare, al diritto al lavoro degli immigrati, altri diritti di cittadinanza essenziali, e sappiamo anche di dove lavorare in Umbria per innalzare la qualità della domanda di lavoro, in modo che gli impieghi disponibili non siano più solo i più dequalificati, ma anche quelli appetibili per i più scolarizzati, siano essi italiani o stranieri. A tale scopo, continuare a lavorare per diffondere tre le imprese l'innovazione tecnologica ed organizzativa potrà costituire un ulteriore strumento per incidere sulla dinamica della domanda e per indirizzare verso una più elevata qualità sia le aspettative di chi cerca lavoro, sia i servizi da disporre affinché questo accada.
Infatti, tra le categorie a rischio che la ricerca pone in evidenza, compaiono i laureati intenzionati a svolgere professioni ed a ricoprire ruoli coerenti con gli studi effettuati, a testimonianza che la percezione dello status sociale e la qualità dei progetti di identificazione socio-culturale che si costruiscono sono profondamente correlati con i fenomeni di miss-matching tra domanda ed offerta, entrano a far parte delle variabili dello sviluppo e

dell'occupazione, scompaginano le certezze e gli stereotipi correnti, capillarizzano la certezza che una amministrazione che promuove qualità, elevazione sociale, istruzione, eleva anche le aspettative sociali e si impone risposte sempre più impegnative.

Il peso degli stereotipi da scardinare si fa sentire sulla percezione delle problematiche delle fasce deboli da parte delle imprese, tra le quali – comunque – quelle che hanno già sperimentato forme di dissonanza cognitiva, impiegando con profitto e soddisfazione lavoratori disabili, o ex detenuti, potrebbero svolgere una funzione trainante rispetto a quelle che fanno più resistenze. Perché dopo tutto, anche in Umbria, si conferma l'esistenza di fasce di difficilissima collocazione occupazionale, che restano ai margini del mercato del lavoro, e rispetto alle quali occorre assumere un principio di responsabilità sociale. Per favorire l'inserimento di questi soggetti, il fatto che le imprese interpellate chiedano – più che non incentivi economici – l'avvio di specifici servizi di sostegno, strumenti innovativi, flessibilizzazione delle regole, mi sembra un segnale positivo in questa direzione.

In ogni caso la ricerca offre agli interlocutori del Patto per lo Sviluppo un approccio ed una serie di indicazioni non banali sulla riflessione da sviluppare; al fianco degli altri dispositivi messi a punto per incidere sui temi delle pari opportunità, della disabilità e della popolazione carceraria, il panorama delle suggestioni appare tale da favorire opzioni concrete. La strumentazione, come noto, non manca: dalle risorse da impegnare nell'ultimo biennio di programmazione del POR, alla Legge regionale 11, che aveva già previsto tra le proprie finalità generali l'opportunità di insistere sulle fasce deboli.

1. OBIETTIVO E STRUTTURA DELLA RICERCA

Lo svantaggio e l'esclusione sociale sono fenomeni intrinsecamente multidimensionali: in genere è la compresenza di più elementi di rischio a determinare la situazione di svantaggio e a fare sì che essa perduri nel tempo. Inadeguatezza dei redditi nel lungo periodo, disoccupazione di lunga durata, precarietà lavorativa, insufficienti livelli d'istruzione, mancanza di competenze e qualificazioni di base, famiglie monoparentali, povertà, handicap, condizioni di salute, immigrazione, sono solo alcune delle possibili ragioni alla base di situazioni di svantaggio sociale.

D'altra parte, la situazione di debolezza relativa di alcuni lavoratori dipende certamente da situazioni personali oggettive (handicap, tossicodipendenza, sieropositività, l'essere detenuto, l'appartenere a famiglie in situazioni di grave disagio sociale, essere immigrato, ecc,..), ma è anche il frutto dell'ambiente in cui essi vivono, delle norme e delle prassi che regolano il funzionamento del mercato del lavoro - in particolare quelle relative ai contratti, al pensionamento, alla imposizione fiscale - delle tecnologie utilizzate nei processi produttivi, dei pregiudizi degli imprenditori.

È quindi normale che, proprio in ragione della sua complessità, il concetto di "fascia debole" sia stato oggetto d'interpretazioni e definizioni tra loro anche molto diverse con la conseguenza che i segmenti dell'offerta di lavoro rientranti nella definizione sono venuti modificandosi nel tempo e variano non solo da paese a paese, ma anche da regione a regione. Può così succedere che, in ogni determinato momento, alcune categorie siano riconosciute come deboli e siano quindi destinatarie di facilitazioni, mentre altre, in particolari quelle soggettivamente dotate di capacità di lavoro, ma

rese deboli dal contesto esterno in cui operano ed in cui debbono inserirsi, non siano oggetto di attenzioni specifiche da parte della normativa.

Malgrado queste difficoltà, poiché le risorse economiche sono limitate ed è quindi opportuno che siano allocate in relazione alla gravità individuale e sociale del disagio, il problema di fornire una definizione del concetto di fascia debole, sia pure storicamente e spazialmente definito, e di indicare delle precise priorità, non può essere eluso. Ciò rappresenta la necessaria premessa per definire delle politiche coerenti con la situazione che si vuole affrontare.

La posizione che sottende questa ricerca è che non è corretto cercare di elaborare una definizione universalistica del concetto di fascia debole che prescinda dal contesto socio-economico di riferimento, dal sistema valoriale che lo caratterizza e dalla dimensione temporale; in sostanza, il concetto di fascia debole deve essere storicamente e localmente definito dato che non dipende solo dalle caratteristiche delle persone, ma anche dall'ambiente, definito in senso lato, in cui esse si trovano ad operare.

La definizione di fascia debole, per essere credibile ed utilizzabile a livello empirico, non può prescindere dai modelli ideologici-culturali, ovvero dai valori e dagli schemi culturali, dal momento storico in cui si opera e deve riferirsi ad uno specifico territorio. Essa non può, quindi, essere fornita a priori e per aree territoriali non omogenee rispetto al contesto normativo, legislativo, tecnologico e valoriale, ma deve essere dedotta in maniera empirica da un insieme di indicatori misurati in un determinato momento ed in un determinato territorio. Essa dovrà quindi essere formulata sulla base della situazione riscontrata in un determinato momento, in una determinata area sia sulla base delle indicazioni che i dati relativi al mercato del lavoro

possono offrire sulla difficoltà relativa che le diverse fasce incontrano per entrare nell'occupazione, sia sulla percezione che di esse hanno i datori di lavoro.

La ricerca risponde, pertanto, a due principi generali. Il primo è che il concetto di fascia debole richiede una relativizzazione spazio-temporale, oltre che una ponderazione rispetto al sistema valoriale in essere; il secondo che è necessario "rendere produttiva la più vasta gamma di persone, capitalizzando genialità, creatività ed abilità nascoste per evitare che patrimoni non conosciuti vengano altrimenti sprecati (Butera, 1993), con la consapevolezza che un soggetto debole deve essere visto come "una persona che, in una situazione ambientale idonea e attraverso strumenti opportuni può operare nella società al meglio delle sue capacità ed è per questo una risorsa" (M. Bruni, 1998).

In conclusione, obiettivo specifico della ricerca è quello di giungere a definire quali siano oggi le fasce deboli nel mercato del lavoro umbro e tentare di indicare per ognuna di esse la difficoltà relativa che i suoi componenti incontrano per trovare un lavoro.

La ricerca è strutturata nel modo seguente.

Il primo problema che verrà affrontato è quello di verificare quali gruppi vengano classificati tra le fasce deboli dalla normativa nazionale e dai documenti delle istituzioni internazionali, in particolare dell'Unione Europea, e di mettere in luce quali siano le origini ideologiche e fattuali del loro inserimento all'interno di questa categoria.

Si cercherà poi di ragionare sul concetto di fascia debole e di individuarne le dimensioni personali, sociali, ed economiche anche attraverso una rassegna della letteratura nazionale ed internazionale.

Nel capitolo successivo esporremo i risultati di un'indagine effettuata sottoponendo un questionario strutturato ad un campione d'imprese della regione. L'obiettivo dell'indagine sul campo è quello di cogliere le opinioni ed i pregiudizi degli imprenditori sulle varie fasce deboli, vedere quali variabili aziendali, economiche e sociali ne influenzino il livello di accettabilità, verificare quali siano per gli imprenditori le politiche e gli interventi che ne possano facilitare l'assunzione.

Nel quarto capitolo si cercherà di verificare se l'impressione degli imprenditori trovi conferma nei dati disponibili. Si procederà analizzando la debolezza secondo quanto emerge dalle banche dati dei Centri per l'impiego concentrandosi in particolare sul fenomeno della disoccupazione di lunga durata. L'obiettivo è quello di verificare per quali componenti delle forze di lavoro la probabilità di cadere in una situazione di disoccupazione di lunga durata sia più elevata e quali siano le caratteristiche personali (età, livello educativo, cittadinanza, handicap) che influiscono su questa condizione.

Il recente rapporto sul mercato del lavoro umbro (AUL 2004) ha messo in evidenza che la presente fase di carenza di offerta autoctona ha, da un lato, contribuito a ridurre sensibilmente il livello della disoccupazione, dall'altro, attivato un sostenuto flusso migratorio sia da altre regioni, sia da altri paesi. Un ulteriore obiettivo dell'indagine sarà quello di analizzare l'evoluzione della presenza straniera in Umbria, verificare quale ruolo essa svolga nel mercato del lavoro locale, proporre un'analisi critica del concetto di fabbisogno, darne una definizione teorica e, sulla base di un modello stock-

flussi, costruire degli scenari di fabbisogno occupazionale in funzione di diversi tassi di crescita dell'occupazione e di diversi livelli partecipativi della popolazione nella fase lavorativa della vita. Un ulteriore obiettivo sarà quello di verificare l'andamento del tasso di attività, di occupazione e di disoccupazione nei diversi scenari e di valutare eventuali variazioni della probabilità di inserimento dei soggetti che dalla ricerca empirica risultino deboli ma occupabili.

Nell'ultima parte del lavoro presenteremo una serie di osservazioni conclusive e di proposte di *policy*.

2. LE FASCE DEBOLI NELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE E NEI DOCUMENTI

Una rilettura del vasto materiale nazionale ed internazionale relativo al concetto di "fascia debole" suggerisce la possibilità di tratteggiare un profilo generale di questo concetto facendo riferimento a:

- le definizioni desumibli dal livello legislativo-documentale (norme, regolamenti, leggi, programmi, ecc.);
- la prospettiva offerta dall'evoluzione delle politiche del lavoro;
- le dimensioni afferenti il concetto di esclusione sociale;
- l'operazionalizzazione del concetto di occupabilità.

E' facilmente intuibile che si tratta di dimensioni non esclusive, ma che in parte si sovrappongono. A puro titolo di esempio, basti pensare che la distinzione tra politiche attive del lavoro e politiche passive trova un riscontro concreto nel livello legislativo. Pur con questo limite, queste chiavi interpretative consentono di far emergere l'evoluzione subita dal concetto di fascia debole, da un lato, sottolineandone i cambiamenti attraverso le modificazioni intervenute nelle schematizzazioni legislative e negli orientamenti delle politiche; dall'altro considerando le ricadute prodotte dalle decisioni prese a livello europeo, in particolare la sollecitazione ad una maggiore attenzione al concetto di esclusione sociale letto in maniera integrata con altre dimensioni e con l'avvio della strategia europea per l'occupazione.

La sequenza delle quattro dimensioni da noi proposta vuole dare conto proprio di questo processo evolutivo. Possiamo, infatti, affermare che, a partire dal secondo dopoguerra, l'inserimento lavorativo delle persone considerate strutturalmente più deboli è progressivamente diventato un obiettivo delle politiche sociali e del lavoro. Se inizialmente la questione ruotava essenzialmente attorno alla possibilità di garantire un reddito a tutti i lavoratori, l'accento si è progressivamente spostato sul diritto al lavoro e sull'aiuto alla ricerca dell'occupazione, attraverso adeguati servizi di supporto, individuando nella partecipazione al mercato del lavoro il fattore chiave per contribuire all'inclusione sociale.

Nella parte finale del capitolo si tenterà di fornire un profilo delle fasce deboli nel mercato del lavoro regionale secondo le percezioni e le valutazioni dei rappresentanti delle principali forze sociali operanti nella Regione Umbria. Questo profilo è stato ricavato mediante la realizzazione di uno specifico focus group a cui hanno partecipato sia attori istituzionali, che si interessano di interventi riferiti a diversi segmenti dell'offerta di lavoro, sia rappresentanti delle forze sociali, imprenditoriali e sindacali.

2.1. IL PROFILO DELLE FASCE DEBOLI SECONDO LA DIMENSIONE LEGISLATIVO-DOCUMENTALE

Una prima prospettiva analitica che consente di ricostruire un profilo delle fasce deboli è rappresentata dal piano legislativo-documentale, vale a dire dall'insieme delle norme, degli atti amministrativi, dei documenti di programmazione che, di volta in volta, hanno prodotto una definizione giuridica dei soggetti in condizione di debolezza.

Questa chiave di lettura è certamente quella primaria poiché, da un lato le norme costituiscono spesso la base di partenza per riflessioni ed analisi, dall'altro, le disposizioni legislative formalizzano, quindi sanciscono, i confini tra coloro che possono usufruire di specifici servizi, benefici ed assistenza e coloro che invece ne sono esclusi.

Questa prospettiva può apparire come quella più ricca e che identifica con maggiore precisione i confini della questione. Essa è però anche quella più riduttiva e meno pregnante rispetto alle problematiche proposte dal mercato del lavoro. Le ragioni sono facilmente comprensibili e riguardano, da un lato, il fatto che questo approccio risponde in primo luogo a criteri burocratico-amministrativi, dall'altro, il fatto che delinea rigide categorie - per caratteristiche di deficit, per livello di invalidità, per tipologia di disagio, ecc. - comporta dei rischi di omologazione, limitando di fatto l'emersione dei soggetti in difficoltà.

Si deve peraltro tenere conto che ogni definizione giuridica di condizione di debolezza rischia di indurre processi di stigmatizzazione che, a loro volta, determinano effetti perversi. In sostanza, i soggetti si trovano frequentemente di fronte al dilemma di farsi "certificare" e riconoscere come persona svantaggiata per poter fruire dei benefici e/o supporti previsti, oppure rifiutare l'etichettatura e dover affrontare in proprio le difficoltà d'inclusione.

Va, tuttavia, notato che l'evolvere delle norme ha tenuto conto, almeno in parte e sia pure con importanti ritardi, delle trasformazioni intervenute nella società, apportando modifiche alla platea dei soggetti classificabili come fasce deboli e cambiando le tipologie di intervento. Di fondo resta però il fatto che in linea generale le normative sono sostanzialmente orientate a

specifici target, definiti attraverso processi di formalizzazione e certificazione (handicap, invalidi, ecc.). In sintesi, alcune categorie di soggetti, che per differenti ragioni vengono considerate contraddistinte da una specifica situazione di presunta debolezza contrattuale, sono oggetto di particolare tutela ed attenzione.

I target che nel corso dell'evoluzione normativa sono stati richiamati con maggiore frequenza sono: gli invalidi, i disabili, le persone affette, al momento o in passato, da una dipendenza (essenzialmente alcooldipendenti, tossicodipendenti), i disoccupati di lungo periodo, i detenuti e gli ex detenuti, gli immigrati.

Nel caso italiano le principali tappe di questo percorso sono state tre:

a) il periodo che precede la legge n° 482 del 2 aprile 1968 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private";
b) il periodo compreso tra l'avvio della legge n° 482 del 2 aprile 1968 e l'inizio degli anni novanta;
c) dagli anni novanta ad oggi.

Il periodo che precede l'approvazione della legge 482/1968 è caratterizzato da un approccio "disorganico e piuttosto frammentario" (P. Albini, M. Crespi, E. Di Seri, 2000). Tuttavia, alcuni principi, introdotti oltre 50 anni addietro, trovano ancora riscontro nell'attuale ordinamento. Ad esempio, è stato sottolineato come "[…] l'inesistenza di un accurato sistema di selezione e di valutazione dell'invalidità e l'assoluta indifferenza rispetto al problema della reale possibilità di inserire proficuamente il disabile nell'impresa, sono tratti caratteristici del nostro sistema che inducono a

considerare inequivocabile, sin dai primi provvedimenti normativi, la scelta del nostro legislatore per un modello di collocamento identificato con l'obbligo imposto al datore di lavoro di soggiacere ad un imponibile di mano d'opera, piuttosto che l'opzione per un sistema che, ponendo al suo centro la persona, ne favorisse un pieno recupero sociale. […]" (P. Albini, M. Crespi, E. Di Seri, 2000, pag. 5).

In questa fase, i segmenti dell'offerta di lavoro che l'ordinamento ritiene meritevoli di attenzioni specifiche sono gli: invalidi e gli orfani di guerra, gli invalidi per servizio, gli invalidi del lavoro, i mutilati e gli invalidi civili, i lavoratori privi della vista, i sordomuti, i lavoratori dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica di affezioni tubercolari, i profughi. Questa semplice elencazione dà chiaramente conto dell'influenza del periodo storico nel quale i provvedimenti normativi furono promulgati.

A tale proposito è utile ricordare che la prima legge italiana che introduce il principio del collocamento obbligatorio risale al 1917 e riguardava i mutilati e gli invalidi di guerra. Per questo motivo, le sue motivazioni erano essenzialmente ascrivibili a principi di natura morale e patriottica. E' solo negli anni successivi alla promulgazione della Costituzione che il sistema del collocamento obbligatorio viene progressivamente esteso alle altre categorie richiamate in precedenza.

La seconda fase di questo percorso evolutivo prende avvio con l'approvazione della legge volta a disciplinare le assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private (legge n° 482 del 2 aprile 1968) e, come abbiamo già indicato, si protrae fino ai primi anni novanta.

I provvedimenti principali che caratterizzano questo periodo sono due. Il primo è la già citata legge 482/68 che, introducendo un impianto unificante diretto a realizzare una sostanziale omogeneizzazione della disciplina precedente, costituisce certamente un punto di cesura rispetto al passato

Di fatto questa norma consolidò il sistema del collocamento obbligatorio, recependo e sistematizzando la normativa precedente. Questo approccio trovava giustificazione nell'idea che in un'economia di mercato, il cui funzionamento richiede che i singoli competano fra loro sulla base delle loro capacità, ed in particolare delle loro capacità produttive, persone non normodotate risulterebbero escluse da ogni possibilità d'inserimento o comunque troverebbero gravissime difficoltà ad ottenere risultati analoghi a quelli di altri cittadini. In questo senso, la legge prevedeva che le aziende private e gli enti pubblici con oltre 35 dipendenti fossero tenuti ad assumere un numero di invalidi pari al 15% dei propri dipendenti. I beneficiari individuati dalla legge erano: gli invalidi di guerra, militari e civili, gli invalidi per servizio, gli invalidi del lavoro, gli invalidi civili, i ciechi, i sordomuti, gli orfani e le vedove dei caduti di guerra o per servizio sul lavoro, gli ex tubercolotici ed i profughi. Erano esclusi i lavoratori con oltre 55 anni di età ed i disabili con una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 45%. Inoltre, di fatto, fino all'approvazione della legge 104/92, gli invalidi psichici erano esclusi dai benefici del collocamento obbligatorio.

Il secondo provvedimento è la legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate (legge 104 del 5 febbraio 1992). Come la 482/68, anche questa norma porta ad un superamento della frammentarietà della legislazione precedente. Fino all'adozione di questa legge, infatti, la legislazione italiana in materia di handicap era caratterizzata da un'impostazione che affrontava separatamente le diverse esigenze

(prevenzione, riabilitazione, assistenza sanitaria, collocamento al lavoro, assistenza economica, ecc.).

Rispetto all'inserimento lavorativo, il pregio principale di questa norma è che per la prima volta viene introdotta una categoria generale di destinatari di precetti riconducibile alle persone disabili o portatori di handicap. In questo senso, si supera il fatto che i disabili in senso proprio costituissero una categoria residuale da ricomprendere nella categoria, peraltro impropria, degli invalidi civili.

La definizione di persona handicappata che questa norma fornisce risulta sostanzialmente coerente con quella dell'Organizzazione mondiale della Sanità. In particolare, l'art. 3 recita che "è persona handicappata colui che presenta una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione". Questa definizione ha il pregio di sottolineare come la malattia crei solo il presupposto per l'handicap, mentre è l'ambiente a generarlo. Per definire il concetto di handicap bisogna seguire la catena sequenziale malattia – menomazione - disabilità – handicap. In sostanza, una malattia può produrre negli individui danni e menomazioni di carattere anatomico, fisiologico o psichico. Il danno o le menomazioni possono causare una disabilità, ovvero una riduzione delle capacità di svolgere un'azione al pari di una persona sana. La disabilità crea il presupposto per l'handicap che si realizza ogniqualvolta l'ambiente in cui il disabile vive interponga barriere architettoniche, legislative, psicologiche o socioculturali che gli impediscano o gli ostacolino il normale inserimento nella società.

Il limite principale di questa norma consisteva nel fatto che, pur ponendo l'invalido come persona al centro del sistema del collocamento, mancava di una sufficiente strumentazione operativa. Nella pratica il risultato è stato un adagiamento sulla legge 482/68.

Infine, la terza ed ultima fase abbraccia il periodo compreso tra l'adozione della legge 104/92 e la stretta attualità. Essa si caratterizza per una modifica dell'approccio al problema dell'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli. Si assiste cioè ad un progressivo, ma per molti versi anche timido, passaggio dall'imposizione di quote e di dispositivi speciali per il collocamento di specifiche categorie di lavoratori, ad un rafforzamento dell'integrazione sociale ed economica di questi lavoratori, anche attraverso il sostegno all'inserimento lavorativo.

Rientra in questa logica la legge 381/1991 relativa alla cooperazione sociale. Questa norma affida alle cooperative sociali un ruolo specifico per l'inserimento lavorativo di una serie di soggetti che presentano gravi difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro e ne incentiva l'attività, fiscalizzando gli oneri sociali dei lavoratori svantaggiati e permettendo alle pubbliche amministrazioni di riservare fino al 20% della propria domanda di servizi a iniziative che garantiscano l'inserimento di lavoratori svantaggiati.

Ai fini del presente lavoro è utile sottolineare che questa norma fornisce una propria definizione della persona svantaggiata. L'art. 4 del dispositivo legislativo indica, infatti, che vengono considerate persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Una seconda norma rilevante è certamente la legge 68/1999 la quale, pur presentando elementi di continuità con il passato, introduce alcune importanti innovazioni. Limitandoci ai beneficiari, la norma riguarda:

- le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali e portatori di handicap intellettivo con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- gli invalidi del lavoro oltre il 33%;
- i non vedenti o con residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi;
- i sordomuti dalla nascita o prima dell'apprendimento del linguaggio;
- le principali categorie di invalidi di guerra o per servizio.

I soggetti svantaggiati sono considerati delle persone che hanno diritto a un lavoro come tutti gli altri, ma che hanno diverse capacità lavorative e risorse che vanno valorizzate attraverso adeguati interventi. La legge, pur non superando completamente il regime vincolistico, amplia e innova gli strumenti d'intervento, rafforzando il ruolo delle politiche attive.

In sostanza, nel passaggio da una fase all'altra del processo evolutivo dell'approccio italiano al sostegno delle fasce deboli non si rilevano significativi e radicali cambiamenti di impostazione, ma si può parlare di progressivi e parziali adattamenti ad una realtà storico-culturale mutata. Infatti, se da un lato l'impianto normativo prende atto che allo stato attuale delle cose la situazione di alcuni soggetti considerati in precedenza come deboli appare meno rilevante (ad esempio gli ex-tubercolotici), dall'altro non si evidenziano significativi stravolgimenti per cui, ad esempio, alcune categorie, quali le persone affette da una dipendenza, fanno ancora fatica ad

essere oggetto di attenzione da parte della normativa relativa all'inserimento lavorativo o, quanto meno, sono soggetti considerati deboli da alcune norme (si pensi ai programmi comunitari), mentre per altre non sono titolari di attenzioni specifiche.

D'altro canto, su di un piano più generale, anche la normativa più recente non tiene conto né del contesto socio-economico, né del fatto che molte situazioni di debolezza derivano dalle prassi che vigono sul mercato del lavoro.

Più recentemente, qualche passo avanti è stato fatto, seppure ancora di modesta portata e per certi versi contraddittorio, grazie alle decisioni assunte a livello comunitario. Coerentemente con quanto deciso nei vertici europei di Lisbona e successivi, l'U.E. ha fornito una propria declinazione del concetto di svantaggio sociale che amplia la platea dei soggetti tradizionalmente contemplati dalla legislazione italiana.

Ci riferiamo al recente regolamento n° 2204/2002 della Commissione Europea, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione. Al di là delle finalità specifiche per cui viene promosso, questo atto fornisce una definizione di "lavoratore svantaggiato". Su queste basi un lavoratore svantaggiato è una qualsiasi persona appartenente ad una categoria che abbia difficoltà ad entrare senza assistenza nel mercato del lavoro, vale a dire qualsiasi persona che soddisfi almeno uno dei criteri seguenti:

- qualsiasi giovane che abbia meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni

e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente;

- qualsiasi lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro;
- qualsiasi persona appartenente ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile;
- qualsiasi persona che desideri intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare;
- qualsiasi persona adulta che viva sola con uno o più figli a carico;
- qualsiasi persona priva di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, priva di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- qualsiasi disoccupato di lungo periodo, ossia una persona senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- qualsiasi persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale;
- qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale;

- qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti.

Lo stesso regolamento distingue poi i "lavoratori disabili" dai precedenti, affermando che è tale:

- qualsiasi persona riconosciuta come disabile ai sensi della legislazione nazionale,

- qualsiasi persona riconosciuta affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Nel caso italiano questa impostazione è stata ripresa, seppure in maniera non del tutto omogenea, sia dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n° 297 ("Disposizioni modificative e cumulative del decreto legislativo 21 aprile 2000, n° 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45 della legge 17 maggio 1999, n° 144"), sia dal più recente decreto legislativo 10 settembre 2003, n° 276 ("Attuazione della legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alle legge 14 febbraio 2003, n° 30).

Inoltre, gli orientamenti più recenti del Consiglio dell'Unione Europea in materia di politiche a favore dell'occupazione dedicano uno specifico punto alla promozione dell'integrazione delle persone svantaggiate sul mercato del lavoro ed al contrasto della discriminazione nei loro confronti. Nella

descrizione dell'obiettivo, la situazione di svantaggio è quella delle persone che "incontrano particolari difficoltà sul mercato del lavoro, come i giovani che hanno lasciato la scuola precocemente, i lavoratori poco qualificati, le persone con disabilità, gli immigrati e le minoranze etniche"[1].

L'approccio europeo alla questione dello svantaggio, così come emerge in particolare dai documenti richiamati, contribuisce in maniera significativa a far evolvere l'approccio per definire il profilo delle fasce deboli, sia perché porta ad un ampliamento della platea dei soggetti che possono essere considerati svantaggiati, sia perché introduce anche alcuni elementi di "ponderazione" derivanti dal contesto socio-economico. Rispetto a questo ultimo aspetto, si pensi ad esempio alla categoria delle famiglie monoparentali oppure al collegamento con la dimensione media della disoccupazione nel caso della componente femminile dell'offerta di lavoro.

Ciononostante, la prospettiva proposta ci appare ancora insufficiente per rappresentare adeguatamente il mondo eterogeneo dello svantaggio.

2.2. FASCE DEBOLI E POLITICHE DEL LAVORO

Il concetto di svantaggio, come ricordato precedentemente, può assumere connotazioni e accezioni diverse a seconda dei contesti all'interno dei quali viene utilizzato.

[1] Decisione del Consiglio dell'Unione Europea n° 578 del 22 luglio 2003. Relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

Nell'ambito delle politiche del lavoro il passaggio fondamentale è avvenuto con l'affermarsi delle politiche attive del lavoro a scapito delle politiche passive. In sostanza, a partire dagli anni ottanta, si è andato progressivamente affermando un approccio che contrappone al diritto ad un reddito durante la disoccupazione, il diritto al lavoro e all'aiuto nella ricerca di esso attraverso adeguate politiche attive del lavoro. È noto, infatti, che le politiche passive hanno per obiettivo il sostegno al reddito di soggetti che non partecipano all'attività lavorativa, sia permanentemente, sia a seguito di un'interruzione temporanea del rapporto di lavoro. Per contro, le politiche attive si propongono di ridurre tendenzialmente il ricorso al sostegno al reddito, sostituendolo con l'erogazione d'interventi di supporto alle persone (orientamento, formazione, ecc.).

Come detto, si tratta tuttavia di un fenomeno relativamente recente. Secondo uno studio dell'OCSE, a metà degli anni novanta i Paesi europei spendevano circa il 3,5% del PIL per le politiche del lavoro. Pur a fronte di un tendenziale ridimensionamento delle politiche passive, i due terzi della spesa pubblica venivano ancora assorbiti da interventi passivi, mentre alle politiche attive era destinato il 36% della spesa. Questi interventi sono orientati alla prevenzione della disoccupazione di lunga durata e si concretizzano essenzialmente nel potenziamento e miglioramento delle politiche di sostegno alla ricerca del lavoro e negli incentivi all'occupazione mirati alle fasce di utenza più deboli.

Per lungo tempo nell'orientamento italiano di policy sono prevalsi modelli difensivi (collocamento obbligatorio) che non tenevano conto del principio che una riduzione delle capacità produttive non preclude in toto l'inserimento produttivo.

In realtà, è utile ricordare che "la presenza di una qualche limitazione non riduce la produttività di un lavoratore in tutte le possibili mansioni, né impedisce in modo definitivo la sua valorizzazione professionale" (C. Borzaga, 1999), ma lo svantaggio si concretizza prevalentemente in una restrizione della gamma delle mansioni che il lavoratore è in grado di svolgere. Ciò non significa che non vi siano individui per i quali un inserimento produttivo è del tutto improponibile, ma il loro numero è relativamente contenuto rispetto all'insieme degli individui svantaggiati. Ne consegue che possono essere individuati almeno due diversi gruppi di lavoratori svantaggiati:

- una minoranza di soggetti con produttività sistematicamente più bassa della norma;
- una maggioranza di soggetti con produttività mediamente inferiore a quella dei lavoratori normodotati, ma che possono essere occupati in maniera efficiente una volta portato a termine un percorso selettivo-formativo individualizzato (C. Borzaga, 1999).

Il problema principale che deve affrontare la maggior parte dei lavoratori svantaggiati per ottenere un inserimento lavorativo riguarda quindi l'individuazione di un posto di lavoro che consenta loro di utilizzare al meglio abilità e competenze possedute. In questo senso, lo svantaggio può essere visto come una "penalizzazione" che viene assegnata ai concorrenti di una gara per rendere la probabilità di vittoria uguale per tutti e, quindi, nel suo significato traslato, non il deficit, non la limitazione, bensì il loro effetto (M. Bruni, 1998). In sostanza, il deficit crea solo il presupposto per lo svantaggio, mentre è l'ambiente a generare questo ultimo.

L'approccio di policy italiano, solo parzialmente modificato dalla recente riforma del collocamento obbligatorio, si fondava sul presupposto che le persone svantaggiate, avendo una capacità produttiva inferiore, avessero difficoltà a competere con gli altri lavoratori. Per questo motivo era previsto l'obbligo di assunzione di un certo numero di invalidi.

Questa scelta avrebbe quindi dovuto accelerare l'ingresso nell'area dell'occupazione dei soggetti più deboli, ma non tenendo conto né delle caratteristiche dei posti di lavoro offerti, né delle peculiarità e delle potenzialità dei lavoratori che li avrebbero dovuti occupare, ha mostrato tutti i suoi limiti. D'altro canto, è noto che la normativa consentiva diverse eccezioni e svariate possibilità per eludere questi vincoli. Il risultato finale è stato che il numero degli svantaggiati in cerca di occupazione nel corso degli anni è andato aumentando, evidenziando così l'inefficacia di questo approccio.

In estrema sintesi, si può asserire che questa impostazione scontava, da un lato, il fatto che non consentiva di valorizzare professionalmente i lavoratori svantaggiati, mentre dall'altro enfatizzava gli aspetti di rischio e di costo per le imprese. In sostanza, essa non consentiva di attivare un processo di individuazione delle esigenze di entrambi i soggetti – imprese e lavoratori – e di un attento e progressivo superamento degli ostacoli che la loro relazione può incontrare. Nei fatti è prevalsa l'impostazione vincolistica, quando invece per realizzare compatibilità e reciprocità sarebbe stato necessario un approccio concordato e negoziato tra le parti.

L'affermarsi delle politiche attive del lavoro, pur non arrivando mai a formalizzare una definizione omogenea dello svantaggio, ha posto l'accento su segmenti dell'offerta di lavoro precedentemente non considerati come

deboli. Si pensi, ad esempio, ai disoccupati di lunga durata oppure ai lavoratori espulsi dai processi produttivi.

Parallelamente, negli anni più recenti si assiste anche ad un'accresciuta attenzione all'offerta di servizi sociali da parte del terzo settore e del volontariato nel fornire opportunità d'inserimento occupazionale per le fasce più deboli.

Va anche ricordato che nel caso italiano è solo a partire dalla fine degli anni novanta che le politiche attive del lavoro assumono un ruolo rilevante a livello nazionale. Fino ad allora, infatti, questo tipo di policy è stata praticato soprattutto a livello locale.

Studi di valutazione hanno, tuttavia, mostrato che le politiche attive del lavoro da sole hanno una modesta capacità di creare posti di lavoro aggiuntivi. In ogni caso, se ben gestite esse possono migliorare le opportunità occupazionali delle fasce più deboli (M. Samek, 1998).

Al fine di sostenere l'occupazione delle fasce svantaggiate delle forze di lavoro non va poi dimenticato che normative nazionali e regionali hanno previsto incentivi economici per l'assunzione di tali lavoratori, cercando in questo modo di stimolare i datori di lavoro attraverso una compensazione della minore produttività degli svantaggiati. Anche queste politiche non hanno però avuto impatti netti rilevanti sull'inserimento lavorativo dei soggetti più deboli, anche perché condizionate da pesanti effetti distorsivi.

Soltanto recentemente, in particolare in alcuni Paesi di matrice anglosassone, sono stati introdotti sistemi di identificazione statistica delle popolazioni più a rischio di esclusione dal lavoro. E ciò nella logica di aumentare l'efficacia

e l'efficienza dei servizi per l'impiego, facilitando l'individuazione precoce delle fasce di utenza più a rischio e la concentrazione su queste fasce di servizi intensivi (M. Samek, 1998).

In sostanza, la lettura dell'identificazione delle fasce svantaggiate del mercato del lavoro, secondo la prospettiva delle policy, mostra che il passaggio dalle politiche passive a quelle attive ha portato ad un ampliamento dei beneficiari. In particolare, l'aspetto di maggior rilievo riguarda il fatto che queste politiche hanno modificato progressivamente le caratteristiche degli interventi, passando da misure di carattere specifico per target, verso un approccio più trasversale, ovvero ad interventi basati sulla logica di mainstreaming.

Per contro, l'identificazione più puntuale del profilo dello svantaggio richiede ancora molto impegno poiché, salvo poche eccezioni, si ragiona ancora per categorie prestabilite.

2.3. LA PROSPETTIVA DELL'INCLUSIONE SOCIALE

Nel corso degli ultimi anni l'inclusione sociale è diventato un obiettivo di primo piano nella maggior parte dei Paesi europei. In particolare, gli orientamenti più recenti convergono sull'obiettivo generale di integrare le azioni di contrasto all'esclusione sociale nella politica sociale ed economica complessiva.

A livello europeo, in particolare in seguito alle decisioni assunte nell'ambito delle sessioni del Consiglio europeo di Lisbona (marzo 2000), di Nizza

(dicembre 2000) e di Stoccolma (giugno 2000), si è, infatti, puntato ad un'impostazione integrata delle politiche e dei modelli di intervento in cui l'inclusione sociale diventa una parte sostanziale di ogni decisione politica ed uno strumento attivo per favorire il benessere di ogni Stato membro. Il modello proposto punta a rinforzare l'integrazione sociale, attraverso il riconoscimento del ruolo fondamentale rivestito dalle politiche sociali, da quelle economiche e del lavoro, nel perseguire l'obiettivo di ridurre le diseguaglianze e promuovere la coesione sociale.

Concretamente, ogni Stato membro è stato chiamato ad elaborare un Piano d'Azione Nazionale relativo all'Inclusione, volto a rispondere agli obiettivi comuni di lotta contro la povertà e l'esclusione adottati dall'Unione Europea. La strategia perseguita è volta appunto a favorire un'interazione positiva e dinamica tra le politiche economiche e dell'impiego e le politiche sociali. In sostanza, si è voluto attribuire uno stretto legame tra politiche per l'inclusione e politiche per l'occupazione, sostanziato innanzitutto sulle strette correlazioni che dovrebbero sussistere tra i Piani d'azione nazionali per l'inclusione ed i Piani d'azione per l'occupazione.

Gli assunti per cui le politiche per l'occupazione e le politiche per l'inclusione diventano strettamente correlate fanno riferimento, da un lato, al fatto che tra i fattori di rischio alla base della povertà e dell'esclusione si può annoverare la disoccupazione, in particolare quella di lunga durata, dall'altro, al fatto che il raggiungimento di obiettivi di inclusione sociale assume un ruolo cruciale nell'ambito dei fenomeni di partecipazione al mercato del lavoro.

Ne deriva che a livello comunitario la definizione di svantaggio sociale viene ricondotta alla situazione di coloro che non possono prendere parte

pienamente alla vita economica, sociale e lavorativa e/o i cui livelli di reddito o il cui accesso ad altre tipologie di risorse (personali, familiari, culturali, ecc.) è talmente inadeguato da non permettere loro di beneficiare di una qualità e di un livello di vita accettabile nella società nella quale vivono.

In sintesi, secondo questa impostazione, la definizione di svantaggio è strettamente connessa alle caratteristiche socio-economiche delle diverse realtà territoriali.

Questo approccio integrato trova poi riscontro sia nelle strategie di programmazione e di intervento dei Fondi Strutturali, sia nell'ambito dei PIC, là dove tra gli obiettivi prioritari viene indicato il raggiungimento dell'equità sociale, considerando gli strumenti di inclusione come strumenti per favorire l'occupazione.

A seguito del Consiglio Europeo di Nizza, sono stati fissati quattro obiettivi prioritari sulla base dei quali sono stati strutturati i Piani d'azione nazionali per l'inclusione. Questi obiettivi sono:

- promozione della partecipazione all'occupazione e politiche trasversali di inclusione;
- promozione della partecipazione di tutti alle risorse, ai diritti, ai beni e ai servizi;
- interventi a favore delle persone più vulnerabili;
- mobilitazione dell'insieme degli attori.

D'altra canto, il Piano d'azione nazionale per l'occupazione, nell'ambito del pilastro occupabilità, prevede una specifica linea guida (linea 7 Discriminazioni e inclusione sociale) che riguarda il tema dell'inclusione

sociale e richiama l'esigenza di percorsi e misure per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro di gruppi o soggetti svantaggiati.

Gli obiettivi da perseguire fanno riferimento alla lotta contro ogni forma di discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro, all'istruzione ed alla formazione; all'elaborazione di percorsi costituiti da efficaci misure preventive e di politica attiva, intese a promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei gruppi e degli individui sfavoriti o a rischio, al fine di evitare l'emarginazione, la diffusione del fenomeno dei "lavoratori poveri" e l'esclusione; infine, l'attuazione di disposizioni adeguate per soddisfare le esigenze delle persone disabili, delle minoranze etniche e dei lavoratori migranti in relazione al loro inserimento nel mercato del lavoro.

Il tema dello svantaggio, come detto, è molto vasto e interessa i sistemi d'istruzione e di protezione sociale, il sistema sanitario, quello relativo al mercato del lavoro, ecc. Conseguentemente, il Piano di azione nazionale non è organizzato per target specificatamente declinati, ma proprio in ragione dell'approccio proposto, si propone di prevenire i rischi di povertà ed esclusione sociale ad ampio raggio.

In questo senso, questo documento presenta il vantaggio di proporre una prospettiva delle debolezze socio-economiche relativizzate rispetto ai diversi contesti. Fatta salva questa impostazione generale, il Piano indica alcuni dei gruppi che vengono ritenuti più vulnerabili. Questi segmenti della popolazione sono definiti in base all'attenzione che gli interventi nazionali e regionali vi hanno dedicato. Nello specifico, i gruppi richiamati sono:

- persone con disabilità
- minori, adolescenti

- giovani
- immigrati
- tossicodipendenti
- anziani e anziani non autosufficienti
- persone senza dimora
- detenuti e condannati a pene alternative, ex-detenuti.

2.4. IL CONCETTO DI OCCUPABILITÀ: UN'OPPORTUNITÀ PER DELINEARE IL PROFILO DELLE FASCE DEBOLI

2.4.1. Le origini del concetto

Il termine occupabilità è entrato prepotentemente nel linguaggio delle politiche del lavoro con la declinazione della Strategia europea per l'occupazione (da qui in avanti SEO). A partire dal Consiglio Europeo di Lussemburgo i vertici dell'Unione Europea hanno concordato di considerare la disoccupazione come un problema europeo comune e per combatterlo si sono impegnati ad attuare una strategia coordinata basata su di un metodo condiviso (il titolo Occupazione del trattato di Amsterdam), in un quadro di azione comune (gli orientamenti per l'occupazione).

In particolare, attraverso quello che viene comunemente definito il processo di Lussemburgo, viene stabilito che:

- il Consiglio Europeo concorda ogni anno gli orientamenti per l'occupazione da trasmettere agli Stati membri;
- ogni Stato membro elabora annualmente un piano di azione nazionale (PAN) che descrive come tali orientamenti vengono recepiti a livello nazionale.

Il Processo di Lussemburgo individua, inoltre, i quattro pilastri della strategia europea per l'occupazione: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità. La nostra attenzione in questa sede si limiterà al primo.

All'occupabilità vengono attribuite le finalità di garantire che i disoccupati abbiano le giuste competenze ed i giusti incentivi per inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro e di promuovere un mercato del lavoro aperto a tutti. Questo pilastro lancia due messaggi principali per l'intera strategia: l'approccio preventivo per combattere la disoccupazione cronica; l'attivazione, vale a dire l'introduzione, di politiche atte a sostenere una partecipazione attiva.

La revisione condotta sulla SEO ha portato nei successivi, e più recenti vertici europei, in particolare Lisbona e Stoccolma, a riorientare in parte la strategia. Ciò ha dato luogo alla definizione di obiettivi quantitativi puntuali circa il livello dell'occupazione[2] e ad estendere al maggior numero di persone l'opportunità di sfruttare le proprie competenze in modo produttivo a proprio beneficio e a vantaggio della comunità in senso ampio, anche in funzione dell'obiettivo di assicurare una maggiore coesione sociale, migliorando l'accesso al mercato del lavoro dei gruppi svantaggiati della comunità.

[2] Le politiche dovranno contribuire a raggiungere, per la media U.E., un tasso di occupazione complessivo del 67% nel 2005 e del 70% nel 2010, un tasso di occupazione per le donne del 57% nel 2005 e del 60% nel 2010, un tasso di occupazione per i lavoratori anziani tra i 55 ed i 64 anni del 50% nel 2010

Nei documenti comunitari l'*employability* si sostanzia, di fatto, in un richiamo a migliorare la capacità di inserimento professionale delle persone nel mercato del lavoro, da un lato, facendo riferimento a obiettivi quantitativi a cui tendere nel breve e medio periodo, dall'altro, impegnando gli Stati membri a garantire a tutti i disoccupati, prima dei sei mesi se giovani e prima dei dodici mesi se adulti, un'opportunità sotto forma di formazione, riqualificazione, esperienza professionale, impiego o di qualunque altra misura atta a favorire l'inserimento professionale, combinata, se del caso, con un'assistenza permanente alla ricerca di un posto di lavoro. D'altro canto, rimanda ai singoli Stati membri sia la declinazione operativa del concetto di occupabilità, sia l'individuazione delle strategie analitiche per raggiungere gli obiettivi prefissati.

2.4.2. Come misurare il concetto

Perché è utile fare riferimento al concetto di occupabilità per arrivare a definire chi sono le fasce deboli in uno specifico mercato del lavoro? Le possibili risposte a questa domanda sono l'oggetto di questo paragrafo. In sostanza, ciò che si vuole sostenere è che attraverso una corretta implementazione di questo concetto è possibile arrivare a definire target di popolazione relativamente più deboli rispetto ad altri.

Un primo aspetto da chiarire in proposito riguarda il fatto che nella nostra impostazione il concetto di occupabilità afferisce ad una variabile che deve essere relativizzata rispetto ai singoli contesti di riferimento. Le probabilità di inserimento professionale sono, infatti, principalmente condizionate dalle caratteristiche individuali e soggettive dei singoli lavoratori, ma allo stesso tempo sono influenzate e si modificano, sia rispetto ai singoli mercati locali

del lavoro, sia rispetto a contesti temporali diversi. In secondo luogo, ci preme sottolineare che il concetto di occupabilità si dovrebbe sviluppare rispetto ad un ideale continuum, i cui poli estremi sono costituiti da un lato dall'occupabile e dall'altro dall'inoccupabile. In sostanza non si tratta di una variabile tendenzialmente dicotomica (occupabile, non occupabile), ma fa piuttosto riferimento ad un principio di gradualità. In terzo luogo, da quanto appena affermato discende che il concetto di fasce deboli andrebbe relativizzato rispetto ai diversi contesti socio-economici.

Ciò premesso, la misurazione delle situazioni di svantaggio porterebbe a posizionare i diversi soggetti rispetto ad un'ipotetica scala, i cui poli estremi sarebbero rappresentati, come detto, da una situazione di debolezza massima e da una posizione di debolezza minima. A questo punto il problema che si pone è come definire lo stato di debolezza.

Il primo passo riguarda l'individuazione di aree analitiche significative per definire un quadro dello svantaggio. Il secondo concerne, invece, le fonti informative che possono permettere di mettere a disposizione le informazioni precedentemente definite.

Rispetto al primo punto, si può suggerire che le aree di informazione significative possono riguardare:

- i dati socio-anagrafici
- i percorsi scolastico-formativi
- i percorsi professionali
- la dimensione familiare

- il quadro delle competenze tecnico-professionali e motivazionali
- i fattori di bisogno
- il quadro motivazionale e delle aspettative.

In merito, invece, al come e dove reperire queste informazioni, in via di prima ipotesi si può affermare che gran parte di questi dati dovrebbero essere raccolti attraverso la rete dei Centri per l'impiego sulla base di appositi questionari.

2.5. IL PUNTO DI VISTA DEGLI ATTORI ISTITUZIONALI E DELLE PARTI SOCIALI: I RISULTATI DI UN FOCUS GROUP

2.5.1. Obiettivi del focus

Lo scopo del focus group era quello di far emergere le principali dimensioni del concetto di fascia debole nell'attuale contesto del mercato del lavoro regionale. In sostanza, l'obiettivo era quello di generare un momento di riflessione per capire che cosa si debba intendere oggi, in Umbria, quando si parla di "fasce deboli ". A far parte del gruppo sono state chiamate persone che per posizione professionale, ruolo, circostanze in cui si trovano ad agire, vantano una conoscenza diretta del tema oggetto di discussione. La scelta è stata effettuata anche in modo che esse costituissero un gruppo rappresentativo della composita realtà socio-economica regionale.

A tutti i partecipanti era stato distribuito un primo documento prodotto dal gruppo di ricerca le cui tesi e sollecitazioni potevano rappresentare, insieme

alle esperienze, percezioni, valutazioni ed opinioni dei partecipanti, un punto di partenza della riflessione.

Ad un livello di maggior analiticità, le domande alle quali l'incontro intendeva rispondere riguardavano i seguenti punti:

- Quali soggetti incontrano maggiori difficoltà d'inserimento nel mercato del lavoro umbro?
- Quali elementi e caratteristiche inducono a definirli deboli?
- Deboli si è o si diventa?
- Ci sono soggetti / aree problematiche poco visibili, oppure difficoltà latenti, che il tessuto sociale coglie con difficoltà?
- E' possibile individuare i fattori di rischio che possono dare luogo a situazioni di debolezza?
- Come si distribuiscono i soggetti deboli sul territorio?
- Quali sono le strategie che essi mettono in atto?
- In che misura gli attuali interventi affrontano le aree critiche?
- Vi sono delle aree critiche che non vengono prese in considerazione e che sarebbe invece importante considerare?

2.5.2. I principali risultati del focus

Come noto, la tecnica del focus group non presuppone che si arrivi ad opinioni condivise; al contrario essa viene utilizzata proprio per far emergere le principali dimensioni del tema in discussione e per raccogliere punti di vista diversi.

L'incontro è stato caratterizzato da un buon livello partecipativo ed ha prodotto un confronto ampio ed articolato, da cui è emerso un elevato grado di accordo rispetto a molti dei temi affrontati. Le principali conclusioni alle quali si è pervenuti possono essere così sintetizzate.

Una sostanziale condivisione dell'impostazione data al tema delle fasce deboli dal documento di ricerca. In particolare, i partecipanti al focus si sono trovati concordi nel ritenere che accettare la definizione di fasce deboli fornita dalla legislazione non consenta di cogliere le reali criticità del problema e non permetta di fornire delle indicazioni puntuali per la messa in campo di politiche del lavoro mirate ed efficaci.

Tuttavia, gli interventi hanno anche evidenziato le difficoltà che si incontrano volendo seguire una strada alternativa. Si sono, in particolare, sottolineati i problemi che sorgono quando si cerchi di definire quali siano le caratteristiche da utilizzare per definire un persona "debole". Ancora più complessa è parsa l'aspirazione di giungere ad una gerarchizzazione dei diversi livelli di debolezza. Infine, ulteriori difficoltà, sorgerebbero nel momento in cui si tentasse di quantificare i gruppi individuati e le risorse necessarie per finanziare adeguatamente le politiche a loro rivolte.

Pur con la consapevolezza generata da queste note critiche, gli intervenuti hanno avanzato interessanti suggerimenti ed hanno portato importanti spunti di riflessione. In primo luogo, è risultata ampiamente condivisa l'idea che per poter individuare quali siano i soggetti da classificare come fasce deboli sia necessario tenere conto delle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro umbro e delle difficoltà specifiche che esso genera. Questo punto di vista è stato sostenuto con numerosi esempi e partendo da diverse

prospettive. In secondo luogo, è stato ricordato come il mercato del lavoro umbro presenti delle tensioni sul lato dell'offerta di lavoro che si coniugano con un missmatch qualitativo tra domanda ed offerta di lavoro. Se da un lato, ciò si sostanzia in una carenza di offerta autoctona per quanto riguarda i profili operai e quelli a medio-bassa qualificazione, dall'altro alcune componenti dell'offerta di lavoro più scolarizzata sembrano incontrare difficoltà sopra la media a trovare lavoro. D'altra parte, la carenza di offerta relativa ai lavori che richiedono qualifiche medio basse é all'origine di rilevanti flussi migratori, e quindi dei problemi di inserimento socio-economico generato dalla presenza di un numero crescente di cittadini extra comunitari. Da più parti è stato poi sostenuto che il vero problema è la carenza di un'efficace attività di orientamento che porti ad una maggiore coerenza tra le scelte dei percorsi scolastico-formativi e le caratteristiche dell'offerta di lavoro. L'eccesso di offerta interesserebbe, in particolare, alcune fasce di laureati. Considerando però che l'Umbria presenta ancora tassi di scolarità di terzo livello piuttosto bassi, ciò porterebbe a concludere che il vero problema è una "produzione" in eccesso di laureati in indirizzi poco richiesti dal mercato del lavoro regionale. E' stato poi ricordato che, nell'ambito del contesto locale, sono certamente da considerare deboli gli adulti che perdono il posto di lavoro. Sono questi che presentano le maggiori difficoltà di reinserimento. Un ulteriore aspetto del mercato del lavoro umbro che sarebbe opportuno tenere presente per meglio inquadrare la problematica delle fasce deboli è costituito dal peso dell'economia sommersa e dal ruolo che essa svolge per una parte importante delle forze di lavoro della regione. Non vanno, infine, dimenticate le fasce di soggetti tradizionalmente incluse nelle fasce deboli a causa di specifiche problematiche individuali e sociali.

Sono stati poi proposti alcuni suggerimenti operativi per arrivare a declinare più efficacemente il concetto di fascia debole. E' stato, ad esempio, suggerito che tale definizione dovrebbe essere applicata a chi:

- abbia una lunga permanenza nella disoccupazione
- non trovi un'occupazione corrispondente alle proprie caratteristiche professionali o alle proprie attese
- non riesca ad ottenere un posto di lavoro di qualità, dove per qualità si intende principalmente la stabilità del rapporto di lavoro.

E' stato altresì suggerito che la definizione di fascia debole dovrebbe tenere conto anche dell'esistenza di eventuali forme d'incentivazione rivolte a target specifici, dato che ciò influenza il loro livello di occupabilità.

Alcuni interventi hanno poi rimarcato l'opportunità di fare riferimento anche alla dimensione sociale del problema, in questo senso condividendo quanto sostenuto nel documento di ricerca. In particolare, si è osservato che la debolezza sul mercato del lavoro è spesso un fenomeno multidimensionale, determinato non solo da specifiche caratteristiche del soggetto e dalla struttura della domanda, ma anche dal contesto sociale e familiare di provenienza. Per quanto riguarda la dimensione familiare, è stato anche richiamato il fatto che talvolta, e soprattutto nel caso dei disabili, la famiglia può divenire un ostacolo al perseguimento di percorsi di occupabilità, preferendo una posizione assistenziale ad una impostazione più attiva. Altri elementi di vulnerabilità derivano dalle più recenti trasformazioni del mercato. Se la flessibilizzazione sta provocando maggiori rischi di precarizzazione che riguardano soprattutto, ma non solo, i più giovani e le donne, il progresso tecnologico accelera i processi di obsolescenza delle

competenze professionali e determina una maggiore probabilità di emarginazione delle persone non più giovani con basse qualifiche professionali. Per quanto riguarda i lavoratori stranieri, è stato sottolineato che la loro condizione di debolezza è determinata soprattutto dall'eccessivo numero di procedure burocratiche che sono loro imposte dall'attuale legislazione e che si traducono anche in costi aggiuntivi per le imprese.

Ulteriori suggerimenti hanno poi riguardato il ruolo da assegnare alla gravità del problema della occupabilità, allo scopo di individuare una scala di priorità di bisogno di inserimento nel mercato del lavoro dei diversi soggetti. Ciò consentirebbe di stabilire delle priorità della presa in carico da parte dei servizi. In questo senso si potrebbero distinguere i soggetti che hanno un bisogno immediato di occupazione, perché non usufruiscono di alcuna forma di protezione sociale; i lavoratori che usufruiscono di ammortizzatori sociali, e quindi di qualche forma di copertura economica o di assistenza; le persone che sono nella condizione di poter scegliere e programmare i propri percorsi. Alternativamente si potrebbe tentare di incrociare le diverse caratteristiche che determinano la condizione di debolezza ed ottenere dei profili, possibilmente graduati, di occupabilità. Anche tali profili potrebbero generare delle priorità e consentire di definire dei "patti di servizio" personalizzati, sullo stile di quanto viene già fatto in altri Paesi europei.

3. LA RICERCA SUL CAMPO

3.1 OBIETTIVI DELLA RICERCA, ASPETTI METODOLOGICI E PROFILO GENERALE DELLE IMPRESE

3.1.1 Obiettivi e struttura della ricerca

L'indagine empirica si proponeva di identificare, sulla base di un insieme articolato di indicatori, i soggetti ritenuti più deboli sul mercato del lavoro. La rilevazione è stata effettuata presso un campione di imprese sufficientemente rappresentativo del territorio umbro.

Più precisamente, lo studio si è posto il problema di dedurre un profilo della debolezza relativa sul mercato del lavoro, evitando di prendere aprioristicamente a riferimento target definiti, per tentare piuttosto di delineare profili di occupabilità diversi. Per meglio dire, l'indagine non ha tralasciato di prendere in esame categorie di lavoratori ritenuti da documenti ufficiali, letteratura, ecc., più difficilmente occupabili, ma a partire da questi profili ha sottoposto a verifica empirica la tenuta di queste valutazioni. Per questo motivo ha innanzitutto analizzato la loro consistenza tra gli occupati e ne ha misurato i movimenti (ingressi ed uscite dall'occupazione), oltre che tentare di relativizzarne le posizioni.

A questo scopo la ricerca ha rilevato i dati relativi sia allo stock degli occupati, sia ai flussi in entrata ed uscita. Per rispondere a questo proposito è stato utilizzato, peraltro in una versione parziale, un modello la cui principale applicazione riguarda tuttavia l'analisi dei fabbisogni

professionali[3]. In ogni caso, sia per le caratteristiche di cui si dirà più avanti, sia perché come detto era di interesse della ricerca raccogliere anche dati circa la domanda di professionalità delle imprese, lo strumento è sembrato adeguato allo scopo.

L'indagine si è pertanto sviluppata prendendo in esame il problema della valutazione del fabbisogno occupazionale attraverso la misurazione del suo correlato empirico, vale a dire la domanda di flusso relativa alle diverse componenti l'occupazione (cioè gli ingressi occupazionali nei singoli componenti l'occupazione) in un determinato intervallo temporale.

Questa prospettiva non era, tuttavia, sufficiente per rispondere pienamente alle finalità dello studio. Abbiamo, pertanto, ritenuto utile sia ricostruire alcune specifiche politiche aziendali, quali quelle relative al reclutamento del personale dipendente, sia delineare percezioni ed attese degli imprenditori rispetto ad alcune specifiche fasce di lavoratori a più bassa occupabilità.

3.1.2 Il questionario

Le prime due sezioni del questionario contengono una batteria di domande volte a raccogliere informazioni sulle aziende intervistate, in particolare il settore merceologico d'appartenenza, la tipologia dei prodotti, l'azionista di riferimento, la sede legale, il numero delle unità locali, la fascia di fatturato e l'incidenza delle esportazioni.

[3] Cfr. quanto riportato in M. Bruni, «Il fabbisogno formativo: analisi tipologica e metodologie di rilevazione», Economia e lavoro, n° 4, 1999 e in M. Bruni, D. Ceccarelli, Domanda di lavoro e fabbisogni formativi nel settore del turismo: un'indagine sulle aziende del centro-nord, in S. Poeta (a cura di), L'analisi dei fabbisogni formativi e professionali del settore turismo, Angeli, Milano, 2000.

Con la terza sezione si entra nella parte centrale del questionario, quella volta a rilevare i livelli e, soprattutto, i flussi d'entrata e d'uscita relativi all'occupazione totale ed alle singole componenti in cui essa è stata articolata. Per garantire l'affidabilità delle risposte è stato richiesto all'azienda d'indicare i propri livelli occupazionali in tre istanti di tempo, vale a dire il 31 dicembre del 2001, del 2002 e del 2003. Si è poi chiesto di indicare per ognuno dei due intervalli (31-12-2001 / 31-12-2002 e 31/12/2002 / 31-12-2003) il numero dei lavoratori entrati (assunti) ed usciti (licenziati, dimessi, altre tipologie di uscita). Strutturando la rilevazione in questo modo è possibile effettuare un controllo delle risposte relative agli stock ed ai flussi, dato che dovrà essere vero che:

$$Occ._{t} = Occ._{(t-1)} + (Entrati - Usciti)_{(t-(t-1))}$$

Si ottengono così due informazioni sui flussi annuali che, se insufficienti per formulare previsioni, possono però fornire un'idea abbastanza precisa degli ordini di grandezza dei flussi, della loro struttura per tipologia di occupato e dei tassi di turnover.

I dati di stock e di flusso indicati in precedenza non includono i lavoratori stagionali presenti in azienda nell'arco degli ultimi dodici mesi e/o i lavoratori con contratti a termine di durata inferiore ai 10 mesi. Per quanto riguarda questi ultimi, il questionario rileva però il numero di mesi uomo prestati su base annuale, per il totale e per i gruppi indicati in precedenza.

Questa sezione del questionario si completa con la richiesta di alcune informazioni relative al ricorso al lavoro interinale, ai lavoratori assunti a seguito di una work experience e all'utilizzo da parte dell'impresa di lavoratori indipendenti.

La quarta sezione del questionario riguarda le politiche di reclutamento dell'azienda. Più in particolare, essa cerca di individuare quali canali vengano utilizzati per reclutare il personale dipendente, quali siano i bacini di impiego di riferimento, le difficoltà incontrate nel reperire specifiche professionalità e le relative motivazioni. Va altresì segnalato che una parte importante di questa sezione è dedicata a rilevare le valutazioni e le percezioni degli intervistati rispetto a specifiche tipologie di lavoratori. I segmenti dell'offerta di lavoro considerati in questa parte dell'intervista sono stati:

- i disabili con difficoltà fisiche o sensoriali;
- i disabili con difficoltà psichiche o mentali;
- le persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza (alcool, droga);
- le persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva;
- i disoccupati di lunga durata (>12 mesi);
- i lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione;
- i lavoratori immigrati non comunitari;
- i soggetti socialmente emarginati[4];
- i soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali.

[4] Si tratta di una categoria molto ampia che racchiude al suo interno varie tipologie di debolezza, accomunate da un livello di reddito al di sotto della soglia di sussistenza. In questa categoria abbiamo incluso, ad esempio, soggetti senza dimora, soggetti appartenenti a famiglie monoparentali o con un genitore recluso, o affetto al momento o nel passato da una dipendenza, ecc.

Nello specifico, agli intervistati è stato chiesto di esprimere un giudizio sia sulla difficoltà di inserimento dei soggetti più deboli, ivi inclusi quelli in possesso di titoli di studio superiori, ma ritenuti poco spendibili nel sistema locale, la loro disponibilità ad assumere questi segmenti dell'offerta di lavoro e gli eventuali ambiti di inserimento lavorativo. Inoltre, non sono stati tralasciati gli aspetti relativi alle esperienze già maturate in passato. A questo scopo, è stato chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio sugli inserimenti di forze di lavoro marginali realizzati nell'ultimo anno, nonché i motivi di soddisfazione e/o insoddisfazione che ne sono seguiti.

La parte successiva dell'intervista è rivolta a mettere a fuoco, per le diverse tipologie di lavoratori svantaggiati, quali siano i maggiori ostacoli ad un loro inserimento in azienda, e quali fattori potrebbero agevolare la loro assunzione. Infine, l'ultima parte del questionario approfondisce la conoscenza e l'interesse per la legge 68/99.

3.1.3. Il campione

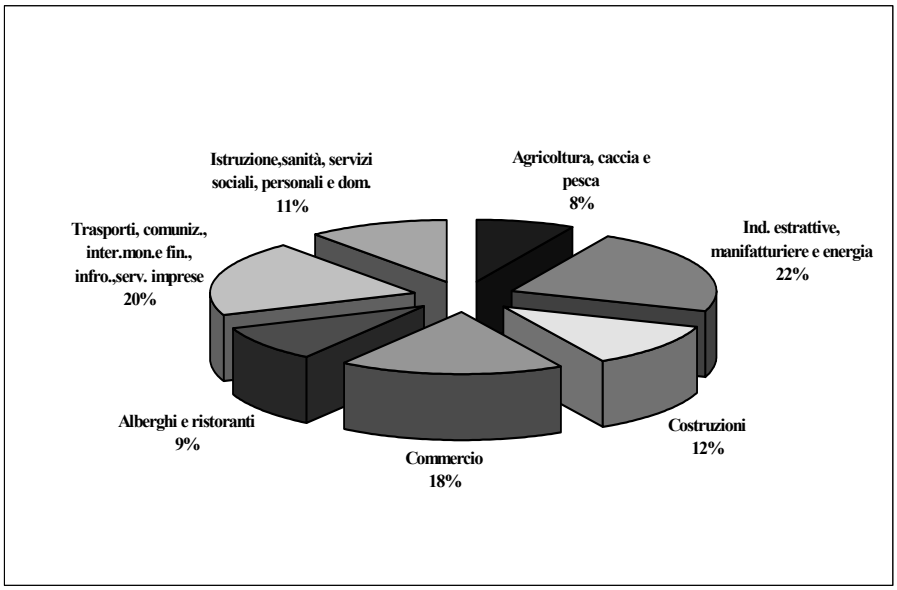
La ricerca è stata condotta attraverso la somministrazione diretta di un questionario a titolari, amministratori e dirigenti d'impresa.

Le imprese intervistate ammontano complessivamente a 181, contro le circa 200 preventivate[5]. Il campione include imprese con almeno 2 dipendenti e copre i diversi comparti dell'economia. Pur trattandosi di un campione non rappresentativo, il tasso di copertura in termini di numerosità delle aziende e

[5] La differenza è dovuta all'elevato numero di rifiuti ad accettare l'intervista e che ha distorto in parte il campione e non ha permesso di completare il numero di interviste inizialmente previsto entro i tempi della ricerca.

di occupati[6] può essere ritenuto soddisfacente e consente di riferire all'universo nessi, relazioni e configurazioni qualitative.

Graf. 3.1 – Distribuzione delle imprese campionate per settore economico; valori percentuali



La distribuzione settoriale del campione rispecchia sostanzialmente l'universo di riferimento. Ne consegue che i tre gruppi di imprese più numerosi sono quelli del Commercio (17,7%), delle Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca (12,2%) e delle Costruzioni (11,6%). Per facilitare la lettura dei dati si è ritenuto opportuno operare alcuni accorpamenti.

[6] Gli occupati delle imprese intervistate rappresentano il 5% dell'occupazione dipendente regionale

Più precisamente, si sono aggregati i diversi comparti dell'industria manifatturiera ed alcune delle attività terziarie. La struttura settoriale del campione che ne risulta (graf. 3.1) è la seguente:

- Agricoltura, caccia e pesca, 8%;
- Industria estrattiva, manifatturiera ed energia, 22%;
- Costruzioni, 12%;
- Commercio, 18% ;
- Alberghi e ristoranti, 9%;
- Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, informatica, servizi alle imprese, 20% ;
- Istruzione, sanità servizi sociali, personali e domestici, 11%.

3.1.4. Le caratteristiche delle imprese

La quasi totalità delle imprese ha sede legale in Umbria e, in circa l'80% dei casi, l'azionista di riferimento è regionale. Le imprese multinazionali sono il 4% (tav. 3.1).

Le imprese maggiormente radicate sul territorio regionale, ovvero quelle con azionista di riferimento locale, operano principalmente nel settore primario, in quello ricettivo e della ristorazione, e nell'Istruzione, sanità, servizi sociali, domestici e personali. Per contro le imprese eterodirette agiscono soprattutto nei settori industriali (Industrie estrattive, manifatturiere, energia e costruzioni), del Commercio e dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese (tav. 3.1).

Tav. 3.1 – Imprese intervistate per azionista di riferimento e per settore economico; valori percentuali

	Regionale	Nazionale	Internazionale	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	100	-	-	100
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	76,3	21,1	2,6	100
Costruzioni	76,2	23,8	-	100
Commercio	71,4	14,3	14,3	100
Alberghi e ristoranti	83,3	8,3	8,3	100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	75,8	21,2	3	100
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	89,5	10,5	-	100
Totale generale	**79,4**	**16,4**	**4,2**	**100**

Circa due terzi delle aziende dispone di più unità operative (65,7%). Il fenomeno è particolarmente pronunciato nel settore degli Alberghi e ristoranti, le cui imprese hanno due o più unità produttive nel 94% dei casi, in quello delle Costruzioni (81%), nell'Industria e nel settore primario.

Tav. 3.2 – Livello del fatturato per settore economico; valori percentuali

	< 5 milioni	Tra 5 e 10 milioni	Tra 10 e 15 milioni	Tra 15 e 30 milioni	> 30 milioni	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	50	25		8,3	16,7	100
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	51,4	8,1	8,1	10,8	21,6	100
Costruzioni	70	10	5	10	5	100
Commercio	42,3	7,7	15,4	26,9	7,7	100
Alberghi e ristoranti	100					100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	67,7	12,9	9,7	3,2	6,5	100
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	68,4	5,3	10,5	5,3	10,5	100
Totale generale	**62,1**	**9,3**	**8,1**	**9,9**	**10,6**	**100**

Nel 2003, quasi due terzi delle imprese intervistate ha avuto un fatturato medio inferiore ai 5 milioni di Euro, mentre quelle con un volume d'affari superiore a 25 milioni di Euro sono il 10,6% (tav. 3.2).

Le aziende con il volume di affari più rilevante sono quelle commerciali: oltre un terzo di esse ha, infatti, dichiarato un fatturato superiore ai 15 milioni di Euro. Seguono le aziende dell'Industria in senso stretto, che nel 32,4% dei casi superano la soglia dei 15 milioni di Euro, mentre per le

imprese di Costruzioni tale soglia è superata solo nel 15% dei casi. Infine, circa un quarto delle aziende agricole afferma di aver avuto un volume d'attività superiore ai 15 milioni di Euro. Il dato del settore Alberghi e ristoranti, le cui imprese hanno tutte denunziato un fatturato inferiore a 5 milioni di Euro (tav. 3.2), è difficile da valutare.

Poco meno del 30% delle imprese eroga servizi. Il 27,8% produce prodotti finali, mentre il 14,2% fornisce assistenza e servizi tecnici. Nell'11,6% dei casi si tratta di aziende che effettuano lavorazioni conto terzi e circa il 10% realizza parti e/o componenti di prodotti.

Un'ulteriore caratteristica delle imprese prese in esame riguarda la dimensione internazionale, vale a dire il livello di apertura sui mercati esteri. In particolare, agli intervistati è stato chiesto di indicare quale fosse stata nel 2003 l'incidenza percentuale dei prodotti esportati sul totale del volume d'affari realizzato. Nella maggior parte dei casi il mercato estero non è il riferimento principale degli intervistati: infatti, le esportazioni hanno un peso uguale o inferiore al 20% del fatturato per oltre il 90% delle aziende, mentre le imprese chiaramente orientate all'esportazione, vale a dire quelle che collocano oltre il 60% della propria produzione all'estero, sono solo il 2%. D'altro canto, il valore medio delle esportazioni è di poco superiore al 4%.

La situazione risulta molto diversa da settore a settore: è del tutto evidente, ad esempio, che non si può parlare di esportazioni nel caso del settore Alberghi e ristoranti. Ci limitiamo a segnalare che i comparti che mostrano una più forte vocazione internazionale sono l'Industria in senso stretto, dove mediamente le esportazioni pesano per il 13,5%, e l'Agricoltura che vende all'estero circa il 3,5% del proprio fatturato.

Si deve poi osservare che l'orientamento verso i mercati esteri è correlato sia con la tipologia della proprietà aziendale, sia con la dimensione dell'azienda. Una maggiore vocazione all'export caratterizza, infatti, le imprese con azionista nazionale e quelle con livelli di fatturato più elevati.

L'occupazione media delle imprese intervistate è risultata di 57 addetti. Il valore centrale risulta però poco significativo poiché la distribuzione appare fortemente sbilanciata verso il basso. Il 43% delle imprese intervistate ha, infatti, meno di 9 dipendenti, mentre soltanto il 18% ha un'occupazione superiore alle 50 unità (tav. 3.3). Si deve, tuttavia, sottolineare che ben il 71% degli occupati si concentra in aziende con organici superiori alle 80 unità.

Tav. 3.3 – Imprese intervistate per classe di occupazione e per settore economico; valori percentuali

	< 5	tra 5 e 9	tra 10 e 14	tra 15 e 49	50 ed oltre	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	28,6	35,7	21,4	14,3	-	100
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	12,2	14,6	17,1	24,4	31,7	100
Costruzioni	19	28,6	19	23,8	9,5	100
Commercio	9,4	12,5	15,6	37,5	25	100
Alberghi e ristoranti	17,6	17,6	35,3	29,4	-	100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	30,6	36,1	13,9	5,6	13,9	100
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	35	15	10	10	30	100
Totale generale	**20,4**	**22,1**	**17,7**	**21**	**18,8**	**100**

Le imprese con gli organici più ampi operano nei settori dell'Industria e dell'Istruzione e dei servizi alla persona. Tuttavia, mentre nelle imprese industriali oltre la metà delle imprese ha più di 15 dipendenti, nel caso delle imprese di servizi alle persone la situazione è fortemente polarizzata: circa il 35% delle imprese ha meno di 5 dipendenti ed il 30% ne ha più di 50. Il settore Agricolo registra la dimensione occupazionale più bassa, 9 dipendenti; inoltre, circa due terzi delle aziende ha un numero di dipendenti inferiore alle 10 unità. Infine, l'occupazione media del settore Commerciale

è superiore alla media, ma anche in questo caso gli scostamenti dal valore medio sono piuttosto elevati (tav. 3.3).

Mettendo in relazione le classi di fatturato con gli organici aziendali, emerge che le imprese di piccole dimensioni rappresentano il 38,5% del campione, quelle medio-piccole il 21,1%, quelle medie il 24,2%, quelle grandi il 16,1% (tav. 3.4).

I settori che evidenziano una più elevata incidenza d'imprese medie e grandi sono l'Industria in senso stretto ed il Commercio. Di contro, i comparti dove prevalgono le imprese di piccole dimensioni sono l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese, l'Agricoltura e le Costruzioni (tav. 3.4).

Tav. 3.4 – Imprese per dimensioni e per settore economico; valori percentuali

	Piccole	Medio-piccole	Medie	Grandi	Totale
Agricoltura, caccia e pesca	50	33,3	16,7	-	100
Industrie estrattive, manifatturiere e energia	21,6	18,9	32,4	27	100
Costruzioni	40	25	25	10	100
Commercio	19,2	19,2	26,9	34,6	100
Alberghi e ristoranti	37,5	31,3	31,3	-	100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv.	61,3	19,4	12,9	6,5	100
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	52,6	10,5	21,1	15,8	100
Totale generale	**38,5**	**21,1**	**24,2**	**16,1**	**100**

Le grandi imprese concentrano circa il 70% dell'occupazione del campione. Inoltre, se circa l'86% delle piccole imprese è controllato da un gruppo di azionisti regionali, il 41% delle imprese di grandi dimensioni ha come azionista di riferimento un gruppo nazionale o internazionale.

3.2. I TREND OCCUPAZIONALI E LA PRESENZA NELL'OCCUPAZIONE DEI SOGGETTI DEBOLI

3. 2.1. I livelli occupazionali

3.2.1.1. Un quadro generale dell'occupazione

Il questionario ha rilevato il numero:

- degli occupati delle imprese intervistate, articolato per sesso,
- dei lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99,
- degli altri lavoratori disabili che non rientrano nella legge 68/99,
- dei lavoratori affetti in passato da una dipendenza,
- dei lavoratori che sono stati sottoposti ad una pena detentiva,
- dei lavoratori non comunitari
- degli apprendisti, visti come proxy di "giovani"

al 31 dicembre del 2001, del 2002 e del 2003, al netto dei rapporti di lavoro inferiori ai 10 mesi.

Per valutare l'occupazione complessiva relativa a ciascun anno, si è proceduto nel modo seguente: l'occupazione stagionale, originariamente misurata in mesi uomo, è stata trasformata in uomini anno ed il valore così ottenuto è stato sommato al dato relativo ai lavoratori dipendenti stabili.

L'occupazione complessiva del campione d'imprese intervistate è così risultato pari a circa 10.400 unità a dicembre 2003, a circa 10.300 a dicembre 2002, e a 10.400 a dicembre 2001 (tav. 3.5).

Nell'intervallo considerato, in linea con quanto emerge dall'Indagine ISTAT sulle Forze di lavoro (AUL 2004), l'occupazione appare quindi sostanzialmente stabile, come conseguenza di una contrazione del 1,1% tra il 2001 ed il 2002 e di un'analoga espansione nell'anno successivo.

Tav. 3.5 – Occupati totali per settore economico e anno (compresi lavoratori equivalenti); valori assoluti e percentuali

	2001	**2002**	**2003**	**media**
Valori assoluti				
Agricoltura, caccia e pesca	195	196	183	191
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	5251	4907	4880	5013
Costruzioni	372	397	421	397
Commercio	938	964	991	964
Alberghi e ristoranti	219	272	251	247
Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanz., informatica, servizi imprese	1230	1253	1269	1251
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	2239	2338	2434	2337
Totale generale	**10442**	**10326**	**10430**	**10400**
		2001-2002	**2002-2003**	**2001-2003**
Variazioni percentuali				
Agricoltura, caccia e pesca		0,9	-6,9	-6,1
Ind. estrattive, manifatturiere e energia		-6,5	-0,5	-7,1
Costruzioni		6,7	6,2	13,3
Commercio		2,8	2,9	5,7
Alberghi e ristoranti		24,5	-7,6	15,1
Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanz., informatica, servizi imprese		1,8	1,3	3,1
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.		4,4	4,1	8,7
Totale generale		**-1,1**	**1,0**	**-0,1**

Due settori (Agricoltura ed Industria in senso stretto) hanno visto diminuire il proprio livello occupazionale. In particolare, l'Industria in senso stretto ha registrato saldi negativi in entrambi i periodi (-6,5% e –0,5%) e la

contrazione più forte in valore assoluto (circa 370 posti). Notiamo anche che il settore ricettivo - ristorativo segna un saldo occupazionale negativo tra il 2002 ed il 2003.

Per contro, i settori che tra il 2001 ed il 2003 hanno creato il maggior numero di posti di lavoro aggiuntivi sono stati l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, il Commercio e le Costruzioni (nel complesso circa 300) (tav. 3.5). Questi andamenti hanno prodotto modifiche nella struttura settoriale dell'occupazione. Infatti, tra il 2001 ed il 2003, la quota d'occupazione spiegata dall'Industria in senso stretto si è ridotta di circa 4 punti percentuali, quelle del Commercio e delle Costruzioni sono cresciute di mezzo punto e quella dell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali di quasi 2 punti.

3.2.1.2 Una lettura di genere dell'occupazione

La contrazione dell'occupazione è spiegata completamente dalla componente maschile che ha perso circa 260 posti di lavoro (–3,1%), mentre il segmento femminile ne ha guadagnati circa 250 (+13%) (tav. 3.6).

L'occupazione femminile è diminuita soltanto in agricoltura, ed in particolare nel periodo 2001-2002. Essa registra un saldo negativo anche nel settore Alberghi e ristoranti, limitatamente al periodo 2002-2003, non sufficiente tuttavia ad eliminare il saldo positivo dell'anno precedente. Il settore dell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali è quello che registra la crescita più pronunciata della componente femminile e spiega da solo circa il 62% della domanda aggiuntiva totale (tav. 3.6).

Tav. 3.6 – Occupati per settore e genere (compresi lavoratori equivalenti); valori assoluti, variazioni assolute e variazioni percentuali; 2001-2003 e media del periodo

	VALORI ASSOLUTI				VARIAZIONI ASSOLUTE			VARIAZIONI PERCENTUALI		
Totale generale	**2001**	**2002**	**2003**	**media**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**
Agricoltura, caccia e pesca	195	196	183	191	2	-14	-12	0,9	-6,9	-6,1
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	5251	4907	4880	5013	-344	-27	-371	-6,5	-0,5	-7,1
Costruzioni	372	397	421	397	25	25	49	6,7	6,2	13,3
Commercio	938	964	991	964	26	28	54	2,8	2,9	5,7
Alberghi e ristoranti	219	272	251	247	54	-21	33	24,5	-7,6	15,1
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	1230	1253	1269	1251	23	16	39	1,8	1,3	3,1
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	2239	2338	2434	2337	99	96	196	4,4	4,1	8,7
Totale	10442	10326	10430	10400	-116	104	-12	-1,1	1,0	-0,1
Maschi	**2001**	**2002**	**2003**	**media**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**
Agricoltura, caccia e pesca	140	150	135	141	10	-15	-5	7,2	-10,0	-3,5
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	4880	4525	4472	4626	-355	-53	-408	-7,3	-1,2	-8,4
Costruzioni	339	359	383	360	20	25	44	5,8	6,9	13,1
Commercio	702	727	743	724	25	16	41	3,5	2,2	5,8
Alberghi e ristoranti	117	142	129	129	24	-12	12	20,7	-8,7	10,2
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	1031	1037	1045	1038	6	8	14	0,6	0,7	1,3
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	1341	1355	1382	1359	13	27	41	1,0	2,0	3,0
Totale	8550	8293	8289	8377	-257	-5	-261	-3,0	-0,1	-3,1
Femmine	**2001**	**2002**	**2003**	**media**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**	**2001-2002**	**2002-2003**	**2001-2003**
Agricoltura, caccia e pesca	55	47	48	50	-8	1	-7	-15,2	2,9	-12,7
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	371	382	408	387	11	26	37	2,9	6,9	10,0
Costruzioni	33	38	38	36	5	0	5	15,2	0,0	15,2
Commercio	236	237	248	240	1	12	13	0,6	4,9	5,4
Alberghi e ristoranti	101	131	122	118	29	-8	21	28,9	-6,3	20,7
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	199	216	224	213	16	8	25	8,2	3,8	12,4
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	897	983	1052	978	86	69	155	9,6	7,0	17,3
Totale	1892	2033	2141	2022	141	108	249	7,4	5,3	13,1

La presenza femminile tra gli occupati del campione è risultata molto contenuta, a causa della presenza di alcune grandi imprese del settore industriale e di una del settore dei servizi ad occupazione prevalentemente maschile e soprattutto a causa dell'elevato numero di rifiuti all'intervista da parte di imprese di alcuni comparti a prevalente occupazione femminile. Il tasso di femminilizzazione complessivo è così risultato pari al 19,4%, meno della metà rispetto a quello stimato dall'ISTAT (AUL 2004).

I settori maggiormente femminilizzati, come era facilmente prevedibile, sono il terziario, in particolare gli Alberghi e ristoranti, dove quasi un occupato ogni due è donna, l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali (41,8%) ed il Commercio (24,9%) (tav. 3.7).

Tav. 3.7 – Tassi di femminilizzazione dell'occupazione dipendente (compresi occupati equivalenti) per anno e profilo professionale; 2001-2003 e media del periodo; valori percentuali

	2001	2002	2003	media
Agricoltura, caccia e pesca	28,3	23,8	26,3	26,1
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	7,1	7,8	8,4	7,7
Costruzioni	8,9	9,6	9	9,2
Commercio	25,1	24,6	25,1	24,9
Alberghi e ristoranti	46,3	48	48,6	47,6
Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanz., informatica, servizi imprese	16,2	17,2	17,6	17
Istruzione, sanità, servizi sociali, personali e dom.	40,1	42,1	43,2	41,8
Totale generale	**18,1**	**19,7**	**20,5**	**19,4**

In conseguenza dei trend descritti in precedenza, la presenza femminile è aumentata, nel periodo esaminato, di oltre due punti percentuali, passando dal 18,1% al 20,5%. Settorialmente, i tassi di femminilizzazione si sono ridotti soltanto nel settore primario e risultano stazionari nel settore Commercio. In tutti gli altri comparti l'incidenza dell'occupazione femminile è aumentata (tav. 3.7).

3.2.1.3 L'occupazione dei soggetti deboli

I lavoratori appartenenti alle fasce deboli qui considerate costituiscono una parte molto limitata dell'occupazione totale, circa il 6%. Inoltre, la metà è costituita da lavoratori non comunitari, la cui incidenza sul totale degli occupati è del 3%; seguono i disabili inseriti ai sensi della legge 68/99 (1,5%) e gli apprendisti (1,4%). Le restanti fasce deboli presentano valori ed incidenze estremamente modesti (tav. 3.8).

Le attività che concentrano la quota più importante di questi gruppi di lavoratori sono l'Industria in senso stretto (39,5%), i Servizi personali (22,5%) e le Costruzioni (15,5%).

Disaggregando per settore e tipologia di lavoratori emergono, tuttavia, situazioni piuttosto disomogenee.

La presenza massima di lavoratori non comunitari si registra nei settori dell'Agricoltura, (13,8%) e delle Costruzioni (16,2%); i valori minimi nell'Industria in senso stretto (1,1%) e nel settore Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese (0,3%). Si deve però osservare che circa il 40% dei lavoratori non comunitari opera nell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, il 20,8% nelle Costruzioni ed il 18,3% nell'Industria in senso stretto.

La maggiore concentrazione di apprendisti si ha nell'Industria in senso stretto (34,7%), nelle Costruzioni (21%) e negli Alberghi e ristoranti (8,6%); tuttavia l'incidenza di questi lavoratori è del 1% nell'Industria, del 5,1% negli Alberghi e del 7,5% nelle Costruzioni;

Tav. 3.8 – Occupati per tipologia e settore economico; valori assoluti ed incidenza percentuale su totale occupazione; media del periodo 2001-2003; valori assoluti e percentuali

	Occupati ai sensi della 68/99	Altri disabili	Lavoratori affetti in passato da dipendenza	Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	Lavoratori non comunitari	Apprendisti	Totale
	Valori assoluti						
Agricoltura, caccia e pesca	0	0	0	1	26	0	27
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	127	14	2	1	57	49	250
Costruzioni	1	1	0	1	65	30	98
Commercio	17	1	0	0	12	36	66
Alberghi e ristoranti	1	0	0	0	14	12	27
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	5	1	0	0	4	12	22
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	2	3	3	0	132	3	143
Totale	153	21	5	3	309	142	633
	Incidenza percentuale su totale occupati						
Agricoltura, caccia e pesca	0,0	0,0	0,04	0,17	13,8	0,0	14,0
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,5	0,3	0,04	0,03	1,1	1,0	5,0
Costruzioni	0,3	0,3	0,00	0,25	16,2	7,5	24,6
Commercio	1,8	0,1	0,00	0,00	1,2	3,7	6,9
Alberghi e ristoranti	0,3	0,0	0,00	0,00	5,6	5,1	11,0
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	0,4	0,1	0,00	0,00	0,3	0,9	1,8
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	0,1	0,1	0,11	0,00	5,6	0,1	6,1
Totale	1,5	0,2	0,05	0,03	3,0	1,4	6,1

I disabili[7], presi nel complesso presentano incidenze massime nel settore dell'Industria in senso stretto e del Commercio; tuttavia, tre quarti dei disabili si concentra nelle Attività manifatturiere, mentre il commercio ne spiega circa il 9%.

Infine, la presenza di lavoratori affetti in passato da una dipendenza e di lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva, risulta talmente esigua che le differenze settoriali non sono significative [8] (tav. 3.8).

Nel biennio esaminato, l'unico gruppo a registrare una netta crescita è quello dei lavoratori non comunitari: tra il 2001 ed il 2003 la loro presenza è aumentata del 42,2% e la loro incidenza sull'occupazione totale è passata dal 2,5% al 3,5%. Le crescite più rilevanti riguardano il Commercio e gli Alberghi e ristoranti (tav.3.9).

L'incremento dei lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva è rilevante, ma come abbiamo visto in precedenza riguarda numeri assoluti molti piccoli. Si evidenzia poi un effetto di sostituzione tra disabili inseriti ai sensi della legge 68/99, che crescono del 15,6%, e altri disabili che invece diminuiscono del 20,8% (tav. 3.9).

[7] In considerazione dei numeri esigui si è scelto di aggregare i lavoratori occupati assunti ai sensi della legge 68/99 con gli altri occupati disabili.

[8] A questo proposito è opportuno sottolineare come questi dati possano essere facilmente sottostimati, sia perché i lavoratori possono non avere dichiarato all'impresa di avere avuto nel passato pene detentive o problemi legati alla dipendenza, sia perché le stesse aziende intervistate possono non averlo detto al fine di salvaguardare la privacy dei propri dipendenti oppure perché non hanno ritenuto opportuno rendere noto questo tipo di informazioni. In buona sostanza, riteniamo di poter dire che l'esiguità dei dati rilevati dall'indagine empirica non sia dovuta soltanto ad una presenza marginale di questi lavoratori, ma che ciò attenga anche ad una mancata rilevazione della loro effettiva diffusione tra gli occupati.

Tav. 3.9 – Variazioni percentuali degli occupati per tipologia e settore economico; 2001-2003; valori percentuali

	Occupati ai sensi della 68/99	Altri disabili	Lavoratori affetti in passato da dipendenza	Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	Lavoratori non comunitari	Apprendisti
Agricoltura, caccia e pesca	0,0	0,0	0,0	0,0	37,5	0,0
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	19,5	-42,1	0,0	200,0	24,0	-10,7
Costruzioni	7,7	100,0	0,0	0,0	18,1	115,0
Commercio	-5,9	0,0	0,0	0,0	142,9	-13,5
Alberghi e ristoranti	100,0	0,0	0,0	0,0	93,1	-44,9
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	-9,0	100,0	0,0	0,0	66,7	43,6
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	0,0	33,3	50,0	0,0	52,9	-48,0
Totale	**15,6**	**-20,8**	**24,5**	**200,0**	**42,2**	**5,6**

3.2.2. I flussi occupazionali

3.2.2.1. Ingressi ed uscite dall'occupazione

Come abbiamo già ricordato, il questionario ha tentato di rilevare, oltre alla consistenza degli occupati, anche il livello e la struttura dei flussi d'entrata e d'uscita relativi all'occupazione dipendente.

Nel biennio considerato le assunzioni dichiarate dalle aziende sono state oltre 3.000 (1.828 nel primo anno e 1.247 nel secondo)[9]. Il sensibile calo degli ingressi nel corso del secondo periodo (-31,8%), è probabilmente da imputare al rallentamento della dinamica occupazionale complessiva. Considerando il periodo nel suo complesso osserviamo che:

[9] I passaggi interni aziendali, tra un'unità operativa in Umbria e unità operative collocate al di fuori del territorio regionale, sono stati computati tra i flussi, sia nel caso delle assunzioni, sia nel caso delle uscite.

- il 23,2% delle assunzioni ha interessato la componente femminile;
- il 5,2% l'insieme delle persone disabili, ovvero i lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99 e gli altri disabili;
- meno dello 0,5% i lavoratori affetti in passato da una dipendenza e quelli sottoposti in passato ad una pena detentiva;
- l'8,7% lavoratori non comunitari;
- il 4,7% gli apprendisti (tav. 3.10).

Tav. 3.10 – Assunzioni nel periodo 2001-2003 per tipologia e per settore economico; valori assoluti e percentuali

	Donne	Occupati ai sensi della 68/99	Altri disabili	Lavoratori affetti in passato da dipendenza	Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	Lavoratori non comunitari	Apprendisti	Totale assunzioni
	Valori assoluti							
Agricoltura, caccia e pesca	6	0	0	0	1	10	0	23
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	130	127	2	0	2	40	29	1.170
Costruzioni	16	1	2	0	0	76	46	314
Commercio	106	17	1	0	0	17	45	276
Alberghi e ristoranti	74	1	0	0	0	22	9	182
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	58	5	1	0	0	2	15	201
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	323	2	1	1	0	99	1	909
Totale	713	153	7	1	3	266	145	3.075
	Valori percentuali							
Agricoltura, caccia e pesca	26,1	0,0	0,0	0,0	4,3	43,5	0,0	100
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	11,1	10,8	0,2	0,0	0,2	3,4	2,5	100
Costruzioni	5,1	0,4	0,6	0,0	0,0	24,2	14,6	100
Commercio	38,4	6,2	0,4	0,0	0,0	6,2	16,3	100
Alberghi e ristoranti	40,7	0,4	0,0	0,0	0,0	12,1	4,9	100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	28,9	2,7	0,5	0,0	0,0	1,0	7,5	100
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	35,5	0,2	0,1	0,1	0,0	10,9	0,1	100
Totale	23,2	5,0	0,2	0,0	0,1	8,7	4,7	100
	Valori percentuali							
Agricoltura, caccia e pesca	0,8	0,0	0,0	0,0	33,3	3,8	0,0	0,7
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	18,2	82,8	28,6	0,0	66,7	15,0	20,0	38,0
Costruzioni	2,2	0,8	28,6	0,0	0,0	28,6	31,7	10,2
Commercio	14,9	11,1	14,3	0,0	0,0	6,4	31,0	9,0
Alberghi e ristoranti	10,4	0,4	0,0	0,0	0,0	8,3	6,2	5,9
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	8,1	3,5	14,3	0,0	0,0	0,8	10,3	6,5
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	45,3	1,3	14,3	100,0	0,0	37,2	0,7	29,6
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Venendo alla distribuzione delle assunzioni per tipologia di lavoratore e settore economico si nota che:

- quasi la metà delle assunzioni di donne è spiegata dal settore dell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, circa il 18% dall'Industria in senso stretto, il 15% dal Commercio ed il 10% dagli Alberghi e ristoranti;
- le assunzioni di disabili, di cui alla legge 68/99, sono quasi tutte concentrate nell'Industria in senso stretto;
- oltre la metà degli ingressi degli altri disabili è spiegata, in misura analoga, dal settore delle Costruzioni (28,6%) e dall'Industria in senso stretto (28,6%);
- le assunzioni di persone affette in passato da una dipendenza sono concentrate nel settore dell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, mentre quelle riguardanti ex-detenuti sono spiegate per due terzi dall'Industria in senso stretto e per un terzo dal settore Agricolo;
- gli ingressi di lavoratori non comunitari sono maggiormente distribuiti, anche se due settori (Costruzioni 28,6%, e Istruzione, sanità, servizi sociali e personali 37,2%) ne spiegano circa due terzi;
- infine, le assunzioni di apprendisti sono concentrate nelle Costruzioni (31,7%), nel Commercio (31%) e nell'Industria in senso stretto (20%) (tav. 3.10).

Nello stesso periodo, si sono registrate oltre 3.100 uscite, 1.961 nel 2002 e 1.156 nel 2003. Anche la riduzione delle uscite tra il 2002 ed il 2003 (-41%) è probabilmente dovuta al rallentamento della dinamica occupazionale.

Tav. 3.11 – Uscite nel periodo 2001-2003 per tipologia e per settore economico; valori assoluti e percentuali

	Donne	Occupati ai sensi della 68/99	Altri disabili	Lavoratori affetti in passato da dipendenza	Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	Lavoratori non comunitari	Apprendisti	Totale uscite
	Valori assoluti							
Agricoltura, caccia e pesca	4	0	0	0	1	5	0	37
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	91	12	10	0	0	28	34	1.540
Costruzioni	11	1	1	0	0	66	23	267
Commercio	97	5	1	0	0	7	50	225
Alberghi e ristoranti	58	0	0	0	0	15	16	154
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	36	2	0	0	0	0	11	180
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	169	0	0	0	0	41	3	714
Totale	466	20	12	0	1	162	137	3.117
	Valori percentuali							
Agricoltura, caccia e pesca	10,8	0,0	0,0	0,0	2,7	13,5	0,0	100
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	5,9	0,8	0,6	0,0	0,0	1,8	2,2	100
Costruzioni	4,1	0,4	0,4	0,0	0,0	24,7	8,6	100
Commercio	43,1	2,2	0,4	0,0	0,0	3,1	22,2	100
Alberghi e ristoranti	37,7	0,0	0,0	0,0	0,0	9,7	10,4	100
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	20,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	100
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	23,7	0,0	0,0	0,0	0,0	5,7	0,4	100
Totale	15,0	0,6	0,4	0,0	0,0	5,2	4,4	100
	Valori percentuali							
Agricoltura, caccia e pesca	0,9	0,0	0,0	0,0	100,0	3,1	0,0	1,2
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	19,5	60,0	83,3	0,0	0,0	17,3	24,8	49,4
Costruzioni	2,4	5,0	8,3	0,0	0,0	40,7	16,8	8,6
Commercio	20,8	25,0	8,3	0,0	0,0	4,3	36,5	7,2
Alberghi e ristoranti	12,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3	11,7	4,9
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	7,7	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	5,8
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	36,3	0,0	0,0	0,0	0,0	25,3	2,2	22,9
Totale	100	100	100	0	100	100	100	100

La struttura delle uscite risulta analoga a quella delle assunzioni. Le differenze principali riguardano la componente femminile, la cui incidenza risulta inferiore (15%) a quella degli ingressi (23%). Situazione analoga si riscontra per i lavoratori non comunitari (5,2% delle uscite contro l'8,7% degli ingressi) e, in maniera più evidente, per i disabili ai sensi della legge 68/99 (0,6% delle uscite contro il 5% degli ingressi) (tav. 3.11).

3.2.2.2. La mobilità del lavoro

Per avere una visione più precisa dell'andamento del turnover sono stati calcolati il tasso di entrata (dato dal rapporto tra assunti ed occupati), il tasso di uscita (usciti/occupati) ed il tasso di turnover totale, che è dato dalla loro somma.

Tav. 3.12 – Tassi di turnover per tipologia di lavoratore e per settore economico; media del periodo 2001-2003; valori percentuali

	Donne	Occupati ai sensi della 68/99	Altri disabili	Lavoratori affetti in passato da dipendenza	Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	Lavoratori non comunitari	Apprendisti	Totale lavoratori
	Tassi di entrata							
Agricoltura, caccia e pesca	18,4	0,0	0,0	0,0	50,0	62,5	0,0	8,3
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	17,5	14,5	7,7	0,0	100,0	38,1	28,7	11,4
Costruzioni	22,6	0,0	100,0	0,0	0,0	60,9	96,9	41,0
Commercio	23,1	11,6	50,0	0,0	0,0	97,6	59,1	14,7
Alberghi e ristoranti	35,7	0,0	0,0	0,0	0,0	112,5	32,5	43,4
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	14,2	20,0	0,0	0,0	0,0	33,3	76,4	8,2
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	17,3	0,0	16,7	25,0	0,0	43,7	12,5	20,0
Totale	18,8	14,4	16,3	12,5	150,0	51,0	51,9	15,0
	Tassi di uscita							
Agricoltura, caccia e pesca	11,5	0,0	0,0	0,0	50,0	31,3	0,0	13,3
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	12,3	5,0	31,2	0,0	0,0	26,4	33,4	15,0
Costruzioni	15,1	50,0	50,0	0,0	0,0	51,8	49,7	34,8
Commercio	21,2	14,2	25,0	0,0	0,0	41,1	65,3	12,0
Alberghi e ristoranti	26,6	0,0	0,0	0,0	0,0	65,6	59,2	35,0
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	8,7	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	55,6	7,3
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,8	41,7	15,7
Totale	12,3	6,8	27,1	0,0	12,5	31,4	48,9	15,2
	Tassi di turnover totale							
Agricoltura, caccia e pesca	29,9	0,0	0,0	0,0	100,0	93,8	0,0	21,6
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	29,7	19,5	38,9	0,0	100,0	64,5	62,0	26,4
Costruzioni	37,7	50,0	150,0	0,0	0,0	112,7	146,6	75,8
Commercio	44,3	25,8	75,0	0,0	0,0	138,7	124,4	26,7
Alberghi e ristoranti	62,3	0,0	0,0	0,0	0,0	178,1	91,7	78,4
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	22,9	40,0	0,0	0,0	0,0	33,3	131,9	15,5
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	26,4	0,0	16,7	25,0	0,0	62,4	54,2	35,7
Totale	31,1	21,1	43,3	12,5	162,5	82,4	100,8	30,1

La mobilità totale del nostro campione (30,1%, tav. 3.12) è risultata più contenuta di quella stimata in un recente studio sul mercato del lavoro umbro

(73%) (M. Bruni, P. Sereni, 2004). Le ragioni di queste differenze vanno ricercate:

- nel fatto che i due valori non sono del tutto confrontabili, in quanto gli indicatori stimati dall'indagine sul campo sono al netto delle persone con contratto di lavoro di durata inferiore ai 10 mesi che rappresentano, invece, una parte preponderante degli avviamenti;
- in una sottovalutazione da parte degli intervistati dei flussi in entrata ed in uscita;
- infine, non si possono escludere eventuali distorsioni dovute al campione.

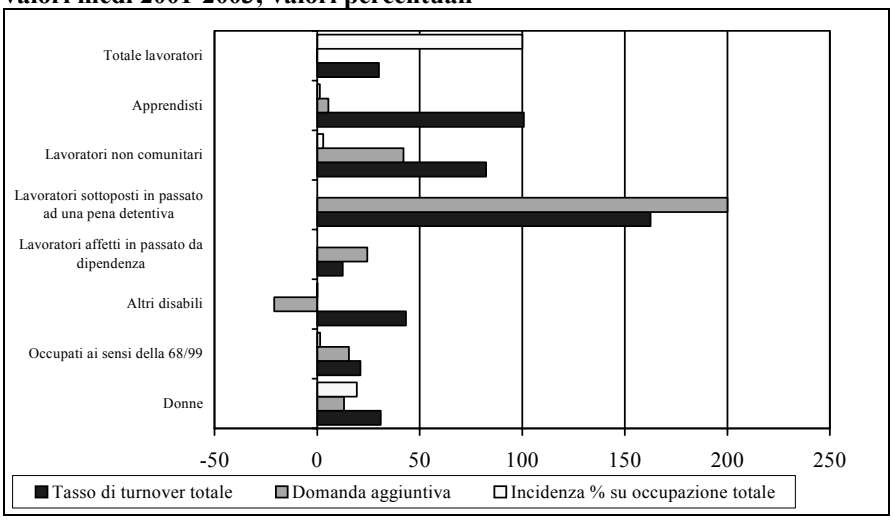
In ogni caso, osserviamo che i settori presi in esame possono essere divisi in due gruppi:

- Il primo, a mobilità elevata, include gli Alberghi e ristoranti, le Costruzioni e l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali che presentano i seguenti valori medi per il biennio: 78,4%, 75,8% e 35,7%.
- Il secondo, con valori inferiori alla media, include i restanti settori i cui valori medi sono del 26,7% per il Commercio, del 26,4% per l'Industria in senso stretto, del 21,6% per l'Agricoltura e del 15,5% per i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese (tav. 3.12).

Anche i tassi di turnover delle diverse tipologie di lavoratori presentano valori abbastanza diversi. I valori massimi caratterizzano i lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva, i lavoratori non comunitari, gli

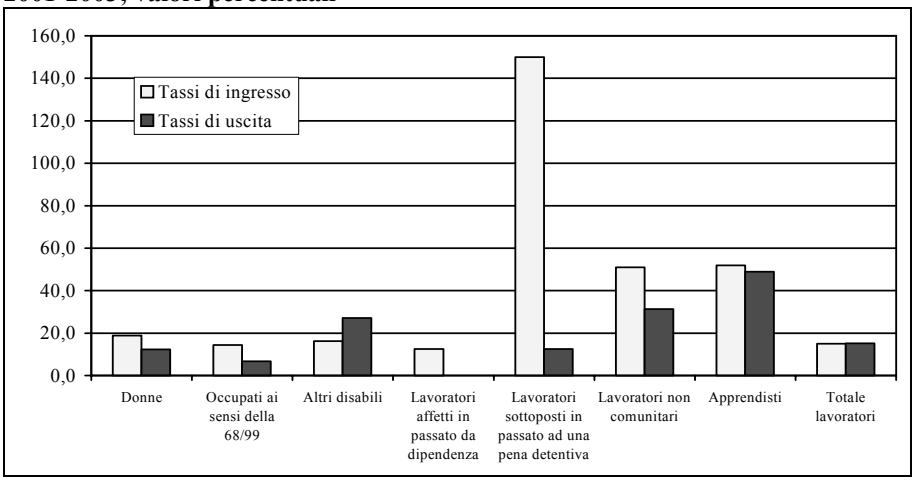
apprendisti ed i disabili non ricadenti nella legge 68/99 (tav. 3.12). Tuttavia, mentre l'elevata mobilità d'apprendisti e di lavoratori non comunitari corrisponde ad una dinamica positiva dei posti di lavoro e ad una discreta incidenza sull'occupazione totale, per le altre due tipologie all'elevata mobilità fa riscontro un'incidenza del tutto marginale tra gli occupati (graf. 3.2), il che rende il dato di difficile interpretazione.

Graf. 3.2 – Tassi di turnover totale, variazione percentuale della domanda di lavoro aggiuntiva e incidenza su occupazione totale per tipologia di lavoratore; valori medi 2001-2003; valori percentuali



I tassi d'ingresso più elevati riguardano i lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva, i lavoratori non comunitari e gli apprendisti. Le prime due tipologie di lavoratori sono anche quelle che presentano i divari più importanti tra tassi d'ingresso e tassi d'uscita. Notiamo anche che saldi positivi, sebbene più contenuti, tra i due indicatori di turnover si riscontrano per le donne, i disabili di cui alla legge 68/99, i lavoratori affetti in passato da una dipendenza e gli apprendisti. Infine, va sottolineato che i tassi d'uscita maggiori si osservano per gli apprendisti, i lavoratori non comunitari e per gli altri disabili (tav. 3.12 e graf. 3.3).

Graf. 3.3 – Tassi di ingresso e di uscita per tipologia di lavoratore; valori medi 2001-2003; valori percentuali

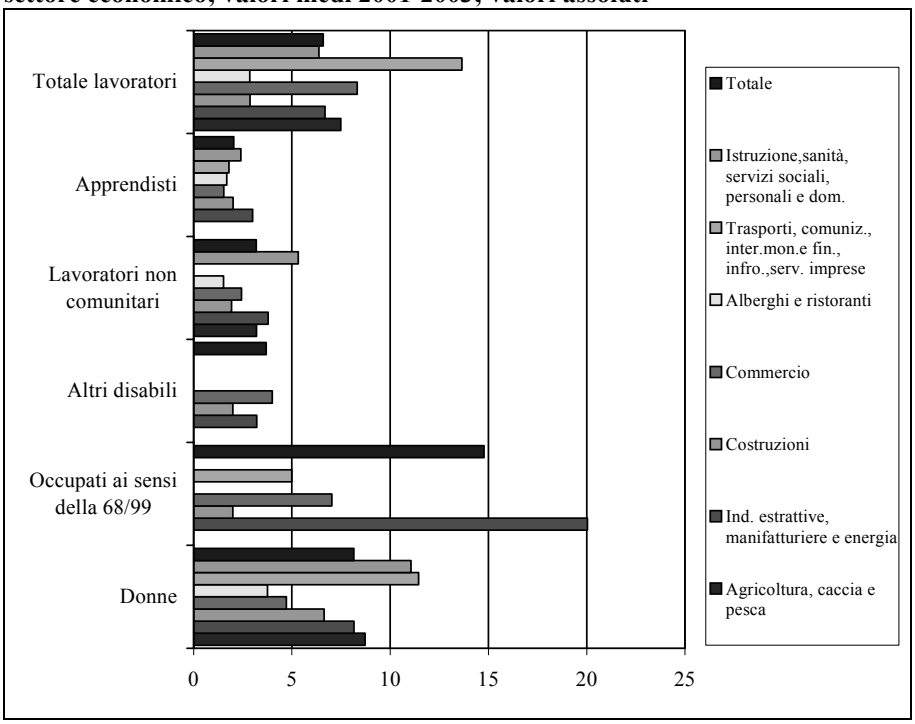


Dalla combinazione tra settori e tipologie di lavoratori emerge che nel caso dell'occupazione femminile i livelli di turnover massimi riguardano gli Alberghi e ristoranti ed il Commercio. I disabili inseriti ai sensi della legge 68/99 sono toccati maggiormente dalla mobilità nei settori delle Costruzioni e dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese. Una situazione abbastanza simile riguarda anche gli altri disabili, con la differenza che il secondo settore è il commercio. La situazione degli ex-detenuti e degli ex-dipendenti non è valutabile, mentre per i non comunitari i ricambi più elevati avvengono nei settori delle Costruzioni, del Commercio e degli Alberghi e ristoranti. Infine, la situazione degli apprendisti appare analoga alla precedente, con la sola differenze che il settore Trasporti sostituisce quello degli Alberghi e ristoranti (tav. 3.12).

E' forse utile spendere qualche parola sia sui tassi di uscita, sia sui tassi di ingresso, sia sulle loro implicazioni per quanto riguarda la durata media dei

rapporti di lavoro. I primi rappresentano le tendenze di ricambio occupazionale che possiamo definire "fisiologiche"; i secondi risentono anche dell'andamento della domanda aggiuntiva di lavoro, vale a dire della creazione netta di posti di lavoro.

Graf. 3.4 – Durata media del posto di lavoro per tipologia di lavoratore e per settore economico; valori medi 2001-2003; valori assoluti



I tassi medi di uscita relativi al biennio, sia pure con i limiti interpretativi dovuti alla rappresentatività del campione, suggeriscono che la durata media di un posto di lavoro "permanente", in presenza di un livello occupazionale costante, è di circa 7 anni. Questo valore varia notevolmente da settore a settore. Si va, infatti, dai circa 14 anni del settore Trasporti, comunicazioni,

intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese, agli 8 anni del Commercio, ai 7 dell'Industria in senso stretto e del settore primario, ai 6 del settore dei servizi alle persone.

Per quanto riguarda le tipologie di lavoratori, osserviamo che la maggiore durata attesa dei rapporti di lavoro riguarda i disabili inseriti ai sensi della 68/99 (circa 15 anni), seguiti dalle donne (8 anni). Al polo opposto troviamo gli apprendisti (durata media 2 anni), i lavoratori non comunitari (durata media 3 anni) e gli altri disabili (durata media 4 anni). Anche questo indicatore non risulta sufficientemente affidabile nel caso delle restanti tipologie (graf. 3.4).

La combinazione tra settore economico e tipologia di lavoratore consente di far emergere delle specifiche tipologie di rapporto di lavoro. Per le donne, la maggiore stabilità occupazionale è garantita dai settori dei Trasporti e dell'Istruzione; per i disabili assunti ai sensi della 68/99, dall'Industria in senso stretto. Per i restanti gruppi le differenze sono piuttosto contenute, anche se dobbiamo rilevare che il settore dell'Industria in senso stretto sembrerebbe fornire una maggiore continuità lavorativa ad apprendisti e non comunitari ed il Commercio agli altri disabili (graf. 3.4).

3.2.3. Fabbisogni occupazionali e professionali

I dati precedenti consentono di evidenziare la dinamica che ha generato la lieve contrazione dei posti di lavoro: a fronte di circa 1.530 ingressi medi annui si sono, infatti, avute circa 1.560 uscite (licenziamenti, dimissioni, altre cause).

La perdita netta di posti di lavoro ha interessato esclusivamente la componente maschile e, a livello settoriale, è spiegata dall'Industria in senso stretto e dall'Agricoltura. Infine, rispetto alle fasce deboli da noi considerate, la contrazione dei posti di lavoro ha riguardato solo i disabili non rientranti nella legge 68/99.

Abbiamo visto che nel periodo considerato il tasso d'ingresso per il complesso degli occupati è stato mediamente del 15%. Ciò significa che se stimiamo l'occupazione dipendente regionale in circa 235.000 unità, l'assorbimento annuo sarebbe di circa 35.000 lavoratori. Rispetto alle diverse tipologie da noi considerate, gli ingressi stimati consisterebbero in circa: 1.750 disabili riconosciuti ai sensi della legge 68/99, 80 altri disabili, 11 lavoratori affetti in passato da una dipendenza, 34 lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva, 3.043 non comunitari e 1.659 apprendisti. Ricordiamo ancora una volta che questo dato è al netto dei movimenti stagionali e contiene solo una piccola parte dei contratti temporanei e che probabilmente è una sottostima del dato reale in quanto l'indagine è realizzata su un campione che non include la Pubblica Amministrazione, settore che notoriamente offre le maggiori possibilità occupazionali per le fasce deboli.

I precedenti dati ci forniscono una stima di massima del turnover occupazionale "stabile" dell'economia umbra. Per quanto riguarda il fabbisogno formativo esterno, la mancanza di dati sull'eventuale gap tra le esigenze conoscitive richieste dalle aziende e quelle disponibili sul mercato non rende possibile una valutazione di questo aspetto. Una parte del questionario ha, tuttavia, cercato di verificare questo punto chiedendo direttamente alle imprese un giudizio circa le difficoltà che incontrano a reperire personale qualificato e per quali profili il fenomeno sia

particolarmente rilevante. D'altro canto, è evidente che in una situazione in cui l'offerta risulta quantitativamente sempre meno adeguata a far fronte alla domanda, il problema di reperire la tipologia di manodopera desiderata possa diventare sempre più complesso.

Poco meno dei due terzi degli intervistati ha affermato di incontrare difficoltà nel reclutamento della manodopera.

I principali motivi che sono stati indicati riguardano la scarsa presenza sul mercato del lavoro locale delle figure professionali richieste (36% delle risposte), l'inadeguatezza delle competenze professionali offerte dai lavoratori rispetto ai fabbisogni espressi dall'impresa (29% delle risposte), le aspettative eccessive dei lavoratori in termini di salario, tutela, ecc. e/o la loro debole adattabilità (flessibilità 17%), lo scarso interesse dei lavoratori per il lavoro proposto (16% delle risposte).

Le carenze quantitative sono state rimarcate soprattutto dal settore dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese e dal settore primario. Le difficoltà legate alle competenze dei lavoratori sono state invece indicate soprattutto dal settore Alberghi e ristoranti e, nuovamente, dai Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese. Il settore industriale nel suo complesso e gli Alberghi e ristoranti hanno citato, in misura maggiore rispetto agli altri, lo scarso interesse per il lavoro proposto, mentre i settori del Commercio e dell'Agricoltura affermano di incontrare difficoltà in ragione della scarsa adattabilità e delle elevate aspettative della forza lavoro.

Rispetto alle professionalità carenti, gli imprenditori fanno riferimento, con una certa frequenza, più che a precisi profili professionali a delle aree di

competenza di cui ritengono il mercato del lavoro locale sia carente. Vengono, ad esempio, evidenziate criticità per quanto riguarda le conoscenze linguistiche, in particolare della lingua inglese, e le competenze gestionali (management), ma vengono anche richiamate più specifiche expertises di settore e viene lamentata l'assenza di precedenti esperienze lavorative.

Per quanto riguarda, invece, i profili di più difficile reperimento, quelli per i quali il problema sembra essere particolarmente acuto sono i tecnici di produzione, in possesso di diploma o laurea. Si tratta, in sostanza, d'ingegneri e periti meccanici ed elettronici, di tecnici manutentori, in particolare di macchine a controllo numerico computerizzato, di progettisti, di disegnatori tecnici, di responsabili di prodotto, di tecnici informatici, ecc. A livello impiegatizio poi, tolte le figure più propriamente tecniche appena richiamate, viene rimarcata la carenza di figure specialistiche quali gli assistenti all'export, gli addetti al controllo qualità, gli addetti alla logistica, i contabili e rendicontatori, gli addetti commerciali.

A livello settoriale viene poi segnalata la carenza di figure qualificate come:

- gli operai nel settore dell'agricoltura;
- i meccanici qualificati, i manutentori, i metallurgisti, i saldatori, i tornitori, gli elettricisti, gli autisti e conducenti di mezzi meccanici, gli operatori di macchine a controllo numerico, gli addetti alla finitura per quanto riguarda l'industria in senso stretto;
- i muratori, carpentieri e operai edili generici per il settore delle costruzioni;

- gli addetti alla reception, i camerieri, il personale di cucina per gli alberghi e ristoranti;
- i venditori, gli agenti di commercio e gli addetti commerciali per il settore del commercio.

3.2.4. *Outsourcing* e lavoro flessibile

Per ottenere un quadro più completo del panorama occupazionale, lo studio ha cercato di indagare anche l'utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro flessibili. In particolare, sono stati rilevati i lavoratori con contratto a termine di durata uguale o inferiore a 10 mesi, di cui in parte si è già detto; inoltre è stato chiesto agli intervistati di indicare il grado di ricorso ai contratti di lavoro interinale e si è rilevata la diffusione di forme di lavoro indipendente o para-subordinato (collaborazioni coordinate e continuative, collaborazioni occasionali, consulenti e liberi professionisti, piccole ditte esterne).

E' necessario precisare che il lavoro a termine è stato rilevato in forma generica, non distinguendo quindi rispetto alla tipologia dei rapporti di lavoro stipulati dalle aziende intervistate. Tuttavia, è possibile articolare i dati in base alle diverse tipologie di lavoratori.

Ricordiamo che l'occupazione con contratto di lavoro a termine è stata originariamente misurata in mesi uomo e successivamente trasformata in uomini anno. Su queste basi, gli occupati equivalenti risultano pari a 117 nel 2001, a 134 nel 2002 e a 147 nel 2003. In buona sostanza, nel triennio considerato le imprese intervistate, attraverso il ricorso al tempo determinato, avrebbero utilizzato in media l'equivalente di circa 133 lavoratori anno a tempo pieno (tav. 3.13). L'incidenza media del lavoro a

termine risulterebbe, pertanto, inferiore al 2% [10]. Non va, d'altra parte, escluso che questi valori scontino il fatto che alcuni contratti abbiano avuto una durata superiore ai 10 mesi indicati dal questionario e che quindi possano essere stati contabilizzati tra gli occupati stabili. D'altra parte è chiaro che dietro a questi numeri si cela un numero molto più alto di uomini. Se ad esempio, come risulta da precedenti indagini, la durata media del lavoro temporaneo è di circa quattro mesi gli occupati temporanei sarebbero stati oltre 600.

Tav. 3.13 – Lavoratori con contratto di lavoro inferiore o uguale a 10 mesi per tipologia di lavoratore e per anno; valori assoluti; 2001-2003 e media del periodo

	Valori assoluti			
	2001	**2002**	**2003**	**media**
Totale occupati	**117**	**134**	**147**	**133**
Donne	54	58	56	56
Occupati ai sensi della 68/99	1	1	1	1
Altri disabili	0	0	0	0
Lavoratori affetti in passato da una dipendenza	0	0	0	0
Lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva	0	0	0	0
Lavoratori non comunitari	17	19	21	19
Apprendisti	2	1	1	1

Rispetto alle diverse tipologie di lavoratori prese in esame dall'indagine, i segmenti maggiormente interessati dal lavoro a termine sono le donne ed i lavoratori non comunitari, mentre tutti gli altri gruppi non ne sono praticamente toccati (tav. 3.13).

Circa il 60% della forza lavoro flessibile è occupata in due settori: l'Agricoltura (42,5%) e gli Alberghi e ristoranti (18,8%). Seguono i

[10] Si pensi soltanto al fatto che nel 2003 circa il 74% del complesso delle assunzioni registrate in Umbria si riferiva a contratti di lavoro a tempo determinato e che l'incidenza del lavoro a termine sul totale degli occupati era nel 2003 mediamente del 10,4%.

Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese (12,5%) ed il Commercio (11%).

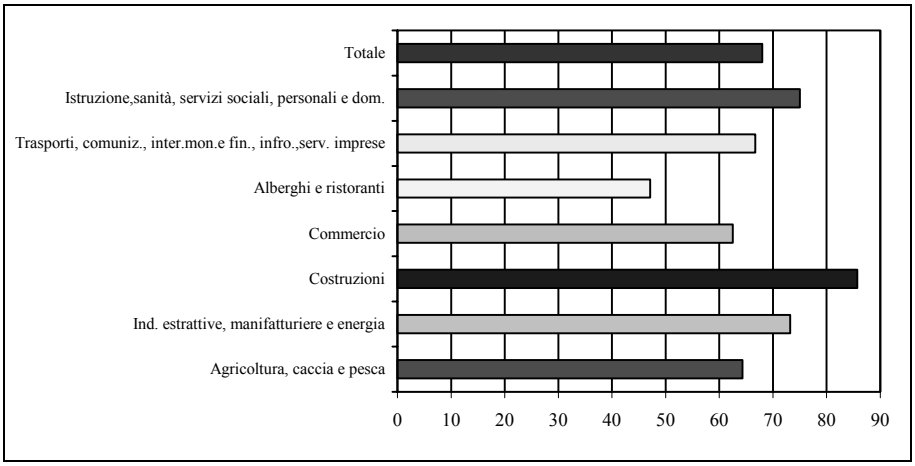
Vediamo ora nel dettaglio quali sono le forme di contratto più diffuse.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro interinale, soltanto il 26% delle imprese afferma di essere ricorsa a questa forma contrattuale. In particolare, delle aziende che hanno utilizzato il rapporto di lavoro interinale, solo il 17% ha dichiarato di farne un uso frequente, il 17% occasionale e circa due terzi sporadico (65,9%). Il lavoro interinale trova una diffusione più ampia tra le imprese industriali e commerciali, mentre l'agricoltura ne fa un uso praticamente nullo. Anche questa indagine conferma, dunque, che il ricorso al lavoro interinale rimane per il momento marginale.

Anche le *work experiences* (tirocinio, borse lavoro, ecc.) sembrerebbero essere una pratica poco utilizzata dalle imprese intervistate. Infatti, circa il 62% del campione non avrebbe utilizzato questa opportunità ed in ogni caso, nella stragrande maggioranza dei casi le work experiences non hanno dato luogo ad assunzioni.

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro indipendente nelle sue diverse forme, quasi il 70% delle aziende intervistate afferma di utilizzare, con una certa continuità, dei lavoratori indipendenti. I settori che sembrerebbero fare maggiore ricorso a queste forme di occupazione sono le Costruzioni, l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali e l'Industria in senso stretto, mentre al polo opposto troviamo gli Alberghi e ristoranti ed il Commercio (graf. 3.5).

Graf. 3.5 – Incidenza della flessibilità per settore economico (escluso interinale); valori percentuali



Tra le diverse modalità di *outsourcing*, quelle più praticate dalle imprese sono il ricorso a consulenti e liberi professionisti (79,5%) e a piccole ditte esterne (57,7%) (tav. 3.14). La motivazione principale di questa prassi può essere ricercata nel fatto che le aziende intervistate sono prevalentemente di piccole dimensioni, quindi realtà produttive dove l'*outsourcing* risulta spesso una necessità.

Significativo appare poi, seppure su livelli nettamente inferiori ai precedenti, il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative e/o lavoro a progetto: infatti, circa il 43% degli intervistati afferma di utilizzare questa modalità contrattuale. Di contro, risulta marginale il ricorso a collaborazioni occasionali: questa forma di impiego è stata impiegata soltanto da poco più di un terzo delle imprese intervistate (tav. 3.14).

Tav. 3.14 – Utilizzo di alcune forme di lavoro flessibile; valori percentuali rispetto ai casi (erano possibili più risposte)

Consulenti e liberi professionisti	79,5
Piccole ditte esterne	57,7
Collaborazioni coordinate e continuative e/o lavoro a progetto	43,1
Collaborazioni occasionali	33,9
Contratto di lavoro interinale	26

Un utilizzo sopra la media delle collaborazioni coordinate e continuative viene fatto dai Trasporti e dall'Istruzione, mentre il ricorso alla collaborazione occasionale è più frequente nel settore delle Costruzioni e, ancora una volta, in quello dei Trasporti e dell'Istruzione. I consulenti e liberi professionisti sono, invece, utilizzati soprattutto dalle aziende dell'Industria in senso stretto, del Commercio e degli Alberghi e ristoranti. Infine, alle piccole ditte esterne ricorrono principalmente le Costruzioni, l'Industria in senso stretto ed il Commercio.

E' poi interessante notare che nella maggior parte dei casi (71,8%) i lavoratori indipendenti svolgono la propria attività in azienda. Fanno eccezione a questa prassi l'Agricoltura ed il comparto delle Costruzioni.

3.3. LE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI A BASSA OCCUPABILITÀ

3.3.1. Premessa

Una parte significativa del questionario è stata dedicata alle politiche di reclutamento del personale adottate dalle imprese, politiche che potrebbero avere, soprattutto in un'economia ad alta mobilità come quella umbra, un

ruolo fondamentale rispetto al problema dell'inserimento professionale dei soggetti considerati a più bassa occupabilità.

Questo argomento è stato analizzato prendendo in considerazione sia i canali utilizzati per il reperimento del personale dipendente, sia i bacini d'impiego di riferimento. Sono state anche affrontate le questioni relative alla difficoltà d'inserimento delle fasce deboli, così come percepite dagli intervistati, la valutazione dei casi di inserimento, i motivi di soddisfazione e di insoddisfazione

3.3.2. Canali e bacini di reclutamento

I canali aziendali, vale a dire la rete personale di conoscenze dell'imprenditore, le domande pervenute all'impresa e le inserzioni pubblicate sui giornali rappresentano la modalità di reperimento del personale più utilizzata dalle imprese intervistate. Essa è stata, infatti, indicata in circa il 60% delle interviste. I valori massimi relativi ai singoli profili professionali esaminati non differiscono in maniera accentuata dal dato medio. I valori massimi riguardano i quadri ed i dirigenti che sono reclutati attraverso i canali aziendali, rispettivamente, nel 63% e 64,5%. I valori minimi si riferiscono agli apprendisti, ai tecnici e agli impiegati che sono ricercati per mezzo di queste modalità, rispettivamente, nel 56,3% e nel 57,8% dei casi (tav. 3.15).

I dati del nostro studio evidenziano quindi che le aziende intervistate tendono ad utilizzare un mix di strategie di reclutamento molto ridotto basato sui canali fiduciari. Si tratta di un fatto abbastanza sorprendente se si considera che il nostro campione è costituito da un insieme eterogeneo di tipologie aziendali e riguarda quindi un elevato numero di professionalità.

Tra i canali aziendali il ruolo di gran lunga predominante è svolto dalla rete personale di conoscenze dell'imprenditore. Complessivamente gli intervistati ricorrono a questa modalità quasi nel 30% dei casi. L'utilizzo di questo canale appare rilevante per tutte le professionalità considerate (tav. 3.15).

Tav. 3.15 – Canali di reclutamento per livello di professionalità; valori percentuali rispetto alle risposte (erano possibili più risposte)

	Dirigenti	Quadri	Tecnici ed impiegati	Operai qualificati	Operai non qualificati	Apprendisti	Totale
Servizi per l'impiego pubblici	5,6	6,5	6,8	8,2	8,7	7,2	7,4
Agenzie di lavoro interinale, servizi privati	0,9	1,6	5,4	6,9	9,1	5,1	5,8
Studi professionali	5,6	4,0	6,6	2,6	1,7	3,8	4,0
Inserzioni sui giornali	9,3	8,9	9,5	9,5	7,4	8,5	8,9
Rete di conoscenze personali	29,6	30,6	26,3	28,0	30,5	28,3	28,4
Sistema scolastico	4,6	4,0	7,1	6,9	5,0	10,2	6,8
Corsi di formazione professionale	0,9	2,4	6,8	8,4	6,4	10,2	7,0
Associazioni di categoria	8,3	9,7	6,6	4,2	4,7	6,1	6,0
Domande pervenute all'impresa e autocandidature	24,1	25,0	22,0	23,0	23,2	19,5	22,3
Altri canali	11,1	7,3	2,9	2,3	3,3	1,1	3,4
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Anche le domande pervenute alle imprese e le autocandidature svolgono un ruolo importante: questo canale è stato, infatti, indicato da quasi un quarto delle risposte. Anche in questo caso non si osservano particolari differenze tra le varie professionalità, se si esclude il caso degli apprendisti (tav. 3.15).

La seconda modalità in ordine di importanza è rappresentata dal complesso di canali di collocamento privato [11] (associazioni di categoria, studi professionali, società di selezione, banche dati e società di lavoro interinale, ecc.) che pesano per il 16% sul totale delle risposte. Questo canale è utilizzato soprattutto per il reclutamento dei tecnici e degli impiegati; svolge, invece, un ruolo minimo per l'assunzione degli operai qualificati (tav. 3.15).

[11] Con l'accezione privato si fa riferimento solo parzialmente a quanto previsto dalla Legge Biagi, il cui avvio è piuttosto recente. Ci si riferisce piuttosto all'insieme di attori che non rientrano nel sistema pubblico di collocamento, ma svolgono funzioni di supporto alla ricerca di personale per le aziende: in particolare, le Agenzie di lavoro interinale, gli studi professionali, le associazioni di categoria.

Gli intervistati ricorrono in misura modesta ai canali formativi (scuola e formazione professionale). Questa modalità è stata, infatti, indicata da circa il 14% delle imprese. Inoltre essa, come peraltro risulta facilmente intuibile, risulta molto rilevante nel caso degli apprendisti, meno per operai qualificati, operai non qualificati, impiegati e tecnici, mentre è del tutto sporadica nel caso dei quadri e dei dirigenti (tav. 3.15).

Il ricorso alla rete dei servizi pubblici per l'impiego appare estremamente modesto per tutte le situazioni prese in esame. Infatti, rispetto al complesso della forza lavoro, le aziende utilizzano questo canale in circa il 7% dei casi. Questa percentuale non si modifica sensibilmente neppure disaggregando per professionalità: si va, infatti, da un minimo del 5,6% nel caso dei dirigenti, ad un massimo del 8,7% in quello degli operai non qualificati (tav. 3.15).

Infine, un certo numero di aziende intervistate indica canali di reclutamento non inclusi nei precedenti (3,4% delle risposte). Si tratta prevalentemente di mobilità interna alle imprese o di passaggi interaziendali. Queste pratiche risultano rilevanti quasi esclusivamente nel caso delle professionalità con maggiore responsabilità (dirigenti e quadri) (tav. 3.15).

Tav. 3.16 – Bacini di reclutamento per livello di professionalità; valori percentuali rispetto alle risposte (erano possibili più risposte)

	Dirigenti	Quadri	Tecnici ed impiegati	Operai qualificati	Operai non qualificati	Apprendisti	Totale
Nessuno in particolare	9,5	8,4	8,5	8,8	9,8	7,4	8,7
Il bacino locale di impiego	30,2	30,5	35,6	38,6	38,2	40,7	36,5
L'area provinciale	21,6	26,0	24,4	25,5	24,5	25,0	24,6
La regione	20,7	20,6	20,7	17,5	17,2	15,7	18,6
Più regioni	11,2	9,2	9,2	8,4	7,4	8,3	8,7
Altri bacini	6,9	5,3	1,7	1,2	2,9	2,9	2,9
Totale	100	100	100	100	100	100	100

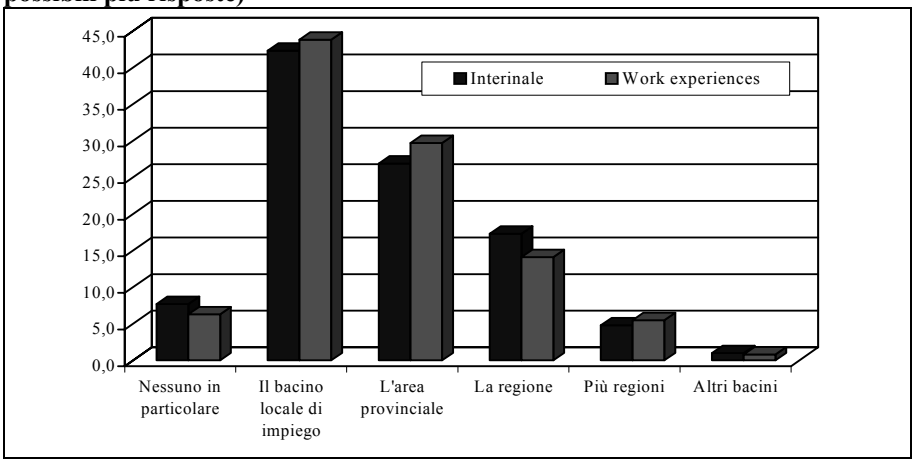
Il più importante bacino di reclutamento del personale dipendente è sempre quello locale. Infatti, quest'area è stata indicata nel 36,5% delle risposte per il complesso dei lavoratori e varia tra circa il 30% per i dirigenti ed ai quadri, ad un massimo del 40% per gli operai qualificati, operai non qualificati ed apprendisti. Notiamo, infine, che più basso è il livello di professionalità ricercato, maggiore è il ricorso al bacino locale di impiego e viceversa (tav. 3.16). Se ne può, pertanto, dedurre che il bacino locale, pur garantendo un buon livello di soddisfacimento dei fabbisogni occupazionali delle aziende intervistate, risulta tanto più insufficiente o insoddisfacente quanto più le professionalità ricercate sono elevate.

Questa caratteristica si rafforza se si considera che circa un quarto del reclutamento del personale avviene entro il territorio provinciale. Questa percentuale varia in misura modesta rispetto ai diversi profili professionali, l'unica eccezione è costituita dai dirigenti (tav. 3.16).

Anche l'area regionale viene indicata dal 19% delle risposte riferite al complesso del personale. Coerentemente con quanto detto in precedenza, il territorio regionale sembrerebbe relativamente più importante per soddisfare i fabbisogni di dirigenti, quadri ed i tecnici ed impiegati (tav. 3.16).

In buona sostanza, circa l'80% del personale viene reclutato entro i confini regionali, mentre circa il 12% viene reperito su aree extra-regionali. Per la parte restante le imprese affermano di non fare riferimento ad un bacino del lavoro particolare. In considerazione di quanto esposto in precedenza, le figure che vengono maggiormente ricercate su bacini extra-regionali sono quelle a più elevata qualificazione, quali i dirigenti, i quadri ed i tecnici ed impiegati (tav. 3.16).

Graf. 3.6 – I bacini di reclutamento di lavoratori interinali e di lavoratori inseriti in work experiences; valori percentuali rispetto alle risposte (erano possibili più risposte)



Attraverso il questionario si è cercato anche di approfondire in quali bacini venissero reclutati i lavoratori interinali e quelli inseriti in percorsi di *work experiences*. Il quadro che emerge non appare molto dissimile da quello relativo alle altre figure professionali. Il tratto maggiormente distintivo riguarda il fatto che nel caso dei lavoratori interinali e delle *work experiences* è ancora più marcata l'attenzione ai bacini di impiego più prossimi all'impresa. In entrambi i casi, infatti, il reclutamento avviene per circa l'80% entro l'area provinciale (graf. 3.6).

Osserviamo anche che, pur nell'ambito di una distribuzione molto simile, i lavoratori interinali vengono reperiti all'interno del territorio regionale in misura relativamente più elevata dei soggetti inseriti in percorsi di work experiences, mentre questi ultimi sono più frequentemente reclutati nel bacino locale ed entro i confini provinciali (graf. 3.6).

3.3.3. Le difficoltà d'inserimento dei soggetti deboli

Nelle regioni del Centro Nord la progressiva crescita di un gap quantitativo tra domanda ed offerta di lavoro, dovuta più ad una diminuzione della seconda che ad un aumento della prima, sta rendendo sempre più attuale il problema della difficoltà di reperimento della manodopera, in particolare di quella qualificata. Contestualmente a questa tendenza, si riscontra però che alcuni segmenti delle forze di lavoro incontrano elevate difficoltà d'inserimento lavorativo.

Una parte del questionario ha cercato di verificare questo punto chiedendo alle imprese di fornire una valutazione quantitativa, compresa tra 1 e 5, della difficoltà d'inserimento di alcune tipologie di lavoratori ritenute più deboli e/o a minore occupabilità, in particolare i disabili con difficoltà fisiche o sensoriali, i disabili con difficoltà psichiche o mentali, i lavoratori affetti al momento e/o in passato da una dipendenza, i lavoratori sottoposti al momento e/o in passato ad una pena detentiva, i disoccupati di lunga durata (fino a 12 mesi), i lavoratori non qualificati o con basso livello di qualificazione, i lavoratori non comunitari, i soggetti socialmente emarginati ed i soggetti con titolo di studio elevato ma privi di esperienze professionali.

I giudizi delle imprese sembrerebbero confermare, almeno in parte, l'esistenza del problema richiamato in precedenza. Le valutazioni espresse dagli intervistati portano a suddividere le tipologie di lavoratori prese in esame in tre diversi gruppi:

- il primo, a criticità elevata, interessa quattro tipologie di lavoratori: i disabili psichici o mentali (4,7), i disabili fisici (4,1), le persone affette al momento e/o in passato da una

dipendenza (3,5) e le persone sottoposte al momento e/o in passato ad una pena detentiva (3,3);

- un secondo gruppo, con livelli di difficoltà d'inserimento medi, e punteggi inclusi tra 2,5 per i lavoratori a bassa qualificazione e per i soggetti socialmente emarginati, e 2,1 per i soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienza lavorativa;
- infine, un terzo gruppo per il quale le criticità risulterebbero piuttosto contenute o quasi nulle; esso include i lavoratori non comunitari (2,0) ed i disoccupati di lunga durata (1,6) (tav. 3.17).

Nel caso dei disabili i giudizi forniti da imprese dei diversi settori risultano sostanzialmente omogenei, con la sola eccezione del Commercio, dei Trasporti e dell'Istruzione. Per contro, i giudizi relativi alle altre due tipologie di lavoratori rientranti nel gruppo ritenuto a più elevata difficoltà di inserimento presentano scostamenti anche rilevanti dal livello medio. Anche il *range* delle valutazioni settoriali appare più ampio, poiché si va dal 2,9 per le persone che sono e/o sono state affette da una dipendenza e dal 2,3 per coloro che sono e/o sono stati sottoposti ad una pena detentiva dell'Agricoltura, al 3,8 e 3,7 del Commercio (tav. 3.17).

I giudizi relativi ai lavoratori non qualificati o scarsamente qualificati risultano disomogenei e pertanto il dato medio non sembrerebbe rappresentare in maniera soddisfacente la situazione. Tuttavia, si deve notare che questi lavoratori incontrerebbero maggiori difficoltà d'inserimento nei settori dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese e dell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, mentre negli altri comparti le criticità risulterebbero più contenute (tav. 3.17).

I settori che evidenziano maggiori criticità d'inserimento per i lavoratori non comunitari sono il Commercio ed i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese. Negli altri comparti il giudizio relativo a questi lavoratori è abbastanza omogeneo ed indica che il loro inserimento non costituisce un problema rilevante, con le sole eccezioni dell'Industria in senso stretto e degli Alberghi e ristoranti dove le valutazioni delle diverse imprese sono risultate poco omogenee.

La situazione dei soggetti con titoli di studio elevati, ma privi di esperienze di lavoro è risultata quella meno omogenea. In linea di massima, i giudizi di criticità si collocano su valori modesti, ma con scostamenti dal valore medio piuttosto rilevanti. A livello settoriale il comparto dei Trasporti (1,7) è quello che vede come meno difficoltoso l'inserimento occupazionale di questi lavoratori, mentre al polo opposto si collocano le costruzioni (2,8).

Una situazione analoga si osserva per i soggetti socialmente emarginati. In questo caso la disomogeneità di valutazione può essere stata causata dalla difficoltà di definire con precisione questa tipologia, come sembrerebbe indicare anche il fatto che molte imprese non hanno risposto a questa domanda. Inoltre, il range delle valutazioni è ampio ed è compreso tra un minimo di 2,2, espresso dalle imprese agricole, ed un massimo di 2,9 degli Alberghi e ristoranti, il che contribuisce a rendere ancora meno rappresentativo il valore medio.

Infine, la bassa criticità d'inserimento lavorativo dei disoccupati di lunga durata sembrerebbe essere sostanzialmente condivisa dalla stragrande maggioranza degli intervistati. In questo caso il settore delle Costruzioni è quello che ha espresso la valutazione più bassa (1,4), mentre gli Alberghi e ristoranti quella più elevata (1,9) (tav. 3.17).

Notiamo ancora che le valutazioni relative alle difficoltà di inserimento non sembrerebbero essere legate alla congiuntura, poiché non si osservano differenze significative tra imprese in espansione ed imprese in contrazione.

Tav. 3.17 - Difficoltà di inserimento del personale dipendente per tipologia di lavoratore e per settore economico; valori medi

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Agricoltura, caccia e pesca	5,0	4,6	2,9	2,3	1,5	2,2	1,4	2,2	2,5
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	4,2	4,8	3,4	3,0	1,7	2,2	1,9	2,3	2,2
Costruzioni	4,7	4,8	3,4	3,1	1,4	2,2	1,6	2,4	2,8
Commercio	3,8	4,4	3,8	3,7	1,5	2,2	2,4	2,8	2,0
Alberghi e ristoranti	4,5	4,8	3,8	3,5	1,9	2,1	2,0	2,9	1,9
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., informatica,servizi imprese	3,7	4,7	3,7	3,5	1,5	3,3	2,5	2,6	1,7
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,9	4,8	3,4	3,3	1,7	3,3	1,9	2,3	2,2
Totale	**4,1**	**4,7**	**3,5**	**3,3**	**1,6**	**2,5**	**2,0**	**2,5**	**2,1**

Rispetto alle dimensioni aziendali emerge, per contro, un quadro piuttosto differenziato. Osserviamo, innanzitutto, che le imprese di maggiori dimensioni danno giudizi mediamente più bassi per tutte le tipologie di lavoratori considerate. Le imprese di più piccole dimensioni esprimono valutazioni più elevate della media rispetto ai disabili sia fisici, sia psichici, alle persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva, al personale non qualificato, ai soggetti socialmente emarginati ed ai soggetti con titolo di studio elevato, ma privi di esperienze lavorative.

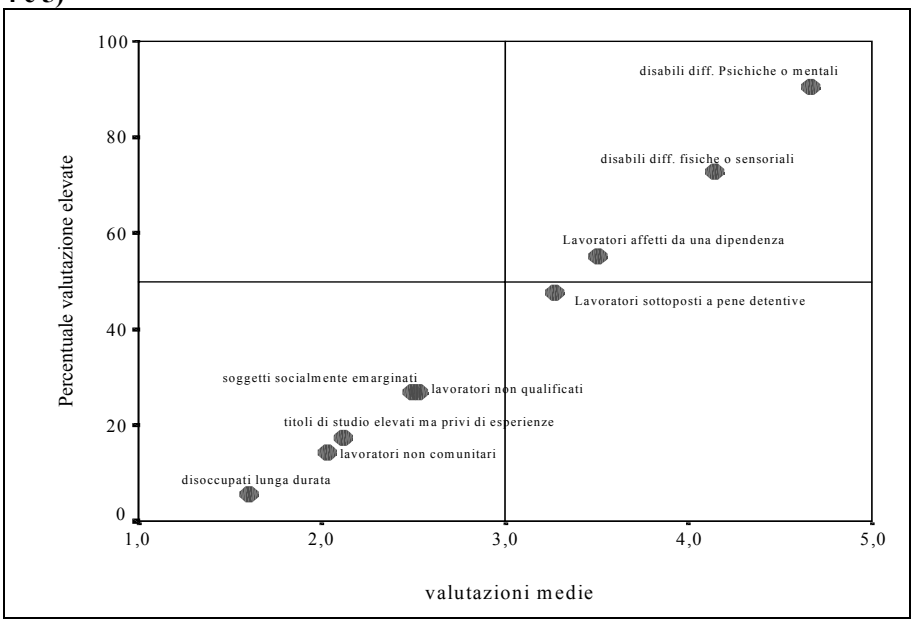
Infine, le aziende di dimensione medie o medio-piccole sono forse quelle che forniscono un quadro di maggiore preoccupazione poiché, da un lato, esprimono valutazioni tendenzialmente più critiche rispetto alle persone affette da una dipendenza, ai disoccupati di lunga durata, ai lavoratori non

comunitari, dall'altro, danno giudizi attorno o sopra al livello medio anche per i disabili, le persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva, i soggetti socialmente emarginati ed i soggetti con titolo di studio elevato, ma privi di esperienze lavorative (tav. 3.18).

Tav. 3.18 - Difficoltà di inserimento del personale dipendente per tipologia di lavoratore e per dimensioni delle imprese; valori medi

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Piccole	4,1	4,8	3,5	3,2	1,5	2,8	2,0	2,6	2,2
Medio-piccole	4,1	4,7	3,5	3,1	1,9	2,6	2,2	2,7	2,1
Medie	4,4	4,7	3,5	3,2	1,8	2,5	2,0	2,4	2,5
Grandi	3,6	4,3	3,3	3,1	1,4	2,3	1,9	2,3	1,7
Totale	4,1	4,7	3,5	3,2	1,6	2,6	2,0	2,5	2,2

Graf . 3.7 – Difficoltà di inserimento lavorativo secondo la tipologia di lavoratore; valutazioni medie incidenza percentuale valutazioni elevate (valori 4 e 5)



Al fine di chiarire ulteriormente questo quadro piuttosto complesso, per ognuna delle diverse tipologie di lavoratori sono state messe in relazione le valutazioni medie relative alla difficoltà di inserimento lavorativo con l'incidenza percentuale delle valutazioni elevate (valori 4 e 5), vale a dire i giudizi più critici. E' utile precisare che le valutazioni medie ci forniscono un indice generale del livello di difficoltà d'inserimento lavorativo dei diversi gruppi di lavoratori, mentre il secondo indicatore ci offre un'indicazione del grado di condivisione di tale giudizio. La delimitazione dei quadranti consente poi di leggere meglio il risultato finale. Essa è stata ottenuta facendo riferimento, da un lato, ad un livello di difficoltà superiore al valore medio (3), dall'altro, considerando una soglia di condivisione pari al 50% degli intervistati (graf. 3.7).

Ciò che emerge è una correlazione tra livello medio di difficoltà d'inserimento e grado di condivisione del giudizio. Notiamo, infatti, che nel caso delle due tipologie di lavoratori il cui inserimento è ritenuto maggiormente critico il giudizio è condiviso dalla stragrande maggioranza degli intervistati. Di contro, nel caso delle categorie il cui inserimento è ritenuto meno problematico, il livello di condivisione è modesto (graf. 3.7).

Le diverse tipologie di lavoratori si distribuiscono essenzialmente su due quadranti: quello in alto a destra, difficoltà elevate condivise dalla maggior parte del campione, e quello in basso a sinistra, ovvero l'area relativa a giudizi poco critici rispetto all'inserimento lavorativo, ma scarsamente condivisi. In buona sostanza, questi dati ci suggeriscono che rispetto al primo gruppo di lavoratori la valutazione critica è omogenea, mentre nei casi dei soggetti che vengono considerati più facilmente inseribili, in realtà il giudizio appare relativamente poco condiviso (graf. 3.7).

In considerazione del fatto che il mercato del lavoro umbro evidenzia difficoltà d'inserimento lavorativo anche per soggetti con scolarità medie ed elevate, si è tentato di approfondire la questione chiedendo agli intervistati un giudizio sulla spendibilità nel mercato del lavoro locale di alcuni specifici titoli di studio.

Tav. 3.19 – I titoli di studio ritenuti più critici ai fini dell'inserimento lavorativo per settore economico

Totale intervistati	Agricoltura, caccia e pesca	Ind. estrattive, manifatturiere e energia	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.
Corsi di laurea e diploma universitario							
Educazione fisica	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Matematica, fisica astronomia	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Educazione fisica	Educazione fisica	Geologia e Biologia
Pedagogia, Scienze dell'educazione	Medicina	Educazione fisica	Chimico e farmaceutico	Lettere	Geologia e Biologia	Medicina	Architettura
Lettere	Ingegneria mineraria, civile, edile	Psicologia	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Psicologia	Medicina	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Chimico e farmaceutico
Medicina	Ingegneria meccanica, chimica, tecnologie industriali, eletttrica	Medicina	Psicologia	Geologia e Biologia	Lettere	Architettura	Matematica, fisica astronomia
Psicologia	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Lettere	Medicina	Educazione fisica	Pedagogia, Scienze dell'educazione	Agraria	Ingegneria mineraria, civile, edile
Geologia e Biologia	Scienze statistiche	Matematica, fisica astronomia	Educazione fisica	Medicina	Matematica, fisica astronomia	Psicologia	Agraria
Chimico e farmaceutico	Economia del turismo	Economia del turismo	Scienze statistiche	Matematica, fisica astronomia	Chimico e farmaceutico	Chimico e farmaceutico	Giurisprudenza
Diploma di maturità e diploma di qualifica professionale							
Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Accademia delle Belle Arti	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Agrario	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Licenza di conservatorio, istituto d'arte
Accademia delle Belle Arti	Servizi alberghieri e ristorazione	Servizi alberghieri e ristorazione	Turismo	Accademia delle Belle Arti	Accademia delle Belle Arti	Agrario	Accademia delle Belle Arti
Agrario	Turismo	Turismo	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Agrario	Agrario	Accademia delle Belle Arti	Agrario
Servizi alberghieri e ristorazione	Licenza di conservatorio, istituto d'arte	Accademia delle Belle Arti	Servizi commerciali, turistici, pubblicità	Servizi alberghieri e ristorazione	Periti aziendali	Servizi alberghieri e ristorazione	Geometri

Rispetto ai percorsi universitari, gli intervistati hanno indicato come titoli maggiormente critici i corsi di laurea ad indirizzo umanistico, quali Pedagogia e Scienze dell'educazione (3,9), Lettere (3,8) e Psicologia (3,8).

Sono ritenute di difficile occupabilità anche le lauree tecnico-scientifiche, quali Medicina (3,8), Geologia e Biologia (3,8), Chimica e farmaceutica (3,7), mentre al primo posto di questa graduatoria troviamo la laurea in Educazione fisica (4). Per quanto riguarda, invece, i diplomi di maturità o di qualifica, i percorsi giudicati più deboli sono: la Licenza di conservatorio, istituto d'arte (4,1), dell'Accademia delle Belle Arti (3,9), degli Istituti agrari (3,6) e degli Istituti alberghieri e della ristorazione (3,5) (tav. 3.19).

Tav. 3.20 – I titoli di studio ritenuti meno critici ai fini dell'inserimento lavorativo per settore economico

Totale intervistati	Agricoltura, caccia e pesca	Ind. estrattive, manifatturiere e energia	Costruzioni	Commercio	Alberghi e ristoranti	Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.
Corsi di laurea e diploma universitario							
Economia e commercio	Agraria	Economia e commercio	Ingegneria mineraria, civile, edile	Informatica e scienze dell'informazione	Economia del turismo	Informatica e scienze dell'informazione	Scienze della comunicazione, relazioni pubbliche
Informatica e scienze dell'informazione	Economia e commercio	Ingegneria meccanica, chimica, tecnologie industriali, elettrica	Architettura	Economia e commercio	Lingue straniere	Economia e commercio	Economia e commercio
Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Architettura	Ingegneria mineraria, civile, edile	Ingegneria meccanica, chimica, tecnologie industriali, elettrica	Scienze della comunicazione, relazioni pubbliche	Economia e commercio	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica
Ingegneria meccanica, chimica, tecnologie industriali, eletttrica	Chimico e farmaceutico	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Economia e commercio	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Scienze della comunicazione, relazioni pubbliche	Scienze della comunicazione, relazioni pubbliche	Informatica e scienze dell'informazione
Scienze della comunicazione, relazioni pubbliche	Geologia e Biologia	Informatica e scienze dell'informazione	Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica informatica	Scienze statistiche	Informatica e scienze dell'informazione	Ingegneria meccanica, chimica, tecnologie industriali, elettrica	Scienze politiche, sociologia
Diploma di maturità e diploma di qualifica professionale							
Commerciale	Agrario	Industria e artigianato	Geometri	Commerciale	Servizi alberghieri e ristorazione	Commerciale	Commerciale
Industria e artigianato	Commerciale	Commerciale	Periti aziendali	Servizi commerciali, turistici e pubblicità	Turismo	Servizi commerciali, turistici e pubblicità	Periti aziendali
Servizi commerciali, turistici e pubblicità	Geometri	Periti aziendali	Commerciale	Industria e artigianato	Servizi commerciali, turistici e pubblicità	Industria e artigianato	Servizi commerciali, turistici e pubblicità

All'opposto, le lauree indicate come meno critiche ai fini dell'inserimento lavorativo sono Economia e commercio (2,4), le lauree tecnico-informatiche (Informatica e scienze dell'informazione 2,6, Ingegneria delle telecomunicazioni, elettronica, informatica 3,0), Ingegneria meccanica, nucleare, chimica, tecnologie industriali, elettrica (3,0), Scienza della comunicazione e Relazioni pubbliche (3,1). Per quanto riguarda maturità e diplomi di qualifica quelli di maggiore interesse per il mercato del lavoro risulterebbero essere gli Istituti commerciali (2,5), quelli industriali e dell'artigianato (2,8) e quelli dei servizi commerciali, turistici e pubblicità (3,0) (tav. 3.20).

Questo quadro generale risulta poi differenziarsi significativamente a livello settoriale, in ragione anche di fabbisogni professionali assai eterogenei espressi dai diversi comparti.

I giudizi degli imprenditori del settore primario indicano nelle lauree ad indirizzo umanistico e soprattutto tecnico-scientifico quelle che presentano maggiori difficoltà di inserimento occupazionale. Ai primi posti troviamo, infatti, Pedagogia, Scienze statistiche, Economia del turismo, Medicina e diversi indirizzi di Ingegneria (tav. 3.19). Di contro, tra gli indirizzi di studio ritenuti più spendibili vengono indicate le lauree di maggiore interesse per il settore, quali Agraria, Economia e commercio, Geologia e biologia, Chimico e farmaceutico, ma anche percorsi di studio apparentemente più lontani dai fabbisogni specifici del comparto come, ad esempio, Architettura. Rispetto alle maturità, quelle giudicate più deboli sono quelle artistiche (Conservatorio, Accademia Belle Arti) e gli indirizzi professionali meno coerenti con il comparto (Turismo, servizi alberghieri e ristorazione), mentre quelle con minori criticità sono gli indirizzi Agrari, Commerciale e per Geometri (tav. 3.20).

I comparti industriali (Industria in senso stretto e Costruzioni) indicano prevalentemente nelle lauree ad indirizzo umanistico quelle a più elevata criticità. Pedagogia, Lettere e Psicologia sono però affiancate da Matematica, fisica e astronomia, da Chimica e farmaceutica, da Medicina, da Economia del Turismo, da Scienze statistiche e da Educazione fisica. Tra i diplomi viene invece fatto riferimento agli indirizzi artistici, agrari e del turismo (tav. 3.5). Al polo opposto troviamo Ingegneria nelle sue diverse specializzazioni, Economia e commercio e, limitatamente all'Industria in senso stretto, Informatica e scienze dell'informazione e, per il solo comparto delle Costruzioni, Architettura. I diplomi di maggiore interesse sono, invece, quelli commerciali, per periti aziendali, per geometri e per l'industria e l'artigianato (tav. 3.20).

I diversi comparti dei servizi, pur in un quadro eterogeneo, indicano prevalentemente come titoli di studio più deboli quelli umanistici (Pedagogia, Lettere, Psicologia, Giurisprudenza), quelli tecnico-scientifici (Geologia e biologia, Medicina, Matematica, fisica, astronomia, Chimico e farmaceutico, Agraria, Ingegneria, Architettura), oltre che Educazione fisica; tra i diplomi ritenuti più problematici sono indicati quelli artistici, per periti aziendali, agrari e per geometri. Tra le facoltà giudicate di maggiore interesse per il mercato del lavoro vengono, invece, collocate Economia e commercio, Informatica, Scienza della comunicazione e relazioni pubbliche, Ingegneria, Lingue straniere, Statistica, Economia del turismo, Scienze politiche e Sociologia. Le maturità a maggiore occupabilità sarebbero quelle fornite da percorsi professionalizzanti rispetto ai diversi comparti del terziario (Turismo, Servizi commerciali, Servizi alberghieri, Industria e artigianato) oppure i percorsi per periti aziendali e per addetti commerciali (tavv. 3.19 e 3.20).

3.3.4. Le esperienze di inserimento dei soggetti a bassa occupabilità: fattori di soddisfazione e di insoddisfazione

L'attenzione rivolta dalle aziende alle diverse tipologie di lavoratori è risultata molto eterogenea. Infatti, se nel corso del biennio considerato le aziende che hanno assunto disabili con difficoltà psichiche o mentali rappresentano soltanto il 3,9%, circa il 50% ha assunto lavoratori scarsamente qualificati (tav. 3.21).

Le fasce deboli prese in esame possono, pertanto, essere raggruppate in tre diverse categorie rispetto alla propensione espressa dalle imprese ad assumere lavoratori ad esse appartenenti:

- la prima include quei gruppi per i quali la propensione è risultata minima, vale a dire i disabili con difficoltà psichiche o mentali, le persone sottoposte al momento attuale e/o in passato ad una pena detentiva ed i soggetti socialmente emarginati;
- la seconda comprende le fasce deboli per le quali la propensione all'assunzione è risultata modesta: persone affette al momento dell'assunzione o nel passato da una dipendenza e disabili con difficoltà fisiche o sensoriali;
- infine, una terza riguarda quelle categorie per le quali la disponibilità delle aziende è risultata relativamente elevata; rientrano in questo gruppo i disoccupati di lunga durata, i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori non comunitari ed i soggetti privi di esperienze professionali, ma in possesso di titoli di studio elevati (tav. 3.21).

Analizzando la situazione per settore, il quadro risulta più complesso. I disabili fisici o sensoriali sono stati assunti relativamente di più dai comparti del Commercio, degli Alberghi e ristoranti e dall'Industria in senso stretto. I disabili con difficoltà psichiche o mentali e le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza hanno trovato impiego, in particolare, nel settore primario e nell'Industria in senso stretto. Osserviamo, inoltre, che nel corso dell'ultimo biennio alcuni settori, segnatamente l'intero comparto dei servizi, con la sola eccezione del commercio, non hanno effettuato alcuna assunzione di disabili con difficoltà psichiche o mentali (tav. 3.21).

Tav. 3.21 – Distribuzione percentuale delle imprese che hanno assunto lavoratori nel corso dell'ultimo quadriennio per tipologia di lavoratore e per settore economico

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Agricoltura, caccia e pesca	7,1	14,3	35,7	14,3	57,1	100,0	92,9	21,4	64,3
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	27,5	7,5	12,5	7,5	30,0	55,0	53,7	2,5	40,0
Costruzioni	14,3	4,8	9,5	14,3	33,3	61,9	66,7	5,0	19,0
Commercio	38,7	3,2	6,5		43,8	50,0	25,8		45,2
Alberghi e ristoranti	29,4		11,8		47,1	58,8	58,8		29,4
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., informatica,servizi imprese	8,3		2,8		33,3	16,7	11,1	2,8	50,0
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	10,5		5,3		45,0	47,4	30,0	15,0	45,0
Totale	**20,8**	**3,9**	**10,1**	**4,5**	**38,9**	**50,3**	**42,8**	**5,1**	**41,9**

Le persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva si sono inserite principalmente in due settori: l'Agricoltura e le Costruzioni. Anche in questo caso, una buona parte dei comparti economici sono risultati di fatto preclusi a questi lavoratori. In particolare, nessuna impresa del

terziario fra quelle del nostro campione ha effettuata assunzioni di persone appartenenti a questa categoria (tav. 3.21).

Di contro, i disoccupati di lunga durata sono stati assunti in maniera significativa in quasi tutti i settori. Tuttavia, volendo indicare i settori che sembrano offrire maggiori opportunità a questa tipologia di lavoratori, dobbiamo ricordare l'Agricoltura, gli Alberghi e ristoranti, l'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali ed il Commercio. Una situazione non molto diversa si osserva anche per i lavoratori non qualificati, per i lavoratori non comunitari e per i soggetti con titoli di studio elevati, ma privi di esperienze professionali. Le differenze sono date dal fatto che:

- Agricoltura, Costruzioni, Alberghi e Commercio sono stati i settori che hanno offerto maggiori opportunità ai primi;
- Agricoltura, Costruzioni e Alberghi ai secondi;
- Agricoltura, Trasporti, Commercio e Istruzione ai terzi (tav. 3.21).

Infine, per quanto riguarda i soggetti socialmente emarginati i comparti che sembrano offrire maggiori possibilità occupazionali sono essenzialmente due: l'Agricoltura e l'Istruzione. Un ruolo decisamente meno rilevante l'hanno svolto le Costruzioni, i Trasporti e l'Industria in senso stretto (tav. 3.21).

E' inoltre emerso che la propensione all'assunzione delle diverse tipologie di lavoratori varia sensibilmente in funzione della dimensione aziendale. Le imprese di dimensioni medio - grandi sembrerebbero essere caratterizzate da una propensione maggiore per tutte le tipologie di lavoratori. Inoltre, in taluni casi, le differenze tra queste imprese e le altre risultano piuttosto

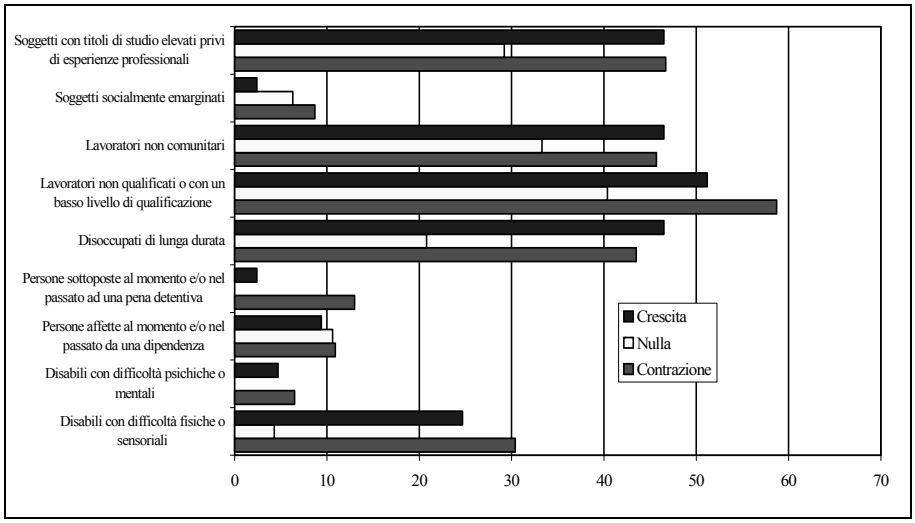
ampie. Infatti, se si escludono i disabili fisici o sensoriali, le cui assunzioni sono influenzate dalla normativa, la propensione delle imprese medio - grandi ad assumere soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienze lavorative, disabili psichici e disoccupati di lunga durata è risultata quasi doppia di quella della altre imprese. Anche nel caso di queste aziende permane, tuttavia, una rilevante differenza per le diverse tipologie di lavoratori. In particolare, resta il fatto che, mentre solo l'8% delle aziende ha assunto disabili con difficoltà psichiche ed il 10% persone sottoposte ad una pena detentiva, la percentuale sale al 70,8% per i soggetti secolarizzati, ma privi di esperienza, al 68% per i lavoratori non qualificati e al 53,8% per i lavoratori non comunitari (tav. 3.22).

Tav. 3.22 – Distribuzione percentuale delle imprese che hanno assunto lavoratori nel corso dell'ultimo quadriennio per tipologia di lavoratore e per dimensione dell'impresa

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Piccole	3,3	3,3	10,0	5,0	37,1	41,0	31,1	8,2	38,7
Medio-piccole	11,8	-	8,8	-	41,2	47,1	38,2	-	38,2
Medie	35,9	7,7	10,3	10,3	25,6	59,0	64,1	2,6	33,3
Grandi	60,0	8,0	16,0	4,0	64,0	68,0	53,8	12,0	70,8
Totale	**21,2**	**4,4**	**10,8**	**5,1**	**39,4**	**50,9**	**44,4**	**5,7**	**42,1**

Ci siamo anche interrogati rispetto alle possibili influenze che poteva esercitare la congiuntura e abbiamo messo in relazione i casi di assunzione con il trend della domanda di lavoro aggiuntiva. È emerso che l'andamento della domanda non sembra esercitare alcuna influenza sulle decisioni di assunzione delle tipologie di lavoratori considerati.

Graf. 3.8 – Distribuzione delle imprese che hanno assunto lavoratori nel corso dell'ultimo quadriennio per tipologia di lavoratore e per andamento della domanda di lavoro aggiuntiva; valori percentuali



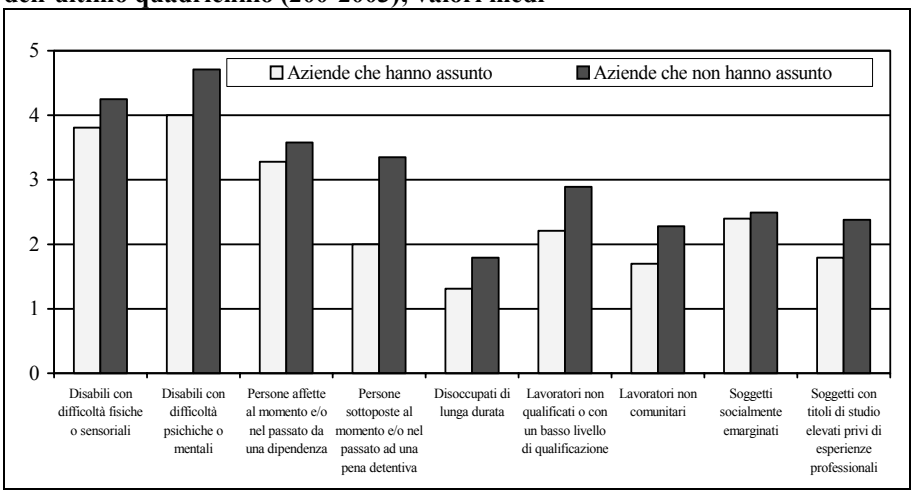
Infatti, raffrontando le incidenze percentuali delle assunzioni delle aziende con domanda di lavoro in crescita e quelle relative ai casi di domanda di lavoro in contrazione, le differenze risultano minime. Anzi, per alcune tipologie di lavoratori è relativamente più elevata la percentuale delle aziende con trend recessivo di quella delle altre (graf. 3.8).

Uno dei risultati più interessanti dell'indagine è che le aziende che hanno assunto lavoratori appartenenti a fasce deboli giudicano il loro inserimento meno problematico delle imprese prive di questa esperienza (graf. 3.8)[12]. Questo risultato suggerisce l'esistenza di pregiudizi e di retaggi culturali

[12] E' utile precisare che il raffronto è stato fatto per singola tipologia di lavoratore, ovvero si sono confrontate le valutazioni delle aziende che hanno assunto, ad esempio, lavoratori non comunitari con quelle che invece non avevano fatto assunzioni di questi lavoratori; il grado di difficoltà di inserimento lavorativo riguardava ovviamente i lavoratori non comunitari; per gli altri gruppi di lavoratori si è proceduto analogamente.

negativi che possono però essere se non eliminati, certamente attenuati attraverso l'esperienza diretta.

Graf. 3.9 – Valutazioni delle difficoltà di inserimento di alcune tipologie di lavoratori per aziende che hanno assunto e che non hanno assunto nel corso dell'ultimo quadriennio (200-2003); valori medi



Tav. 3.23 – Valutazioni degli inserimenti lavorativi effettuati nel corso dell'ultimo quadriennio per tipologia di lavoratore e per settore economico; valori medi

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Agricoltura, caccia e pesca	2,0	4,0	3,2	4,0	3,5	3,4	3,2	3,0	3,9
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	3,3	3,0	2,4	4,0	3,6	3,5	3,4	3,0	3,6
Costruzioni	3,7	3,0	3,5	3,3	3,6	3,1	3,6	3,0	4,8
Commercio	3,3	1,0	2,3	1,0	4,0	3,5	3,2	1,0	4,1
Alberghi e ristoranti	3,8	1,0	1,7	4,0	3,6	3,7	3,8	4,0	4,3
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., informatica,servizi imprese	3,0	1,0	2,3	2,5	3,8	3,3	4,0	3,7	4,0
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	4,0		1,0		4,2	4,3	4,2	3,5	4,4
Totale	**3,4**	**2,2**	**2,5**	**3,4**	**3,8**	**3,5**	**3,5**	**3,2**	**4,0**

Abbiamo anche chiesto agli imprenditori che avevano effettuato delle assunzioni di lavoratori appartenenti a fasce deboli di fornirci una valutazione del loro inserimento. Il quadro che ne esce è relativamente disomogeneo ma, ancora una volta, possiamo suddividere i diversi soggetti in tre categorie:

- una prima, che raggruppa le tipologie di lavoratori il cui inserimento lavorativo risulta gravemente o ampiamente insoddisfacente, ed in cui rientrano i disabili con difficoltà psichiche o mentali e le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza;
- una seconda, che fa riferimento a livelli di soddisfazione che possiamo definire sufficienti; ricadono in questa categoria i disabili con difficoltà sensoriali o fisiche, le persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, i lavoratori non qualificati, i lavoratori non comunitari ed i soggetti socialmente emarginati;
- infine, una terza che risulta di piena soddisfazione ed in cui rientrano i disoccupati di lunga durata ed i soggetti con titolo di studio elevato, ma privi di esperienza lavorativa (tav. 3.23).

L'agricoltura si differenzia in maniera significativa dal dato generale in quanto gli intervistati di questo settore hanno espresso un giudizio più negativo sugli inserimenti di disabili fisici, ma valutazioni nettamente migliori per quanto riguarda gli inserimenti di disabili con difficoltà psichiche e di persone affette da una dipendenza. Il settore delle costruzioni mostra una situazione analoga per le valutazioni più positive; si distingue, invece, perché tra gli inserimenti più soddisfacenti include anche quelli di soggetti ad elevata scolarità, ma privi di esperienza lavorativa e tra i meno

soddisfacenti quelli di lavoratori scarsamente qualificati. L'Industria in senso stretto giudica relativamente più soddisfacenti gli inserimenti dei disabili con difficoltà psichiche e delle persone sottoposte ad una pena detentiva, mentre considera relativamente più critico l'inserimento dei soggetti ad elevata scolarità, ma privi di esperienza lavorativa. Il commercio considera molto più insoddisfacenti della media gli inserimenti di disabili con difficoltà psichiche, di persone sottoposte ad una pena detentiva e di soggetti socialmente emarginati. L'esperienza maturata dalle imprese del settore Alberghi e ristoranti porta a valutare come maggiormente insoddisfacenti i disabili con difficoltà psichiche e le persone affette da una dipendenza, mentre considera più soddisfacenti rispetto alla media gli inserimenti delle persone sottoposte ad una pena detentiva e delle persone emarginate socialmente. Nel caso dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese valutazioni sopra i valori medi riguardano i lavoratori non comunitari ed i soggetti socialmente emarginati; per contro, giudizi al di sotto del livello medio sono stati espressi per i disabili, sia con difficoltà fisiche, sia con difficoltà psichiche. Infine, l'Istruzione, sanità, servizi sociali è forse il settore che evidenzia il più elevato livello di soddisfazione, tanto che ben 6 tipologie su 9 mostrano giudizi superiori al dato medio, mentre il solo caso di maggiore insoddisfazione riguarda le persone affette da una dipendenza (tav. 3.23).

La dimensione aziendale sembra influenzare questi giudizi. Le aziende di dimensioni minori giudicano più positivamente gli inserimenti di disabili, di lavoratori scarsamente qualificati e di lavoratori non comunitari. Le grandi imprese, invece, sembrerebbero essere più soddisfatte della media dei disoccupati di lunga durata e dei soggetti emarginati socialmente. Infine, le imprese di media dimensione danno giudizi più positivi della media degli

inserimenti di persone affette da una dipendenza e dei soggetti sottoposti ad una pena detentiva (tav. 3.24).

Tav. 3.24 – Valutazioni degli inserimenti lavorativi effettuati nel corso dell'ultimo quadriennio per tipologia di lavoratore e per dimensione dell'impresa; valori medi

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Piccole	3,7	2,7	2,4	3,3	3,6	3,8	3,9	3,3	4,0
Medio-piccole	3,2	1,0	1,5	1,0	3,6	3,2	2,9	1,0	3,8
Medie	3,4	2,5	3,8	4,0	3,9	3,3	3,5	3,5	4,3
Grandi	3,3	1,8	2,0	3,0	4,1	3,4	3,4	3,5	4,1
Totale	**3,3**	**2,2**	**2,5**	**3,4**	**3,8**	**3,5**	**3,5**	**3,2**	**4,1**

Al fine di comprendere meglio su quali basi si fondino queste valutazioni, si è chiesto agli intervistati di indicare i principali fattori di soddisfazione e di insoddisfazione. Rispetto ai primi le indicazioni raccolte portano ad individuare le seguenti macro-aree:

- l'*adattabilità*, ovvero le capacità di adeguamento al contesto lavorativo, sia rispetto alle mansioni ed ai diversi ruoli professionali, ivi compresi quelli più faticosi, sia con riferimento alla flessibilità, alla capacità di collaborazione, alle esigenze aziendali, in particolare agli spostamenti sul territorio;
- la *dimensione organizzativa e relazionale*, ovvero l'insieme delle abilità relative alla capacità d'inserirsi e d'integrarsi positivamente nel contesto organizzativo e aziendale, di relazionarsi positivamente con l'altro personale, di mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, di autogestirsi e di saper lavorare in autonomia; sono state indicate anche la capacità di

saper lavorare in gruppo e di comunicare, unitamente ad altri aspetti, quali il senso di appartenenza ed il livello di fidelizzazione;

- l'*apprendimento* e la *sfera delle competenze*, vale a dire la velocità e la capacità di apprendimento (di mansioni, ruoli, regole, ecc.), la preparazione scolastica, l'efficienza, le precedenti esperienze lavorative, le specifiche competenze professionali, la coerenza tra domanda di professionalità ed offerta di skills del lavoratore;
- l'*affidabilità*, ovvero l'insieme degli s*kill* afferenti la puntualità ed il rispetto degli orari lavorativi, la continuità lavorativa, la serietà, l'impegno costante;
- le *performances lavorative*, ovvero il livello di produttività evidenziato, la redditività e la qualità del lavoro svolto, oltre che il soddisfacente svolgimento dei compiti assegnati;
- le *attitudini personali*, quali ad esempio la cultura, l'età, la cortesia, l'educazione, l'impegno, l'attenzione, la precisione, la voglia di fare, l'interesse per il lavoro, l'entusiasmo e la voglia di apprendere;
- le *caratteristiche specifiche dell'inserimento*, ovvero le agevolazioni e gli incentivi ricevuti, la velocità di inserimento in azienda, gli inserimenti privi di criticità.

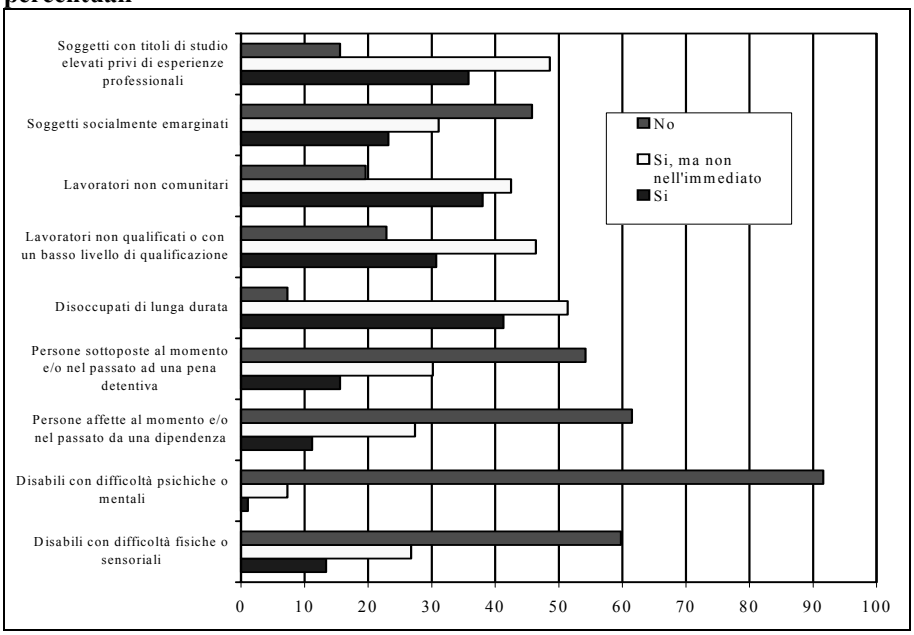
Gli elementi d'insoddisfazione riguardano l'inaffidabilità, la poca adattabilità, l'inadeguatezza, la mancanza d'integrazione, le *performances* non ottimali, l'incoerenza tra competenze professionali e ruolo svolto, ecc. Sono stati richiamati anche elementi peculiari dei singoli casi, quali i limiti fisici, la lentezza nell'esecuzione dei compiti, i problemi culturali, linguistici e comunicativi, l'inesperienza, le aspettative troppo elevate dei lavoratori, le

difficoltà di apprendimento, lo scarso impegno, il mancato rispetto delle regole.

3.3.5. Disponibilità all'assunzione e ambiti lavorativi di inserimento professionale

Attraverso il questionario si è cercato anche di verificare l'eventuale disponibilità degli intervistati ad assumere lavoratori appartenenti alle tipologie richiamate più volte, ipotizzando che i lavoratori da assumere disponessero di competenze adeguate ai fabbisogni professionali delle imprese.

Graf. 3.10 – Disponibilità all'assunzione per tipologia di lavoratore; valori percentuali



Le disponibilità più significative riguardano i disoccupati di lunga durata, i lavoratori non qualificati, i lavoratori non comunitari ed i soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienze lavorative. Nei restanti casi, possono essere individuate due situazioni:

- la prima fa riferimento ad una tendenziale reticenza all'assunzione dei disabili con difficoltà psichiche o mentali e delle persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza; in questi casi l'indisponibilità riguarda la quasi totalità degli intervistati (91,6%) o comunque una parte rilevante di essi (61,5%);
- la seconda riguarda situazioni significative di indisponibilità espresse da circa la metà degli intervistati, relative ai disabili fisici o sensoriali (59,8%), alle persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva (54,2%), ai soggetti socialmente emarginati (45,8%) (graf. 3.10 e tav. 3.25).

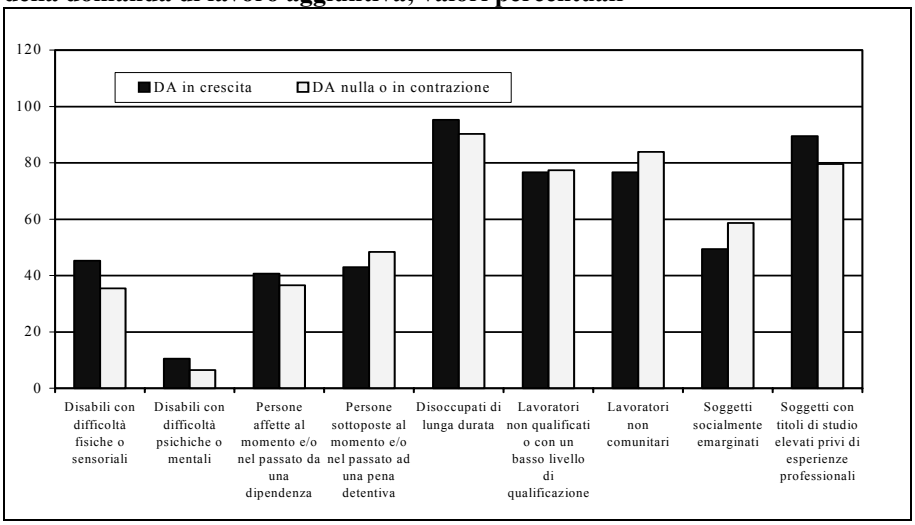
Tav. 3.25 - Disponibilità all'assunzione per tipologia di lavoratore e per settore economico; valori percentuali

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Agricoltura, caccia e pesca	28,6	21,4	71,4	85,7	92,9	100,0	100,0	78,6	78,6
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	34,1	7,3	48,8	61,0	97,6	80,5	80,5	61,0	87,8
Costruzioni	23,8	4,8	52,4	38,1	95,2	81,0	95,2	50,0	66,7
Commercio	45,2	3,2	16,1	29,0	90,3	77,4	67,7	38,7	80,6
Alberghi e ristoranti	37,5	-	12,5	25,0	87,5	93,8	87,5	56,3	81,3
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., informatica,servizi imprese	52,8	11,1	30,6	36,1	91,7	61,1	69,4	45,7	91,7
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	50,0	15,0	50,0	55,0	90,0	65,0	85,0	65,0	95,0
Totale	**40,2**	**8,4**	**38,5**	**45,8**	**92,7**	**77,1**	**80,4**	**54,2**	**84,4**

Ancora una volta, la propensione all'assunzione è correlata soltanto parzialmente e marginalmente alla dinamica della domanda di lavoro.

Possiamo, infatti, notare che la presenza di trend espansivi non modifica sostanzialmente la propensione all'assunzione delle diverse tipologie di lavoratori[13] (graf. 3.11).

Graf. 3.11 – Disponibilità all'assunzione per tipologia di lavoratore e trend della domanda di lavoro aggiuntiva; valori percentuali



Va però sottolineato come, pur in questo quadro disomogeneo, per talune tipologie di lavoratori la propensione all'assunzione risulti più elevata durante le fasi espansive. Ciò si è verificato per i disabili fisici, i disabili psichici, le persone affette da una dipendenza, i disoccupati di lunga durata ed i soggetti con titoli di studio elevati, ma privi di esperienza. Vi sono, tuttavia, differenze quantitative rilevanti tra questi gruppi dato che, ad esempio, nel caso dei disoccupati di lunga durata la disponibilità all'assunzione fa riferimento a circa 9 imprese su 10, mentre nel caso dei

[13] In questo caso abbiamo considerato insieme sia le risposte relative alla disponibilità di assunzione immediata, sia quelle che dichiaravano una disponibilità all'assunzione non nell'immediato.

disabili psichici la variazione è limitata a percentuali comprese tra il 6% ed il 10%. Per quanto riguarda le altre tipologie di lavoratori sembrerebbe, invece, che il trend della domanda non influenzi la propensione all'assunzione (graf. 3.11).

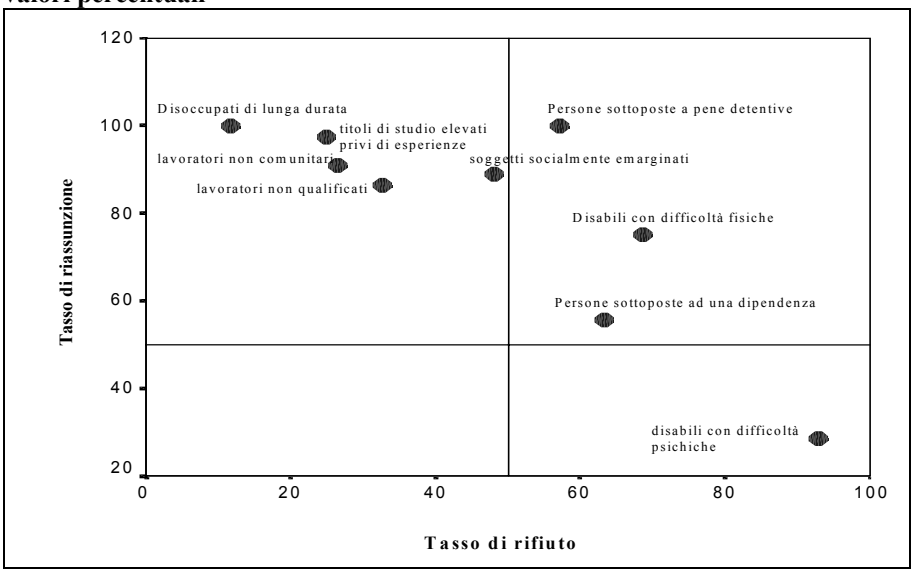
Le differenze si amplificano ulteriormente disaggregando i dati in base al settore economico. Possiamo, infatti, notare che i comparti analizzati possono essere suddivisi in almeno due gruppi principali. Il primo include i settori che sembrerebbero offrire una maggiore disponibilità all'assunzione, vale a dire l'Agricoltura, l'Industria in senso stretto e l'Istruzione, sanità, servizi sociali. Questi comparti mostrano una propensione superiore alla media per 7 delle 9 tipologie considerate, ivi incluse alcune tipologie per le quali la disponibilità all'assunzione risulta essere tendenzialmente più bassa, quali i disabili psichici, le persone affette da una dipendenza e le persone sottoposte ad una pena detentiva. In diversi casi la propensione di queste aziende risulta di gran lunga superiore al livello medio. Il secondo, che include le Costruzioni, il Commercio, gli Alberghi e ristoranti, i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, che evidenziano invece una propensione inferiore alla media; in questi casi le tipologie più penalizzate si differenziano in misura significativa da settore a settore, anche se possiamo notare che una certa regolarità è espressa per i disabili, siano essi fisici o psichici, le persone affette da una dipendenza, le persone sottoposte ad una pena detentiva, i disoccupati di lunga durata (tav. 3.25).

L'attenzione alle diverse tipologie di lavoratori può essere meglio precisata mettendo in relazione i casi di assunzione dell'ultimo quadriennio con la disponibilità ad assumere immediatamente o nel breve periodo. Su queste basi abbiamo ricavato due diversi indicatori:

- Il *tasso di riassunzione*, dato dalla percentuale di imprese che inserirebbero nel proprio organico quelle specifiche tipologie di lavoratori che avevano già assunto nel corso dell'ultimo quadriennio;
- il *tasso di rifiuto* che misura invece la quota di imprese che non hanno mai fatto assunzioni nel corso dell'ultimo quadriennio e che dichiarano la loro indisponibilità ad effettuarne anche nel futuro.

I quadranti del grafico 3.12 rappresentano sinteticamente quattro diverse posizioni rispetto all'occupabilità. Possiamo, in sostanza, definirle come quattro differenti idealtipi. Le diverse aree del grafico sono state ottenute ponendo come soglia la quota del 50% per entrambi gli indicatori.

Graf. 3.12 – Tassi di riassunzione e tassi di rifiuto per tipologia di lavoratore; valori percentuali



Rispetto al loro significato notiamo che il quadrante in alto a sinistra raggruppa le situazioni relative alle probabilità di riassunzione più elevate e le più basse probabilità di rifiuto: è pertanto la situazione di maggiore occupabilità. Esso include 5 tipologie di lavoratori: i disoccupati di lunga durata, le persone con scolarità elevate e prive di esperienza lavorativa, i lavoratori non comunitari, i lavoratori non qualificati ed i soggetti socialmente emarginati.

La situazione opposta, quella relativa ai casi di più bassa occupabilità, è rappresentata dal quadrante in basso a destra che esprime i più elevati tassi di rifiuto ed i più bassi tassi di riassunzione; in questa posizione troviamo soltanto i disabili con difficoltà psichiche o mentali.

Il quadrante in alto a destra raggruppa i casi di contrasto, caratterizzati sia da elevati tassi di riassunzione, sia da elevati tassi di rifiuto; in sostanza, per i gruppi inclusi in questo quadrante, vale a dire le persone sottoposte a pene detentive, i disabili con difficoltà fisiche, le persone affette da una dipendenza, la soglia di inoccupabilità rimane alta ed è probabilmente il frutto di diffidenza nei loro confronti, ma migliora qualora si siano avute precedenti esperienze di assunzione.

Infine, nell'ultimo quadrante, quello in basso a sinistra, caratterizzato da tassi di riassunzione e tassi di rifiuto entrambi bassi, e che dovrebbe pertanto individuare soggetti ritenuti scarsamente occupabili perché di relativo interesse per le imprese, non ricade nessuna delle tipologie di lavoratori considerate.

Su queste basi è pertanto possibile ordinare le diverse tipologie di lavoratori rispetto alla loro occupabilità e arrivare a definire l'occupabilità relativa dei

diversi gruppi. Ciò richiederà, tuttavia l'utilizzo di altri dati che verranno discussi più avanti.

Veniamo ora ai possibili ambiti di inserimento lavorativo. Ogni intervistato ha indicato in media tre diversi ambiti aziendali di possibile inserimento delle diverse tipologie di lavoratori. Quelli che ricorrono maggiormente sono gli uffici amministrativi e contabili (20,3% delle risposte), l'area informatica (12,4%), il magazzino ed i reparti di produzione (entrambi 12,2%). Quelli meno ricorrenti sono, invece, le colture e l'allevamento, il comparto ricettivo e ristorativo (cucina, sala, bar, piani), la manutenzione delle aree verdi ed i cantieri.

Alcuni ambiti risultano trasversali ai diversi comparti, ma il loro peso varia da settore a settore. Ad esempio, l'area informatica è ritenuta un possibile ambito d'inserimento professionale da 4 imprese su 10. Questa quota è però del 18,2% per il settore primario, di circa il 30% per i comparti industriali, di circa il 40% per il Commercio e per gli Alberghi e pubblici esercizi, del 55% per i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria servizi alle imprese, del 63% per l'Istruzione, sanità, servizi sociali.

Analogamente, osserviamo che:

- l'ambito della manutenzione evidenzia una buona disponibilità in quasi tutti i settori, con la sola eccezione dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese;
- gli uffici amministrativi e contabili risultano l'ambito di maggiore interesse proprio in ragione delle loro funzioni;

infatti, la percentuale di risposte positive è per tutti i settori superiore al 50%, con punte del 70% per i servizi.

Bisogna, infine, sottolineare che alcune aree caratterizzanti i singoli settori non sono risultate ambiti rilevanti di inserimento. È, tuttavia, possibile che ciò sia stato causato da un'eccessiva aggregazione settoriale delle varie attività considerate. Notiamo, ad esempio, che:

- solo 3 aziende agricole su 7 opererebbero degli inserimenti nell'ambito della manutenzione delle aree verdi;
- solo poco più di un terzo delle aziende commerciali farebbe delle assunzioni per i propri punti vendita.

3.3.6. La propensione all'assunzione dei soggetti deboli: un profilo tipologico delle imprese

La relazione tra assunzioni nell'ultimo quadriennio e propensione ad assumere nel prossimo futuro permette di tracciare un profilo dell'atteggiamento aziendale verso le diverse tipologie di lavoratori considerate. Emergono quattro idealtipi di imprese, sintetizzate graficamente dalla fig. 3.1:

- i *persuasi*, vale a dire quegli imprenditori che presentano la massima apertura verso l'assunzione di fasce deboli. Si tratta di intervistati che hanno effettuato delle assunzioni di lavoratori appartenenti alle nostre nove tipologie nel corso dell'ultimo quadriennio e che contemporaneamente hanno affermato che ne avrebbero effettuate anche in futuro;

- i *pentiti*, vale a dire quegli imprenditori che hanno avuto esperienze non del tutto positive e hanno pertanto deciso di non ripeterle in futuro;
- i *riluttanti*, vale a dire coloro che non hanno effettuato assunzione in passato e non sono disponibili ad effettuarne in futuro; è questo l'idealtipo con il grado di apertura più basso rispetto alle tipologie dell'offerta di lavoro considerate;
- gli *attirati*, vale a dire le imprese che non hanno fatto nessun inserimento in passato, ma che sarebbero disponibili a farne in futuro; questo idealtipo rappresenta una fonte di domanda di lavoro potenziale per i soggetti svantaggiati.

Fig. 3.1 – Tipologie di imprese rispetto alla propensione ad assumere alcune tipologie di lavoratori

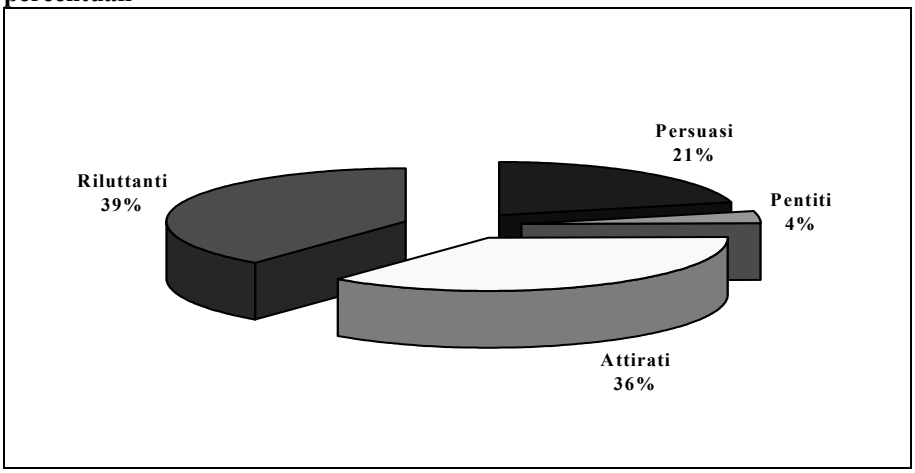
		Disponibilità ad assumere in futuro	
Hanno assunto nel corso dell'ultimo quadriennio		**SI**	**NO**
	SI	Persuas**i**	Pentiti
	NO	Attirati	Riluttanti

I riluttanti sono risultati il gruppo più rilevante (39%), seguito dagli attirati (36%), dai persuasi (21%) e dai pentiti (4%) (Graf. 3.13).

Questi dati evidenziano, da un lato, che la platea delle imprese che potrebbe dare lavoro alle tipologie di lavoratori da noi considerati è potenzialmente abbastanza ampia e che i casi d'insuccesso sono assai contenuti, ma,

dall'altro, evidenzia anche che il gruppo d'imprese che non sembra essere permeabile verso questi segmenti dell'offerta di lavoro è piuttosto rilevante.

Graf. 3.13 – Distribuzione delle imprese per idealtipo; valori medi; valori percentuali



Di fatto, disaggregando i dati in base alle singole tipologie di lavoratori questo quadro muta sensibilmente, evidenziando una situazione notevolmente disomogenea.

Tav. 3.26 – Distribuzione delle imprese per idealtipo e per tipologia di lavoratore; valori percentuali

	Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	Disabili con difficoltà psichiche o mentali	Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	Disoccupati di lunga durata	Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	Lavoratori non comunitari	Soggetti socialmente emarginati	Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali
Persuasi	15,3	1,2	5,7	4,6	38,2	42,9	38,8	4,6	40,1
Pentiti	5,2	2,8	4,5	-	-	6,8	3,9	0,6	1,1
Attirati	25,0	6,8	33,0	40,9	54,5	33,9	42,1	49,1	44,1
Riluttanti	54,5	89,2	56,8	54,5	7,3	16,4	15,2	45,7	14,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Osserviamo, in primo luogo, che i gruppi dei persuasi e degli attirati presentano *range* piuttosto ampi: il primo varia tra l'1,2% per i disabili con difficoltà psichiche o mentali ed il 42,9% dei lavoratori poco qualificati; il secondo è invece compreso tra il 6,8% dei disabili con difficoltà psichiche o mentali ed il 54,5% dei disoccupati di lunga durata (tav. 3.26).

Osserviamo, in secondo luogo, che i riluttanti rappresentano quasi sempre almeno la metà dei casi per tutte le tipologie di lavoratori, le eccezioni essendo rappresentate dai disoccupati di lunga durata, dai lavoratori scarsamente qualificati, dai non comunitari e dai soggetti con scolarità elevate, ma privi di esperienze (tav. 3.26).

Notiamo, infine, che nel caso dei persuasi la disponibilità è massima per i lavoratori poco qualificati, i lavoratori non comunitari ed i disoccupati di lunga durata. Anche nel caso degli attirati si riscontra il massimo interesse per i tre gruppi appena indicati, ma a questi si aggiunge anche quello dei soggetti socialmente emarginati (tav. 3.26).

3.4. FATTORI CRITICI E PUNTI DI FORZA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI A BASSA OCCUPABILITÀ

3.4.1. Gli ostacoli all'inserimento lavorativo: i fattori critici secondo gli imprenditori

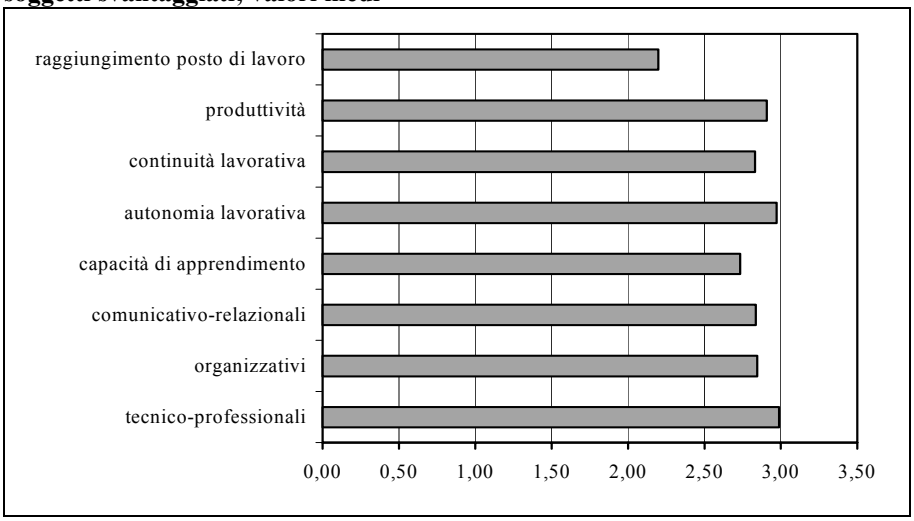
L'indagine si è proposta anche di individuare quali fossero per le aziende i fattori di maggiore criticità nell'inserimento di lavoratori svantaggiati. Per verificare questo punto si è chiesto agli intervistati di fornire una valutazione

quantitativa, compresa tra 1 e 5, dei seguenti fattori, valutazione basata sia su eventuali esperienze dirette, sia su percezioni e attese:

- gli aspetti tecnico-professionali propri del ruolo per il quale il lavoratore è stato assunto;
- gli aspetti organizzativi e la dimensione lavorativa, ovvero la percezione ed il rispetto delle regole da parte del lavoratore, l'inserimento nel contesto organizzativo, ecc.;
- gli aspetti comunicativo-relazionali, vale dire l'insieme di elementi afferenti la comunicazione ed il rapporto interpersonale, quali la capacità di comunicare e relazionarsi con colleghi e dirigenti, la socializzazione, la capacità di cooperazione, ecc.;
- la capacità di apprendimento;
- l'autonomia lavorativa;
- la continuità lavorativa, ovvero la presenza regolare sul posto di lavoro, la capacità di mantenere l'attenzione, l'impegno, ecc.;
- i fattori legati alla produttività, vale a dire la concentrazione, il mantenere i ritmi stabiliti, il mantenere gli standard qualitativi, ecc.;
- il raggiungimento del posto di lavoro, inteso più che altro come quegli aspetti di autonomia relativi all'arrivo sul posto di lavoro e alla mobilità internamente alla sede di lavoro.

Taluni di questi aspetti sono già stati discussi in precedenza analizzando i casi d'inserimento lavorativo. In questa paragrafo analizzeremo la totalità delle risposte il che ci permetterà di ottenere dei profili di criticità più articolati. Va da sé, che le aziende che hanno avuto esperienze dirette hanno ribadito in questa parte del questionario le valutazioni già riportate.

Graf. 3.14 – Valutazioni dei fattori critici rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati; valori medi



Nel complesso, i punteggi relativi ai diversi iter non evidenziano forti differenze, ad eccezione di quelli relativi al raggiungimento del posto di lavoro, che sembrerebbe essere il fattore meno problematico. L'indagine ha evidenziato che gli aspetti di maggiore criticità riguardano gli ambiti tecnico-professionali, l'autonomia lavorativa e la produttività (graf. 3.14).

Tuttavia, come già emerso per altri aspetti, la situazioni diventa molto più eterogenea quando si disaggreghi il dato generale per tipologie di lavoratori. In particolare, i disabili con difficoltà fisiche, i disabili con difficoltà psichiche e/o mentali, le persone affette al momento o nel passato da una dipendenza ed i soggetti socialmente emarginati hanno ricevuto valutazioni medie più elevate per tutti i fattori proposti.

Ciò conferma la minore occupabilità di questi lavoratori rispetto agli altri, già emersa nel corso della precedente analisi (tav. 3.27). Le persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva presentano valori

prossimi al dato medio, mentre le restanti tipologie, vale a dire i disoccupati di lunga durata, i lavoratori non qualificati, i lavoratori non comunitari ed i soggetti con scolarità elevate, ma privi di esperienza, mostrano valori ampiamente al di sotto del dato medio (tav. 3.27).

Tav. 3.27 - Valutazioni dei fattori critici rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per tipologia di lavoratore; valori medi

	tecnico-professionali	organizzativi	comunicativo-relazionali	capacità di apprendimento	autonomia lavorativa	continuità lavorativa	produttività	raggiungimento posto di lavoro
Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	4,17	3,54	3,47	3,26	3,97	4,09	3,92	3,35
Disabili con difficoltà psichiche o mentali	4,75	4,66	4,64	4,66	4,66	4,65	4,71	3,93
Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	3,35	3,42	3,38	3,21	3,33	3,55	3,53	2,38
Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	2,65	2,87	2,74	2,50	2,60	2,63	2,62	1,90
Disoccupati di lunga durata	1,87	1,70	1,69	1,86	2,01	1,74	1,93	1,41
Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	2,59	2,22	2,03	2,22	2,53	1,97	2,33	1,47
Lavoratori non comunitari	2,34	2,47	2,85	2,44	2,42	2,13	2,19	1,74
Soggetti socialmente emarginati	2,98	3,02	3,13	2,89	3,07	3,11	3,02	2,27
Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali	2,20	1,70	1,58	1,54	2,14	1,61	1,91	1,34

Notevoli differenze emergono anche tra i vari settori economici.

Le difficoltà tecnico-professionali sono avvertite maggiormente dalle imprese dell'Industria in senso stretto e da quelle dei Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese. La dimensione organizzativa è ritenuta problematica soprattutto dai comparti del Commercio, dagli Alberghi e ristoranti e dall'Industria in senso stretto. Gli aspetti comunicativo-relazionali sono considerati relativamente più critici dal Commercio e dai Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese. Questo ultimo comparto, l'Industria in senso stretto e gli Alberghi e ristoranti sono poi i settori che più degli altri vedono nella capacità di apprendimento un forte ostacolo

all'inserimento lavorativo delle fasce deboli. Autonomia e continuità lavorativa sono considerati fattori critici soprattutto dall'Industria in senso stretto, dai Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese e dagli Alberghi e ristoranti, mentre la produttività è tema di preoccupazione per i primi due settori e per il Commercio. Infine, il raggiungimento del posto di lavoro è segnalato come un ostacolo soprattutto dagli Alberghi e ristoranti e dal Commercio (tav. 3.28). In buona sostanza, i comparti che manifestano le maggiori criticità sono l'Industria in senso stretto, il Commercio, gli Alberghi e ristoranti ed i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese.

Tav. 3.28 - Valutazioni dei fattori critici rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per settore economico; valori medi

	tecnico-professionali	organizzativi	comunicativo-relazionali	capacità di apprendimento	autonomia lavorativa	continuità lavorativa	produttività	raggiungimento posto di lavoro
Agricoltura, caccia e pesca	2,70	2,72	2,73	2,57	2,79	2,64	2,64	2,16
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	3,16	2,89	2,82	2,81	3,06	2,91	3,03	2,12
Costruzioni	2,86	2,77	2,70	2,72	2,95	2,78	2,78	2,14
Commercio	3,02	2,96	2,98	2,73	3,00	2,80	2,99	2,33
Alberghi e ristoranti	2,97	2,89	2,88	2,80	3,05	2,86	2,88	2,40
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,06	2,87	2,95	2,82	3,05	2,96	3,04	2,14
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	2,83	2,67	2,63	2,49	2,68	2,64	2,64	2,18
Totale	2,99	2,85	2,84	2,73	2,97	2,83	2,91	2,20

Sotto il profilo dimensionale sono le imprese medie e medio-piccole ad esprimere i giudizi più severi per tutti i fattori considerati.

Combinando insieme settore economico e tipologia di lavoratore è possibile ricavare dei profili specifici di problematicità (tav. 3.29).

Tav. 3.29 - Valutazioni dei fattori critici rispetto all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per tipologia di lavoratore e per settore economico; valori medi

	tecnico-professionali	organizzativi	comunicativo-relazionali	capacità di apprendimento	autonomia lavorativa	continuità lavorativa	produttività	raggiungimento posto di lavoro
DISABILI FISICI								
Agricoltura, caccia e pesca	4,86	4,50	3,93	4,00	4,43	4,71	4,36	3,50
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	4,63	3,70	3,59	3,54	4,15	4,41	4,29	3,46
Costruzioni	4,19	3,81	3,52	3,24	4,24	4,05	3,81	3,57
Commercio	4,06	3,66	3,69	3,45	3,63	4,00	3,88	3,25
Alberghi e ristoranti	4,24	3,35	3,71	3,24	4,18	3,94	4,06	3,41
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,86	3,14	3,19	2,86	3,81	3,97	3,69	3,14
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,35	3,00	2,80	2,65	3,70	3,50	3,35	3,25
Totale	4,17	3,54	3,47	3,26	3,97	4,09	3,92	3,35
DISABILI PSICHICI O MENTALI								
Agricoltura, caccia e pesca	4,71	4,71	4,86	4,86	4,86	4,86	4,79	4,43
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	4,78	4,59	4,41	4,59	4,59	4,61	4,71	3,73
Costruzioni	4,90	4,71	4,67	4,67	4,67	4,71	4,67	4,05
Commercio	4,73	4,70	4,80	4,73	4,80	4,63	4,77	4,27
Alberghi e ristoranti	4,82	4,76	4,82	4,82	4,76	4,71	4,82	3,94
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	4,61	4,53	4,53	4,61	4,44	4,50	4,58	3,61
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	4,80	4,80	4,75	4,50	4,80	4,80	4,75	3,95
Totale	4,75	4,66	4,64	4,66	4,66	4,65	4,71	3,93
DIPENDENZE								
Agricoltura, caccia e pesca	2,50	3,07	2,86	2,71	2,93	3,07	3,07	1,79
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	3,27	3,29	3,41	3,17	3,44	3,58	3,50	2,23
Costruzioni	3,05	3,10	2,81	2,95	3,10	3,33	3,14	2,14
Commercio	3,40	3,50	3,53	3,27	3,17	3,40	3,50	2,70
Alberghi e ristoranti	3,82	4,18	4,06	3,88	3,88	4,35	4,19	3,06
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,56	3,42	3,49	3,40	3,46	3,66	3,74	2,43
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,55	3,55	3,30	2,95	3,15	3,40	3,50	2,25
Totale	3,35	3,42	3,38	3,21	3,33	3,55	3,53	2,38
DETENUTI								
Agricoltura, caccia e pesca	2,00	2,50	2,07	2,00	2,14	1,93	2,00	1,86
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,51	2,63	2,49	2,44	2,56	2,59	2,54	1,71
Costruzioni	2,57	2,76	2,62	2,48	2,52	2,67	2,57	1,71
Commercio	3,03	3,37	3,13	2,67	2,70	2,80	2,90	2,10
Alberghi e ristoranti	2,65	3,29	2,76	2,59	2,82	2,65	2,71	2,35
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,06	3,06	3,28	2,78	3,00	2,94	3,08	1,97
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	2,20	2,30	2,30	2,20	2,05	2,30	1,95	1,70
Totale	2,65	2,87	2,74	2,50	2,60	2,63	2,62	1,90
DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA								
Agricoltura, caccia e pesca	1,50	1,36	1,50	1,50	1,50	1,50	1,43	1,36
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,15	1,93	1,73	2,07	2,20	1,80	2,17	1,49
Costruzioni	1,81	1,75	1,62	2,10	2,10	1,86	1,86	1,38
Commercio	1,58	1,52	1,61	1,58	1,94	1,61	1,84	1,29
Alberghi e ristoranti	1,94	1,65	1,59	1,71	2,12	1,53	1,94	1,53
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	2,00	1,75	1,89	2,03	2,14	1,97	2,14	1,33
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	1,80	1,70	1,70	1,70	1,70	1,65	1,65	1,50
Totale	1,87	1,70	1,69	1,86	2,01	1,74	1,93	1,41
LAVORATORI NON QUALIFICATI								
Agricoltura, caccia e pesca	2,14	2,00	2,00	1,86	2,00	1,86	2,00	1,14
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,90	2,39	2,15	2,34	2,80	2,15	2,66	1,39
Costruzioni	2,14	1,90	1,71	2,10	2,24	1,62	2,00	1,38
Commercio	2,23	1,97	2,00	1,74	2,37	1,61	2,16	1,26
Alberghi e ristoranti	1,82	1,71	1,53	1,82	1,88	1,59	1,47	1,47
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,11	2,67	2,39	2,83	3,11	2,44	2,81	1,75
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,00	2,40	2,00	2,35	2,40	2,05	2,40	1,75
Totale	2,59	2,22	2,03	2,22	2,53	1,97	2,33	1,47
LAVORATORI NON COMUNITARI								
Agricoltura, caccia e pesca	2,14	2,36	3,00	2,43	2,64	1,79	1,79	2,14
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,44	2,51	2,76	2,44	2,37	2,15	2,20	1,61
Costruzioni	2,19	2,33	2,86	2,62	2,48	2,14	2,24	1,62
Commercio	2,58	2,71	3,03	2,52	2,58	2,35	2,42	2,00
Alberghi e ristoranti	2,29	2,24	2,76	2,53	2,47	1,94	1,94	1,76
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	2,50	2,69	2,97	2,53	2,56	2,36	2,47	1,61
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	1,85	2,00	2,50	1,95	1,80	1,75	1,75	1,65
Totale	2,34	2,47	2,85	2,44	2,42	2,13	2,19	1,74
SOGGETTI SOCIALMENTE EMARGINATI								
Agricoltura, caccia e pesca	2,43	2,79	2,86	2,57	2,79	2,79	2,50	2,00
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	3,22	3,17	3,29	3,02	3,10	3,20	3,10	2,27
Costruzioni	2,70	3,00	3,10	3,00	3,10	3,00	3,00	2,10
Commercio	3,17	3,40	3,27	2,97	3,40	3,17	3,43	2,60
Alberghi e ristoranti	3,00	2,82	3,00	2,94	3,12	3,53	3,00	2,53
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	2,86	2,89	3,17	2,77	2,97	3,06	2,94	2,09
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,05	2,75	2,85	2,80	2,85	2,90	2,75	2,25
Totale	2,98	3,02	3,13	2,89	3,07	3,11	3,02	2,27
SOGGETTI CON SCOLARITA' ELEVATA, PRIVI DI ESPERIENZE								
Agricoltura, caccia e pesca	2,00	1,21	1,50	1,21	1,86	1,29	1,86	1,21
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	2,53	1,80	1,58	1,73	2,35	1,70	2,10	1,23
Costruzioni	2,14	1,57	1,38	1,38	2,14	1,67	1,71	1,29
Commercio	2,41	1,78	1,72	1,66	2,44	1,63	2,03	1,47
Alberghi e ristoranti	2,18	2,00	1,71	1,65	2,24	1,53	1,76	1,53
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	1,97	1,72	1,61	1,56	2,00	1,69	1,92	1,33
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	1,85	1,55	1,50	1,30	1,65	1,45	1,70	1,35
Totale	2,20	1,70	1,58	1,54	2,14	1,61	1,91	1,34

Nel caso dei disabili fisici, Trasporti ed Istruzione sono i comparti che indicano il minor livello di criticità rispetto all'inserimento di questi lavoratori; essi forniscono, infatti, valutazioni inferiori ai valori medi per tutti i fattori presi in esame. Di contro, i giudizi delle imprese agricole e di quelle industriali si posizionano sempre sopra le valutazioni medie. In particolare, le maggiori preoccupazioni per entrambi i settori riguardano gli aspetti tecnico-professionali e la continuità lavorativa e, limitatamente al solo comparto industriale, anche la produttività.

Nel caso dei disabili con difficoltà psichiche le valutazioni tendono ad essere sostanzialmente omogenee; giudizi relativamente meno critici, pur restando sempre su valori molto elevati rispetto alle altre tipologie di lavoratori, sono stati forniti dal settore dei Trasporti e dall'Industria in senso stretto, limitatamente però al raggiungimento del posto di lavoro ed agli aspetti comunicativo-relazionali. Costruzioni, Commercio e Alberghi e pubblici esercizi sono invece i settori che manifestano le maggiori preoccupazioni, in particolare rispetto agli aspetti comunicativo-relazionali, alla capacità di apprendimento e agli aspetti tecnico professionali (per il solo comparto delle Costruzioni).

Rispetto alle persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza i giudizi migliori vengono dall'Agricoltura e dalle Costruzioni che evidenziano valori ben al di sotto del dato medio per tutti i fattori considerati; anche i comparti dell'Industria in senso stretto e dell'Istruzione forniscono giudizi meno critici, con le sole eccezioni, nel primo caso, degli aspetti comunicativo-relazionali, dell'autonomia lavorativa, della continuità lavorativa e della produttività e, nel secondo, degli aspetti tecnico-professionali, di quelli organizzativi e della produttività. Rispetto a questo specifico segmento delle forze di lavoro, il settore industriale giudica come

particolarmente critici gli aspetti dell'autonomia lavorativa e quelli comunicativo-relazionali, mentre Trasporti ed Istruzione considerano come elementi maggiormente problematici gli aspetti tecnico-professionali e quelli inerenti la produttività.

Il caso delle persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva risulta decisamente più articolato; osserviamo, infatti, che tre settori (Agricoltura, Industria in senso stretto ed Istruzione) esprimono giudizi inferiori alla media per tutti i fattori, mentre il settore delle Costruzioni si colloca sostanzialmente sulla media. Osserviamo, infine, che gli aspetti organizzativi, comunicativo-relazionali e la produttività sono quelli che destano maggiori preoccupazioni per gli intervistati operanti nei settori che forniscono giudizi più critici.

I giudizi meno severi rispetto ai disoccupati di lunga durata sono espressi dall'Agricoltura, dal Commercio e dall'Istruzione; i fattori ritenuti più problematici sono, nel caso dell'Industria, le competenze e la produttività (aspetti tecnico-professionali, capacità di apprendimento, produttività); nel caso degli Alberghi, l'autonomia lavorativa e la produttività; in quello dei Trasporti, la produttività.

Una situazione non molto dissimile dalla precedente è quella dei lavoratori non qualificati. In questo caso i comparti meno critici (Agricoltura, Costruzioni, Commercio ed Alberghi e ristoranti) coincidono però solo parzialmente con quelli visti nel caso dei disoccupati di lunga durata. I comparti che vedono la situazione più problematica esprimono le maggiori preoccupazioni per le competenze, l'autonomia lavorativa e la produttività.

Rispetto ai lavoratori non comunitari, il solo comparto che esprime giudizi al di sotto della media per tutti i fattori è quello dell'Istruzione, mentre i settori che forniscono valutazioni sempre sopra al valore medio sono il Commercio ed i Trasporti, eccezion fatta per il raggiungimento del posto di lavoro. Nei casi restanti vengono evidenziate problematicità diverse da settore a settore: l'Industria in senso stretto sembra maggiormente preoccupata della professionalità e degli aspetti organizzativi; le Costruzioni della capacità di apprendimento e della produttività; gli Alberghi e ristoranti della capacità di apprendimento e dell'autonomia lavorativa.

I soggetti socialmente emarginati sembrerebbero avere minori difficoltà d'inserimento in Agricoltura, nelle Costruzioni, nei Trasporti e nell'Istruzione, mentre il loro inserimento lavorativo risulterebbe fortemente problematico nel Commercio e negli Alberghi e ristoranti. I fattori più critici variano da settore a settore, ma riguardano principalmente gli aspetti tecnico-professionali, la capacità di apprendimento, la continuità e l'autonomia lavorativa, il raggiungimento del posto di lavoro. Rispetto a questo punto è opportuno segnalare che si tratta di uno dei pochi casi in cui questo aspetto risulta avere una problematicità superiore alla media.

Infine, i soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienza sembrerebbero incontrare maggiori difficoltà d'inserimento nell'Industria in senso stretto, nel Commercio e negli Alberghi e ristoranti; il comparto industriale esprime maggiore preoccupazione rispetto alla dimensione professionale e produttiva, mentre il Commercio e gli alberghi sottolineano come relativamente più critici la dimensione organizzativa e gli aspetti comunicativo - relazionali.

In sintesi, questi dati indicano che per ottenere degli inserimenti lavorativi efficaci è necessario tenere conto sia delle problematiche specifiche delle diverse tipologie di lavoratori, sia delle diverse esigenze dei settori economici.

3.4.2. Le risorse che possono facilitare l'inserimento lavorativo di soggetti a bassa occupabilità

Analizzate le difficoltà d'inserimento professionale dei soggetti svantaggiati e le relative motivazioni, ci siamo posti il problema di capire se ed in che misura sia possibile superare gli ostacoli che si frappongono all'assunzione dei soggetti ritenuti più deboli. A questo scopo è stato chiesto agli intervistati di esprimere una valutazione quantitativa, compresa tra 1 e 5, rispetto a 14 diversi fattori:

- il supporto al lavoratore e all'azienda da parte di servizi specializzati nella fase di inserimento;
- il sostegno durante l'attività lavorativa da parte di servizi specializzati attraverso l'effettuazione di visite periodiche;
- il supporto all'azienda da parte di servizi specializzati nella fasi di reclutamento ed individuazione dei lavoratori da occupare;
- l'erogazione di un'integrazione economica per un periodo di tempo determinato al fine di compensare la mancata produttività;
- la possibilità di interrompere facilmente il rapporto di lavoro per scarsa produttività;
- la possibilità di far effettuare al lavoratore un tirocinio prolungato prima dell'assunzione;

- la possibilità di applicare un salario ridotto rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro;
- la possibilità di poter avere dei compensi aggiuntivi per la formazione del lavoratore svantaggiato;
- la possibilità di poter acquisire e/o finanziare ausili ed adattare i posti di lavoro;
- la possibilità di ricevere incentivi monetari a fronte dell'assunzione di un lavoratore svantaggiato;
- il consentire l'assunzione di lavoratori svantaggiati con contratti di lavoro speciali;
- la possibilità di collegare il salario alla produttività;
- la riduzione del costo del lavoro relativo ai lavoratori svantaggiati;
- la possibilità di scegliere nominativamente il lavoratore da occupare.

Al fine di migliorare la lettura dei risultati, abbiamo raggruppato questi fattori in tre macro-tipologie:

- i servizi reali di supporto alle aziende;
- gli incentivi economici e la riduzione dei costi;
- la modifica delle regole[14].

[14] Più precisamente, abbiamo raggruppato nel primo macro-gruppo i fattori 1, 2, 3, 6 e 9; nel secondo i fattori 4, 7, 8, 10, 12 e 13; infine, nell'ultimo macro-gruppo sono stati fatti rientrare i fattori 5, 11 e 14. Precisiamo anche che il punteggio finale è stato ottenuto sommando i diversi giudizi attribuiti ai singoli elementi e poi indicizzando su di una scala da 1 a 5 i valori così ottenuti.

L'elemento che è stato giudicato più importante dagli intervistati è la modifica di alcune regole; al secondo posto troviamo l'erogazione di servizi reali, mentre gli incentivi economici sono risultati al terzo posto (tav. 3.30).

Tav. 3.30 - Valutazioni dei macro-fattori che possono favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati; valori medi e incidenza percentuale valutazioni elevate (giudizi maggiori o uguali a 4); valori assoluti e percentuali

	Valutazioni medie	**Incidenza percentuale valutazioni elevate**
Servizi reali alle imprese	3,65	44,1
Incentivi economici e riduzione costi	3,56	44,7
Regole modificate	3,85	55,3

Disaggregando il dato generale, l'ordine dei tre fattori rimane in genere lo stesso; ciò che cambia, in maniera anche significativa, è la valutazione attribuita a ciascuno di essi.

Osserviamo in primo luogo che le aziende con domanda aggiuntiva in contrazione danno per tutti e tre i macro fattori individuati valutazioni inferiori al livello medio, mentre quelle con trend occupazionale in espansione forniscono giudizi più elevati della media soprattutto rispetto all'erogazione di servizi reali (tav. 3.31).

Le imprese di dimensioni più piccole danno un'importanza relativamente maggiore agli aspetti finanziari (incentivi economici e/o riduzione costi), mentre l'adozione di regole meno rigide sembra interessare maggiormente le aziende di dimensioni medio - grandi (tav. 3.31).

Tav. 3.31 - Valutazioni dei macro-fattori che possono favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per andamento della domanda di lavoro aggiuntiva, dimensioni dell'impresa e settore economico; valori medi

	Servizi reali alle imprese	Incentivi economici e riduzione costi	Regole modificate
Trend domanda aggiuntiva			
contrazione	3,53	3,41	3,75
nulla	3,66	3,67	3,92
crescita	3,72	3,58	3,86
Totale	**3,65**	**3,56**	**3,85**
Dimensioni dell'impresa			
piccola	3,48	3,58	3,76
medio-piccola	3,75	3,56	3,76
media	3,66	3,40	3,95
grande	3,69	3,44	3,78
Totale	**3,65**	**3,56**	**3,85**
Settore economico			
Agricoltura, caccia e pesca	4,44	4,30	4,50
Ind. estrattive, manifatturiere e energia	3,58	3,79	4,03
Costruzioni	3,72	3,67	3,94
Commercio	3,66	3,51	3,90
Alberghi e ristoranti	3,24	3,04	3,71
Trasporti, comuniz., inter.mon.e fin., infro.,serv. imprese	3,61	3,46	3,64
Istruzione,sanità, servizi sociali, personali e dom.	3,62	3,18	3,35
Totale	**3,65**	**3,56**	**3,85**

L'Agricoltura è il comparto che esprime i giudizi più elevati per tutti i macro fattori. Osserviamo anche che il settore primario, unitamente all'Industria in senso stretto, alle Costruzioni ed al Commercio, sono i comparti che sembrano avere maggiore interesse per l'adozione di regole differenziate. Il settore industriale nel suo complesso evidenzia valutazioni sopra la media anche per quanto riguarda l'erogazione d'incentivi monetari e/o per una riduzione dei costi, mentre l'interesse per i servizi reali è relativamente più basso della media. Si deve, infine, rimarcare che gli Alberghi e ristoranti, i Trasporti e l'Istruzione esprimono giudizi sempre inferiori al valore medio (tav. 3.31).

Analizziamo ora i singoli elementi che afferiscono ai macro fattori. L'elemento che ha ottenuto una valutazione più elevata tra quelli inclusi

nella modifica di eventuali regole è la possibilità di scegliere nominativamente il lavoratore da occupare, una possibilità di fatto già operativa, ma che ai sensi della L.68/99 non sempre può essere utilizzata per coprire l'intero obbligo. Le altre componenti di questa macro-tipologia evidenziano valori simili e al di sotto della media, anche se l'interesse per l'assunzione attraverso forme contrattuali speciali precede leggermente la possibilità di poter interrompere facilmente il rapporto di lavoro per scarsa produttività (tav. 3.32).

Tra i servizi di supporto alle aziende, quello che ottiene il giudizio di gran lunga più elevato riguarda la possibilità di poter far effettuare al lavoratore un tirocinio prolungato prima dell'assunzione. Sopra la media si colloca anche la possibilità di acquisire e/o finanziare ausili per adattare i posti di lavoro. Osserviamo ancora che i supporti per la fase d'inserimento in azienda e per il reclutamento e l'individuazione dei lavoratori da occupare risultano di un certo interesse per le imprese, dato che oltre la metà degli intervistati ritiene che questi aspetti rivestano un'elevata importanza. Di contro, il monitoraggio dell'inserimento non trova particolari consensi da parte degli intervistati, tanto che oltre la metà delle aziende considera questo elemento in maniera indifferente o poco utile (tav. 3.32).

Infine, rispetto ai supporti finanziari le aziende sembrano interessate in particolare a poter usufruire di compensi aggiuntivi per la formazione del lavoratore svantaggiato e di un'integrazione economica a compensazione della minore produttività. Gli incentivi all'assunzione e la riduzione del costo del lavoro sono gli altri due fattori che attirano l'interesse degli intervistati. Di contro, la possibilità di applicare un salario ridotto rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro e la possibilità di collegare il salario

alla produttività sono elementi che non incontrano l'interesse delle imprese (tav. 3.32).

Tav. 3.32 - Valutazioni dei fattori che possono favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati; valori medi

Servizi reali alle imprese					
Supporto nella fase di inserimento	Monitoraggio e visite periodiche	Supporto al reclutamento e individuazione dei lavoratori	Effettuazione di un tirocinio prolungato	Acquisire o finanziare ausili e adattare posti di lavoro	
3,61	3,24	3,56	4,13	3,73	
Incentivi economici e riduzione costi					
Integrazione economica a compensazione della minore produttività	Applicazione di un salario ridotto	Compensi aggiuntivi per la formazione del lavoratore	Incentivi monetari per l'assunzione	Collegare salario alla produttività	Riduzione del costo del lavoro per i soggetti svantaggiati
3,96	3,01	3,97	3,80	3,05	3,59
Regole modificate					
Possibilità di interrrompere facilmente il rapporto di lavoro	Assunzione con contratti speciali	Possibilità di scegliere nominativamente il lavoratore da assumere			
3,72	3,75	4,07			

Osserviamo, infine, che solo il settore dell'Istruzione considera l'acquisizione di ausili e/o l'adattamento dei posti di lavoro più rilevante della possibilità di far effettuare un tirocinio prolungato al lavoratore.

Il quadro appare maggiormente eterogeneo per quanto riguarda il sostegno finanziario. Infatti, soltanto le valutazioni di due settori, gli Alberghi e ristoranti ed i Trasporti, comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, servizi alle imprese coincidono con quella complessiva che indica nella disponibilità di compensi aggiuntivi per la formazione del lavoratore il fattore di maggiore interesse. Per contro, il fattore più importante per Agricoltura, Costruzioni ed Istruzione è l'erogazione di un'integrazione economica a compensazione della minore produttività; per

l'Industria in senso stretto le incentivazioni all'assunzione, mentre per il Commercio l'aspetto più rilevante è stato individuato nella riduzione del costo del lavoro.

Contrariamente a quanto fatto per i fattori critici, nel caso degli aspetti che possono agevolare l'inserimento lavorativo non abbiamo chiesto agli intervistati una distinzione in base alla tipologia di lavoratore. E', tuttavia, possibile ricavare una qualche indicazione rispetto a questo punto, mettendo in relazione la disponibilità all'assunzione delle diverse tipologie di svantaggio, con le valutazioni dei fattori ritenuti agevolanti gli ingressi.

Tav. 3.33 - Valutazioni delle imprese che hanno dichiarato la disponibilità ad assumere relative ai macro fattori che possono favorire l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati per tipologia di lavoratore; valori medi

	Servizi reali alle imprese	Incentivi economici e riduzione costi	Regole modificate
Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	3,7	3,35	3,82
Disabili con difficoltà psichiche o mentali	3,93	3,49	3,98
Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	3,85	3,64	3,88
Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	3,75	3,7	3,91
Disoccupati di lunga durata	3,67	3,62	3,87
Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	3,72	3,65	3,9
Lavoratori non comunitari	3,74	3,58	3,88
Soggetti socialmente emarginati	3,75	3,42	3,7
Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali	3,71	3,57	3,86
Totale generale	**3,76**	**3,56**	**3,87**

Su queste basi possiamo innanzitutto notare che l'erogazione di servizi reali è ritenuto particolarmente rilevante nel caso dei disabili con difficoltà psichiche e delle persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza. Gli incentivi economici e la riduzione dei costi sono un aspetto che viene ritenuto più importante nel caso delle persone sottoposte ad una pena detentiva, delle persone con un basso livello di qualificazione professionale, delle persone affette da una dipendenza e dei disoccupati di

lunga durata. Infine, l'eventuale modificazione delle regole sembrerebbe potere migliorare le assunzioni dei disabili con difficoltà psichiche o mentali, delle persone sottoposte ad una pena detentiva e delle persone con un basso livello di qualificazione professionale (tav. 3.33). Ad un livello di maggior dettaglio osserviamo che:

- Rispetto ai lavoratori disabili con difficoltà fisiche o sensoriali i fattori ritenuti più importanti sono la possibilità di scelta nominativa del lavoratore, la possibilità di fare effettuare un tirocinio prolungato ed i compensi aggiuntivi per la formazione.
- Nel caso dei disabili con difficoltà psichiche o mentali gli elementi di maggiore rilievo sono l'erogazione di un'integrazione economica a compensazione della minore produttività, i compensi aggiuntivi per la formazione ed il supporto alle imprese ed al lavoratore nella fase di inserimento.
- Gli intervistati ritengono che l'inserimento di persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza verrebbe agevolato in particolare attraverso il ricorso a tirocini lunghi, l'utilizzo di compensi aggiuntivi per la formazione e la scelta nominativa del lavoratore.
- In merito alle persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva gli elementi relativamente più importanti afferiscono alla possibilità di effettuare un tirocinio lungo, di disporre di risorse aggiuntive per la formazione e l'erogazione di un'integrazione economica, come compensazione della minore produttività.
- La possibilità di far svolgere un tirocinio lungo, la scelta nominativa del lavoratore ed i compensi aggiuntivi per la formazione, quali fattori maggiormente facilitanti l'ingresso in azienda, accomunano i

disoccupati di lunga durata, le persone scarsamente qualificate, i lavoratori non comunitari e le persone socialmente emarginate.

- Infine, rispetto ai soggetti scolarizzati, ma privi di esperienza gli intervistati giudicano che i fattori più importanti siano la possibilità di effettuare un tirocinio prolungato, la scelta nominativa del lavoratore e l'erogazione di un'integrazione economica per la minore produttività.

Ci siamo anche chiesti quale fosse per le imprese la quota ideale di lavoratori svantaggiati, intendendo con questa accezione le tipologie dell'offerta di lavoro che lo studio ha sottoposto a verifica. La stragrande maggioranza degli intervistati (83,2%) considera che, in base alle caratteristiche della propria azienda, la presenza di lavoratori deboli debba essere al massimo pari al 5%; il 13,3% ritiene che tale quota possa arrivare al 10%, mentre il superamento di questa soglia è accettabile solo per il 3,4% delle imprese.

L'Agricoltura e gli Alberghi e ristoranti sono i comparti maggiormente disponibili ad accogliere quote più elevate di forza lavoro svantaggiata, mentre il settore industriale è forse quello che richiede in misura maggiore percentuali più contenute. Inoltre, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, sono le imprese di più piccole dimensioni ad indicare quote tendenzialmente più elevate di lavoratori svantaggiati. E' bene precisare, tuttavia, che i piccoli numeri non consentono di generalizzare questa indicazione.

3.4.3. Conoscenza ed utilizzo della legge 68/99

L'ultima parte dell'intervista è stata dedicata alla legge 68/99. In particolare, si è cercato di verificare il livello di conoscenza di alcune opportunità che questa norma offre e l'interesse delle imprese per un loro utilizzo.

Tav. 3.34 – Conoscenza di alcune opportunità offerte dalla legge 68/99; valori percentuali

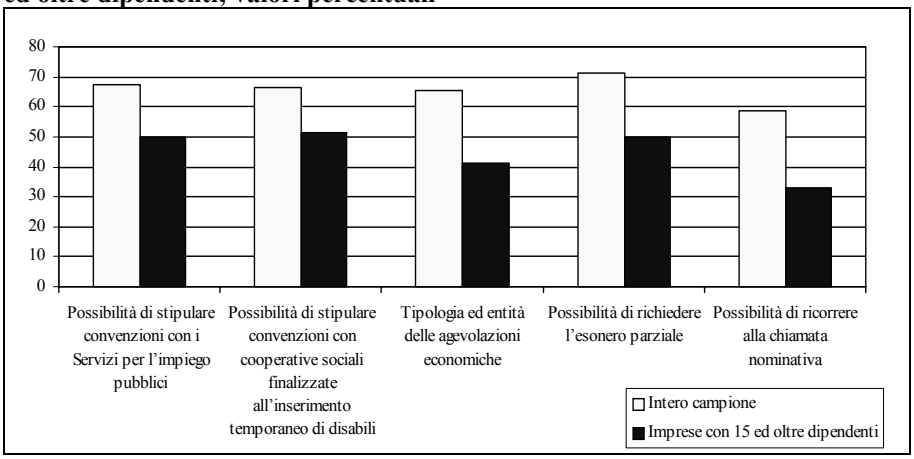
	Si	Si, in parte	No
Possibilità di stipulare convenzioni con i Servizi per l'impiego pubblici	15,1	17,3	67,6
Possibilità di stipulare convenzioni con cooperative sociali finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili	13,4	20,1	66,5
Tipologia ed entità delle agevolazioni economiche	16,2	18,4	65,4
Possibilità di richiedere l'esonero parziale	16,2	12,3	71,5
Possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa	25,1	16,2	58,7

Per quanto riguarda il primo punto, la tav. 3.34 chiarisce subito che la conoscenza delle opportunità offerte da questa norma è piuttosto limitata. La possibilità di ricorso alla chiamata nominativa sembra essere il solo aspetto conosciuto da una quota significativa del campione. L'aspetto meno noto è, invece, la possibilità di richiedere l'esonero parziale. In tutti gli altri casi circa due terzi degli intervistati afferma di non conoscere quanto previsto dalla legge 68/99.

Questi dati potrebbero però essere distorti, dato che il campione include molte aziende che, non ricadendo nel campo di applicazione di questa norma, potrebbero non essere interessate ai suoi contenuti. Isolando le risposte delle imprese con più di 15 addetti, il livello di conoscenza delle opportunità offerte dalla legge 68/99 aumenta. Tuttavia, la quota di imprese

che dichiara di possedere un'informazione molto limitata su quanto previsto dalla 68/99 rimane piuttosto elevata (graf. 3.15).

Graf. 3.15 – Percentuale di imprese che afferma di non conoscere alcune opportunità della legge 68/99; confronto tra totale campione e imprese con 15 ed oltre dipendenti; valori percentuali



Soffermandoci soltanto sulle aziende con 15 dipendenti ed oltre, notiamo che:

- la possibilità di stipulare convenzioni con i Servizi pubblici per l'impiego è maggiormente conosciuta dai settori Trasporti ed Istruzione;
- la possibilità di stipulare convenzioni con cooperative sociali finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili, la tipologia e l'entità delle agevolazioni economiche sono elementi noti soprattutto al comparto dell'Agricoltura e dell'Istruzione, sanità, servizi sociali;
- l'Industria in senso stretto, gli Alberghi e ristoranti e l'Istruzione, sanità, servizi sociali sono i settori che hanno una

conoscenza più approfondita della possibilità di richiesta dell'esonero parziale;

- infine, il ricorso alla chiamata nominativa è relativamente più noto ai comparti agricolo, edile e commerciale.

Tav. 3.35 – Utilizzo delle opportunità offerte dalla legge 68/99 per livello di interesse e dimensione dell'impresa; valori percentuali

	Si, nei prossimi mesi	Si, ma non nell'immediato	No	Già utilizzato
Totale Campione				
La possibilità di stipulare convenzioni con i Servizi per l'impiego pubblici	11,3	32,4	40,8	15,5
La possibilità di stipulare convenzioni, finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili, con cooperative sociali	9,7	37,5	47,2	5,6
La tipologia e l'entità delle agevolazioni economiche	10,3	39,7	35,9	14,1
La possibilità di richiedere l'esonero parziale	8,3	27,8	54,2	9,7
La possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa	12,1	29,7	31,9	26,4
Imprese con 15 ed oltre dipendenti				
La possibilità di stipulare convenzioni con i Servizi per l'impiego pubblici	10,0	25,0	42,5	22,5
La possibilità di stipulare convenzioni, finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili, con cooperative sociali	10,8	32,4	48,6	8,1
La tipologia e l'entità delle agevolazioni economiche	13,0	41,3	30,4	15,2
La possibilità di richiedere l'esonero parziale	9,3	32,6	44,2	14,0
La possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa	13,2	26,4	24,5	35,8
Imprese con meno di 15 dipendenti				
La possibilità di stipulare convenzioni con i Servizi per l'impiego pubblici	12,9	41,9	38,7	6,5
La possibilità di stipulare convenzioni, finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili, con cooperative sociali	8,6	42,9	45,7	2,9
La tipologia e l'entità delle agevolazioni economiche	6,3	37,5	43,8	12,5
La possibilità di richiedere l'esonero parziale	6,9	20,7	69	3,4
La possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa	10,5	34,2	42,1	13,2

Per quanto riguarda il possibile utilizzo delle opportunità offerte dalla legge 68/99, la metà degli intervistati ha dichiarato che utilizzerebbe le agevolazioni economiche o subito o in futuro. Un discreto interesse è stato

dimostrato anche per la stipula di convenzioni con cooperative sociali e con i Servizi pubblici per l'impiego. La chiamata nominativa sembrerebbe, invece, suscitare un minore interesse, anche perché è la sola opportunità della legge 68/99 già sufficientemente praticata. Infatti, oltre un quarto del campione afferma di avervi già fatto ricorso. Infine, la possibilità di richiedere l'esonero parziale è l'aspetto che sembra suscitare minore interesse (tav. 3.35).

Se consideriamo le sole aziende con più di 15 dipendenti, questo quadro si modifica parzialmente. Si conferma che l'opportunità che suscita maggior interesse è costituita dalle agevolazioni economiche, ma aumenta sensibilmente l'attenzione all'esonero parziale, mentre si riduce quello per le convenzioni con i Servizi pubblici per l'impiego e con le cooperative sociali. Ciò è dovuto anche al fatto che queste opportunità sono praticate da questo sottoinsieme di imprese in misura superiore alla media (tav. 3.35).

Infine, le risposte delle aziende con meno di 15 dipendenti forniscono un'ulteriore prospettiva di possibile utilizzo della legge 68/99. Infatti, in questo caso il fattore che suscita più interesse è la possibilità di stipulare delle convenzioni con i Servizi pubblici per l'impiego, seguito dalle convenzioni con le cooperative sociali e dalla chiamata nominativa. Gli incentivi economici vengono soltanto al quarto posto, mentre l'esonero parziale sembra interessare solo una piccola parte del campione. E' anche interessante notare che tra le opportunità offerte dalla legge quelle più utilizzate da questo gruppo di imprese sono il ricorso alla chiamata nominativa e gli incentivi economici, anche se in percentuali decisamente inferiori a quelle espresse dalle imprese di dimensioni maggiori (tav. 3.35).

3.5. SINTESI DEI RISULTATI DELLA RICERCA SUL CAMPO

Sui circa 10.400 addetti delle imprese intervistate solo il 6% appartiene ad una delle fasce deboli da noi individuate in questa parte dell'analisi, vale a dire ai lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99, agli altri lavoratori disabili non rientranti nella legge 68/99, ai lavoratori affetti in passato da una dipendenza, ai lavoratori che nel passato sono stati sottoposti ad una pena detentiva, ai lavoratori non comunitari ed agli apprendisti. Inoltre la quasi totalità rientra in tre categorie: lavoratori extracomunitari (circa la metà), disabili inseriti ai sensi della legge 68/99 (circa un quarto) ed apprendisti (poco meno di un quarto). La presenza degli altri segmenti è risultata sostanzialmente marginale.

L'incidenza dei lavoratori non comunitari è massima in Agricoltura e nelle Costruzioni, minima nell'Industria in senso stretto. Circa il 40% dei lavoratori non comunitari lavora nell'Istruzione, sanità, servizi sociali e personali, il 20,8% nelle Costruzioni ed il 18,3% nell'Industria in senso stretto.

La maggiore concentrazione di apprendisti si riscontra nelle Costruzioni e negli Alberghi e ristoranti, ma la quota più importante è spiegata dall'Industria in senso stretto, anche se in questo settore l'incidenza degli apprendisti sul totale degli occupati è soltanto del 1%.

La presenza dei disabili è risultata percentualmente più elevata nell'Industria in senso stretto e nel Commercio; per quanto riguarda la loro distribuzione settoriale, tre quarti lavora nelle attività manifatturiere ed il 9% nel Commercio.

Infine, la presenza sia di lavoratori affetti in passato da una dipendenza, sia di lavoratori sottoposti in passato ad una pena detentiva, è talmente esigua che la loro distribuzione settoriale non può essere considerata rappresentativa.

I lavoratori non comunitari sono stati l'unico segmento a registrare una crescita significativa nel biennio considerato. Il loro numero è, infatti, aumentato del 42,2% e la loro incidenza sull'occupazione totale è passata dal 2,5% al 3,5%. Il fenomeno ha interessato tutti i settori, ma è stato particolarmente rilevante nel Commercio e negli Alberghi e ristoranti.

Le fasce deboli da noi considerate presentano un'incidenza sui flussi d'ingresso (20%) decisamente più elevata della relativa incidenza sugli stock. Anche in questa prospettiva le quote più significative riguardano i lavoratori non comunitari (8,7%), i disabili (5,2%) e gli apprendisti (4,7%).

I dati relativi alle uscite ci hanno permesso di osservare che tra le fasce deboli da noi considerate la durata attesa del posto di lavoro è massima per i disabili inseriti ai sensi della 68/99. Al polo opposto troviamo, oltre agli apprendisti per i quali il dato è scontato, i lavoratori non comunitari e gli altri disabili.

Incrociando settore economico e tipologia di lavoratore emerge che è l'Industria in senso stretto a garantire la maggiore stabilità occupazionale ai disabili assunti ai sensi della 68/99, agli apprendisti e ai non comunitari, mentre per gli altri disabili la durata più elevata del posto di lavoro si riscontra nel settore commerciale.

I dati del nostro studio evidenziano che le aziende intervistate tendono ad utilizzare un mix di strategie di reclutamento molto ridotto e centrato essenzialmente su canali fiduciari. Si tratta di un fatto abbastanza sorprendente data l'eterogeneità delle aziende incluse nel campione e la varietà delle professionalità richieste. Inoltre, il bacino di riferimento più importante per il reperimento del personale è sempre quello locale. In linea generale, emerge poi una correlazione inversa tra livello di professionalità ed ampiezza del bacino di riferimento il che evidenzia che il bacino locale, pur garantendo un buon livello di soddisfacimento dei fabbisogni occupazionali delle aziende intervistate, risulta tanto più insufficiente o insoddisfacente quanto più le professionalità ricercate sono elevate. Rispetto alle categorie da noi prese in esame, questa impostazione potrebbe costituire un fattore di vantaggio relativo.

L'indagine ha evidenziato che la difficoltà d'inserimento, e quindi il livello di occupabilità dei lavoratori ritenuti più deboli, varia notevolmente da gruppo a gruppo. Su questo punto i giudizi delle imprese presentano un alto livello di concordanza rispetto ai gruppi ritenuti più problematici, mentre i giudizi sono risultati più diversificati rispetto a quelli considerati di più facile inserimento. Le tipologie di lavoratori da noi identificate, in questo caso i disabili con difficoltà fisiche o sensoriali, i disabili con difficoltà psichiche o mentali, i lavoratori affetti al momento e/o in passato da una dipendenza, i lavoratori sottoposti al momento e/o in passato ad una pena detentiva, i disoccupati di lunga durata (da oltre 12 mesi), i lavoratori non qualificati o con basso livello di qualificazione, i lavoratori non comunitari, i soggetti socialmente emarginati e i soggetti con titolo di studio elevato, ma privi di esperienze professionali, possono essere aggregate in tre gruppi che elenchiamo in ordine decrescente di difficoltà di inserimento:

- il primo, a bassissima occupabilità, include i disabili psichici e fisici, le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza e le persone sottoposte al momento e/o in passato ad una pena detentiva;
- il secondo, con difficoltà d'inserimento intermedia, include i lavoratori a bassa qualificazione, i soggetti socialmente emarginati, i soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienze lavorative;
- il terzo, per il quale le criticità risulterebbero piuttosto contenute o quasi nulle, include i lavoratori non comunitari ed i disoccupati di lunga durata.

Sulla base delle valutazioni derivanti dalle esperienze di assunzione maturate direttamente dagli intervistati è poi emerso che, con poche eccezioni e qualche differenza intersettoriale, questi tre gruppi sono stati oggetto di attenzione crescente da parte delle imprese: l'interesse è stato solo occasionale per i disabili psichici o mentali, le persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, i soggetti socialmente emarginati; modesto per i disabili fisici o sensoriali, le persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza; decisamente più marcato per i disoccupati di lunga durata, i lavoratori scarsamente qualificati, i lavoratori non comunitari, i soggetti in possesso di titoli di studio elevati, ma privi di esperienze lavorative.

Particolarmente interessante ed incoraggiante è il fatto che gli intervistati che hanno sperimentato le potenzialità lavorative di questi soggetti ritengono, pur sempre in un quadro di criticità talvolta anche piuttosto elevate, che il loro inserimento lavorativo sia meno critico rispetto a quanto valutato da chi invece non ha avuto esperienze dirette. Non si può, tuttavia, non ricordare

che i giudizi sugli inserimenti lavorativi sono risultati piuttosto disomogenei rispetto ai diversi segmenti di lavoratori. Di fatto, per alcune tipologie l'inserimento lavorativo è risultato gravemente insoddisfacente (disabili con difficoltà psichiche o mentali e persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza), per altre si può parlare di inserimenti sufficientemente riusciti (disabili con difficoltà sensoriali o fisiche, persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, lavoratori non qualificati, lavoratori non comunitari, soggetti socialmente emarginati), mentre per un terzo gruppo i giudizi sono stati di piena soddisfazione (disoccupati di lunga durata e soggetti con titolo di studio elevato ma privi di esperienza lavorativa).

Una volta assodata la difficoltà d'inserimento delle diverse tipologie di fasce deboli, abbiamo cercato di verificare il grado di apertura delle aziende nei loro confronti, indipendentemente dalle esperienze dirette. I risultati ottenuti portano a due diverse indicazioni.

La prima è che nella percezione delle imprese esiste una precisa gerarchia dell'occupabilità delle diverse tipologie di fasce deboli. Il gruppo con il livello di occupabilità più elevato include i disoccupati di lunga durata, le persone con scolarità elevate prive di esperienza lavorativa, i lavoratori non comunitari, i lavoratori qualificati ed i soggetti socialmente emarginati. Il secondo gruppo, con un livello intermedio di occupabilità, comprende le persone sottoposte in passato e/o attualmente a pene detentive, i disabili fisici e/o sensoriali, le persone affette in passato e/o al momento attuale da una dipendenza. Infine, il terzo gruppo, quello che presenta il minor livello di occupabilità comprende i disabili con difficoltà psichiche o mentali.

La seconda è che gli imprenditori possono essere distinti in quattro tipologie a seconda della loro apertura verso l'assunzione di fasce deboli:

- i *persuasi*, vale a dire gli intervistati che nel corso dell'ultimo quadriennio hanno effettuato delle assunzioni di lavoratori svantaggiati e che hanno testimoniato la loro disponibilità ad effettuarne anche in futuro;
- i *pentiti*, gli intervistati che hanno effettuato in passato delle assunzioni, ma che si sono detti non disponibili ad effettuarne in futuro; questo gruppo include coloro che hanno avuto esperienze negative ed hanno deciso di non ripeterle in futuro;
- i *riluttanti*, vale a dire coloro che non hanno effettuato assunzione in passato e non sono disponibili ad effettuarne in futuro; è questo il gruppo con il grado di apertura più basso;
- gli *attirati*, vale a dire color che non hanno fatto nessun inserimento in passato, ma che sarebbero disponibili a farne in futuro.

A livello quantitativo i riluttanti sono il gruppo più numeroso (39%), seguito dagli attirati (36%), dai persuasi (21%) e dai pentiti (4%). In sostanza se il nostro campione è sufficientemente rappresentativo degli atteggiamenti delle imprese umbre, si potrebbe dedurre che oltre la metà delle imprese regionali potrebbe dare lavoro alle tipologie di lavoratori da noi considerate.

A questo punto si è tentato di sintetizzare le diverse valutazioni in un unico indicatore che consentisse di ordinare i diversi gruppi rispetto alla loro occupabilità. L'indicatore sintetico è stato costruito riclassificando gli indicatori discussi in precedenza sulla base di tre diversi livelli d'intensità

(basso, medio, elevato), ed indicizzando i valori ottenuti dalla somma dei singoli indicatori[15]. Il risultato finale è contenuto nella tav. 3.36.

Sulla base di questa elaborazione i lavoratori che presentano il minore livello di occupabilità sono i disabili psichici o mentali che occupano il livello più basso per tutti e cinque gli indicatori considerati.

Nella fascia intermedia troviamo quattro gruppi di lavoratori (disabili fisici e/o sensoriali, persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza, soggetti socialmente emarginati). In questo caso il risultato finale è determinato da un mix di valutazioni eterogenee rispetto agli indicatori utilizzati.

Tav. 3.37 – Occupabilità relativa dei diversi gruppi di lavoratori

	Facilità di inserimento	Livello di assunzione	Grado di soddisfazione degli inserimenti	Livello di occupabilità	Grado di apertura delle imprese	Valutazione complessiva
Disoccupati di lunga durata	elevata	elevata	elevata	elevata	elevata	elevata
Lavoratori non comunitari	elevata	elevata	media	elevata	elevata	elevata
Soggetti con titoli di studio elevati privi di esperienze professionali	media	elevata	elevata	elevata	elevata	elevata
Lavoratori non qualificati o con un basso livello di qualificazione	media	elevata	media	elevata	elevata	elevata
Soggetti socialmente emarginati	media	bassa	media	elevata	media	media
Disabili con difficoltà fisiche o sensoriali	bassa	media	media	media	media	media
Persone affette al momento e/o nel passato da una dipendenza	bassa	media	bassa	media	media	media
Persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva	bassa	bassa	media	media	media	media
Disabili con difficoltà psichiche o mentali	bassa	bassa	bassa	bassa	bassa	bassa

[15] Per quanto riguarda il grado di apertura delle imprese è utile precisare che i valori a cui abbiamo fatto riferimento sono state le somme delle tipologie persuasi ed attirati, in quanto come detto rappresentano gli ambiti di occupazione potenziale. I risultati ottenuti sono stati suddivisi nelle tre fasce di riferimento, considerando basso fino al 35%, medio tra il 36% ed il 70%, elevato oltre il 70%.

Infine, nel segmento a più elevata occupabilità rientrano le restanti quattro categorie. Anche in questo caso la valutazione finale è il frutto di valutazioni non sempre omogenee. Si deve però osservare che nel caso dei lavoratori non comunitari e dei disoccupati di lunga durata tutti gli indicatori presi in esame registrano sempre i valori più elevati.

Per individuare quali strumenti possano essere utilizzati per aumentare l'occupabilità dei lavoratori svantaggiati si è cercato d'individuare i fattori più critici per il loro inserimento lavorativo.

Ancora una volta i risultati hanno evidenziato un quadro molto composito, sia in ragione delle caratteristiche dei lavoratori, sia in ragione dei fabbisogni dei diversi settori economici, tanto che una generalizzazione dei risultati ottenuti è parsa non solo difficile, ma probabilmente inutile. Infatti, tolti alcuni aspetti maggiormente condivisi, ciò che emerge è che gli ostacoli vanno considerati sulla base di una lettura contestuale di una pluralità di aspetti afferenti ai singoli attori (lavoratori e imprenditori) ed al contesto lavorativo.

Rispetto agli strumenti per agevolare gli inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati è, comunque, emerso che le imprese ritengono che la cosa più importante sia la modifica delle regole, ed in particolare la possibilità di utilizzare la chiamata nominativa. Al secondo posto troviamo l'erogazione di servizi di supporto alle aziende ed ai lavoratori, mentre il sostegno finanziario, nelle sue diverse forme e modalità, viene collocato all'ultimo posto. Più in particolare:

- la modifica delle regole sembrerebbe poter migliorare le assunzioni dei disabili con difficoltà psichiche o mentali, delle

persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva e delle persone con un basso livello di qualificazione professionale;

- l'erogazione di servizi reali è ritenuta rilevante nel caso dei disabili con difficoltà psichiche o mentali e delle persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza;
- gli incentivi economici e la riduzione dei costi sono ritenuti più importanti nel caso delle persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, delle persone con un basso livello di qualificazione professionale, delle persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza e dei disoccupati di lunga durata.

Infine, abbiamo constatato che le imprese, pur in un cotesto di limitata conoscenza, ritengono che l'opportunità più interessante offerta dalla 68/99 sia costituita dalle agevolazioni economiche, anche se un buon consenso è attribuito alla possibilità di stipulare convenzioni con cooperative sociali e con i Servizi pubblici per l'impiego.

4. L'INFORMAZIONE SULLA DEBOLEZZA: L'ANALISI DELLE BASE DATI

4.1. PREMESSA

Dalla precedente indagine sul campo è emerso che alcune delle categorie classicamente incluse tra le fasce deboli non sono percepite come tali dagli imprenditori. In particolare, rientrano in questo gruppo i disoccupati di lunga durata, gli immigrati, i lavoratori con elevato titolo di studio privi di precedenti esperienze lavorative ed i lavoratori non qualificati. Questo capitolo ed il successivo hanno l'intento di verificare se l'impressione degli imprenditori trovi conferma nei dati disponibili.

4.2. LA DISOCCUPAZIONE IN UMBRIA: I DATI ISTAT

Nel 2003 in Umbria il numero delle persone in cerca di lavoro è sceso a 18.000 unità, un valore che rappresenta per la regione un minimo storico[16] e corrisponde ad un tasso di disoccupazione del 5,2%. Il tasso di disoccupazione maschile si è assestato al 2,6%, quello femminile al 8,8%.

La progressiva diminuzione della disoccupazione, intervenuta a partire dalla metà degli anni '90, è stata accompagnata da una sostanziale modifica dei suoi caratteri. Si è assistito, in particolare, ad una crescita dell'incidenza della componente femminile, dell'età media, del livello educativo, della disoccupazione in senso stretto e dell'incidenza della lunga durata:

[16] Il massimo era stato toccato nel 1996 con 32.000 unità, corrispondenti ad un tasso di disoccupazione del 9,8%

- la disoccupazione si è venuta progressivamente concentrando sulla componente femminile: nel 1993 le donne rappresentavano il 57,6% delle persone in cerca di occupazione, nel 2003 la loro incidenza è salita al 70,9%, che è il valore più elevato fra quelli registrati dalle regioni italiane;
- l'età media delle persone in cerca di occupazione è progressivamente aumentata, in particolare per le donne. L'incidenza della prima classe di età è scesa dal 45,4% al 23,7%, mentre quella della seconda, che è divenuta la classe più numerosa, è salita dal 34% al 43,7%. L'incidenza di tutte le altre classi è diminuita;
- il livello educativo medio è progressivamente aumentato. Nel 2003 le persone con al massimo l'obbligo erano il 35,3% del totale, quelle con una qualifica professionale il 4,7%, i possessori di una maturità il 42%, i laureati il 18%;
- l'incidenza delle persone in cerca di prima occupazione è scesa da oltre il 42% al 31%, mentre quella dei disoccupati in senso stretto è salita dal 35,5% al 43,3%. Le differenze di genere riguardano solo le persone in cerca di prima occupazione (nel caso delle donne, esse incidono per il 27,5%, per gli uomini per il 39,5%) e le persone in condizione non professionale (29,1% per le donne, 17,7% per gli uomini);
- la disoccupazione di lunga durata è divenuta predominante: la sua incidenza era del 43,5% nel 1993 ed è ora del 58,3%. Il fenomeno interessa prevalentemente le donne che rappresentano il 76,2% dei disoccupati umbri da oltre un anno e registrano una incidenza della lunga durata del 62,6%. Si noti, tuttavia, che il numero dei disoccupati di lunga durata è sceso dai 17.000 della metà degli anni 90 agli attuali 10.000.

Da un confronto con le regioni dell'Italia centrale emerge che:

- il tasso di disoccupazione umbro presenta un valore intermedio tra quello del centro (6,5%) e quello del nord (3,8%). Tuttavia, mentre il tasso maschile (2,6%) è sensibilmente inferiore a quello del centro e superiore solo a quelli di Trentino, Lombardia, Veneto e Marche, risultando pari alla media delle regioni del nord, quello femminile (8,8%) è di solo mezzo punto inferiore al dato medio delle regioni centrali, e quindi ancora lontano dalla media del nord;
- il tasso di femminilizzazione non solo è decisamente elevato (70,9%), ma è il più elevato di tutte le regioni italiane;
- l'incidenza della disoccupazione di primo inserimento è inferiore a quella delle regioni centrali;
- l'incidenza della disoccupazione di lunga durata è maggiore di quella che si registra nel centro (56,2%).

Durante la ricerca abbiamo esplorato la possibilità di approfondire le normali considerazioni che è possibile trarre dalle medie ISTAT attraverso un'analisi dei dati elementari sia trasversali, sia longitudinali. Malgrado la ricchezza delle informazioni contenute in questa fonte, essa si è però rilevata scarsamente utile per i nostri obiettivi a causa sia dell'insufficiente numerosità campionaria, e quindi del margine di errore che ciò comporta, sia perché questa fonte è priva di alcuni dati indispensabili per definire le situazioni di svantaggio.

Da questa fonte si è potuto evincere solo che la disoccupazione riguarda in minima parte i capifamiglia – di cui gli intestatari del foglio famiglia

possono essere considerati una proxy – e che i più colpiti sono i soggetti nubili e celibi, ed i separati. Tassi di disoccupazione superiori alla media si riscontrano poi per i soggetti che vivono in nuclei monoparentali, in coppie conviventi con un adulto ed in quelle con più figli e/o con altri adulti. Rispetto all'età, la disoccupazione diminuisce al crescere dell'età, mentre aumenta la durata della permanenza nello stato di disoccupato. Sul versante della scolarità, infine, si è potuto verificare che le difficoltà aumentano all'aumentare del titolo posseduto, ma che a tassi di disoccupazione più elevati non corrispondono periodi di disoccupazione più lunghi.

4.3. GLI ISCRITTI AI CENTRI PER L'IMPIEGO: LA SITUAZIONE A FINE SETTEMBRE 2004

Un contributo all'analisi viene dai dati dei Centri per l'Impiego. Alla fine di settembre 2004, infatti, il numero totale degli iscritti ai Centri per l'Impiego, ai sensi del D.lgs 297/02, ammontava a circa 37.900 unità. Le donne rappresentavano quasi il 70% del totale.

I soggetti alla ricerca di una prima occupazione (inoccupati, secondo la definizione riportata nella nuova normativa) costituivano oltre il 40%. La ricerca di una prima occupazione riguardava principalmente le donne: l'incidenza della componente femminile sul totale degli inoccupati era, infatti, del 73,3% e questa condizione riguardava il 43% delle donne iscritte a fronte del 35,7% registrato per gli uomini.

L'età media dei disoccupati era piuttosto elevata: il 48% aveva, infatti, superato i 35 anni. Il fenomeno era più rilevante per le donne che per gli uomini.

Diplomati e laureati rappresentavano, rispettivamente, il 41,1% ed il 12,7% degli iscritti (i dati si riferiscono unicamente a coloro il cui titolo di studio è dichiarato e riconosciuto). Il tasso di scolarizzazione era più elevato per le donne che per gli uomini: le laureate incidevano per il 13,5% a fronte del 10,8% dei maschi e le diplomate per il 42% a fronte del 39% per gli uomini. Di conseguenza, la presenza femminile risultava correlata positivamente al titolo di studio: in particolare le donne rappresentavano quasi il 75% dei laureati iscritti ai cinque Centri umbri.

La struttura per macroqualifica risulta coerente con quella per titolo di studio. Quasi la metà dei disoccupati, infatti, era iscritta per qualifiche professionali appartenenti ai primi tre macrogruppi. Ciò dimostra che sono proprio i più scolarizzati a versare in stato di disoccupazione, ed in particolare le donne, che registrano valori più alti anche tra il gruppo degli "Impiegati" (IV). Per entrambi i sessi è il terzo macrogruppo (professioni tecniche) quello maggiormente rappresentato. Da sottolineare, comunque, che circa ¼ degli uomini aveva una qualifica appartenente all'ultimo macrogruppo (VIII).

Infine, dall'analisi dell'anzianità d'iscrizione emerge che circa il 70% era iscritto da oltre 12 mesi, quota che per gli uomini non raggiungeva il 64%, mentre per le donne toccava il 72,4%. La presenza femminile incideva per il 74% tra i disoccupati da oltre 24 mesi, mentre non raggiungeva il 63% nel caso di lavoratori alla ricerca di occupazione da meno di 3 mesi.

4.4. I TARGET ISCRITTI AI CENTRI PER L'IMPIEGO

Per affrontare l'analisi della disoccupazione di lunga durata in maniera coerente con le finalità dello studio, è opportuno effettuare un'analisi comparativa di tre gruppi: i disabili, i normodotati italiani e gli stranieri.

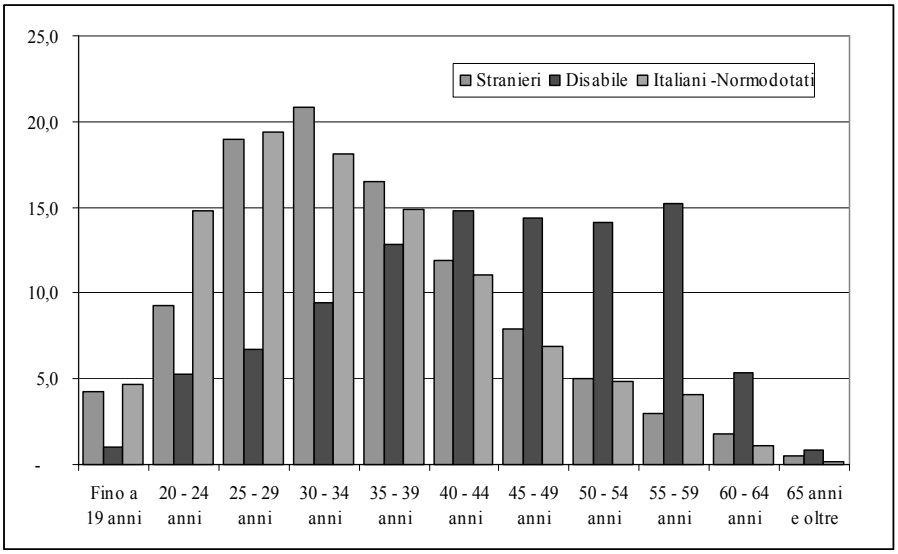
Alla data considerata i disabili iscritti come disoccupati ammontavano ad oltre 5.100, pari al 13,5% del totale. La stragrande maggioranza (4.990) era classificata nella categoria degli invalidi civili. Poiché l'informazione relativa al tipo di menomazione era disponibile solo per una quota limitata, non è possibile fornire la struttura degli iscritti per menomazione. Ci limitiamo a notare che i disabili psichici rappresentano circa il 27%, una percentuale che ha trovato conferma nei dati forniti dalla provincia di Terni[17]. Gli stranieri erano quasi 3.500 (9,2%) e gli italiani normodotati 29.300 (77,3% del totale).

L'incidenza della componente femminile risultava maggioritaria in tutti e tre i gruppi: 61,5% per i disabili, 66,1% per gli stranieri e 71,4% per gli italiani normodotati.

La struttura per classe di età dei tre gruppi differisce, invece, in maniera sostanziale. Gli iscritti con menomazioni psichiche e fisiche costituiscono il gruppo con l'età media più elevata. Solo il 13,1% ha meno di 30 anni ed il 35,5% ne ha almeno 50. Per le donne i valori corrispondenti sono 9,6% e 39,8%.

[17] L'incidenza rilevata dall'analisi della banca dati regionale Prolabor è risultata in linee con quella che emerge dal conteggio delle schede cartacee relative ai disabili iscritti nella provincia di Terni.

Graf. 4.1. Struttura per tipologia di iscritti e classe di età



Gli italiani normodotati sono il gruppo relativamente più giovane. Il 38,9% ha meno di 30 anni e quelli con almeno 50 sono solo il 10,2%. La struttura è molto più polarizzata per gli uomini che per le donne dato che l'incidenza della prima e dell'ultima macroclasse di età è molto più elevata per i primi che per le seconde (46,6% contro 35,8% per la prima e 14,2% contro 8,6% per l'ultima). In sostanza le donne sono molto più concentrate nella classe centrale che pesa il 55,6% contro il 39,2% per gli uomini.

Venendo infine agli stranieri, la situazione è simile a quella degli Italiani con un valore analogo per la classe più anziana, ma un valore più elevato per la classe intermedia (57,2% contro 50,9%). Nel caso degli stranieri, le donne sono leggermente più giovani degli uomini. Va, tuttavia, sottolineato che i disoccupati stranieri sono mediamente più anziani degli italiani.

Come ci si poteva attendere, il livello di scolarizzazione dei disabili è relativamente ridotto: il 66,7% ha al massimo la scuola dell'obbligo, il 4,3% la qualifica professionale, il 24,4% un diploma di scuola media superiore ed il 4,6% una laurea. Le differenze di genere sono minime; tuttavia per le donne l'incidenza dei diplomi è leggermente inferiore (23,3% a fronte del 26,1%) e quella delle lauree leggermente più elevata di quella degli uomini (5,3% a fronte del 3,6%).

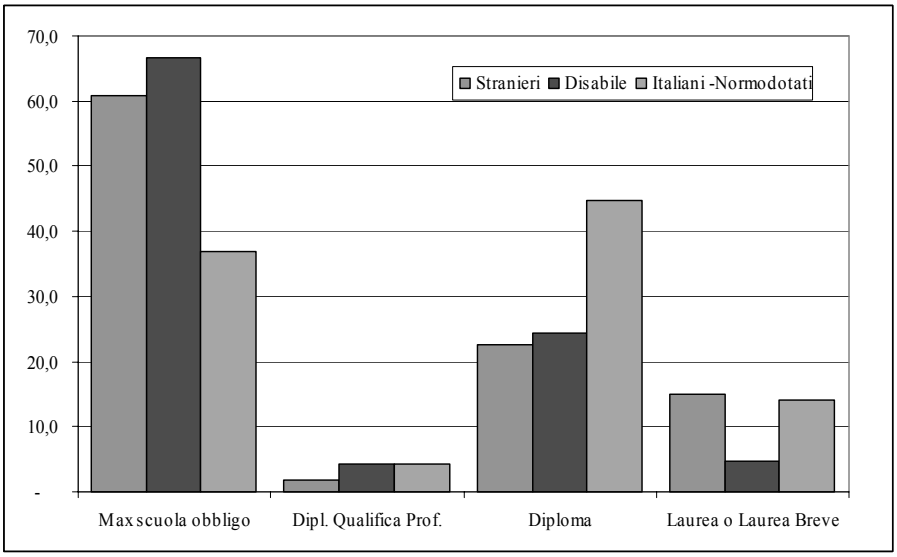
Per gli stranieri il daoi relativo al titolo di studio è disponibile solo per il 22,3% degli iscritti.. Limitandoci a questo sotto-insieme, il 60,8% ha la scuola dell'obbligo, l'1,8% una qualifica professionale, il 22,5% un diploma di scuola superiore ed il 14,9% la laurea. Anche in questo caso, il livello di scolarità delle donne è più elevato. In particolare, le diplomate sono il 24,5%, contro il 18,7% degli uomini, e le laureate il 15,7% contro il 13,4%.

Infine, nel caso degli italiani normodotati, il 36,9% ha al massimo l'obbligo, il 4,3% dispone di una qualifica professionale, il 44,6% di un diploma di scuola media superiore ed il 14,1% di una laurea. Anche in questo caso il livello educativo delle donne è più elevato: il 45,3% ha un diploma ed il 14,7% una laurea a fronte di valori del 42,8% e del 12,5% degli uomini.

Questi dati trovano conferma in quelli relativi alla struttura per professioni[18], anche se il confronto evidenzia come questa classificazione sembri sottostimare il livello educativo degli iscritti.

[18] Anche questa struttura si riferisce alle informazioni note. In questo la distorsione è minima in quanto l'informazione è disponibile per il 98,5% degli iscritti, ed esattamente per il 99,8% dei disabili, il 98,3% degli italiani normodotati e per il 98% degli stranieri.

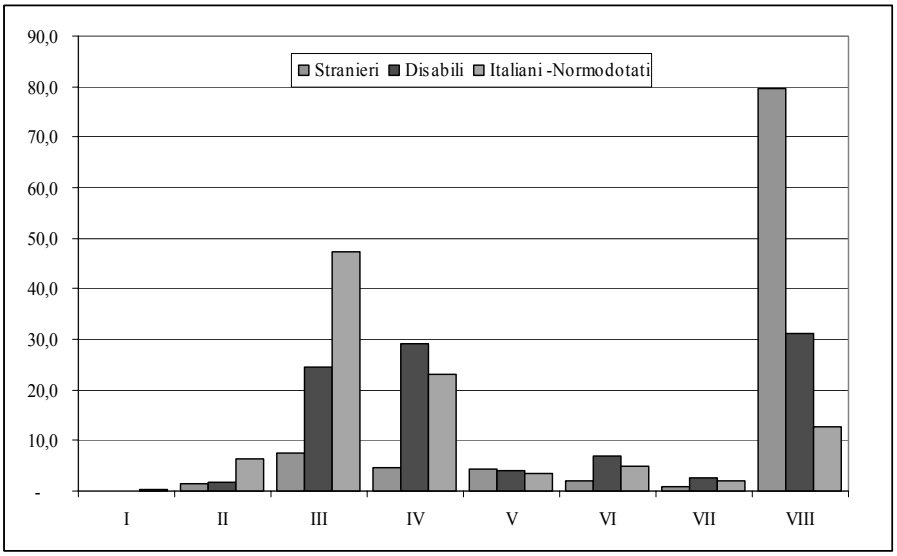
Graf. 4.2. Struttura per tipologia di iscritti e titolo di studio – Informazioni disponibili e titoli riconosciuti[19]



Anche in questo caso, l'informazione relativa agli stranieri appare poco significativa in quanto il 79,5% risulta alla ricerca di lavori non qualificati. Per quanto riguarda i disabili, il 31,2% è iscritto per professioni non qualificate, il 24,4% per professioni tecniche ed il 29% per professioni impiegatizie. Abbastanza rilevante è anche la percentuale di iscritti per professioni operaie qualificate (7%). Le donne presentano incidenze maggiori della media per le professioni non qualificate (34,7%) e per quelle impiegatizie (29,5%); gli uomini per quelle tecniche (25,8%), quelle operaie specializzate (10%) e semi-qualificate (4,5%).

[19] Dell'11,4% degli iscritti ai Cpi umbri non si conosce il titolo di studio o il loro titolo non è riconosciuto nel nostro paese. Il dato varia notevolmente a seconda delle tre diverse tipologie considerate: si limita al 3% per i disabili e al 5% per i normodotati mentre è del 77,7% per gli stranieri. Di conseguenza mentre le stime riportate per i primi due target sono relative a oltre il 95% dell'universo, quelle per gli stranieri sono relative a poco più di un punto .

Graf. 4.3. Struttura per tipologia di iscritti e massima qualifica posseduta – Informazioni disponibili



Venendo, infine, agli italiani normodotati, oltre i ¾ sono iscritti per professioni impiegatizie in senso lato (primi quattro macrogruppi); l'incidenza di ognuno di questi macrogruppi è decisamente più elevata per la componente femminile che per quella maschile (nel complesso 79,6% contro 70,3%). Il 12,7% ambisce, invece, a professioni non qualificate. In questo caso l'incidenza è molto più elevata per gli uomini (16,5%) che per le donne (11,2%).

In sintesi, in un'ottica comparativa possiamo osservare che:

- i disabili sono il gruppo con la minore incidenza della componente femminile, con l'età media più elevata (in particolare per le donne), un livello educativo inferiore a quello dei normodotati, ma che si caratterizza, comunque, per un 29% con almeno un diploma di scuola media superiore e con una

iscrizione professionale polarizzata verso le qualifiche impiegatizie;

- gli stranieri sono caratterizzati da un'incidenza della componente femminile decisamente inferiore a quella degli italiani normodotati ed una maggiore concentrazione nella classe centrale di età. I dati relativi al titolo di studio ed alla professione probabilmente sottostimano l'effettiva dotazione culturale e professionale degli stranieri a causa delle difficoltà di riconoscimento dei titoli di studio e della loro elevata disponibilità a flessibilizzare verso il basso l'offerta;
- gli italiani normodati sono il gruppo con la maggiore incidenza della componente femminile e l'età media più bassa, anche se i dati storici evidenziano che essa è venuta progressivamente aumentando; il livello educativo è il più elevato (circa il 59% ha almeno un diploma di scuola media superiore). Infine, questo gruppo evidenzia una forte propensione a cercare lavoro in professioni tecniche ed impiegatizie (circa ¾). Le donne, che rappresentano oltre il 71% del totale, hanno un'età media più elevata degli uomini, titoli di studio più elevati e per circa l'80% sono alla ricerca di un lavoro impiegatizio.

4.5. LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

4.5.1. L'età, il titolo di studio e la qualifica dei disoccupati di lunga durata

Come abbiamo già visto, secondo l'ISTAT l'incidenza dei disoccupati di lunga durata è del 58,3%; il 76,2% è costituito da donne. Poiché l'incidenza

della componente femminile sulla disoccupazione totale è del 70,9%, secondo questa fonte le donne avrebbero una probabilità sopra la media di trovarsi in questa condizione.

I dati dei Centri per l'impiego consentono di approfondire l'analisi in numerose direzioni e, come abbiamo indicato in precedenza, di analizzare separatamente il problema della lunga durata per le fasce deboli al centro di questo studio: i disabili, gli stranieri, nonché le donne italiane normodotate.

Tav. 4.1: Iscritti ai Centri per l'impiego disoccupati/inoccupati per sesso ed anzianità d'iscrizione

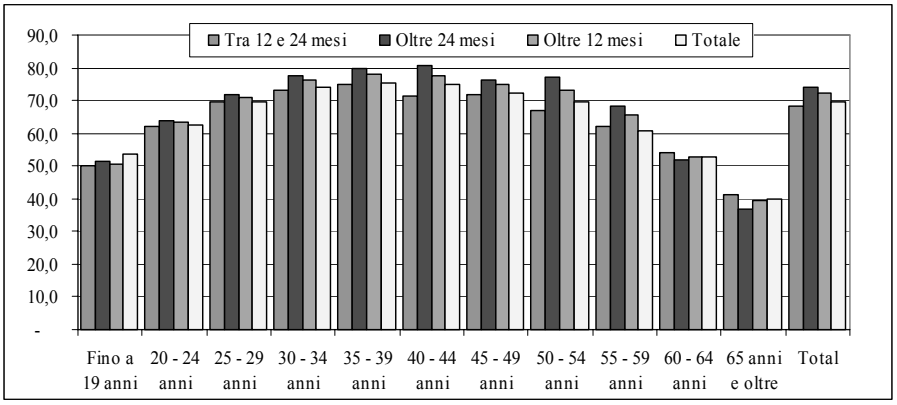
	V. Assoluti			Composizione percentuale			T. Femminil iz.
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Fino a 3 mesi	2.556	4.299	6.855	22,2	16,3	18,1	62,7
da 3 a 6 mesi	562	963	1.525	4,9	3,7	4,0	63,1
da 6 a 12 mesi	1.052	2.011	3.063	9,1	7,6	8,1	65,7
da 12 a 24 mesi	2.797	6.026	8.823	24,3	22,9	23,3	68,3
Oltre 24 mesi	4.558	13.058	17.616	39,5	49,5	46,5	74,1
Totale	11.525	26.357	37.882	100	100	100	69,6
di cui da oltre 12 mesi	7.355	19.084	26.439	63,8	72,4	69,8	72,2

Iniziando dal quadro generale, secondo questa fonte quasi il 70% delle persone in cerca di occupazione ha un'anzianità di iscrizione superiore ai 12 mesi ed il 46,5% ai 24. Il problema della lunga durata si presenta, pertanto, ancora più drammatico di quello evidenziato dai dati dell'Indagine Trimestrale sia in termini numerici - dato che in questo caso la disoccupazione di lunga durata interesserebbe oltre 26.400 persone e quella di lunghissima durata quasi 18.000 -, sia in termini percentuali.

L'incidenza della lunga durata (oltre 12 mesi) è decisamente più elevata per le donne (72,4%) che per gli uomini (63,8%). Tuttavia, l'unica durata nella quale le donne sono sovra-rappresentate è la lunghissima (74,1%) ed è

pertanto solo rispetto a questa condizione che le donne presentano un rischio più elevato degli uomini.

Graf. 4.4. Tassi di femminilizzazione per anzianità d'iscrizione e classe d'età



I soggetti che hanno la maggior probabilità di trovarsi nella lunga e lunghissima durata sono quelli in età compresa tra i 30 ed i 50 anni, il cui peso risulta superiore rispetto alla media.

L'età media però è molto diversa considerando separatamente la lunga e la lunghissima durata: nella prima sono sovra-rappresentati gli over 45, senza rilevanti differenziazioni di genere; nella seconda i 30-44enni[20].

[20] Il coefficiente di specializzazione, è dato dal rapporto fra l'incidenza percentuale della durata considerata per un certo segmento di disoccupati (ad esempio l'incidenza della lunga durata per i disoccupati maschi) e l'incidenza della stessa durata per il segmento di disoccupati di riferimento (ad esempio l'incidenza della lunga durata per i disoccupati totali). Ad esempio, diremo che i maschi sono a rischio di disoccupazione di lunga durata se il peso che la disoccupazione di lunga durata ha per i maschi è superiore al peso che essa ha per i disoccupati totali. In questo caso il nostro indicatore avrà un valore superiore a 100.

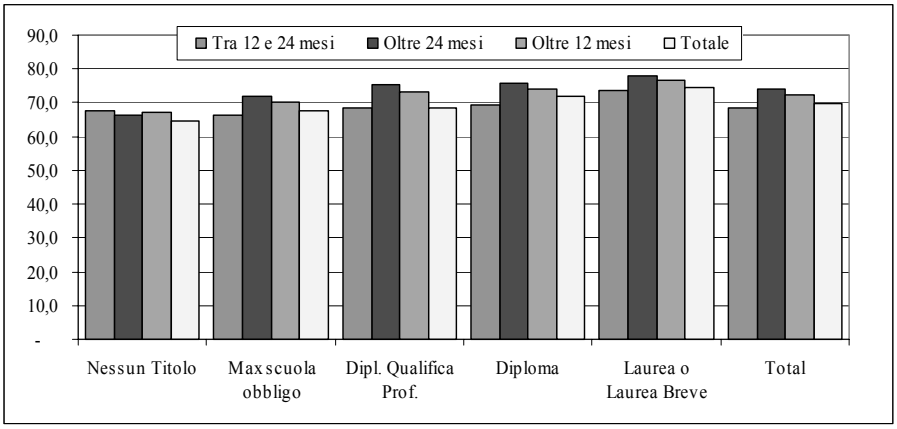
Tav. 4.2: Iscritti ai Centri per l'impiego disoccupati/inoccupati di lunga durata per sesso e classe d'età

	Maschi			Femmine			Totale		
	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Incidenza sul totale degli iscritti									
Fino a 19 anni	21,0	19,4	40,4	18,3	17,9	36,2	19,6	18,6	38,2
20 - 24 anni	23,5	43,8	67,3	22,9	46,1	69,0	23,1	45,2	68,4
25 - 29 anni	22,1	43,9	66,0	22,1	49,5	71,6	22,1	47,8	69,9
30 - 34 anni	23,2	43,3	66,4	22,3	52,6	74,9	22,5	50,2	72,7
35 - 39 anni	22,0	43,2	65,1	21,1	54,7	75,8	21,3	51,9	73,2
40 - 44 anni	26,3	39,7	66,0	21,6	54,5	76,2	22,8	50,8	73,6
45 - 49 anni	24,9	41,6	66,5	24,4	51,6	76,0	24,5	48,8	73,4
50 - 54 anni	29,0	31,4	60,4	25,8	47,1	72,9	26,8	42,3	69,1
55 - 59 anni	28,0	29,7	57,6	29,4	41,3	70,8	28,9	36,8	65,6
60 - 64 anni	32,6	37,1	69,7	33,9	35,4	69,3	33,3	36,2	69,5
65 anni e oltre	48,5	27,9	76,5	51,1	24,4	75,6	49,6	26,5	76,1
Total	24,3	39,5	63,8	22,9	49,5	72,4	23,3	46,5	69,8
Composizione percentuale									
Fino a 19 anni	5,5	3,1	4,0	2,5	1,1	1,6	3,5	1,7	2,3
20 - 24 anni	15,5	17,7	16,9	11,7	10,9	11,2	12,9	12,7	12,8
25 - 29 anni	16,2	19,7	18,4	17,0	17,6	17,4	16,8	18,2	17,7
30 - 34 anni	14,1	16,1	15,4	17,8	19,4	18,9	16,6	18,5	17,9
35 - 39 anni	10,7	12,9	12,1	14,8	17,7	16,8	13,5	16,4	15,5
40 - 44 anni	10,3	9,6	9,9	11,9	13,8	13,2	11,4	12,7	12,3
45 - 49 anni	7,5	7,7	7,6	8,9	8,6	8,7	8,4	8,4	8,4
50 - 54 anni	7,4	4,9	5,8	6,9	5,8	6,2	7,0	5,6	6,1
55 - 59 anni	8,1	5,3	6,4	6,2	4,0	4,7	6,8	4,3	5,1
60 - 64 anni	3,6	2,5	2,9	1,9	0,9	1,3	2,5	1,3	1,7
65 anni e oltre	1,2	0,4	0,7	0,4	0,1	0,2	0,6	0,2	0,3
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Coefficenti di specializzazione									
Fino a 19 anni	86,7	49,0	63,4	80,0	36,2	50,1	84,1	40,0	54,7
20 - 24 anni	96,8	110,7	105,4	100,1	93,1	95,3	99,2	97,3	97,9
25 - 29 anni	90,9	111,1	103,4	96,7	99,9	98,9	94,9	102,8	100,1
30 - 34 anni	95,4	109,4	104,1	97,6	106,2	103,5	96,7	107,9	104,2
35 - 39 anni	90,6	109,1	102,1	92,3	110,4	104,7	91,5	111,5	104,9
40 - 44 anni	108,3	100,5	103,4	94,7	110,1	105,2	97,9	109,3	105,5
45 - 49 anni	102,6	105,3	104,3	106,7	104,1	104,9	105,4	105,0	105,1
50 - 54 anni	119,6	79,4	94,7	112,7	95,1	100,7	114,9	91,0	99,0
55 - 59 anni	115,2	75,0	90,3	128,8	83,5	97,8	123,9	79,1	94,0
60 - 64 anni	134,2	93,9	109,2	148,3	71,4	95,7	142,9	77,8	99,5
65 anni e oltre	200,0	70,6	119,8	223,6	49,3	104,4	212,8	57,1	109,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Anche per quanto riguarda il titolo di studio, la situazione è totalmente diversa se si considerano separatamente la durata lunga e quella lunghissima. Nel primo caso hanno probabilità sopra la media di trovarsi in questa condizione solo i lavoratori, uomini e donne, in possesso della scuola dell'obbligo e quelli senza titolo. Per quanto riguarda la durata lunghissima si verifica, invece, l'opposto: l'unico gruppo con probabilità sotto la media è

quello dei senza titolo, sia per gli uomini sia per le donne, e per i primi i possessori di una qualifica professionale.

Graf. 4.5. Tassi di femminilizzazione per anzianità d'iscrizione e titolo di studio



Tav. 4.3: Iscritti ai Centri per l'impiego disoccupati/inoccupati di lunga durata per sesso e titolo di studio

	Maschi			Femmine			Totale		
	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Incidenza sul totale degli iscritti									
Nessun Titolo	25,7	18,7	44,4	29,4	20,0	49,4	28,1	19,6	47,7
Max scuola obbligo	25,5	40,7	66,1	23,9	50,5	74,4	24,4	47,3	71,7
Dipl. Qualifica Prof.	22,8	36,3	59,1	22,7	51,4	74,1	22,8	46,6	69,4
Diploma	22,7	45,5	68,2	20,3	55,9	76,2	21,0	53,0	73,9
Laurea o Laurea Breve	23,3	44,0	67,3	22,0	52,4	74,4	22,3	50,2	72,6
Total	24,3	39,5	63,8	22,9	49,5	72,4	23,3	46,5	69,8
Composizione percentuale									
Nessun Titolo	14,0	6,3	9,2	13,7	4,3	7,2	13,8	4,8	7,8
Max scuola obbligo	41,6	40,8	41,1	37,7	36,7	37,0	38,9	37,7	38,1
Dipl. Qualifica Prof.	3,7	3,6	3,6	3,7	3,9	3,8	3,7	3,8	3,8
Diploma	31,7	39,0	36,2	33,3	42,4	39,5	32,8	41,5	38,6
Laurea o Laurea Breve	9,0	10,4	9,9	11,6	12,8	12,4	10,8	12,2	11,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Coefficenti di specializzazione									
Nessun Titolo	105,9	47,4	69,6	128,6	40,4	68,2	120,7	42,1	68,3
Max scuola obbligo	104,9	102,8	103,6	104,7	101,9	102,8	104,9	101,7	102,8
Dipl. Qualifica Prof.	93,9	91,7	92,6	99,5	103,7	102,4	97,7	100,3	99,4
Diploma	93,7	115,0	106,9	88,7	112,8	105,2	90,1	113,9	105,9
Laurea o Laurea Breve	96,1	111,2	105,5	96,2	105,7	102,7	95,9	108,1	104,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

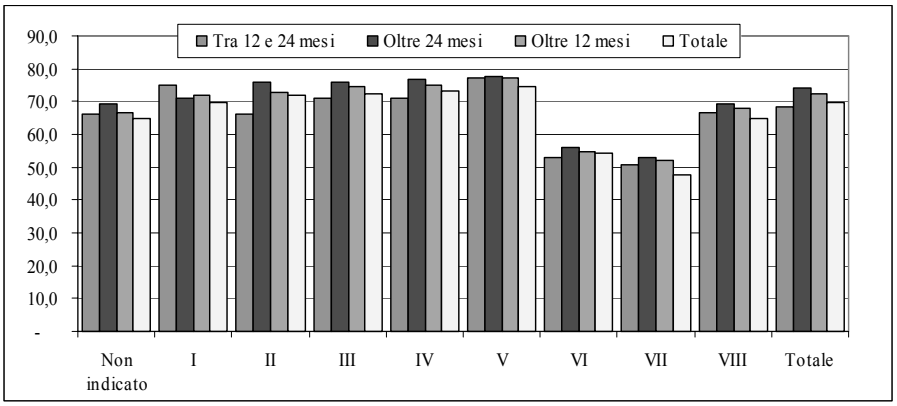
I titoli di studio più penalizzanti sono il diploma e la laurea e, in tutti e due i casi, gli uomini risultano relativamente più penalizzati delle donne. Non bisogna dimenticare, però, che, anche tra i disoccupati di lunga durata, l'incidenza della disoccupazione intellettuale è più elevata tra le donne che costituiscono il 76,5% dei laureati iscritti da oltre 12 mesi, oltre 4 punti in più rispetto all'incidenza femminile sugli iscritti da oltre 12 mesi.

Veniamo ora ai macrogruppi professionali. In questo caso vi sono notevoli differenze non solo tra la durata lunga e quella lunghissima, ma anche tra uomini e donne. Nel primo caso i macrogruppi più svantaggiati per gli uomini sono, nell'ordine, il II ed il VI; per le donne il VI, il VII e l'VIII. Nel secondo caso sia per gli uomini, sia per le donne il II, il III, il IV, ed il V, vale a dire le professioni impiegatizie in generale e quelle commerciali. Gli uomini risultano più a rischio delle donne in tutti e quattro i gruppi professionali.

Tav. 4.4: Iscritti ai Centri per l'impiego disoccupati/inoccupati di lunga durata per sesso e massima qualifica

	Maschi			Femmine			Totale		
	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Incidenza sul totale degli iscritti									
Non indicato	60,9	2,0	62,9	64,4	2,4	66,8	63,1	2,2	65,4
I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	12,9	67,7	80,6	16,7	72,2	88,9	15,5	70,9	86,4
II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	30,5	47,5	78,0	23,2	57,4	80,6	25,2	54,6	79,9
III - Professioni tecniche	21,9	45,7	67,6	20,7	55,6	76,2	21,0	52,8	73,8
IV - Impiegati	24,0	47,5	71,5	21,1	57,0	78,1	21,9	54,5	76,4
V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	18,1	45,2	63,3	21,0	53,3	74,3	20,2	51,3	71,5
VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	28,8	37,0	65,8	27,3	40,4	67,6	28,0	38,8	66,8
VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e	22,8	39,4	62,2	25,6	48,1	73,8	24,1	43,6	67,7
VIII - Professioni non qualificate	24,0	24,9	48,9	25,9	30,2	56,1	25,2	28,3	53,6
Total	24,3	39,5	63,8	22,9	49,5	72,4	23,3	46,5	69,8
Composizione percentuale									
Non indicato	4,4	0,1	1,7	4,0	0,1	1,3	4,1	0,1	1,4
I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	0,1	0,5	0,3	0,2	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3
II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	5,9	5,6	5,7	5,4	6,1	5,9	5,5	6,0	5,9
III - Professioni tecniche	32,9	42,2	38,7	37,5	46,5	43,6	36,0	45,4	42,3
IV - Impiegati	18,9	22,9	21,4	21,3	26,5	24,9	20,5	25,6	23,9
V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	2,2	3,4	3,0	3,5	4,1	3,9	3,1	3,9	3,6
VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	8,6	6,8	7,5	4,5	3,0	3,5	5,8	4,0	4,6
VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e	3,1	3,3	3,2	1,5	1,3	1,3	2,0	1,8	1,9
VIII - Professioni non qualificate	23,9	15,2	18,5	22,3	12,0	15,2	22,8	12,8	16,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Coefficenti di specializzazione									
Non indicato	250,9	5,0	98,5	281,5	4,8	92,2	271,1	4,8	93,7
I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	53,2	171,3	126,4	72,9	145,8	122,8	66,7	152,4	123,8
II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	125,7	120,1	122,2	101,5	115,8	111,3	108,4	117,5	114,4
III - Professioni tecniche	90,1	115,6	105,9	90,4	112,2	105,3	90,1	113,6	105,8
IV - Impiegati	98,8	120,2	112,1	92,3	115,1	107,9	93,9	117,2	109,4
V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	74,5	114,3	99,1	91,8	107,7	102,7	86,9	110,2	102,5
VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	118,5	93,5	103,0	119,3	81,5	93,4	120,0	83,5	95,7
VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e	93,7	99,7	97,4	112,2	97,1	101,9	103,6	93,7	97,0
VIII - Professioni non qualificate	98,9	62,9	76,6	113,3	60,9	77,5	108,4	60,9	76,7
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Graf. 4.6. Tassi di femminilizzazione per anzianità d'iscrizione e massima qualifica



Il primo risultato abbastanza sorprendente che abbiamo raggiunto in questa prima fase esplorativa è che gli iscritti con durata lunga e lunghissima sembrano appartenere, sia gli uomini, sia le donne, a due popolazioni completamente diverse come evidenzia la tabella seguente.

Tav. 4.5: Caratteristiche degli iscritti ai Centri per l'impiego associate alla lunga e lunghissima durata della disoccupazione

	Maschi		**Femmine**	
	Lunga	**Lunghissima**	**Lunga**	**Lunghissima**
Sesso	SI	NO	NO	SI
Età	40-69	20-49	45-69	25-49
Titolo di studio	Senza titolo/obbligo	Diplomati e Laureati	Senza titolo/obbligo	Diplomati e Laureati
Qualifica professionale	II e VI	II, III, IV e V	VI, VII e VIII	II, III, IV e V

Essa mostra come la probabilità di essere iscritti per un periodo compreso tra i 12 ed i 24 mesi è maggiore per gli uomini, mentre per durate superiori sono le donne ad essere penalizzate. La lunga durata è più probabile per uomini e donne di età avanzata, con bassa scolarità e che sono iscritti per professioni

che richiedono un livello di qualificazione medio basso. L'unica eccezione è data dai laureati maschi.

Il profilo dell'iscritto di lunghissima durata, è invece, quello di una persona giovane o nella fase centrale della propria vita lavorativa, con una educazione medio alta e che desidera svolgere un'occupazione impiegatizia.

4.5.2. La lunga durata per i disabili, gli stranieri e gli italiani normodotati

Dobbiamo ora verificare se ed in che misura questo quadro sia il risultato di effetti di composizione e differisca per i tre gruppi che intendiamo analizzare. Cercheremo poi di capire quali caratteristiche rendano la disoccupazione di lunga e lunghissima durata più probabile per le singole fasce debole.

Per gli stranieri, la lunga durata (da 12 a 24 mesi) incide per il 24%, per i disabili per il 31,2%, mentre per gli italiani normodotati l'incidenza è del 21,8%; la lunghissima incide per il 19,7% per gli stranieri, per il 47,6% per i disabili e per il 49,5% per gli italiani normodotati. In sostanza, il fenomeno della disoccupazione di lunga durata colpisce nell'ordine i disabili, gli stranieri e gli italiani normodotati. Per quanto riguarda la lunghissima durata, invece, l'ordinamento vede al primo posto gli italiani normodotati, seguiti dai disabili, mentre gli stranieri sono all'ultimo posto.

Per quanto riguarda la lunga durata la probabilità di trovarsi in questa condizione non presenta differenziali di genere elevati per nessuno dei tre gruppi. È leggermente sopra la media per le donne nel caso degli stranieri e degli italiani normodotati, per i maschi nel caso dei disabili. Il differenziale è

invece rilevante e penalizzante per la componente femminile nel caso della lunghissima durata per gli italiani sia normodotati, sia disabili, mentre è minima per gli stranieri.

Tav. 4.6: Incidenza della lunga durata per gruppi e sesso e tassi di femminilizzazione

	Maschi			Femmine			Totale			Tasso di femminilizzazione			
	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Totale iscritti
Stranieri	20,8	19,6	40,5	25,7	19,7	45,4	24,0	19,7	43,7	70,6	66,1	68,6	66,1
Disabile	32,7	44,4	77,1	30,2	49,7	79,9	31,2	47,6	78,8	59,6	64,1	62,4	61,5
Italiani -Normodotati	22,8	41,2	64,0	21,4	52,8	74,2	21,8	49,5	71,3	70,2	76,2	74,3	71,4
Totale	24,3	39,5	63,8	22,9	49,5	72,4	23,3	46,5	69,8	68,3	74,1	72,2	69,6
	Coefficenti di specializzazione per target												
Stranieri	85,8	49,7	63,4	112,4	39,7	62,7	103,3	42,3	62,6				
Disabile	134,8	112,2	120,8	132,3	100,3	110,4	133,9	102,4	112,9				
Italiani -Normodotati	93,8	104,2	100,2	93,8	106,6	102,5	93,7	106,4	102,2				
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Considerando la durata di iscrizione di oltre 12 mesi, le donne rappresentano nel complesso il 72,2% (dei quasi 26.500 iscritti di lunga durata oltre 19.000 sono donne) contro un valore medio del 69,6%. L'incidenza della componente femminile è superiore alla media per tutti e tre i sottogruppi: 74,3% contro 71,4% per gli italiani normodotati, 62,4% contro 61,5% per i disabili, 68,6% contro 66,1% per gli stranieri. Di conseguenza, l'incidenza della lunga durata per le donne è notevolmente superiore per tutti e tre i target.

Vediamo ora di articolare l'analisi in base alle principali caratteristiche degli iscritti: età, titolo di studio e massima qualifica professionale di iscrizione. Lo strumento utilizzato è rappresentato dai coefficienti di specializzazione.

4.5.2.1. L'età

Per i disabili la probabilità di trovarsi nello stato di disoccupato per un periodo tra i 12 ed i 24 mesi è sopra la media per giovani ed anziani con una probabilità minima per i 35-39enni. Di converso, la durata 12-24 evidenzia una probabilità sopra la media per le classi centrali, con un massimo nella 35-39. Queste osservazioni valgono sia per gli uomini, sia per le donne, ma per queste ultime il fenomeno è più accentuato.

Per gli stranieri sia uomini, sia donne la situazione è sostanzialmente analoga. Nella fascia di durata 12 -24 mesi le classi di età svantaggiate sono la 20-24 e la 50 ed oltre, con l'inserimento in questo caso della 40-44; nella fascia di durata oltre 24 la classe di età svantaggiata è la 35-49, con un massimo per gli uomini nella 35-39 e per le donne nella 40-44.

L'analisi degli italiani normodotati ripropone la netta dicotomia delle classi svantaggiate a seconda della durata della disoccupazione. Per quanto riguarda la durata lunga, le classi svantaggiate sono, ancora una volta, le classi più anziane (50 ed oltre per gli uomini, 45 ed oltre per le donne). Per gli uomini un valore leggermente sopra la media caratterizza anche la 40-44, mentre per le donne valori intorno alla media, o poco sopra la media, si hanno anche per le classi iniziali. Per gli uomini, il valore minimo del coefficiente di specializzazione si registra per la classe di età 35-39; per le donne, oltre alla classe fino a 19 anni, troviamo anche la 40-44. Nel caso della durata lunghissima, le classi svantaggiate risultano, invece, le classi centrali e, più in particolare, per gli uomini la fascia d'età 20-39 e per le donne la 25-49. Il massimo dello svantaggio si ha rispettivamente in corrispondenza della 30-34 e della 40-44.

Tav. 4.7. Tassi di specializzazione per sesso, durata d'iscrizione e classe d'età

		Maschi			Femmine			Totale		
		Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Stranieri	Fino a 19 anni	46,0	-	23,7	52,6	34,3	44,7	48,1	17,3	34,2
	20 - 24 anni	97,0	87,4	92,3	103,0	57,0	83,0	102,0	66,3	86,0
	25 - 29 anni	78,2	65,8	72,2	95,5	72,9	85,7	92,8	71,0	83,0
	30 - 34 anni	92,5	93,4	92,9	99,6	108,9	103,6	98,5	104,2	101,1
	35 - 39 anni	82,8	150,5	115,6	93,6	134,6	111,4	90,0	140,2	112,6
	40 - 44 anni	132,0	130,5	131,3	111,8	150,1	128,4	117,5	142,5	128,7
	45 - 49 anni	92,3	142,0	116,4	93,8	125,6	107,6	92,6	131,8	110,2
	50 - 54 anni	141,6	91,8	117,5	109,2	84,7	98,6	118,8	87,2	104,6
	55 - 59 anni	145,1	59,2	103,4	125,3	51,7	93,4	130,5	54,8	96,4
	60 - 64 anni	221,5	97,9	161,5	157,8	41,2	107,2	178,2	64,6	127,1
	65 anni e oltre	218,2	-	112,3	259,4	84,7	183,7	220,1	29,9	134,6
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Disabile	Fino a 19 anni	83,4	54,6	66,8	126,0	9,6	53,6	100,9	35,0	61,1
	20 - 24 anni	108,8	87,7	96,6	123,0	94,8	105,5	116,4	89,4	100,1
	25 - 29 anni	95,9	113,3	105,9	97,1	114,5	107,9	97,6	112,0	106,3
	30 - 34 anni	97,6	107,0	103,0	94,5	110,1	104,2	96,9	107,4	103,2
	35 - 39 anni	89,9	110,2	101,6	79,5	120,7	105,1	84,2	116,3	103,6
	40 - 44 anni	101,5	101,2	101,3	93,6	106,5	101,6	96,4	105,0	101,6
	45 - 49 anni	97,6	109,6	104,5	93,2	107,2	101,9	94,5	108,4	102,9
	50 - 54 anni	101,4	101,5	101,5	98,4	98,2	98,2	98,4	100,2	99,5
	55 - 59 anni	103,5	85,7	93,2	110,6	80,7	92,0	107,5	83,1	92,8
	60 - 64 anni	103,4	81,1	90,5	143,1	72,1	99,0	123,3	75,4	94,3
	65 anni e oltre	167,7	58,2	104,6	228,9	31,0	105,9	189,4	47,7	103,8
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Italiani -Normodotati	Fino a 19 anni	96,9	52,0	68,0	85,0	36,8	50,7	91,5	41,1	56,5
	20 - 24 anni	99,1	111,4	107,0	102,4	92,6	95,5	101,7	96,6	98,2
	25 - 29 anni	95,1	112,8	106,5	100,4	101,2	101,0	98,8	103,8	102,3
	30 - 34 anni	97,4	113,6	107,9	100,3	106,8	104,9	99,3	109,4	106,3
	35 - 39 anni	91,3	108,0	102,0	95,4	108,2	104,5	94,1	110,2	105,3
	40 - 44 anni	101,6	99,5	100,2	91,9	108,5	103,7	93,5	109,0	104,3
	45 - 49 anni	98,4	99,2	98,9	108,4	102,3	104,1	105,6	102,8	103,7
	50 - 54 anni	118,9	65,7	84,6	109,0	94,3	98,6	112,4	86,2	94,3
	55 - 59 anni	113,4	68,6	84,5	118,3	86,2	95,5	117,3	75,1	88,0
	60 - 64 anni	126,8	100,8	110,1	117,9	77,3	89,0	123,3	83,1	95,4
	65 anni e oltre	185,8	102,7	132,3	179,4	58,3	93,3	185,1	73,8	107,9
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4.5.2.2.Il titolo di studio

Nel caso dei disabili, ancora una volta la situazione appare diversa per la lunga e la lunghissima durata; in questo caso, tuttavia, vi sono anche differenze di genere. Per gli uomini risultano a maggior rischio di lunga durata i possessori dei titoli dalla qualifica professionale in su, con valori massimi per la qualifica e per la laurea; per la lunghissima durata rischi

sopra la media caratterizzano solo i possessori della licenza di scuola media inferiore. Tutti gli altri titoli sono nella media ad eccezione di "nessun titolo" che presenta una probabilità decisamente sotto la media. Per le donne la situazione è quasi speculare a quella degli uomini con la lunga durata che presenta probabilità sotto la media solo per il diploma, un rischio massimo per la qualifica e valori non troppo al disopra della media per obbligo e laurea. Nel caso della lunghissima durata le più penalizzate risultano le donne in possesso di diploma e di qualifica professionale.

Per gli stranieri la situazione appare più lineare. La probabilità di trovarsi in una condizione di disoccupazione di lunga durata è associata ai livelli educativi più elevati. Per i maschi essa è sopra la media per i titoli al disopra dell'obbligo ed il rischio aumenta con il livello educativo. Per le donne il rischio di una disoccupazione lunga è particolarmente pronunciato per le diplomate, mentre per la durata lunghissima è presente per tutti i titoli, ad eccezione di quello minimo, e tocca i valori massimi per le qualifiche professionali e per la laurea. In generale, il rischio appare molto più pronunciato per le donne che per gli uomini.

Per gli iscritti normodotati di nazionalità italiana la laurea costituisce un rischio di disoccupazione di lunghissima durata per entrambi i sessi. Osserviamo poi che sia per gli uomini, sia per le donne anche la mancanza di un titolo di studio rappresenta un elevatissimo rischio di durata lunga, mentre per la lunghissima durata il titolo più a rischio è il diploma.

Tav. 4.8. Tassi di specializzazione per sesso, durata d'iscrizione e titolo di studio

		Maschi			Femmine			Totale		
		Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Stranieri	Nessun Titolo	99,8	92,5	96,2	98,3	89,0	94,2	98,7	90,2	94,9
	Max scuola obbligo	91,0	90,7	90,9	97,6	113,7	104,6	94,9	105,2	99,5
	Dipl. Qualifica Prof.	-	254,5	123,5	77,8	254,1	154,3	59,4	254,3	147,1
	Diploma	117,6	197,4	156,3	133,9	134,2	134,0	131,4	152,0	140,7
	Laurea o Laurea Breve	137,1	189,1	162,4	97,3	222,3	151,5	108,5	212,2	155,2
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Disabili	Nessun Titolo	92,1	80,3	85,3	100,4	35,7	60,2	97,0	55,3	71,8
	Max scuola obbligo	98,4	101,0	99,9	102,3	98,4	99,9	100,7	99,4	99,9
	Dipl. Qualifica Prof.	105,6	102,0	103,5	121,2	104,5	110,8	114,8	103,5	108,0
	Diploma	103,1	100,6	101,7	88,7	113,0	103,8	95,0	108,0	102,9
	Laurea o Laurea Breve	107,9	96,1	101,1	103,5	90,2	95,2	104,1	92,7	97,2
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Italiani - Normodotati	Nessun Titolo	147,2	42,3	79,6	173,5	47,3	83,7	164,4	44,9	81,5
	Max scuola obbligo	101,6	97,8	99,2	101,9	98,7	99,6	102,0	98,0	99,2
	Dipl. Qualifica Prof.	89,3	82,7	85,0	96,2	97,2	96,9	94,1	93,2	93,5
	Diploma	92,7	110,9	104,4	91,3	106,6	102,2	91,6	108,0	103,0
	Laurea o Laurea Breve	98,0	107,6	104,2	99,8	100,4	100,2	99,1	102,8	101,7
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4.5.2.3.La qualifica professionale

Veniamo, infine, alle qualifiche professionali ed iniziamo anche in questo caso dai disabili. Come in precedenza vi sono fortissime differenze tra la lunga e la lunghissima durata. Sia per gli uomini, sia per le donne le professioni a rischio di lunga durata sono quelle intellettuali (II), quelle artigiane (VI) e quelle non qualificate (VIII); a rischio di lunghissima le professioni commerciali (V), impiegatizie (IV), i conduttori di impianti (VII) e le professioni tecniche (III).

Per gli stranieri l'unica qualifica a risultare non a rischio di disoccupazione di lunga durata è quella relativa alle professioni non qualificate che, come abbiamo già visto, concentra però quasi l'80% degli iscritti. Le eccezioni sono marginali e riguardano per gli uomini, nel caso della lunga durata, le professioni impiegatizie e, in quello della lunghissima, quelle artigiane ed i

conduttori di impianti; per le donne, l'unica eccezione riguarda le professioni artigiane nel caso della lunga durata.

Tav. 4.9. Tassi di specializzazione per sesso, durata d'iscrizione e massima qualifica

		Maschi			Femmine			Totale		
		Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi	Tra 12 e 24 mesi	Oltre 24 mesi	Oltre 12 mesi
Stranieri	Non indicato	26,7	-	13,7	99,2	-	56,2	84,4	-	46,4
	I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	480,0	-	247,1	389,1	-	220,4	415,8	-	228,8
	II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	200,0	169,7	185,3	141,5	169,4	153,6	157,1	169,5	162,7
	III - Professioni tecniche	127,1	187,2	156,2	134,0	172,2	150,5	134,2	176,3	153,1
	IV - Impiegati	86,2	143,6	114,0	129,7	148,2	137,7	122,9	147,1	133,8
	V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	160,0	113,1	137,3	113,2	184,8	144,3	125,3	167,2	144,2
	VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	160,0	103,7	132,7	77,8	135,5	102,8	126,6	110,5	119,4
	VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e mob	152,7	92,6	123,5	129,7	169,4	146,9	133,1	101,7	119,0
	VIII - Professioni non qualificate	91,2	92,4	91,8	92,9	85,3	89,6	92,3	87,7	90,3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Disabili	Non indicato	152,9	-	64,9	220,4	-	83,4	200,4	-	79,3
	I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	-	225,4	129,7	132,3	80,5	100,1	106,9	105,0	105,7
	II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	139,8	77,3	103,8	102,2	113,5	109,2	117,5	100,3	107,1
	III - Professioni tecniche	97,3	105,8	102,2	87,7	113,3	103,6	92,0	110,2	103,0
	IV - Impiegati	97,7	112,5	106,2	92,3	114,8	106,3	94,3	114,1	106,3
	V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	58,8	121,4	94,8	97,6	92,4	94,4	81,8	102,9	94,5
	VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	114,8	92,7	102,1	127,3	85,0	101,0	121,8	87,4	101,0
	VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e mob	75,6	116,5	99,1	75,1	109,8	96,7	77,1	110,5	97,3
	VIII - Professioni non qualificate	107,4	78,7	90,9	111,2	81,0	92,4	109,3	81,0	92,2
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Italiani -Normodotati	Non indicato	292,0	5,3	107,4	329,0	5,3	98,8	316,5	5,2	100,5
	I - Legislatori, dirigenti e imprenditori	45,4	167,4	124,0	63,6	143,5	120,4	57,9	148,9	121,1
	II - Prof.intellettuali, scientifiche e di elevata special.	128,0	118,4	121,8	105,2	109,9	108,5	111,7	112,1	112,0
	III - Professioni tecniche	89,5	110,9	103,3	93,2	105,9	102,2	92,0	107,5	102,8
	IV - Impiegati	93,9	114,5	107,1	91,1	109,3	104,0	91,6	111,4	105,4
	V - Prof.qual.attività commerciali e servizi	67,1	111,3	95,6	86,1	107,9	101,6	81,3	110,0	101,2
	VI - Artigiani, operai specializzati e agricoltori	111,5	90,1	97,7	117,5	76,2	88,1	115,8	78,7	90,1
	VII - Conduttori impianti e op.semiqual.add.mac.fissi e mob	93,8	90,0	91,3	121,3	89,7	98,8	109,1	85,9	93,0
	VIII - Professioni non qualificate	102,3	62,5	76,7	111,0	67,7	80,2	108,2	64,8	78,1
	Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Per gli italiani le professioni a rischio di lunga durata sono, sia per gli uomini, sia per le donne quelle che richiedono la laurea, le professioni operaie qualificate e le professioni non qualificate. Nel caso del macrogruppo II gli uomini sono decisamente più a rischio delle donne, mentre l'opposto è vero per le professioni non qualificate. Per le donne risultano a rischio di lunga durata anche le professioni semi-qualificate (VII). Nel caso della lunghissima durata, sono a rischio tutte le professioni impiegatizie e quelle commerciali, con valori massimi per le professioni intellettuali. In questo caso le professioni a minor rischio sono quelle meno qualificate.

4.5.3. Un quadro di sintesi

Il quadro che abbiamo presentato è decisamente complesso e difficile da sintetizzare. Iniziando dalla lunga durata (12-24 mesi), la probabilità di trovarsi in questa condizione è maggiore:

- per gli uomini, ma il dato complessivo è determinato unicamente dai disabili, dato che per gli altri due gruppi la probabilità è leggermente più elevata per le donne;
- per gli ultra quarantenni;
- per laureati e diplomati stranieri, per i qualificati disabili e per i senza titolo italiani normodotati; elevata è anche la probabilità per disabili laureati e diplomati, nel caso della sola componente maschile;
- rispetto alle macroqualifiche professionali gli stranieri a minor rischio sono quelli iscritti per professioni non qualificate; nel caso degli uomini registrano probabilità sotto la media anche gli uomini iscritti per professioni impiegatizie e le donne iscritte per professioni operaie specializzate; i disabili a minor rischio sono quelli con massima qualifica d'iscrizione in professioni tecniche, impiegatizie, del commercio e semi-qualificate; venendo infine agli italiani normodotati, risultano penalizzate sia le professioni intellettuali sia quelle non classificate e quelle operaie specializzate e non; per le donne bisogna poi includere anche le professioni semi-qualificate.

Tav. 4.10. Caratteristiche associate alla lunga durata (12-24 mesi) per sesso e tipologia di iscritto

	Stranieri		Disabili		Italiani -Normodotati	
	Maschi	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**
Sesso	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Età	40-44 e 50 e oltre	40-44 e 50 e oltre	20-24 e 55 e oltre	fino a 24 e 55 e oltre	40-44 e 50 e oltre	45 e oltre
Titolo di studio	Diploma e Laurea	Diploma e Laurea	Qualifica, Diploma e Laurea	Massimo Qualifica	Nessun titolo	Massimo scuola dell'obbligo e Laurea
Qualifica professionale	I, II, III, V, VI, VII	I, II, III, IV, V, VII	II, VI, VIII	I, VI, VIII	II, VI, VIII	II, VI, VII, VIII

Volendo sintetizzare ulteriormente diremo che:

- gli stranieri a maggior rischio sono quelli non più giovanissimi che hanno titoli di studio elevati e cercano di svolgere lavori coerenti con i loro titoli di studio;
- i disabili, giovani ed anziani, con titoli di studio medio alti e che cercano di svolgere professioni intellettuali, qualificate e semi-qualificate;
- gli italiani in due gruppi: i laureati che vogliono svolgere lavori intellettuali e quelli senza titoli di studio che vogliono lavori non qualificati.

Il quadro che esce è quello di un mercato del lavoro che:

- premia lavoratori non più giovanissimi e quindi con qualche esperienza;
- non è in grado di offrire abbastanza occasioni di lavoro per professioni, intellettuali ed impiegatizie;
- preferisce i lavoratori stranieri per i lavori a basso livello di qualificazione.

I lavoratori esposti a maggior rischio di disoccupazione di lunghissima durata sono:

- donne;
- nelle classi centrali di età;
- che hanno un livello educativo medio alto;
- che desiderano svolgere professioni intellettuali, tecniche, impiegatizie e commerciali.

Tav. 4.11. Caratteristiche associate alla lunghissima durata (almeno 24 mesi) per sesso e tipologia di iscritto

	Stranieri		Disabili		Italiani -Normodotati	
	Maschi	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**
Sesso	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Età	35-49 e 60-64	30-49	25-54	25-49	20-39	25-49
Titolo di studio	Qualifica, Diploma e Laurea	Qualifica, Diploma e Laurea	Qualifica e Obbligo	Qualifica e Diploma	Diploma e Laurea	Diploma
Qualifica professionale	II, III, IV, V	II, III, IV, V, VI, VII	I, III, IV, V, VII	II, III, IV, VII	I, II, III, IV, V	I, II, III, IV, V

Ciò che sembrerebbe emergere da questo quadro è che la situazione di lunghissima durata non è l'evoluzione della lunga durata nella lunghissima, ma individua una popolazione costituita soprattutto da donne non più giovanissime e con livelli educativi alti che sono probabilmente in grado di attendere il lavoro desiderato, meglio se nella pubblica amministrazione, o perché sposate e/o perché sono probabilmente attive in lavori sommersi. Non vi è dubbio, comunque, che anche il dato relativo alla lunghissima durata sottolinea la carenza relativa in regione di lavori a qualificazione medio alta, un dato che individua un forte contrasto tra un mondo imprenditoriale di dimensioni medio piccole che continua ad avere il proprio punto di forza soprattutto negli aspetti produttivi e forze di lavoro che,

proprio grazie allo sviluppo economico, hanno potuto conseguire livelli educativi sempre più elevati.

4.6. I LAUREATI

Precedenti analisi hanno evidenziato che in Umbria i laureati incontrano maggiori difficoltà a trovare lavoro di quanto non avvenga in altre aree del centro nord (AUL 2002, 2003 e 2004). L'incidenza dei laureati tra i disoccupati (18%) risulta, infatti, di circa 7 punti più elevata rispetto la media delle regioni centrali ed il loro tasso di disoccupazione (6,8%) è di 1,7 punti superiore. Inoltre, il loro tasso di disoccupazione è quello relativamente più elevato: 5,1% per gli uomini e 8,6% per le donne.

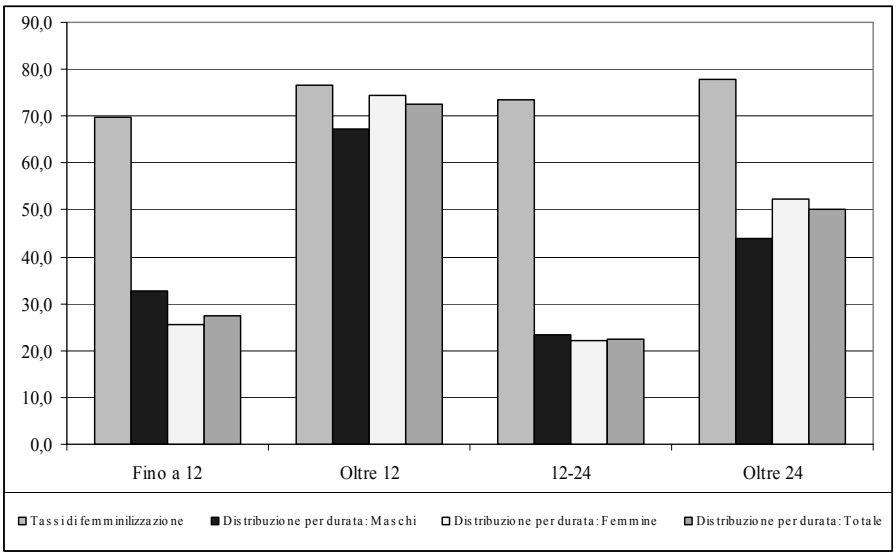
I dati dei Centri fanno emergere con chiarezza che in Umbria la disoccupazione intellettuale è principalmente un problema femminile. A settembre 2004, dei 4.267 laureati iscritti ai Centri dell'Impiego ben il 74,7% era costituito da donne. Di conseguenza l'incidenza delle laureate risultava decisamente più elevata di quella dei laureati (13,5% contro 10,8%).

Come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, i laureati sono anche tra le categorie a maggiore rischio di disoccupazione di lunga, e soprattutto di lunghissima durata. Dei 4.267 laureati iscritti, la metà era disoccupati da più di 24 mesi e oltre il 22% aveva una anzianità di disoccupazione compresa tra i 12 e i 24 mesi. Se il secondo dato è in linea con quello totale, l'incidenza della lunghissima durata riscontrata per i laureati è di quasi quattro punti superiore alla media. Nel caso delle donne poi, la disoccupazione di lunghissima durata pesava per oltre il 52% a fronte di un valore medio del

50,6%; per gli uomini si limitava al 44%, comunque 4,5 punti in più della media.

La presenza femminile aumenta all'aumentare dell'anzianità d'iscrizione: era al di sotto del 70% tra i laureati alla ricerca di lavoro da meno di un anno, saliva al 73,6% tra i laureati che cercano lavoro da uno a due anni, mentre sfiorava il 78% tra i laureati disoccupati da oltre due anni. Ciò significa che gli uomini laureati associano ad una probabilità sensibilmente inferiore di essere disoccupati, una probabilità sopra la media -e maggiore di quella delle donne- di trovarsi nella disoccupazione di breve (meno di un anno) e di lunga durata (da uno a due anni), mentre per la durata lunghissima (oltre due anni) la probabilità delle donne è decisamente più elevata.

Graf. 4.7. Tassi di femminilizzazione per anzianità d'iscrizione e distribuzione per anzianità degli iscritti lureati



In termini assoluti i gruppi di lauree più rappresentati erano il letterario (16%), il gruppo economico-statistico (13,8%) il gruppo giuridico (12,2%), il gruppo linguistico (9,2%) e quello politico sociale (8,6%) che insieme costituivano oltre il 60% degli iscritti totali.

Per le donne i principali gruppi di lauree erano quello letterario (18,1%), quello giuridico (12,8%) e quello economico-statistico (12,3%). Va sottolineato che questo ultimo gruppo ha un peso notevolmente maggiore per gli uomini (18,1%), dato che è fra quelli che fanno registrare un tasso di femminilizzazione più contenuto. I gruppi che fanno registrare una presenza femminile sopra la media sono, nell'ordine, quello pedagogico-educativo, linguistico, psicologico, le accademie, il gruppo umanistico-letterario, medicina, quello chimico e farmaceutico, quello giuridico e quello geo-biologico, con incidenze che vanno dal 92,9% al 76,8%. Gli unici due gruppi che vedono i maschi maggioritari sono ingegneria e informatica.

Tav. 4.12. Iscritti laureati per gruppi di lauree

	Maschi	Femmine	Totale	T. Femminilizzazione	Maschi	Femmine	Totale
AGRARIA E VETERINARIA	50	64	114	*56,1*	4,6	2,0	2,7
ARCHITETTURA	24	43	67	*64,2*	2,2	1,3	1,6
INGEGNERIA	194	76	270	*28,1*	18,0	2,4	6,3
CHIMICO E FARMACEUTICO	28	117	145	*80,7*	2,6	3,7	3,4
MEDICINA	16	87	103	*84,5*	1,5	2,7	2,4
ECONOMICO-STATISTICO	195	393	588	*66,8*	18,1	12,3	13,8
GIURIDICO	113	408	521	*78,3*	10,5	12,8	12,2
POLITICO-SOCIALE	102	264	366	*72,1*	9,4	8,3	8,6
GEO-BIOLOGICO	58	192	250	*76,8*	5,4	6,0	5,9
MATEMATICO-FISICO-ASTRONOMICO	25	71	96	*74,0*	2,3	2,2	2,2
INFORMATICO	12	6	18	*33,3*	1,1	0,2	0,4
UMANISTICO-LETTERARIO	106	578	684	*84,5*	9,8	18,1	16,0
LINGUISTICO	33	361	394	*91,6*	3,1	11,3	9,2
PSICOLOGIA	6	62	68	*91,2*	0,6	1,9	1,6
SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI PUBBLICHE	29	65	94	*69,1*	2,7	2,0	2,2
PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	17	221	238	*92,9*	1,6	6,9	5,6
SCIENZE MOTORIE	46	81	127	*63,8*	4,3	2,5	3,0
ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	12	69	81	*85,2*	1,1	2,2	1,9
Altro/Non Indicato	14	29	43	*67,4*	1,3	0,9	1,0
Totale	1.080	3.187	4.267	*74,7*	100	100	100

Il problema che vogliamo ora affrontare è quello di verificare se ci sono lauree che presentano un rischio di lunga – lunghissima durata più elevato delle altre.

Tav. 4.13. Iscritti laureati per gruppi di lauree e anzianità d'iscrizione

	Maschi					Femmine				
		Oltre 12 mesi					Oltre 12 mesi			
	Fino a 12 mesi	Tot.	12-24 mesi	Oltre 24 mesi	Totale	Fino a 12 mesi	Tot.	12-24 mesi	Oltre 24 mesi	Totale
AGRARIA E VETERINARIA	40,0	60,0	24,0	36,0	100	32,8	67,2	17,2	50,0	100
ARCHITETTURA	16,7	83,3	33,3	50,0	100	20,9	79,1	7,0	72,1	100
INGEGNERIA	49,0	51,0	16,0	35,1	100	46,1	53,9	14,5	39,5	100
CHIMICO E FARMACEUTICO	35,7	64,3	17,9	46,4	100	37,6	62,4	24,8	37,6	100
MEDICINA	25,0	75,0	6,3	68,8	100	27,6	72,4	18,4	54,0	100
ECONOMICO-STATISTICO	36,4	63,6	23,1	40,5	100	24,4	75,6	23,7	51,9	100
GIURIDICO	25,7	74,3	22,1	52,2	100	19,1	80,9	20,1	60,8	100
POLITICO-SOCIALE	20,6	79,4	27,5	52,0	100	22,3	77,7	25,4	52,3	100
GEO-BIOLOGICO	24,1	75,9	31,0	44,8	100	19,8	80,2	20,8	59,4	100
MATEMATICO-FISICO-ASTRONOMICO	36,0	64,0	36,0	28,0	100	31,0	69,0	16,9	52,1	100
INFORMATICO	25,0	75,0	8,3	66,7	100	16,7	83,3	16,7	66,7	100
UMANISTICO-LETTERARIO	23,6	76,4	34,0	42,5	100	23,7	76,3	22,0	54,3	100
LINGUISTICO	33,3	66,7	18,2	48,5	100	29,1	70,9	21,1	49,9	100
PSICOLOGIA	-	100,0	33,3	66,7	100	24,2	75,8	21,0	54,8	100
SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI PUBBLICHE	37,9	62,1	17,2	44,8	100	33,8	66,2	18,5	47,7	100
PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	35,3	64,7	11,8	52,9	100	24,9	75,1	28,5	46,6	100
SCIENZE MOTORIE	23,9	76,1	23,9	52,2	100	29,6	70,4	23,5	46,9	100
ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	41,7	58,3	33,3	25,0	100	33,3	66,7	23,2	43,5	100
Altro/Non Indicato	28,6	71,4	21,4	50,0	100	31,0	69,0	34,5	34,5	100
Totale	32,7	67,3	23,3	44,0	100,0	25,6	74,4	22,0	52,4	100,0

	Totale					T. Femminilizzazione				
		Oltre 12 mesi					Oltre 12 mesi			
	Fino a 12 mesi	Tot.	12-24 mesi	Oltre 24 mesi	Totale	Fino a 12 mesi	Tot.	12-24 mesi	Oltre 24 mesi	Totale
AGRARIA E VETERINARIA	36,0	64,0	20,2	43,9	100	*51,2*	*58,9*	*47,8*	*64,0*	*56,1*
ARCHITETTURA	19,4	80,6	16,4	64,2	100	*69,2*	*63,0*	*27,3*	*72,1*	*64,2*
INGEGNERIA	48,1	51,9	15,6	36,3	100	*26,9*	*29,3*	*26,2*	*30,6*	*28,1*
CHIMICO E FARMACEUTICO	37,2	62,8	23,4	39,3	100	*81,5*	*80,2*	*85,3*	*77,2*	*80,7*
MEDICINA	27,2	72,8	16,5	56,3	100	*85,7*	*84,0*	*94,1*	*81,0*	*84,5*
ECONOMICO-STATISTICO	28,4	71,6	23,5	48,1	100	*57,5*	*70,5*	*67,4*	*72,1*	*66,8*
GIURIDICO	20,5	79,5	20,5	58,9	100	*72,9*	*79,7*	*76,6*	*80,8*	*78,3*
POLITICO-SOCIALE	21,9	78,1	26,0	52,2	100	*73,8*	*71,7*	*70,5*	*72,3*	*72,1*
GEO-BIOLOGICO	20,8	79,2	23,2	56,0	100	*73,1*	*77,8*	*69,0*	*81,4*	*76,8*
MATEMATICO-FISICO-ASTRONOMICO	32,3	67,7	21,9	45,8	100	*71,0*	*75,4*	*57,1*	*84,1*	*74,0*
INFORMATICO	22,2	77,8	11,1	66,7	100	*25,0*	*35,7*	*50,0*	*33,3*	*33,3*
UMANISTICO-LETTERARIO	23,7	76,3	23,8	52,5	100	*84,6*	*84,5*	*77,9*	*87,5*	*84,5*
LINGUISTICO	29,4	70,6	20,8	49,7	100	*90,5*	*92,1*	*92,7*	*91,8*	*91,6*
PSICOLOGIA	22,1	77,9	22,1	55,9	100	*100,0*	*88,7*	*86,7*	*89,5*	*91,2*
SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI PUBBLICHE	35,1	64,9	18,1	46,8	100	*66,7*	*70,5*	*70,6*	*70,5*	*69,1*
PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	25,6	74,4	27,3	47,1	100	*90,2*	*93,8*	*96,9*	*92,0*	*92,9*
SCIENZE MOTORIE	27,6	72,4	23,6	48,8	100	*68,6*	*62,0*	*63,3*	*61,3*	*63,8*
ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	34,6	65,4	24,7	40,7	100	*82,1*	*86,8*	*80,0*	*90,9*	*85,2*
Altro/Non Indicato	30,2	69,8	30,2	39,5	100	*69,2*	*66,7*	*76,9*	*58,8*	*67,4*
Totale	27,4	72,6	22,3	50,2	100,0	*69,8*	*76,5*	*73,6*	*77,8*	*74,7*

Lo strumento che consente di far emergere questo dato è il coefficiente di specializzazione che permette di evidenziare quali sono i gruppi di lauree con una probabilità maggiore della media di "provocare" una determinata condizione.

Per quanto riguarda la lunga durata si tratta in maggioranza di lauree di tipo umanistico e letterario. Nell'elenco compaiono, tuttavia, anche il gruppo Chimico farmaceutico e Geo biologico.

Abbastanza diversa è la lista relativa alla lunghissima durata che include sì i gruppi Giuridico, Psicologico, Umanistico e letterario e Politico sociale, ma vede anche Informatica, Architettura, Medicina e il gruppo Geo biologico.

Tav. 4.14. Tassi di specializzazione dei gruppi di lauree con probabilità di lunga e lunghissima durata superiore alla media

Lunga Durata		Lunghissima durata	
PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	122,3	INFORMATICO	132,7
POLITICO-SOCIALE	116,2	ARCHITETTURA	127,7
ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	110,6	GIURIDICO	117,3
UMANISTICO-LETTERARIO	106,7	MEDICINA	112,1
SCIENZE MOTORIE	105,8	GEO-BIOLOGICO	111,5
ECONOMICO-STATISTICO	105,1	PSICOLOGIA	111,2
CHIMICO E FARMACEUTICO	105,0	UMANISTICO-LETTERARIO	104,5
GEO-BIOLOGICO	103,9	POLITICO-SOCIALE	103,9

L'analisi per genere e durata complica ulteriormente il quadro. Ad esempio, la lista degli uomini vede al primo posto il gruppo Matematico e quella delle donne Pedagogia; nella lunga durata i gruppi Umanistico letterario e Psicologico compaiono solo per gli uomini; quello Economico statistico solo per le donne.

Un confronto con la lista della lunghissima durata non aiuta poi a dare una definizione semplice del problema se non perché ripropone ancora una volta la dicotomia tra lunga e lunghissima durata. In questo caso per i maschi al primo posto troviamo medicina e per le femmine architettura. Sorprende poi il secondo posto per entrambi i generi di informatica, che però è bene ricordarlo conta solo lo 0,4% degli iscritti laureati (l'1,1% per i maschi e solo lo 0,2% per le femmine)

In sostanza, l'impressione generale è che il quadro rifletta, in modo difficile da scindere, elementi riconducibili alla struttura produttiva, preconcetti della classe imprenditoriale, non ultimi quelli di genere, atteggiamenti dell'offerta e probabilmente l'impatto di un'economia sommersa, vista non solo come fonte di lavoro dipendente, ma anche di piccole attività indipendenti.

Tav. 4.15. Tassi di specializzazione per genere dei gruppi di lauree con probabilità di lunga e lunghissima durata superiore alla media

Lunga durata			
Maschi		**Femmine**	
MATEMATICO-FISICO-ASTRONOMICO	154,3	PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	129,6
UMANISTICO-LETTERARIO	145,6	POLITICO-SOCIALE	115,4
ARCHITETTURA	142,9	CHIMICO E FARMACEUTICO	112,7
PSICOLOGIA	142,9	ECONOMICO-STATISTICO	107,6
ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	142,9	SCIENZE MOTORIE	106,6
GEO-BIOLOGICO	133,0	ACCADEMIE (BELLE ARTI, MILITARE, ECC.)	105,4
POLITICO-SOCIALE	117,6		
AGRARIA E VETERINARIA	102,9		
SCIENZE MOTORIE	102,5		
Lunghissima durata			
Maschi		**Femmine**	
MEDICINA	156,3	ARCHITETTURA	137,7
INFORMATICO	151,6	INFORMATICO	127,3
PSICOLOGIA	151,6	GIURIDICO	116,1
PEDAGOGICO-EDUCACATIVO	120,4	GEO-BIOLOGICO	113,4
GIURIDICO	118,7	PSICOLOGIA	104,7
SCIENZE MOTORIE	118,6	UMANISTICO-LETTERARIO	103,7
POLITICO-SOCIALE	118,1	MEDICINA	103,2
ARCHITETTURA	113,7		
LINGUISTICO	110,2		
CHIMICO E FARMACEUTICO	105,6		
GEO-BIOLOGICO	101,9		
SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZ.PUBBL.	101,9		

La precedente analisi non deve però far dimenticare che è l'ordinamento costruito in base all'incidenza relativa dei singoli gruppi che evidenzia dove il problema della disoccupazione intellettuale è maggiormente presente. Di fatto, questo ordinamento rimane sostanzialmente uguale sia che si considerino i disoccupati totali, sia che si isolino i disoccupati di lunga e lunghissima durata.

4.7. I PRECARI

Se la disoccupazione di lunga durata denota la difficoltà ad entrare nell'occupazione, la disoccupazione breve è, a volte, il risultato di frequenti uscite dallo strato di disoccupazioni e di successivi reingressi, intervallati da brevi periodo di lavoro.

Fino ad ora abbiamo analizzato il problema della debolezza sul mercato del lavoro dal punto di vista della difficoltà d'inserimento nell'area dell'occupazione.

Negli ultimi dieci anni sono però comparse sul mercato del lavoro altre forme di debolezza collegate non alla difficoltà di trovare lavoro, ma alla difficoltà di ottenere dei posti di lavoro che garantiscano una sufficiente continuità occupazionale e di reddito[21].

I dati di stock mostrano che l'incidenza del lavoro temporaneo sul lavoro dipendente è passata dal 4,5% del 1993 al 10,4% del 2003, dopo aver toccato

[21] A questo tema l'Osservatorio del Mercato del lavoro ha dedicato una precedente ricerca, relativa al periodo luglio 2002 giugno 2003 (si veda M. Bruni, P. Sereni, 2004). Alcune prime elaborazione dei dati relativi al periodo successivo confermano sostanzialmente le conclusioni raggiunte in tale sede

un picco del 11% nel 2002. Il fenomeno è più accentuato per le donne che per gli uomini (13,8% contro 7,9%), interessa in particolar modo l'agricoltura (22,8%), è sulla media nei servizi e leggermente al disotto (9,8%) nell'industria.

I dati di stock non permettono, tuttavia, di cogliere appieno l'entità del fenomeno. Il motivo va individuato nel fatto che il numero degli occupati temporanei misurati dall'ISTAT (25.000 nel 2003) non rappresenta il numero di persone che hanno sperimentato esperienze di lavoro temporaneo nel corso dell'anno, ma misura il numero di uomini anno da essi generato e che è uguale al numero delle persone entrate in tale condizione per la durata media dei lavori temporanei da essi svolti.

Di contro, i dati dei Centri per l'Impiego permettono di avere indicazioni abbastanza precise proprio su questi aspetti. Ricordiamo, in primo luogo, che il numero degli avviamenti in un decennio è raddoppiato: nel 2003 non raggiungeva le 50.000 unità, nel 2004 ha superato le 100.000. Se questo ultimo dato risente dell'impennata degli avviamenti dei lavoratori extracomunitari causata dal processo di regolarizzazione messo in moto dalla Bossi Fini e sopravaluta certamente il tasso di turnover dovuto all'acquisizione di nuovi lavori, è però vero che il tasso di turnover è progressivamente aumentato e si pone su valori ben al di sopra di quelli degli altri Paesi europei con la sola eccezione della Gran Bretagna.

Se facciamo riferimento al periodo luglio 2002 giugno 2003, possiamo comunque rilevare una serie di testimonianze estremamente robuste sulle difficoltà di inserimento non diciamo permanente, ma per lo meno prolungato di numerosissimi avviati.

Nel periodo considerato circa il 21,8% dei 61.200 avviati ha sperimentato più di un avviamento (in media 3,1 a testa) tanto da spiegare ben il 46,5% degli avviamenti totali. Gli avviamenti multipli hanno interessato, in particolare, gli stranieri residenti in regione, le donne italiane ed i lavoratori delle classi centrali di età. Infine, l'incidenza degli avviamenti multipli risulta correlata negativamente al titolo di studio conseguito senza significative differenze di genere. Rispetto all'età, invece, l'incidenza è massima per i 25-29enni ma valori superiori alla media si hanno anche per i soggetti nelle classi centrali di età; significativo che l'età media dei soggetti con assunzioni multiple sia più elevata per le donne.

L'elevato livello di "precarietà" dei lavori disponibili è poi evidenziato dal fatto che meno di 1/4 degli avviamenti è avvenuto con contratti a tempo indeterminato[22].

Il dato più significativo è però quello relativo alla durata dei periodi di lavoro conclusi. Quasi il 60% ha avuto una durata non superiore ai 120 giorni ed una durata media di 36. Osserviamo anche che questo enorme numero di lavori brevi spiega solo circa il 7% dell'ammontare complessivo delle giornate svolte nei lavori cessati. D'altra parte la durata media dei lavori non stagionali è risultata di poco superiore ai due anni. Valori decisamente sotto la media caratterizzano le donne, ma soprattutto i lavoratori provenienti da fuori regione e gli stranieri.

Le professioni che registrano un ricorso sopra la media ai contratti a tempo determinato appartengono tutte o all'agricoltura o ai servizi, in particolare ai servizi alla persone e turismo. Di fatto, anche se la durata media dei periodi

[22] L'incidenza del tempo indeterminato nel 2004 ha sfiorato il 28%, dato che risente sicuramente della registrazione delle regolarizzazioni.

conclusi è positivamente correlata alla durata dei lavori permanenti ed inversamente all'incidenza dei lavori stagionali e all'incidenza delle giornate di lavoro stagionale, quasi tutte le professioni di lunga durata (essenzialmente lavori qualificati dei settore meccanico, tessile del legno e professioni intermedie di ufficio) sono interessate anche da una percentuale abbastanza elevata di lavori brevi.

Il dato fondamentale che emerge dallo studio è che in Umbria a fronte di 25.000 occupati temporanei stimati dall'ISTAT, vi sono circa 70.000 assunzioni con contratti a tempo determinato, relative a lavori la cui durata attesa è di poco superiore ai quattro mesi. Sarebbe errato concludere però che il numero dei precari sia circa il triplo rispetto alla stima prodotta dall'ISTAT. Emerge infatti che vi sono circa 13.000 soggetti, la metà dei temporanei ISTAT, che in un anno vengono avviati più volte, in media 3 e che quindi riescono con più lavori a collezionare un anno completo di lavoro. Ve ne sono invece, circa 30.000 che in anno vengono avviati una volta soltanto affiancando quindi a circa 4 mesi di lavoro 8 mesi di non lavoro, che nella rilevazione ISTAT valgono appunto per 1/3 come occupati e per 2/3 come disoccupati o non forze di lavoro.

È dunque evidente che la stima dell'incidenza del lavoro temporaneo fatta sulla base dei dati ISTAT porta a sottostimare notevolmente la dimensione del fenomeno e ci conduce a ritenere che circa un giovane su tre abbia difficoltà a trovare lavori che garantiscano un sufficiente livello di sicurezza economica. Il che ovviamente spiega numerosi altri aspetti della società in cui viviamo, non ultimi il progressivo innalzamento degli indicatori relativi all'età al matrimonio, alla nascita del primo figlio e quindi anche alla difficoltà che il tasso di fertilità incontra a riportarsi sul livello necessario per garantire la sostituzione demografica.

5. IL FABBISOGNO DI MANODOPERA: IMMIGRAZIONE E DISOCCUPAZIONE

5.1. PREMESSA

Questo capitolo è destinato all'analisi della domanda di flusso regionale, della quota attualmente coperta da manodopera immigrata e di quello che sarà per i prossimi anni il fabbisogno di importare manodopera in scenari alternativi di crescita. Si cercherà in sostanza di pervenire, da un lato, ad una stima del fabbisogno di importare manodopera italiana e non per i prossimi anni e, dall'altro, di stimare il livello che assumerà la disoccupazione regionale, dato questo molto rilevante anche per individuare l'impatto dell'immigrazione sulle fasce deboli. Osserviamo che la Regione potrebbe utilizzare i modelli qui proposti per impostare su basi più informate e scientificamente corrette la contrattazione con il Ministero del Welfare relativa alle quote annuali d'immigrati, contrattazioni che al momento, si basano su procedure approssimative e prive di basi teoriche.

Come abbiamo visto nell'introduzione, gli stranieri sono normalmente inclusi tra le fasce deboli sia dai documenti comunitari, sia da quelli nazionali. I motivi di questa classificazione sono da ricercare nell'ipotesi che per i lavoratori immigrati, soprattutto per quelli immigrati di recente, l'ingresso nel mercato del lavoro presenti difficoltà sopra la norma. Come vedremo in questo capitolo e come è risultato anche da quelli precedenti, si tratta di una scelta che non sembra trovare giustificazione per i lavoratori stranieri che risiedono in maniera regolare sul nostro territorio.

Per porre nella giusta prospettiva questa tesi, dopo aver analizzato le fonti disponibili, faremo il punto sulla consistenza e le caratteristiche della presenza straniera in Umbria, cercando di dare alcune indicazioni sul ruolo che essa svolge nel mercato del lavoro locale. Si cercherà poi di porre i flussi migratori in una prospettiva di lungo periodo attraverso un'analisi delle previsioni demografiche effettuate dall'ISTAT e delle cause demografiche del fabbisogno. L'analisi critica delle previsioni demografiche dell'ISTAT e delle implicazioni che ne vengono normalmente tratte ci consentirà di aprire la discussione sulla necessità di impostare congiuntamente l'analisi del fabbisogno e delle prospettive demografiche. A questo punto presenteremo un modello stock flussi del mercato del lavoro che permette di analizzare i flussi di entrata e di uscita relativi all'occupazione, alle forze di lavoro ed alla popolazione in età lavorativa, di calcolare il peso dei flussi migratori per ciascuna di queste variabili, ma soprattutto di sviluppare scenari alternativi di fabbisogno. In questi scenari il livello della popolazione in età lavorativa non è una variabile indipendente, bensì una variabile il cui livello dipende oltre che dal saldo naturale anche dal saldo migratorio a suo volta definito dalla carenza di offerta di lavoro autoctono. L'ultima parte del capitolo sarà dedicata all'applicazione del modello stock flussi sia in chiave retrospettiva, sia per sviluppare degli scenari alternativi del mercato del lavoro regionale relativi al prossimo quinquennio.

5.2. LA DEFINIZIONE DI FABBISOGNO DI IMPORTARE MANODOPERA

Una delle trasformazioni strutturali di maggior rilievo che ha interessato il mercato del lavoro italiano negli ultimi venti anni è stato il progressivo imporsi della necessità di importare manodopera da altri paesi. L'origine di tale fabbisogno va individuata nell'accelerazione della caduta della natalità

che si è registrata nel nostro paese dalla metà degli anni ’60 e che, dopo circa 20 anni, ha iniziato a generare un’insufficienza strutturale dell’offerta autoctona di lavoro, in particolare nelle regioni del centro nord.

L’analisi delle modalità attraverso le quali il problema del fabbisogno di manodopera straniera e dei conseguenti flussi migratori è stato gestito evidenzia come il nostro paese:

- abbia affrontato il problema con ritardo ed in maniera del tutto insufficiente ed inappropriata;
- abbia rifiutato e stia ancora rifiutando il fatto che l’immigrazione rappresenti un fenomeno strutturale che ha la propria causa principale non nella disperazione generata da uno sviluppo economico diseguale ed ingiusto, ma nell’insufficienza strutturale dell’offerta di lavoro autoctono;
- non voglia riconoscere che il fabbisogno di importare manodopera straniera è destinato a mantenersi sui livelli attuali, o leggermente maggiori, per almeno venti anni e sia estremamente probabile che continui a rimanere su tali livelli anche negli anni successivi, dato che non si vedono all’orizzonte fenomeni che possano causare un’inversione significativa delle cause che lo determinano.

Per quanto riguarda il primo punto è significativo che la prima legge sugli stranieri (la 943) sia stata approvata nel 1986, ben cinque anni dopo che il nostro paese aveva ratificato la convenzione OIL 143/197 sui lavoratori migranti. E ciò malgrado vi fosse già una netta percezione del fenomeno dell’irregolarità come dimostrano sia le ricerche svolte in Italia in quegli

anni, sia il fatto che la prima regolarizzazione fosse stata disposta nel 1982. Ricordiamo anche che gli ingressi per quota sono possibili solo dal 1995.

A proposito del secondo punto, ricordiamo che i Decreti attuativi della Turco Napolitano individuano la causa principale dei flussi nel sottosviluppo e non riconoscono in maniera chiara il carattere strutturale del fabbisogno[23] e ciò malgrado la maggior parte degli studiosi del problema concordi su questo punto ormai da lungo tempo. Secondo l'impostazione ufficiale il nostro paese sarebbe invece assediato ed assalito da orde di disperati che fuggono dalla fame e dall'ingiustizia[24].

Questa impostazione ha portato a sottostimare costantemente il livello del fabbisogno come dimostra il fatto che il nostro paese si è già trovato costretto ad attuare ben cinque regolarizzazioni, nell'arco di venti anni. I beneficiari delle prime quattro sono stati nel complesso 790.000, di cui 566.000 risultavano ancora presenti all'inizio del 2000, quando i permessi per lavoro ammontavano nel complesso a circa 828.000. In sostanza, a quella data, su cento immigrati presenti nel nostro paese con un regolare permesso di soggiorno per lavoro oltre due terzi erano entrati irregolarmente. Per quanto riguarda l'ultima regolarizzazione, quella del 2002, le domande

[23] Di fatto il documento programmatico relativo al triennio 2001-2003, da un lato, osserva che "il calo preoccupante della natalità [….] e l'invecchiamento della popolazione pongono il problema di garantire una popolazione in età lavorativa sufficiente per sostenere i costi del sistema sanitario, del sistema pensionistico, oltre che di offrire assistenza agli anziani, nelle attività di cura e di aiuto domestico"; dall'altro sostiene che, se esiste un problema di carenza di offerta, esso è da collegare alla segmentazione geografica e professionale del mercato del lavoro, all'esistenza di lavori rifiutati dagli italiani, alla mancanza di competenze specifiche scarsamente disponibili in Italia.

[24] Il Ministro dell'Interno ha recentemente dichiarato che solo sulle coste africane ve ne sarebbero ben due milioni pronti ad imbarcarsi, una quantità che dovrebbe essere rilevabile ad occhio nudo senza dover ricorrere ad informative dei servizi segreti.

presentate sono state oltre 700.000 il che implica che il numero di lavoratori stranieri presenti nel nostro paese era in quel momento quasi doppio rispetto a quello registrato dal Ministero degli interni. Questo dato era già stato suggerito dalle stime ISTAT sul lavoro sommerso.

In sostanza, la politica migratoria del nostro paese non ha consentito alle imprese di gestire il proprio fabbisogno ricorrendo a manodopera regolare e le ha quindi obbligate a fare ricorso a manodopera irregolare. Questa situazione è ben nota agli stranieri presenti nel nostro paese e sono essi stessi che la diffondono nelle aree di provenienza, spesso rispondendo alle richieste dei propri datori di lavoro che li usano come tramite per ottenere manodopera fidata.

È noto che situazioni in cui la domanda di un bene non può essere soddisfatta perché la legge proibisce o limita la produzione e la distribuzione di tale bene propiziano la comparsa sul mercato di organizzazioni criminali e mafiose e di un mercato nero che sarà tanto più difficile da combattere ed estirpare quanto più il bene sia o sia vissuto come necessario e non abbia sostituti sul mercato. In sostanza, sono proprio le norme che non consentono un afflusso di stranieri commisurato al fabbisogno a generare le condizioni per la comparsa di un mercato nero del lavoro, l'orrendo sfruttamento di migliaia di lavoratori stranieri ed i lauti guadagni della criminalità. Si osservi, poi, che la guerra all'immigrazione clandestina ha costi che, anche se non noti, sono certamente elevatissimi. Infine, l'immigrazione irregolare comporta altri costi per la nostra società. Secondo l'ISTAT nel 2001 le unità di lavoro irregolare fornite da lavoratori stranieri non residenti ammontavano a 651.000 ed erano pari al 17,8% del totale delle unità irregolari.

L'incapacità del sistema di quantificare esattamente il proprio fabbisogno di immigrati è certamente spiegata soprattutto da motivi ideologici. Tuttavia, va anche sottolineato che il problema di definire il concetto di fabbisogno e di formulare delle procedure che ne consentano una corretta valutazione, articolata a livello regionale, non è mai stato affrontato in maniera corretta ed esaustiva dai documenti governativi.

Su questo tema il documento programmatico risulta molto vago e confuso da un punto di vista tecnico. Dopo aver sottolineato "l'importanza di una rilevazione efficiente e puntuale del fabbisogno interno" esso ribadisce, riferendosi all'art. 21 del T.U. sull'immigrazione, come "i decreti annuali devono tenere conto delle indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o mansioni, dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale, nonché sul numero di stranieri non appartenenti all'Unione europea iscritti alle liste di collocamento". I fabbisogni emersi dovranno essere poi ponderati con i dati previsionali dell'economia italiana e con le dinamiche interne dell'offerta di lavoro straniera, evidenziandone i tassi di occupazione e le tipologie professionali maggiormente compatibili con le esigenze del mondo imprenditoriale.

In sostanza il documento:

- non fornisce alcuna definizione del concetto di fabbisogno
- non individua le modalità e le procedure che dovrebbero essere utilizzate dalle regioni per effettuare le stime richieste, ma si limita ad indicare alcune variabili ed alcune analisi che potrebbero essere utili per effettuare tali stime.

D'altra parte in nessuna regione italiana esiste una procedura formalizzata per definire il fabbisogno regionale di importare manodopera. E' prassi comune che la stima sia effettuata con una procedura bottom up: le regioni, talvolta in parallelo con la Direzione regionale del lavoro, procedono a definire il fabbisogno sottoponendo un questionario alle associazioni regionali dei datori di lavoro. A loro volta, queste ultime contattano le loro articolazioni provinciali che raccolgono le opinioni di alcuni associati. Il ruolo della regione o della Direzione regionale si riduce quindi a sommare i dati così raccolti ed eventualmente ad aumentare la somma ottenuta partendo dal presupposto che il Ministero taglierà comunque le richieste avanzate. È quindi evidente che al momento attuale la stima del fabbisogno viene effettuata in maniera non scientifica e ciò non contribuisce certo a dare credibilità alle richieste degli imprenditori, né fornisce strumenti adeguati al ministero per la promulgazione del decreto flussi.

In assenza di una definizione teorica del concetto di fabbisogno, l'accezione "laica" del concetto potrebbe riferirsi, come di fatto avviene, a cose molto diverse. Per essere più espliciti, le regioni non indicano, ad esempio, se ciò che vogliono rilevare sia il numero di stranieri che le imprese prevedono di assumere, o il numero di lavoratori che le imprese desiderano importare o sarebbero disponibili ad importare dall'estero in quanto ritengono di non poter trovare lavoratori sul territorio nazionale per coprire tali posizioni. Si tratta di nozioni estremamente diverse sia da un punto di vista concettuale che quantitativo. Esiste inoltre una ulteriore possibilità, vale a dire che almeno alcune imprese indichino semplicemente il numero di lavoratori stranieri già presenti in forma irregolare al loro interno e che esse vogliono regolarizzare.

Ma anche supponendo che il concetto "teorico" fosse chiaro e condiviso, la mancanza di una definizione operativa, di un correlato empirico, renderebbe comunque impossibile giungere ad una misura significativa del fenomeno. Sarebbe come se l'ISTAT cercasse di misurare il livello dell'occupazione o della disoccupazione senza fornire una definizione operativa delle variabili che intende misurare.

D'altra parte, qualora si fosse convinti che il modo corretto di rilevare il fabbisogno fosse quello di rivolgersi agli imprenditori, non si capisce perché non si sia deciso o si decida di utilizzare i risultati dell'indagine Excelsior che fornisce proprio tale stima attraverso la somministrazione di un questionario ben articolato ad un campione rappresentativo di imprese. È interessante osservare che questa conclusione, che sembrerebbe logica, non è condivisa neppure dall'ISMU che conduce l'indagine sulla domanda di lavoratori stranieri insieme ad Unioncamere. Nell'ultimo rapporto di questa Fondazione, nel capitolo dedicato al problema del fabbisogno occupazionale delle imprese e alla programmazione dei flussi, ISMU fa propria l'ipotesi che l'Indagine Excelsior possa fornire un'adeguata misura del concetto di fabbisogno. Tuttavia, dopo aver effettuato una dettagliata analisi dei risultati dell'Indagine relativa alla domanda di stranieri prevista dalle imprese per il 2002, il rapporto giunge alla conclusione che i fabbisogni espressi dalle aziende sono di gran lunga maggiori delle quote concesse dal decreto (anche in considerazione del fatto che l'indagine non copre alcune aree significative della domanda potenziale per immigranti) e tali da non poter essere soddisfatti da una politica delle quote.

Di fatto, Excelsior sottostima enormemente le entrate nell'occupazione. Ciò risulta evidente non appena si confrontino i dati Excelsior sugli ingressi con quelli forniti da fonti amministrative ed in particolare dall'INAIL.

Il primo dato che emerge è che le stime Excelsior si pongono su di un ordine di grandezza totalmente diverso da quello INAIL: per il 2003, ad esempio, Excelsior prevedeva circa 672.000 entrate nell'occupazione, mentre quelle contabilizzate dall'INAIL per lo stesso periodo sono oltre 6 milioni. Il dato INAIL corrisponde ad un tasso di ingresso del 37,7% a fronte di un valore proposto da Excelsior del 6,5%. Si tratta di due valori che forniscono una visione totalmente contrapposta del nostro mercato del lavoro. Infatti, se il dato Excelsior fosse corretto il mercato del lavoro del nostro paese presenterebbe un livello di rigidità che non troverebbe confronto in alcuna economia di libero mercato. Basti osservare che esso implicherebbe una durata media dei posti di lavoro di quasi venti anni. Di contro, se fosse corretto il dato INAIL, secondo il quale la durata media dei posti di lavoro è inferiore ai tre anni, il nostro mercato del lavoro risulterebbe il più flessibile dell'Europa continentale ed il suo livello di flessibilità sarebbe molto vicino a quello degli Stati Uniti e della Gran Bretagna. Quale dei due dati è più credibile?

Nel 2002 l'Osservatorio sulla mobilità diretto da Bruno Contini (Contini 2002) ha presentato un rapporto molto dettagliato sulla mobilità del lavoro nel nostro paese basato su statistiche INPS che, pur riferendosi ad anni precedenti a quelli prima considerati, conferma che il numero delle assunzioni che vengono effettuate nel nostro paese è approssimativamente dell'ordine di grandezza rilevato dall'INAIL, così come i tassi di ingresso.

Un'ulteriore conferma di quanto affermato è fornita dalla regione Umbria per la quale, oltre a disporre dei dati Excelsior e dei dati INAIL, dispone anche dei dati dei Centri per l'Impiego (AUL 2004).

INAIL e Centri per l'impiego forniscono una rappresentazione estremamente simile delle assunzioni non solo totali, ma anche relative ai lavoratori extracomunitari. Nel 2003, il tasso di ingresso si situa per entrambi le fonti oltre il 35%; l'incidenza delle assunzioni di lavoratori extracomunitari risulta in costante aumento nell'ultimo triennio, toccando nel 2003 un valore prossimo al 19%. Anche in questo caso le stime Excelsior indicano un tasso d'ingresso del tutto improponibile del 5,9%.

Tuttavia, la ragione per la quale la stima degli ingressi nell'occupazione non può essere utilizzata come indicatore del fabbisogno non risiede nella dimensione del fenomeno, bensì nel fatto che questa variabile, contrariamente a quanto pare essere un'opinione ampiamente condivisa, non ha niente a che vedere con il numero di stranieri che il nostro paese ha bisogno di importare. Uno degli obiettivi di questo lavoro sarà proprio quello di cercare di fornire una definizione operativa del concetto di fabbisogno e di fornirne una applicazione sia retrospettiva, sia di scenario per la regione Umbria.

5.3. IMMIGRATI E MERCATO DEL LAVORO

5.3.1. Le fonti statistiche

Le fonti principali per analizzare la presenza straniera nel nostro paese sono due:

- i dati di tipo anagrafico che riportano la consistenza della popolazione straniera residente alla fine di ogni anno, articolata in adulti e minorenni, nonché i principali indicatori del bilancio demografico (nati, morti, iscritti e cancellati);

- i dati relativi ai permessi di soggiorno che riportano invece indicazioni sia sulla tipologia dei permessi, sia indicazioni su alcune caratteristiche socio-demografiche dei possessori dei permessi.

Gli ultimi dati di tipo anagrafico sugli stock pubblicati dall'ISTAT sono ormai datati e soggetti alla revisione censuaria. I dati più recenti, con l'usuale livello di disaggregazione, sui permessi di soggiorno si riferiscono invece alla situazione alla fine del 2002. Come vedremo alcune prime indicazioni sono però disponibili anche per la fine del 2003.

Relativamente al mercato del lavoro, va sottolineato che la cittadinanza non viene considerata nelle stime prodotte dall'Indagine sulle Forze di Lavoro; pertanto, questa fonte -che è la fonte principale per analizzare le dinamiche del nostro mercato del lavoro- non è di nessuna utilità per chi voglia comprendere il ruolo dei lavoratori extra comunitari nel nostro paese. Importanti informazioni sulla presenza straniera sul mercato del lavoro sono invece desumibili dai dati dei Centri per l'Impiego che permettono di analizzare il comportamento degli stranieri sui mercati locali del lavoro esattamente con la stesso ammontare di informazioni disponibili per i cittadini italiani. L'ultima fonte disponibile è l'INAIL che, a partire dal 2000, fornisce i dati relativi al numero degli avviamenti di cittadini stranieri, articolati in comunitari e non comunitari.

La prima parte della nostra analisi cercherà di fornire un quadro della presenza straniera in Umbria e della sua evoluzione temporale. Partiremo dai dati più recenti, vale a dire dai dati sui permessi di soggiorno ed integreremo poi tale analisi con quella relativa ai dati anagrafici.

5.3.2. La presenza straniera in Italia e in Umbria

Nel Dossier statistico del 2004 la Caritas Migrantes ha pubblicato i dati dei permessi di soggiorno di fonte Ministero degli Interni relativi al 31/12/2003. Si tratta di dati di particolare interesse perché riflettono la situazione migratoria in uno stadio in cui il processo di regolarizzazione, messo in essere dalla Bossi – Fini era già abbastanza avanzato. I nuovi dati non solo segnalano un notevole aumento della presenza regolare di stranieri nel nostro paese, ma evidenziano anche notevoli cambiamenti della sua struttura.

Per quanto riguarda il primo punto, il numero dei possessori di permessi di soggiorno è salito, nel corso del 2003, a 2.193.999 unità, con un aumento del 45,1% rispetto all'anno precedente (+681.675). Poiché molti minori sono registrati sul permesso di soggiorno dei genitori, la Caritas, partendo dal dato sui minori rilevato dal Censimento, propone una stima di 404.224 minorenni alla fine del 2003. Ciò porta ad una stima della presenze regolari effettive di quasi 2,6 milioni, pari al 4,5% della popolazione totale.

Il 33,9% degli stranieri è localizzato nel Nord Ovest, il 25,1% nel Nord Est, il 27,3% nel Centro, il 10% nel Sud ed il 3,7% nelle Isole. Quasi 2/3 degli stranieri sono concentrati in cinque regioni: Lombardia (23,3%), Lazio (14,2%), Veneto (10,2%), Emilia – Romagna (10,1%) e Piemonte (7,8%). Se si considera, invece, l'incidenza degli stranieri sulla popolazione, al primo posto troviamo il Lazio (7,1%), seguito dalla Lombardia (6,6%), dall'Emilia – Romagna (6,5%), dall'Umbria (6,2%) e dal Friuli Venezia – Giulia (6%). I minori rappresentano il 15,6% dei cittadini stranieri soggiornanti nel nostro paese. Valori decisamente sopra la media si registrano in Veneto (19%),

Sicilia (17,8%), Trentino Alto Adige (17,4%), Piemonte, Emilia – Romagna, e Puglia, queste ultime tutte con il 17,3%.

Limitandoci agli immigrati adulti, dopo la regolarizzazione che ha interessato particolarmente le collaboratrici domestiche, l'incidenza della componente femminile è salita al 48,6% (la percentuale è del 45,1% per la popolazione totale). Per quanto riguarda l'età va sottolineato che la quasi totalità dei possessori di permessi di soggiorno è in età lavorativa. Pertanto, se è vero che la popolazione straniera rappresenta il 4,5% della popolazione totale, è forse più rilevante sottolineare che essa rappresenta circa il 5,6% della popolazione in età lavorativa ed ha certamente un'incidenza ancora più elevata sulle forze di lavoro. Circa 9 immigrati su 10 sono venuti per motivi o di lavoro (66,1%) o di famiglia (24,3%). Rispetto alla situazione preregolarizzazione va segnalato il notevole incremento del motivo lavoro (+ 11 punti percentuali) ed il conseguente ridimensionamento del motivo famiglia. Infine, la regolarizzazione ha ridisegnato la mappa delle provenienze e determinato notevoli modifiche delle graduatorie. In particolare, la Romania è salita dal terzo al primo posto, l'Ucraina dal ventisettesimo al quarto e la Polonia dal dodicesimo al settimo. Le prime dieci nazionalità più numerose sono pertanto: Romania (10,9%), Albania (10,6%), Marocco (10,4%), Ucraina (5,1%), Cina Popolare (4,6%), Filippine (3,4%), Polonia (3%) Tunisia (2,8%), U.S.A. (2,2%) Senegal (2,2%). Insieme esse rappresentano il 55,2% del totale.

Venendo ora all'Umbria, alla fine del 2003 la popolazione straniera, regolarmente presente sul territorio regionale, era pari a 52.643 unità, con un'incidenza sulla popolazione totale del 6,2%, il che non solo rappresenta il valore più elevato fra quelli delle regioni centrali, ma, come abbiamo già visto, pone l'Umbria al quarto posto fra le regioni italiane per incidenza di

stranieri. I possessori di regolari permessi di soggiorno sono 43.845, i minori 8.798. Come abbiamo già ricordato, i dati relativi al 2003 sono ancora parziali e non permettono un'analisi dettagliata della struttura della popolazione straniera e, in particolare, di quella in età lavorativa. Ci dobbiamo limitare a ricordare che a quella data in Umbria la componente femminile risultava largamente maggioritaria (53,5%), mentre la struttura dei permessi per motivo indicava per il 62,9% il lavoro, per il 25,4% la famiglia e per il 4,3% lo studio.

Le tendenze messe in luce da questi dati riguardano la progressiva femminilizzazione (nel 2001 la componente femminile rappresentava il 49,6%) e l'accentuarsi del motivo lavoro a scapito di quello famiglia e studio. Sempre nel 2001, infatti, il primo incideva per il 53,2%, il secondo per il 33,2% ed il terzo per il 5,2%. La somma di queste tre componenti che individua, anche se con qualche limitazione nel caso del motivo di studio, la potenziale offerta di lavoro, è così passata dal 91,6% al 92,5%.

Osserviamo, infine, che nel corso del 2003 l'incremento dei soggiornanti in Umbria è stato sotto la media nazionale (+12.880, pari a + 41,6%). Tuttavia, rispetto al 2001 l'incremento è stato di oltre il 74%.

Per avere maggiori indicazioni su altri aspetti della presenza straniera in Umbria dobbiamo usare i dati relativi al 2002, pur sapendo che notevoli cambiamenti possono essere state introdotti dal massiccio incremento dovuto alla regolarizzazione. Per quanto riguarda il motivo del permesso la somma dei tre motivi che consentono il lavoro era analoga per uomini e donne. Tuttavia, mentre per gli uomini il motivo lavoro riguardava quasi i 3/4 dei permessi e la famiglia solo il 13,7%, per le donne il lavoro incideva per il 33,2% e la famiglia per il 51,7%. L'età media dei possessori di permesso

risultava inferiore ai 36 anni sia per gli uomini, sia per le donne e la classe di età modale era la 30-34. Per quanto riguarda lo stato civile, la condizione più diffusa era quella di coniugato che interessava il 45,7% dei possessori di permessi di soggiorno (50,2% donne e 41% uomini).

Considerando solo i circa 16.000 permessi di soggiorno per motivo di lavoro, l'87,1% era per lavoro dipendente e l'8,2% per lavoro autonomo. La situazione di ricerca di lavoro riguardava solo il 4,7% (3,8% uomini e 6,6% donne). Si tratta di valori che suggeriscono subito che in Umbria la disoccupazione tende a colpire i lavoratori stranieri in maniera meno accentuata degli autoctoni.

L'Europa Centro orientale costituiva l'area di provenienza più rappresentata con il 45,7%, seguita dall'Africa settentrionale con il 17,4%, L'America meridionale con l'8,3% e l'Asia orientale con il 5,3%. Rispetto al 2000 tutte le aree geografiche registrano variazioni positive, ma quasi i due terzi dell'incremento totale sono dovuti all'Europa Centro orientale il cui peso è salito dal 41,9% al 45,7%. Di contro, tutte le altre aree hanno perso di peso. E' probabile che anche questa tendenza si sia ulteriormente accentuata a seguito della regolarizzazione.

A livello di paesi la graduatoria era guidata da Albania (20,6%), Marocco (12,7%), Romania (8%), Macedonia (5,7%) e Polonia (3,1%). Nei primi cinque paesi si concentrava, dunque, la metà dei permessi di soggiorno. I restanti permessi erano distribuiti su di un numero ampio di nazionalità evidenziando una straordinaria frammentazione geografica degli arrivi in regione. Il confronto con il 2000 conferma, tuttavia, una progressiva concentrazione su alcuni aree, fornendocene un più preciso dettaglio. Emerge così che la crescita dell'emigrazione proveniente dall'Europa centro

orientale è da attribuire soprattutto ad Albania (+1427), Romania (+848), Macedonia (+303) e Polonia (+111), fenomeno anche questo che si sta progressivamente accentuando.

Tav. 5.1. Permessi di soggiorno per paesi di cittadinanza al 31 dicembre 2000 e 2002

	31/12/2000		31/12/2002		Var 2000/2002	
	V.A.	Comp. %	V.A.	Comp. %	Var. Ass.	Var. %
UE 15	3.067	12,2	3.046	10,2	-21	-0,7
Europa Centro-Orientale	10.550	41,9	13.691	45,7	3.141	29,8
Altri paesi Europei	214	0,9	242	0,8	28	13,1
Tot. Europa	**13.831**	**55,0**	**16.979**	**56,7**	**3.148**	**22,8**
Africa Sett.	4.489	17,8	5.216	17,4	727	16,2
Africa Occid.	862	3,4	895	3,0	33	3,8
Afrivìca Orient.	215	0,9	217	0,7	2	0,9
Africa Centro-Merid.	392	1,6	542	1,8	150	38,3
Totale Africa	**5.958**	**23,7**	**6.870**	**23,0**	**912**	**15,3**
Asia Occid.	545	2,2	597	2,0	52	9,5
Asia Centro-Merid.	765	3,0	863	2,9	98	12,8
Asia Orient.	1.465	5,8	1.595	5,3	130	8,9
Totale Asia	**2.775**	**11,0**	**3.055**	**10,2**	**280**	**10,1**
Ameria Settent.	361	1,4	455	1,5	94	26,0
America Centro-Merid.	2.143	8,5	2.483	8,3	340	15,9
Totale America	**2.504**	**10,0**	**2.938**	**9,8**	**434**	**17,3**
Oceania	**76**	**0,3**	**78**	**0,3**	**2**	**2,6**
Apolidi	**6**	**0,0**	**8**	**0,0**	**2**	**33,3**
Totale	**25.150**	**100**	**29.928**	**100**	**4.778**	**19,0**
Primi 20 paesi						
Albania	4.744	18,9	6.171	20,6	1.427	30,1
Marocco	3.343	13,3	3.790	12,7	447	13,4
Romania	1.541	6,1	2.389	8,0	848	55,0
Macedonia	1.414	5,6	1.717	5,7	303	21,4
Polonia	828	3,3	939	3,1	111	13,4
Perù	687	2,7	796	2,7	109	15,9
Tunisia	545	2,2	779	2,6	234	42,9
Germania	724	2,9	751	2,5	27	3,7
Filippine	648	2,6	691	2,3	43	6,6
Regno Unito	503	2,0	630	2,1	127	25,2
Serbia-Montenegro	549	2,2	544	1,8	-5	-0,9
Algeria	470	1,9	491	1,6	21	4,5
USA	331	1,3	429	1,4	98	29,6
Cina	363	1,4	422	1,4	59	16,3
India	375	1,5	408	1,4	33	8,8
Nigeria	383	1,5	404	1,3	21	5,5
Ecuador	260	1,0	385	1,3	125	48,1
Russia	346	1,4	365	1,2	19	5,5
Brasile	313	1,2	338	1,1	25	8,0
Francia	329	1,3	337	1,1	8	2,4

Lo sviluppo dell'immigrazione è un fenomeno sostanzialmente molto recente. Nel 1993 la popolazione straniera residente in Umbria era di circa 11.800 unità; alla fine dello scorso millennio essa sfiorava le 25.000 e nei quattro anni successivi è più che raddoppiata. Nel complesso, quindi, negli ultimi 10 anni – prendendo per buono il dato Caritas - la presenza straniera in Umbria è praticamente triplicata con un'incidenza che da sotto il 2% si è portata, come detto, al di sopra del 6%.

Osserviamo che in base al Censimento ISTAT 2001, la popolazione straniera in Umbria (27.266) rappresentava il 3,3% della popolazione residente, un dato solamente di due decimi inferiore a quello della Lombardia e di un solo decimo a quello dell'Emilia - Romagna e del Veneto.

Tav. 5.2. Popolazione straniera residente per regione al Censimento 2001

	Stranieri residenti	% su totale popolazione residente		Stranieri residenti	% su totale popolazione residente
Lombardia	319.564	3,5	Sicilia	49.399	1,0
Veneto	153.074	3,4	Calabria	18.017	0,9
Emilia-Romagna	135.453	3,4	Molise	2.588	0,8
Umbria	27.266	3,3	Puglia	30.161	0,8
Trentino-Alto-Adige	30.326	3,2	Campania	40.430	0,7
Friuli-Venezia-Giulia	38.122	3,2	Sardegna	10.755	0,7
Toscana	108.702	3,1	Basilicata	3.416	0,6
Marche	45.668	3,1	Nord-Ovest	468.546	3,1
Lazio	151.567	3,0	Nord-Est	356.975	3,4
Piemonte	110.402	2,6	Centro	333.203	3,1
Liguria	35.950	2,3	Sud	116.011	0,8
Valle d'Aosta	2.630	2,2	Isole	60.154	0,9
Abruzzo	21.399	1,7	ITALIA	1.334.889	2,3

La situazione è diversa nelle due province. Circa l'82% della popolazione straniera risiedeva nel capoluogo di regione, con un'incidenza del 3,7% a fronte del 2,3% di Terni.

La presenza straniera in Umbria è venuta assumendo via via maggiori aspetti di stanzialità ed attaccamento al territorio. Il primo elemento a supporto di questa tesi è fornito dal numero e dall'incidenza di minori tra gli immigrati. Nel 1996 essi incidevano per il 13%, nel 2000 (ultimo dato disponibile) per il 19,7%. In questo caso la situazione è analoga nelle due province (20,3% a Terni e 19,5% a Perugia). Come abbiamo visto nel 2003 la loro incidenza è leggermente scesa a seguito del meccanismo della regolarizzazione, ma rimane, comunque, secondo le stime Caritas, elevata (16,7%).

In secondo luogo il tasso di natalità della popolazione straniera è molto più elevato di quello medio regionale ed è in progressivo aumento: esso era dell'8,4 per mille nel 1993 ed è salito al 19,8 per mille nel corso del 2000 (quello complessivo della popolazione residente si limita all'8 per mille). Una conseguenza di questo fenomeno è che tra il 1993 ed il 2000 il contributo dato dalla natalità alla crescita della presenza straniera in Umbria è stato considerevole: un nuovo "straniero" su otto presente in Umbria è nato in Umbria, un valore che è certamente destinato ad aumentare.

L'ultimo aspetto da considerare è la presenza di ragazzi stranieri nelle scuole Umbre. Dall'anno scolastico 1998-99 ad ora il loro numero è cresciuto di tre volte e mezzo ed il loro peso sulla popolazione studentesca regionale è passato dal 2,0% al 6,6%, un valore nettamente superiore a quello medio del Centro (4,7%) e quasi doppio di quello nazionale (3,5%).

Tav. 5.3. Bilancio demografico della popolazione residente straniera

		Movimento Naturale			Movimento Migratorio				
	Pop. 01/01	Nati	Morti	Saldo Naturale	Iscritti	Cancellati	Saldo migratorio	Saldo Totale	Pop 31/12
1993	11.819	106	14	92	2.378	903	1.475	1.567	13.386
1994	13.386	134	17	117	2.763	1.200	1.563	1.680	15.066
1995	15.066	158	17	141	2.699	2.768	-69	72	15.138
1996	15.138	197	25	172	4.487	2.183	2.304	2.476	17.614
1997	17.614	264	21	243	3.520	1.962	1.558	1.801	19.415
1998	19.415	298	24	274	3.886	1.981	1.905	2.179	21.594
1999	21.594	426	22	404	4.936	2.179	2.757	3.161	24.755
2000	24.755	538	41	497	6.504	2.264	4.240	4.737	29.492
		T.N.	T.M.	SN	T.I.	T.C.	S.M.	S.T.	
1993		8,4	1,1	7,3	188,7	71,7	117,0	124,3	
1994		9,4	1,2	8,2	194,2	84,4	109,9	118,1	
1995		10,5	1,1	9,3	178,7	183,3	-4,6	4,8	
1996		12,0	1,5	10,5	274,0	133,3	140,7	151,2	
1997		14,3	1,1	13,1	190,1	106,0	84,2	97,3	
1998		14,5	1,2	13,4	189,5	96,6	92,9	106,3	
1999		18,4	0,9	17,4	213,0	94,0	119,0	136,4	
2000		19,8	1,5	18,3	239,8	83,5	156,3	174,6	

Tav. 5.4. Alunni stranieri per anno scolastico 1998/99 – 2003/04

	Valori assoluti			Variazioni %			Incidenza stranieri sul totale degli alunni		
	Umbria	Centro	Italia	Umbria	Centro	Italia	Umbria	Centro	Italia
1998-99	2170	21612	85522				2,0	1,5	1,1
1999-00	2953	31285	119679	36,1	44,8	39,9	2,6	2,1	1,5
2000-01	3505	37814	147406	18,7	20,9	23,2	3,3	2,6	1,8
2001-02	4836	42395	181767	38,0	12,1	23,3	4,3	3,1	2,3
2002-03	6247	53686	232766	29,2	26,6	28,1	5,4	4,1	3,0
2003-04	7628	67269	282683	22,1	25,3	21,4	6,6	4,7	3,5

Occorre, infine, sottolineare come nel corso degli anni l'incidenza della popolazione residente nei comuni capoluogo sia progressivamente diminuita a testimonianza di una progressiva penetrazione capillare sul territorio; se a metà degli anni '90 oltre il 45% degli stranieri residenti viveva in uno dei due capoluogo di provincia, nel 2000 tale quota era scesa al di sotto del 39%. Questo fenomeno è più evidente nel territorio della provincia di Perugia, dove solo il 36,8% degli stranieri vive nel comune capoluogo; nella provincia di Terni circa la metà dei stranieri continua a risiedere nel comune capoluogo di provincia, come a metà degli anni '90.

5.3.3. Il mercato del lavoro

I dati dei Centri per l'impiego documentano meglio di ogni altra fonte il ruolo crescente che la popolazione straniera gioca nel mercato del lavoro regionale. Nel precedente capitolo abbiamo analizzato i dati relativi agli iscritti; in questo analizzeremo i dati di flusso relativi alle assunzioni.

Il numero delle assunzioni relative a cittadini stranieri è progressivamente aumentato nel corso degli ultimi anni. Se all'inizio del nuovo millennio queste non raggiungevano le 10.000 unità e rappresentavano poco più del 12%, nel 2002 erano già salite a oltre 12.000 e rappresentavano circa il 14% del totale. Ma la crescita più importante si ha nell'ultimo biennio. Nel 2003 le assunzioni di non comunitari sono state poco meno di 16.000 ed hanno rappresentato il 18,6% di quelle complessive; nei dodici mesi successivi le assunzioni di lavoratori stranieri sono aumentate di circa 10.000 unità e l'incidenza sul totale delle assunzioni è salita a circa il 23%. Questa crescita è da attribuire almeno in parte all'attuazione del processo di regolarizzazione promosso dalla Bossi - Fini. In sostanza, alcuni avviamenti potrebbero evidenziare non l'inizio di nuove attività, ma il passaggio da una situazione di lavoro nero ad una di lavoro regolare.

Tav. 5.5. Assunzioni di extracomunitari registrate dai Centri per l'impiego umbri

	Avviamenti di extracomunitari			Variazioni % annue			% sul totale avviamenti		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2000	7.927	2.017	9.944				16,5	6,3	12,4
2001	8.545	2.530	11.075	7,8	25,4	11,4	16,4	7,0	12,6
2002	9.307	3.056	12.363	8,9	20,8	11,6	17,8	8,3	13,9
2003	10.697	5.129	15.826	14,9	67,8	28,0	21,3	14,7	18,6
2004	15.155	9.761	24.916	41,7	90,3	57,4	24,8	20,2	22,8

Ricordiamo, a questo proposito che, secondo una recente analisi dell'INPS-Caritas, le domande di regolarizzazione presentate in Umbria sono state 13.870 di cui 7.892 relative al settore del lavoro domestico[25]. Ciò spiega la crescita più pronunciata degli avviamenti di donne il cui peso nell'ultimo biennio è passato dal 25% al 39%, avvicinandosi quindi a quello delle donne italiane. L'incidenza degli stranieri sugli avviamenti rimane tuttavia decisamente più pronunciata per gli uomini (24,8% contro 20,2% delle donne). Va osservato però che nel secondo semestre del 2004, esauritosi l'impatto delle regolarizzazioni, la quota di avviamenti di cittadini stranieri è scesa al 19,5% a fronte del 25-26% del primo semestre.

In questa fase appare, pertanto, difficile stabilire il peso effettivo della domanda di flusso soddisfatta da manodopera proveniente dall'estero. Ciò che è certo è che esso sta progressivamente aumentando ed è evidente che ormai ogni 5 assunti in regione uno è un extracomunitario.

Tav. 5.6. Denuncie di assunzione pervenute all'INAIL per cittadinanza

	2001			2002			2003			2004		
Regione	Assunz. Extracom.	Tot.Assunzioni	Incidenza Extracom.	Assunz. Extracom.	Tot.Assunzioni	Incidenza Extracom.	Assunz. Extracom.	Tot.Assunzioni	Incidenza Extracom.	Assunz. Extracom.	Tot.Assunzioni	Incidenza Extracom.
PIEMONTE	31.598	320.646	9,9	51.237	312.217	16,4	45.513	302.051	15,1	54.718	315.496	17,3
VALLE D AOSTA	1.674	19.370	8,6	2.287	20.070	11,4	2.573	20.348	12,6	3.132	21.169	14,8
LOMBARDIA	117.728	886.191	13,3	194.923	986.716	19,8	163.626	922.165	17,7	195.788	881.812	22,2
TRENTINO	41.416	161.619	25,6	56.880	186.532	30,5	61.116	190.927	32,0	62.004	180.962	34,3
VENETO	79.672	539.379	14,8	104.547	552.413	18,9	100.883	515.757	19,6	109.822	503.454	21,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	16.912	98.315	17,2	20.663	101.805	20,3	20.595	99.180	20,8	20.176	90.975	22,2
LIGURIA	10.081	114.633	8,8	16.581	129.854	12,8	16.644	123.558	13,5	19.163	119.880	16,0
EMILIA ROMAGNA	64.440	497.550	13,0	90.964	519.008	17,5	89.899	491.707	18,3	102.399	481.042	21,3
TOSCANA	41.628	335.340	12,4	60.867	361.728	16,8	59.028	358.765	16,5	68.827	353.950	19,4
UMBRIA	**11.399**	**78.386**	**14,5**	**17.022**	**87.188**	**19,5**	**16.030**	**83.998**	**19,1**	**17.795**	**83.435**	**21,3**
MARCHE	19.323	151.313	12,8	26.131	158.345	16,5	25.698	154.845	16,6	26.658	137.460	19,4
LAZIO	41.606	601.397	6,9	68.018	673.568	10,1	57.607	602.836	9,6	79.876	643.871	12,4
ABRUZZO	10.642	106.035	10,0	15.247	116.078	13,1	15.159	113.754	13,3	17.961	116.465	15,4
MOLISE	1.019	23.208	4,4	1.442	22.468	6,4	1.455	22.523	6,5	1.851	22.347	8,3
CAMPANIA	10.192	352.868	2,9	21.771	387.919	5,6	17.627	380.887	4,6	25.457	392.678	6,5
PUGLIA	13.997	430.333	3,3	19.158	494.666	3,9	18.826	468.236	4,0	21.734	454.777	4,8
BASILICATA	1.435	40.097	3,6	2.255	44.861	5,0	2.508	42.776	5,9	2.740	43.926	6,2
CALABRIA	2.931	109.481	2,7	6.230	130.395	4,8	6.198	134.158	4,6	7.972	125.629	6,3
SICILIA	13.443	318.371	4,2	17.579	351.015	5,0	18.117	348.681	5,2	19.645	347.671	5,7
SARDEGNA	2.335	107.623	2,2	2.542	113.592	2,2	2.695	113.690	2,4	3.212	111.583	2,9
NON ATTRIBUITI	34.304	282.762	12,1	110.310	411.097	26,8	266.516	623.041	42,8	159.586	541.828	29,5
Totali	567.775	5.574.917	10,2	906.654	6.161.535	14,7	1.008.313	6.113.883	16,5	1.020.516	5.970.410	17,1

[25] Si veda INPS Monitoraggio Flussi Migratori in collaborazione con "Dossier Statistico Immigrazione Caritas/Migrantes, Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento", dicembre 2004

Uno scenario sostanzialmente analogo è fornito dai dati sugli avviamenti di fonte INAIL. Secondo questa fonte, gli avviamenti totali hanno raggiunto un massimo di 87.188 unità nel 2002 per poi diminuire in entrambi gli anni successivi. Tuttavia, mentre nel 2003 la contrazione ha interessato in misura percentualmente più elevata la componente extracomunitaria, la cui incidenza è così scesa dal 19,5% al 19,1%, nel corso del 2004 la contrazione ha interessato unicamente la componente italiana e l'incidenza di quella extracomunitaria è salita al 21,3%. Anche questi dati sembrano, pertanto, suggerire un effetto regolarizzazione. E' però significativo che, secondo questa fonte, il ruolo svolto in Umbria dalla manodopera non comunitaria è tra i più rilevanti del paese: solo in Trentino, in Friuli e in Lombardia l'incidenza sul totale delle assunzioni risulta superiore.

Tornando ai dati dei Centri per l'Impiego, ricordiamo che le assunzioni hanno riguardato cittadini provenienti da oltre 100 paesi. Tuttavia, più del 50% è spiegato da tre paesi, nell'ordine Albania, Marocco e Romania ed il 75% dai primi dieci. La concentrazione è maggiore per gli uomini che per le donne: per gli uomini i primi dieci paesi coprono ben l'80%, per le donne il 60%.

Il numero degli avviamenti per avviato è stato di 1,4, in linea con il dato degli italiani. Circa 2/3 dei rapporti di lavoro si sono aperti e chiusi nell'arco di 12 mesi e circa ¼ è durato meno di 4 mesi. La durata media dei rapporti di lavoro conclusi relativi a soggetti stranieri è risultata molto inferiore a quella degli italiani.

La distribuzione degli avviati stranieri per classe di età si differenzia notevolmente da quella degli italiani. Sia per gli uomini, sia per le donne, essa è caratterizzata da una concentrazione molto più pronunciata nella

fascia di età 30-44, classe nella quale si concentra oltre la metà delle assunzioni.

Per il momento, il livello educativo degli stranieri adulti presenti in regione rappresenta una incognita, dato che questa informazione è assente in oltre l'85% dei casi.

L'utilizzo di lavoratori stranieri risulta ancora concentrato principalmente su mansioni che richiedono livelli di professionalità non elevati; è però vero che il ricorso a manodopera straniera risulta ormai significativo anche nell'ambito di alcune professioni qualificate.

La graduatoria degli avviamenti di stranieri sulla base della loro rilevanza relativa evidenzia, infatti, una forte concentrazione su poche professioni a professionalità medio bassa. Oltre un terzo degli avviamenti riguarda Manovali e altro personale non qualificato nell'Industria, circa 1/6 Braccianti agricoli e Collaboratori domestici, circa un decimo Camerieri e addetti alla ristorazione e Muratori e Manovali edili. In sostanza, le prime 5 classi professionali coprono circa i ¾ degli avviamenti. Le graduatorie per uomini e donne differiscono solo marginalmente da quella per il totale, ma evidenziano entrambi un analogo livello di concentrazione. Per gli uomini un peso maggiore si ha per le professioni edili, per le donne per le Collaboratrici domestiche.

Vi sono però professioni nelle quali la manodopera straniera gioca già un ruolo o preponderante o estremamente significativo. Ricordiamo, in particolare, che l'incidenza della manodopera straniera sugli avviamenti totali è prossima al 90% per i Collaboratori domestici e badanti, sfiora l'80% per i Lavoratori forestali, supera il 60% per il Personale non

qualificato nei servizi ricreativi e culturali, è di circa il 50% per i Manovali dell'edilizia e per gli Addetti alle pulizie.

Significativo poi che sia non comunitario circa il 30% degli avviati come saldatori e tagliatori a fiamma, a conferma di un crescente utilizzo di manodopera immigrata in mansioni specializzate.

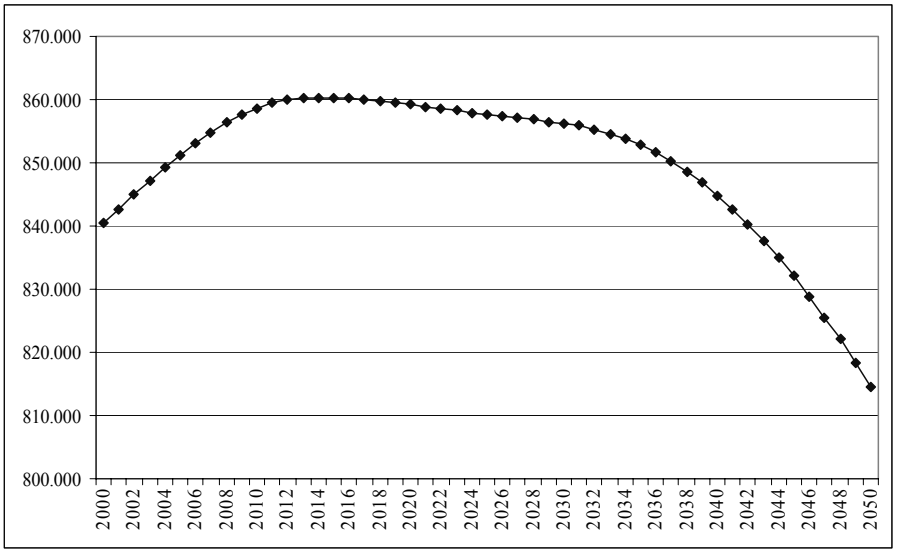
Occorre poi precisare che la dipendenza esterna del mercato del lavoro umbro va oltre le cifre fin qui riportate. Una quota assai significativa della domanda viene, infatti, soddisfatta con manodopera proveniente da altre regioni.
Gli avviamenti provenienti da fuori regione rappresentano circa il 13-14% del totale. Tutte le regioni italiane sono presenti nella graduatoria degli avviamenti per provenienza, a testimonianza del fatto che la mobilità sul territorio è un fenomeno rilevante e diffuso anche tra le regioni caratterizzate da una carenza d'offerta strutturale. Se è abbastanza scontato trovare che Lazio e Toscana occupino due dei primi tre posti, essendo regioni limitrofe, lo è di meno il fatto che la Campania occupi il secondo posto. Nel complesso, poco meno della metà degli avviamenti esterni riguarda soggetti provenienti da regioni del Sud, a conferma che, oltre alla prossimità territoriale, la mobilità verso la regione è determinata dalla carenza di domanda del territorio di provenienza dei lavoratori avviati. Di fatto, mentre per le donne la variabile determinante è la prossimità territoriale (quasi i 2/3 vengono da una delle tre regioni limitrofe), per gli uomini la carenza di lavoro sul territorio gioca il ruolo fondamentale, con le regioni del sud che incidono per oltre la metà.

5.4. GLI SCENARI DEMOGRAFICI ISTAT

5.4.1. L'evoluzione della popolazione umbra tra il 2000 ed il 2050 nello scenario centrale dell'ISTAT

L'ISTAT ha prodotto, sulla base delle stime regionali al 1/1/2000 e di alcune ipotesi sull'andamento della fecondità, della mortalità e dei flussi migratori, delle previsioni della popolazione residente per sesso e singolo anno di età, a livello nazionale e regionale, che giungono fino al primo gennaio 1/1/2051[26]. La previsione nazionale incorpora un saldo migratorio netto annuale di circa 121.000 cittadini stranieri. Quella relativa all'Umbria un saldo migratorio di quasi 4.500 unità all'anno, di cui circa 1.900 provenienti dalle altre regioni italiane.

Graf.5.1. Previsione della popolazione umbra tra il 2000 e il 2050

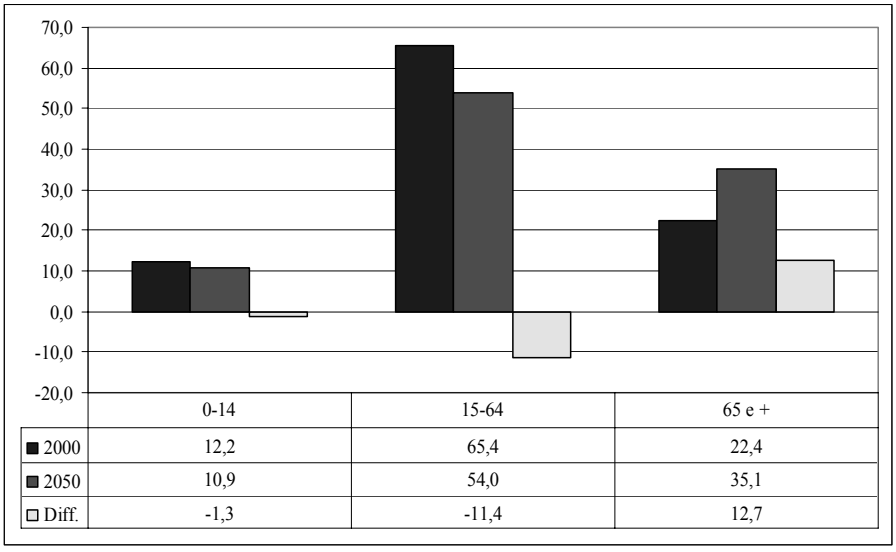


[26] Le previsioni prodotte sono tre: alta, bassa e centrale. In questo lavoro i dati si riferiscono all'ipotesi centrale.

Le stime ISTAT prevedono che la popolazione totale dell'Umbria raggiunga un massimo di 860.311 unità nel 2015, per poi scendere a 814.425 nel 2050 (-5,3%).

Esse prevedono altresì un drastico cambiamento della struttura per classe di età. Tra il 2000 ed il 2050 il peso dei giovani (0-14) scenderà dal 12,2% al 10,9%, quello della popolazione in età lavorativa dal 65,4% al 54%, mentre quello degli anziani salirà dal 22,4% al 35,1%[27]. Osserviamo anche che, sempre secondo queste previsioni, nel 2050 le persone con oltre 80 anni saranno 118.304 (14,5%) e di queste 27.455 (3,4%) ne avranno almeno 90.

Graf. 5.2. Distribuzione della popolazione umbra per grandi classi di età dal 2000 al 2050

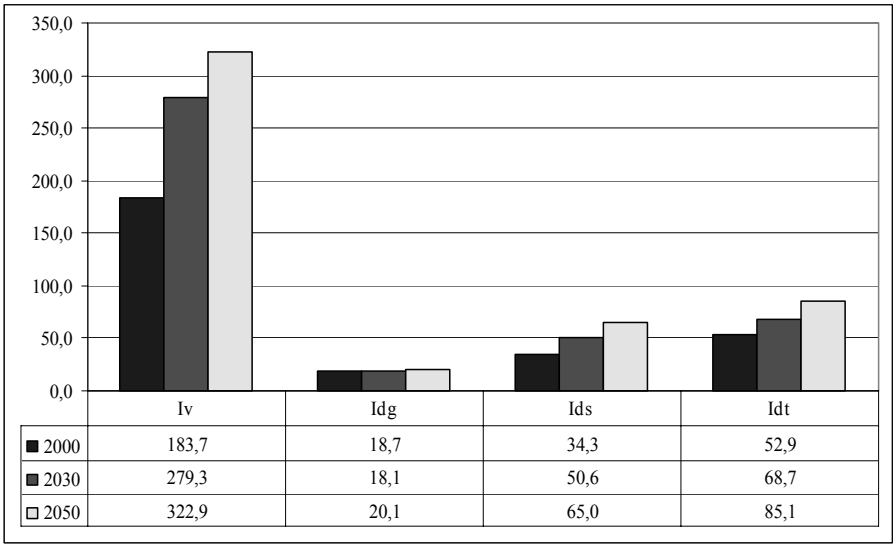


	0-14	15-64	65 e +
2000	12,2	65,4	22,4
2050	10,9	54,0	35,1
Diff.	-1,3	-11,4	12,7

[27] L'incidenza di queste tre grandi classi di età non varia significativamente dall'ipotesi centrale qui commentata all'ipotesi alta passando in questo caso alla fine dei 50 anni previsti il peso dei giovani con meno di 15 anni sarebbe pari al 12,7%, quello degli over 65enni al 33,6% e quello della popolazione in età attiva al 53,7%.

Più in particolare, la consistenza della popolazione in età lavorativa dovrebbe diminuire progressivamente dalle 549.602 unità del 2000 alle 440.010 del 2050. In sostanza, nello scenario che l'ISTAT ritiene più probabile, nei prossimi 50 anni la popolazione in età lavorativa dell'Umbria sarebbe destinata a diminuire del 19,4% (-110.000 unità), e ciò in uno scenario che prevede l'arrivo di 95.000 persone dalle altre regioni italiane e di 130.000 dall'estero. Ciò significa che per mantenere la popolazione in età lavorativa immutata ai livelli del 2000 l'Umbria dovrebbe accogliere un numero d'immigrati non pari ai già previsti 225.000, ma a 335.000, vale a dire circa 6.700 all'anno[28].

Graf. 5.3. Principali indici di struttura della popolazione umbra prevista dal 2000 al 2050

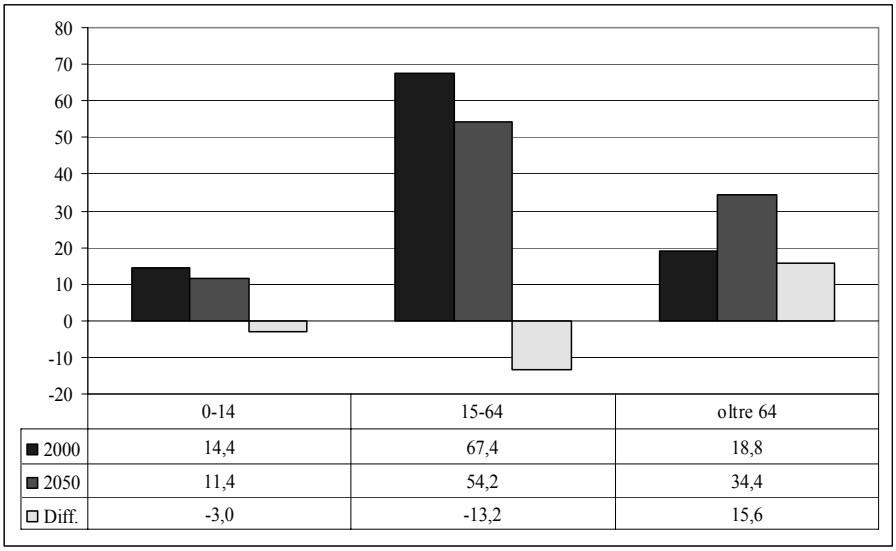


	Iv	Idg	Ids	Idt
2000	183,7	18,7	34,3	52,9
2030	279,3	18,1	50,6	68,7
2050	322,9	20,1	65,0	85,1

[28] Anche nell'ipotesi alta è prevista una diminuzione della popolazione in età attiva: nel 2050 i 15-64enni sarebbero 516.279. L'incremento della popolazione residente, che secondo questa ipotesi nel 2050 dovrebbe essere prossima alle 962.000 unità, sarebbe generato dalla popolazione in età pre-lavorativa (che da 102.527 dovrebbe attestarsi a 122.107 unità) e soprattutto dalla popolazione in età post-lavorativa che da 188.353 raggiungerebbe le 323.342 unità.

I cambiamenti della struttura per grandi classi di età della popolazione sono messi in evidenza dagli indici demografici. L'indice di vecchiaia (che è dato dal rapporto tra il numero delle persone con oltre 64 anni ed il numero di giovani con meno di 15) passerebbe da 184 a 323. L'indice di dipendenza (che è dato dal rapporto tra la popolazione giovane ed anziana da un lato e la popolazione in età lavorativa dall'altro) passerebbe da 53 ad 85. Si noti che l'aumento di questo indicatore è dovuto quasi totalmente all'andamento dell'indice di dipendenza senile che passerebbe da 34 a 65, mentre quello di dipendenza giovanile crescerebbe da 19 a 20.

Graf. 5.4. Distribuzione della popolazione italiana per grandi classi di età dal 2000 al 2050



	0-14	15-64	oltre 64
2000	14,4	67,4	18,8
2050	11,4	54,2	34,4
Diff.	-3,0	-13,2	15,6

A conclusioni ugualmente allarmanti si giungerebbe adottando la metodologia di analisi proposta dall'OCSE in un recente rapporto dal titolo *Ageing and employment policies*. Supponendo che il tasso d'attività rimanesse costante al valore del 2003 (62,5%), le forze di lavoro

scenderebbero dalle attuali 348.000 unità alle 275.000 del 2050. Di contro, per mantenersi al valore attuale il tasso di attività dovrebbe progressivamente convergere al 79,1%, un dato che richiederebbe una sostanziale trasformazione dei comportamenti partecipativi delle donne unitamente ad una scomparsa del sommerso[29].

Il quadro regionale non è molto diverso da quello nazionale. In questo caso le stime ISTAT prevedono che la popolazione nazionale raggiunga un massimo di 58,6 milioni nel 2011, per poi scendere a 52,3 nel 2050 (-10,8%). Esse prevedono altresì un drastico cambiamento della struttura per classe di età. Tra il 2000 ed il 2050 il peso dei giovani (0-14) scenderà progressivamente dal 14,4% al 11,4%, quello della popolazione in età lavorativa dal 67,4% al 54,2%, mentre quello degli anziani salirà dal 18,8% al 34,4%. Osserviamo anche che, sempre secondo queste previsioni, nel 2050 le persone con oltre 80 anni saranno 7,4 milioni (14,2%) e di queste 1,8 milioni (3,5%) ne avranno più di 90.

Nel caso dell'Italia l'indice di vecchia passerebbe da 127 a 301,1 e quello di dipendenza da 48,4 a 84,2. Venendo poi al mercato del lavoro, la consistenza della popolazione in età lavorativa dovrebbe scendere continuamente e progressivamente dai 38.954.000 del 2000 ai 28.310.000 del 2050. La proiezione evidenzia, pertanto, che per mantenere la popolazione in età lavorativa al livello del 2000 sarebbe necessario importare nei 50 anni successivi, oltre ai circa 6 milioni di immigrati già incorporati nelle previsioni, altri 11 milioni di persone, per un totale complessivo di 17

[29] Se in luogo dell'ipotesi centrale si considera l'ipotesi alta, le forze di lavoro nel 2050 scenderebbero a 323.000 unità a tasso di partecipazione pari a quello del 2003; di contro per mantenere costante l'attuale livello occupazionale, il tasso di partecipazione dovrebbe salire al 67,4%.

milioni, pari a 340.000 immigrati all'anno. Per quanto riguarda le forze di lavoro, se il tasso di attività rimanesse costante esse scenderebbero dagli attuali 23,8 milioni ai 16,8 del 2050. Se, invece, si volesse mantenere costante il livello delle forze di lavoro sarebbe necessario che il tasso di attività salisse al 84,5%.

Dati di questo genere hanno portato a concludere che il sistema economico italiano rischia di veder diminuire i propri tassi di crescita e trovarsi a dover fronteggiare tassi di dipendenza insostenibili. In sostanza, stando alle previsioni demografiche dell'ISTAT, l'Italia sembrerebbe trovarsi a dover fronteggiare un trade off tra un possibile declino economico causato dalla carenza di manodopera, in una situazione resa ancor più pesante da un immenso carico di anziani e la prospettiva di dover importare da altri paesi un numero d'immigrati che viene considerata insostenibili per il contesto socio-economico nazionale. La nostra analisi ha evidenziato che la situazione dell'Umbria non sarebbe sostanzialmente diversa.

Queste conclusioni e le modalità metodologiche con le quali sono state raggiunte meritano però alcune considerazioni.

5.4.2. Metodologie demografiche e metodologie economiche

Nell'impostazione seguita dall'ISTAT la popolazione rappresenta una variabile indipendente, non correlata cioè in alcun modo all'andamento del mercato del lavoro e viene quindi prevista, o meglio estrapolata, solo sulla base di indicatori demografici (tassi di fertilità, tassi di mortalità, tassi di immigrazione, ecc.). Lo stesso è vero per la popolazione in età lavorativa, che costituisce un sotto–insieme della popolazione totale. Accettando questa

impostazione, nell'analisi OCSE le forze di lavoro divengono una variabile dipendente stimata partendo da dati demografici e sulla base di scenari alternativi di partecipazione. Osserviamo anche che in tutta questa procedura il livello dell'occupazione non viene mai citato.

Questo modo di ragionare è estremamente lontano dalle normali impostazioni di analisi del mercato del lavoro e certamente da quelle di tipo domandista che sembrano le più realistiche. In questa visione è la domanda di lavoro, e più precisamente la domanda di lavoro in termini di flusso, il motore del mercato del lavoro. L'offerta, come numerosissimi studi condotti a partire dagli inizi degli anni 60 hanno dimostrato, in condizioni demografiche normali ha le propria determinanti principali nella domanda di lavoro e nella popolazione in età lavorativa. Qualora vi sia però una carenza strutturale di offerta, è la domanda di lavoro a determinare anche l'ammontare dei flussi migratori, regolari o irregolari, necessari per far fronte alla carenza strutturale del mercato interno.

In sostanza, l'ipotesi qui sostenuta è che di fronte ad un calo della popolazione autoctona in età lavorativa ciò che si verifica non è la chiusura degli impianti o il loro trasferimento all'estero, bensì flussi migratori, regolari o irregolari, commisurati al fabbisogno. Questa tesi trova piena conferma in quanto sta succedendo in Italia e soprattutto nelle regioni del Centro Nord. Tra il 1993 ed il 2003 la popolazione autoctona italiana in età lavorativa si è ridotta di circa 660.000 unità, e quella del centro nord di 1.300.000 unità. In effetti, per effetto dei flussi migratori la PEL dell'Italia nel suo complesso è aumentata di 62.000 unità e quella del centro nord è diminuita di sole 182.000 unità. Si noti che questi dati sottostimano il dato reale dato che non tengono conto della recente regolarizzazione.

Questo ragionamento porta a concludere che nel futuro dell'Italia, così come in quello delle regioni che tendono a presentare una maggiore carenza di manodopera locale, non vi è un trade off tra immigrazione e declino, ma la certezza di dover convivere con flussi migratori di proporzioni senza precedenti.

5.4.3. Sostenibilità dei flussi migratori necessari per mantenere costante il livello della popolazione in età lavorativa.

L'argomento che viene avanzato a questo punto della discussione è che un paese non può sostenere un flusso migratorio delle dimensioni che sembrano emergere dai dati, diciamo per semplicità l'afflusso di 17 milioni di stranieri in 50 anni per quanto riguarda l'Italia e nel caso dell'Umbria 335.000, che rappresentano rispettivamente il 29% ed il 41% delle due popolazioni considerate. Anche il problema dell'afflusso degli immigrati e del loro impatto sulla società va però posto in una corretta prospettiva. Il primo punto da sottolineare è che non è corretto visualizzare nel caso dell'Italia i 17 milioni di stranieri come un blocco a cui contrapporre un altro blocco di 35 milioni di autoctoni o nel caso dell'Umbria 335.000 immigrati a cui contrapporre i 480.000 residenti autoctoni, e questo per almeno due ragioni.

In primo luogo un flusso regolare d'immigrati disponibili a risiedere in maniera permanente nel nostro territorio porterebbe ad un numero crescente di bambini nati in Italia da matrimoni in cui almeno uno dei genitori è straniero. Questi bambini crescerebbero all'interno della nostra cultura e delle nostre scuole con l'ulteriore vantaggio di avere anche la conoscenza di una o più lingue straniere e degli elementi di base delle culture dei loro genitori. In sostanza, si tratterrà di bambini e poi di adulti, a tutti gli effetti

italiani, che potrebbero aiutare il nostro paese ad uscire dall'attuale provincialismo ed aprirsi maggiormente al resto del mondo non solo culturalmente, ma anche dal punto di vista imprenditoriale e commerciale.

Una corretta valutazione di questo fenomeno richiede la costruzione di modelli complessi. Osserviamo però che già nel 2000 il tasso di natalità degli stranieri a livello nazionale era del 18,9 per mille ed in Umbria del 19,8 per mille, due valori decisamente più elevati di quelli medi (8,1 per mille in Umbria e 9,4 per mille nell'intero paese) e che il tasso di fecondità degli stranieri (numero di figli per donna) un indicatore più corretto della natalità, era in entrambi i casi circa doppio di quello utilizzato dalle previsioni (circa 1,4 per l'Italia e circa 1,3 per l'Umbria). Ora, l'afflusso d'immigrati porterà necessariamente ad un innalzamento dei tassi di fecondità previsti e ciò potrebbe portare rapidamente a diminuire il fabbisogno.

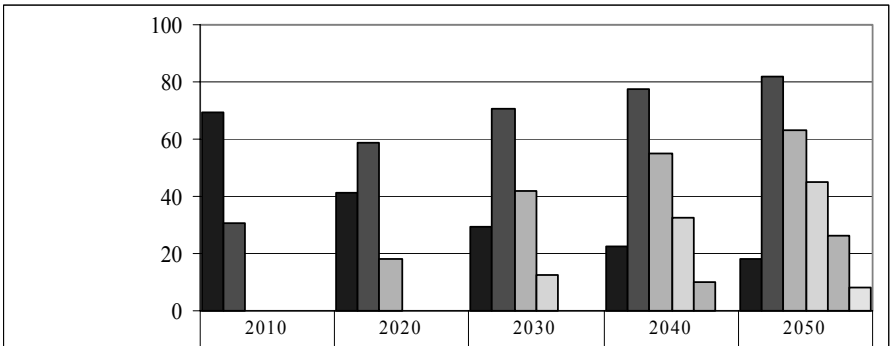
Di fatto, si può ipotizzare che nell'arco del periodo considerato i figli di immigrati nati in Italia potrebbe rispondere per almeno un terzo al fabbisogno di manodopera straniera e ridurre progressivamente e sensibilmente la necessità di importare manodopera dall'estero a partire dal 2030. Infatti ipotizzando l'arrivo di 340.000 immigrati all'anno di cui la metà donne, a partire dal 2030 le donne straniere in età fertile presenti sul nostro territorio sarebbero almeno 4.250.000 e se il loro tasso di fecondità si mantenesse sul 2,8% i nati da donne straniere sarebbero circa 120.000 e ciò ridurrebbe appunto di circa un terzo il numero di immigrati necessari per mantenere costante la popolazione in età lavorativa.

Il secondo è che ciò di cui stiamo parlando è un processo di ingresso nella popolazione italiana di 340.000 persone all'anno ed in quella umbra di 6.700, una proporzione crescente dei quali costituita però da nati sul nostro

territorio. Ma anche ipotizzando un afflusso puramente esterno va sottolineato che:

- in ogni dato momento gli stranieri con meno di dieci anni di permanenza sul territorio nazionale non sarebbero mai più di 3,4 milioni in Italia e di 67.000 in Umbria, due valori non molto lontani da quelli attuali;
- nel 2050, dei circa 18,5 milioni di "stranieri" presenti sul territorio nazionale, di cui almeno un terzo nati sul nostro territorio, l'8% sarebbe in Italia da 50 anni, il 26,4% da 40, il 44,8% da 30, il 63,2% da 20 e l'81,6% da almeno dieci. Proporzioni analoghe valgono anche nel caso dell'Umbria.

Graf. 5.5. Struttura della popolazione straniera per durata della permanenza

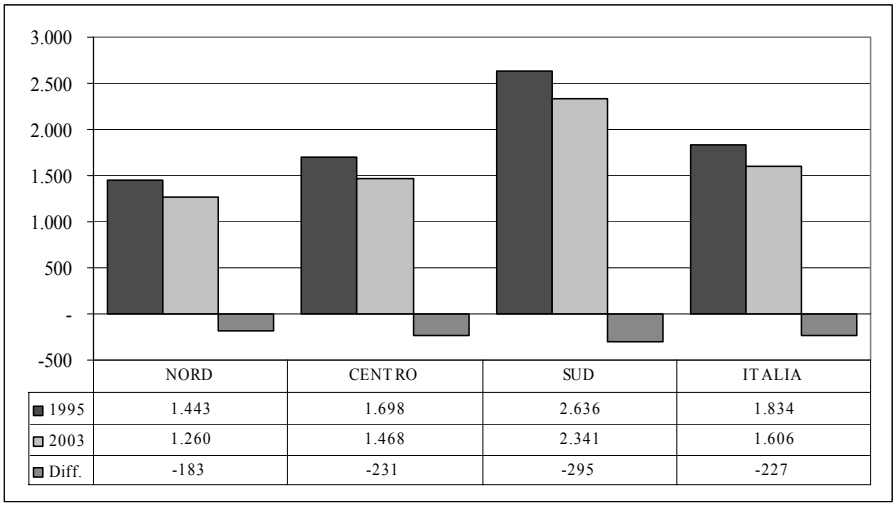


	2010	2020	2030	2040	2050
da meno di 10 anni	69,7	41,1	29,1	22,5	18,4
da almeno 10 anni	30,3	58,9	70,9	77,5	81,6
da almeno 20 anni		17,9	41,8	54,9	63,2
da almeno 30 anni			12,7	32,4	44,8
da almeno 40 anni				9,8	26,4
da almeno 50 anni					8,0

5.4.4. Il carico sociale ed i relativi indicatori

Come abbiamo visto, gli indicatori più comunemente utilizzati per misurare il problema del carico sociale misurano il numero di persone (eventualmente articolati in anziani e giovani per ogni cento persone in età lavorativa,). Se questi indicatori possono avere un interesse demografico, la loro valenza economica mi pare molto bassa, se non nulla. Il punto fondamentale è che sono gli occupati a produrre il reddito, sono cioè gli occupati a mantenere le persone non attive. Da questo punto di vista gli usuali indicatori demografici sembrano ancora riflettere una società contadina in cui la presenza nell'occupazione era quasi totale, ma risultano certamente anacronistici in una situazione in cui poco più della metà della popolazione in età lavorativa ha un lavoro regolare.

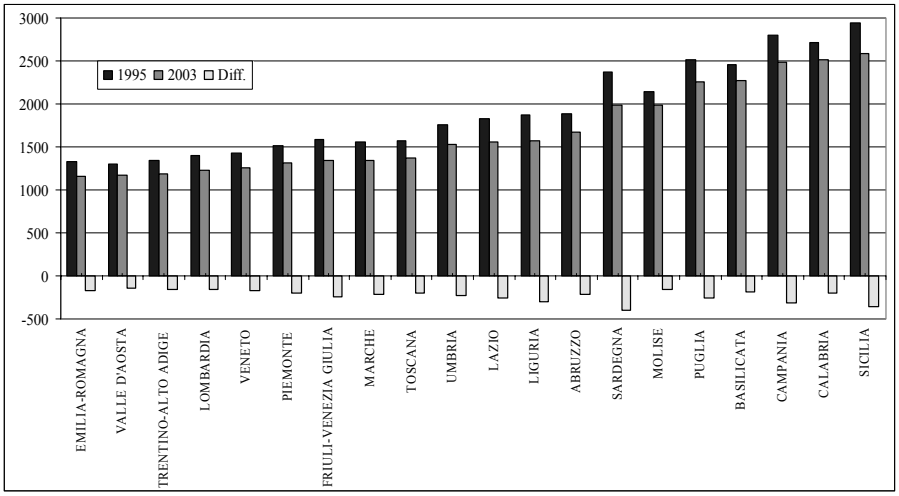
Graf. 5.6. Persone a carico per 1.000 occupati nel 1995 e nel 2003



	NORD	CENTRO	SUD	ITALIA
1995	1.443	1.698	2.636	1.834
2003	1.260	1.468	2.341	1.606
Diff.	-183	-231	-295	-227

In sostanza, il corretto indicatore di dipendenza è dato, a nostro avviso, dal rapporto tra le persone non attive e gli occupati. Questo indicatore ci dice quante persone sono a carico di mille lavoratori. Questo indicatore può essere poi disaggregato e pensato come la somma del numero di studenti, del numero di disoccupati, di non forze di lavoro in età lavorativa (essenzialmente casalinghe e studenti) e di anziani che mille lavoratori devono mantenere. Il suo andamento nel tempo dipenderà, quindi, non solo dall'andamento demografico, ma anche da quello economico, vale a dire dalla capacità del sistema di creare occupazione. Il grafico seguente riporta l'andamento di questo indicatore per l'Italia e per le tre ripartizioni nel 1995 e nel 2003.

Graf. 5.7. Persone a carico per 1.000 occupati nel 1995 e nel 2003 nelle 20 regioni

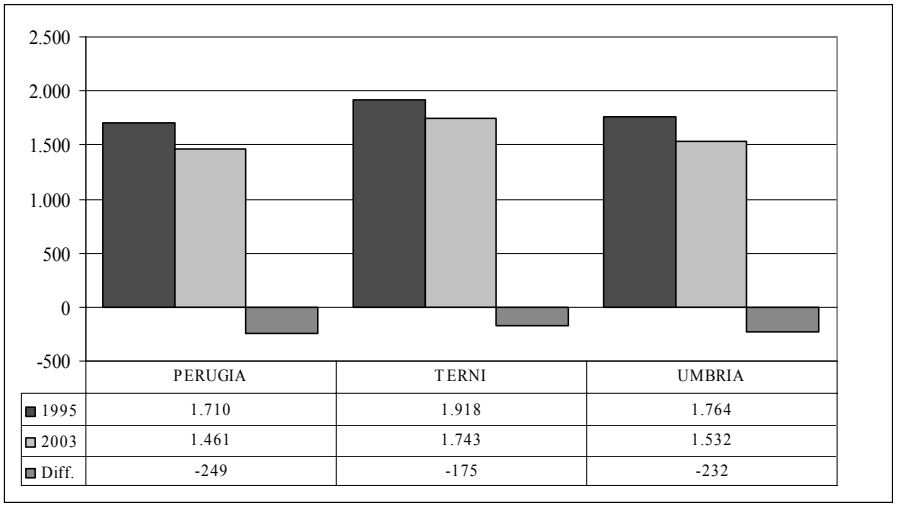


Cominciamo con l'osservare che in questo periodo a livello nazionale il carico sociale per mille lavoratore è sceso da 1.834 a 1.606 persone. Questa tendenza è presente in tutte le ripartizioni, ma la riduzione del carico sociale

è stata più pronunciata nel sud che nel nord. La differenza tra nord e sud rimane tuttavia enorme: nel nord, mille lavoratori devono mantenere, oltre a se stessi, altre 1.260 persone, nel sud 2.341.Questa differenza è dovuta essenzialmente al minor tasso di occupazione del mezzogiorno. Il centro, con un valore di 1.468, si trova in una posizione intermedia, ma decisamente più vicina a quella del nord che a quella del sud.

Passando al livello regionale, il carico sociale è sceso in tutte le regioni, ma la varianza è, ovviamente, ancora più pronunciata che a livello ripartizionale. Si va, infatti, dal valore minimo dell'Emilia Romagna, dove il nostro indicatore è di 1.160, ad uno massimo della Sicilia di 2.585. Si osservi, tuttavia, che la Sicilia ha registrato la riduzione più elevata di questo indicatore (-363) subito dopo la Sardegna (-395), mentre in Emila Romagna l'indicatore del carico sociale è calato di sole 168 unità. La varianza interregionale si è pertanto ridotta negli 8 anni considerati.

Graf.5.8. Carico sociale per 1.000 lavoratori in Umbria nel 1995 e nel 2003



	PERUGIA	TERNI	UMBRIA
1995	1.710	1.918	1.764
2003	1.461	1.743	1.532
Diff.	-249	-175	-232

Venendo all'Umbria, nel 2003 il carico sociale era di 1.532, poco al disopra della media del Centro ed inferiore alla media nazionale. Rispetto ad 8 anni prima esso è inoltre diminuito di 232 unità, un valore in media con l'andamento del centro. Per quanto riguarda le singole province, la situazione di Perugia risultava nettamente migliore di quella di Terni (1.461 contro 1.743), anche grazie ad una riduzione nettamente più consistente registrata nel periodo considerato (-249 contro -175).

Analizziamo ora le componenti del carico sociale ed in particolare il "peso" degli anziani.

Nel periodo considerato, a livello nazionale, il numero di anziani a carico di mille lavoratori ha registrato un aumento molto contenuto, da 441 a 457, malgrado la loro incidenza percentuale sulla popolazione sia passata dal 16,2% del 1995 al 18,8% del 2003. Anche in questo caso le differenze ripartizionali sono rilevanti: si va, infatti, dai 421 del nord dove peraltro la popolazione è decisamente più anziana (l'incidenza delle persone con 65 anni o più è del 18.5%) ai 514 del sud dove la popolazione è decisamente più giovane (l'incidenza degli anziani è del 15,2%). In sostanza, ancora una volta, ciò che penalizza il nostro sistema, è la carenza di occupazione nel Mezzogiorno.

Osserviamo, tuttavia, che gli anziani sono stata l'unica componente ad aumentare il proprio peso (1,6 punti percentuali), a fronte di una riduzione di 14,9 punti delle non forze di lavoro in età lavorativa, di 3,7 punti delle persone in cerca di occupazione e di 5,8 dei giovani.

Anche per quanto riguarda l'Umbria il numero di anziani a carico di mille lavoratori è stata l'unica componente ad aumentare (+ 6), attestandosi su di un valore (545) decisamente superiore a quello medio del centro. Notevoli

contrazioni sono state, invece, registrate dalle altre tre componenti e, in particolare, dalle non forze di lavoro in età lavorativa.

Tav. 5.7. Carico sociale per 1.000 lavoratori per tipologia di soggetti a carico

		Persone in cerca di lavoro	NFL 15-64	NFl >64	Popolazione <15 anni	Totale non occupati
UMBRIA	**2003**	54	622	545	311	1.532
	1995	105	762	539	358	1.764
	Diff.	*-50*	*-141*	*6*	*-47*	*-232*
NORD	**2003**	39	512	421	288	1.260
	1995	71	654	409	309	1.443
	Diff.	*-32*	*-143*	*12*	*-21*	*-183*
CENTRO	**2003**	69	611	471	317	1.468
	1995	112	765	463	359	1.698
	Diff.	*-42*	*-154*	*8*	*-42*	*-231*
SUD	**2003**	216	1.034	514	577	2.341
	1995	256	1.187	485	709	2.636
	Diff.	*-40*	*-152*	*29*	*-132*	*-295*
ITALIA	**2003**	95	679	457	375	1.606
	1995	132	828	441	433	1.834
	Diff.	*-37*	*-149*	*16*	*-58*	*-227*

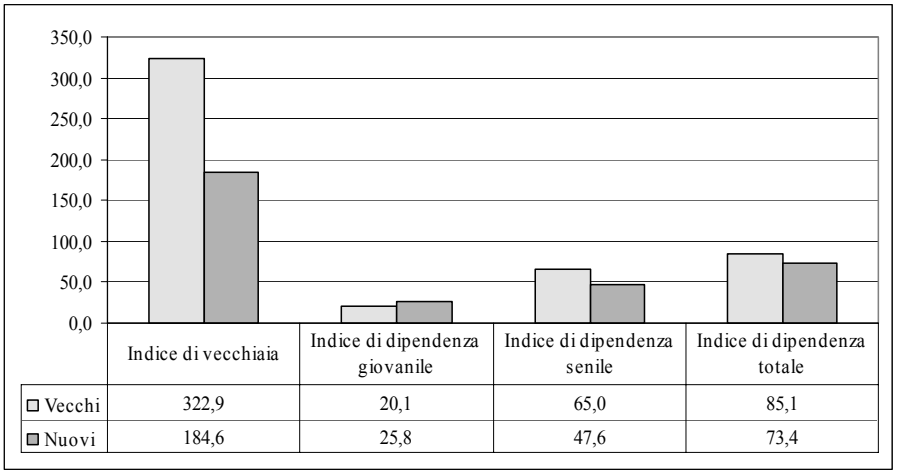
5.4.5. Le età della vita

L'individuazione d'indicatori corretti è indispensabile per valutare il problema dell'invecchiamento ed il suo impatto sul mercato del lavoro. A questo proposito l'ultima considerazione non può non riguardare le fasce di età utilizzate fino ad ora.

Abbiamo già visto la necessità che gli indicatori di carico sociale utilizzino come denominatore non la popolazione in età lavorativa, ma l'occupazione. Ciò consente di mettere in evidenza che l'evoluzione del carico sociale non dipende solo dalle tendenze demografiche, ma anche dall'andamento dell'economia.

In secondo luogo è indispensabile recepire i cambiamenti che i concetti di giovane e di anziano hanno già subito e certamente subiranno nei prossimi 50 anni, il primo come conseguenza del progressivo prolungarsi della fase formativa ed il secondo per il prolungamento della durata media della vita dovuta alle migliori condizioni di vita ed ai progressi della medicina. Poiché già al momento attuale l'età media d'ingresso nel mondo del lavoro ha abbondantemente superato i 20 anni ed è realisticamente ipotizzabile che entro una trentina d'anni l'età media di uscita dal mercato del lavoro avvenga non prima dei 70 anni sembrerebbe opportuno definire giovani coloro che hanno fino a 20 anni, come già fatto dall'OCSE, ed anziani coloro che ne hanno più di 70.

Graf.5.9. Vecchi e nuovi indici demografici calcolati sulla popolazione umbra prevista per il 2050



	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza giovanile	Indice di dipendenza senile	Indice di dipendenza totale
Vecchi	322,9	20,1	65,0	85,1
Nuovi	184,6	25,8	47,6	73,4

Per mostrare l'impatto di questo cambiamento, e pur ribadendo che questi indicatori sono privi di significato per le modalità con le quali le previsioni demografiche sono state effettuate e per come essi sono costruiti, abbiamo

messo a confronto gli indicatori demografici standard con quelli che si avrebbero ridefinendo le fasce di età nel 2050.

Ovviamente con la nuova definizione l'indice di vecchiaia viene fortemente ridimensionato. Il nuovo indicatore avrebbe nel 2050 un valore non molto superiore a quello dell'indicatore standard nel 2000. Per quanto riguarda il nuovo indice di dipendenza, il suo valore risulterebbe di oltre 11 punti inferiore all'indicatore standard, come risultato di un aumento di quasi sei punti dell'indicatore di dipendenza giovanile e di una diminuzione di diciassette punti di quello di dipendenza senile.

5.4.6. Conclusioni

Le precedenti osservazioni possono essere così riassunte: In una economia di mercato il calo della popolazione autoctona in età lavorativa è destinato ad essere controbilanciato da flussi migratori proporzionali al fabbisogno di manodopera generato dall'andamento del mercato. Ciò trova piena conferma in quanto è già successo nelle regioni settentrionali ed in particolari in quelle come l'Emilia Romagna che hanno terminato la transizione demografica vero la metà degli anni 70 ed anticipano l'andamento medio nazionale di circa 18 anni. Pertanto, in assenza di crisi strutturali di dimensioni catastrofiche, l'ipotesi più probabile è che il nostro paese e le sue regioni vedano affluire un numero di immigrati almeno uguale a quello necessario per mantenere costante il livello della popolazione in età lavorativa. Ciò ovviamente a meno che non intervengano catastrofici cambiamenti strutturali in ambito economico che riducano in maniera massiccia il livello dell'occupazione.

La struttura per classe di età della popolazione italiana ed ancor più quella dell'Umbria che presenta un'età media più elevata suggerisce che il nostro fabbisogno di manodopera, e quindi i flussi migratori, regolari o irregolari, saranno destinati ad assumere dimensioni crescenti fino al 2030 e poi a decrescere grazie all'aumento delle entrate nella popolazione in età lavorativa che potranno essere generate proprio dall'afflusso di persone caratterizzate da tassi di fertilità più elevati di quelli della popolazione autoctona.

La visione di un'Italia del 2050 abitata da stranieri non è corretta in quanto è possibile che almeno un terzo del fabbisogno venga soddisfatto da persone nate in Italia da coppie di immigrati o da coppie in cui uno dei partner è immigrato e che quindi saranno cittadini italiani a tutti gli effetti. Inoltre, come abbiamo visto, in tale anno solo meno di uno su cinque degli "stranieri" presenti sarà in Italia da meno di dieci anni. In sostanza ciò che ci aspetta non è un paese abitato da stranieri, ma un paese profondamente multietnico.

Veniamo infine al carico sociale. Senza voler sottostimare il fenomeno epocale di invecchiamento che gli indicatori adottati evidenziano, dobbiamo però ribadire che:

- L'usuale indicatore demografico di carico sociale ha scarsa rilevanza economica.
- L'adozione di un corretto indicatore è indispensabile per valutare il problema dell'invecchiamento ed il suo impatto sul mercato del lavoro. In questa prospettiva è fondamentale che il denominatore dell'indicatore sia costituito dagli occupati. Ciò consentirà di mettere in evidenza che l'evoluzione del carico sociale non dipende solo

dalle tendenze demografiche, ma anche dall'andamento dell'economia. È inoltre indispensabile recepire i cambiamenti che i concetti di giovane e di anziano hanno già subito e subiranno nei prossimi 50 anni, il primo come conseguenza del progressivo prolungarsi della fase formativa (al momento attuale l'età media d'ingresso nel mondo del lavoro è già superiore ai venti anni) ed il secondo per il prolungamento della durata media della vita dovuta alle migliori condizioni di vita ed ai progressi della medicina.

La costruzione di uno scenario demografico fino al 2050, alternativo a quello proposto dall'ISTAT, e che veda la popolazione, ed in particolare quella in età lavorativa, come una variabile dipendente della domanda di lavoro non appare perseguibile in quanto non riteniamo possibile formulare scenari occupazionali con tale orizzonte temporale che abbiano un sufficiente contenuto di realismo. Tuttavia, nel prossimo paragrafo presenteremo una metodologia che consente di costruire tali scenari per i prossimi cinque anni e che potrebbe essere utilizzata fino ad un orizzonte di quindici. Tale scenari ci consentiranno comunque di ragionare in maniera compiuta ed integrata sui problemi dell'immigrazione, del carico sociale complessivo e dell'invecchiamento della popolazione. Notiamo anche che la metodologia da noi proposta può consentire alla regione di indicare al Ministero del Welfare il proprio fabbisogno di immigrati su basi scientificamente più corrette di quanto non sia stato fatto fino ad ora.

5.5. IL FABBISOGNO DI MANODOPERA STRANIERA: DEFINIZIONE E SCENARI

5.5.1. Un modello stock-flussi del mercato del lavoro

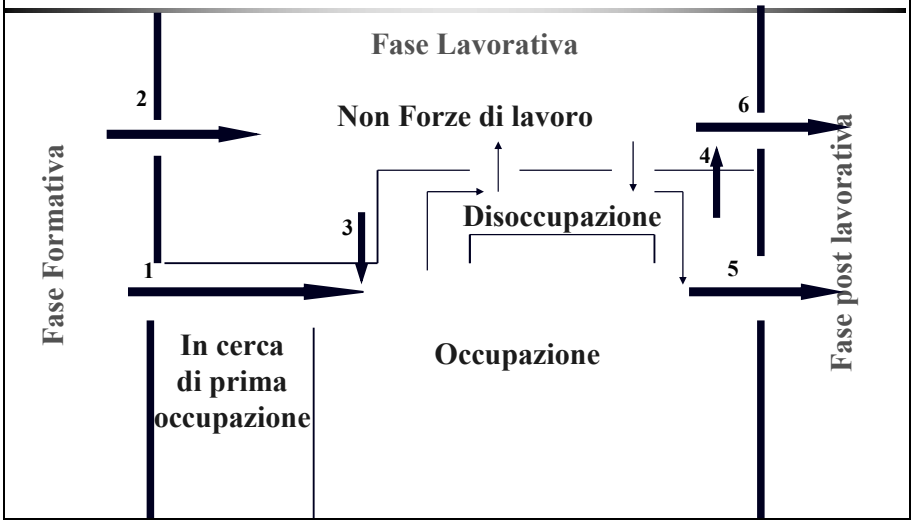
Per analizzare il problema della mobilità in generale e della mobilità territoriale in particolare è necessario fornire una rappresentazione del mercato del lavoro che utilizzi sia variabili di stock, sia variabili di flusso.

Come nell'analisi neoclassica, si cercherà di rappresentare il funzionamento del mercato del lavoro attraverso due funzioni, una di domanda ed una di offerta. Tuttavia, coerentemente con quanto appena esposto, tali funzioni saranno espresse in termini di flusso (M. Bruni e D. Ceccarelli 1988; M. Bruni e P. Sereni 2004).
Un elemento cardine della nostra rappresentazione dei flussi del mercato del lavoro è la distinzione tra flussi generazionali e flussi temporanei. I primi si riferiscono a passaggi di condizione non rinnovabili e quindi definitivi e senza ritorno, i secondi a cambiamenti di condizione temporanei e a cui faranno seguito movimenti nella direzione opposta[30]. I flussi generazionali sono, pertanto, individuati da passaggi di condizione che possono avere luogo una sola volta nella vita, i flussi temporanei o transitori da passaggi di condizione che si possono verificare più volte.

[30] Questa distinzione si rifà a quella tra eventi rinnovabili ed eventi non rinnovabili. Gli eventi rinnovabili sono quelli che possono interessare un individuo più volte durante la sua vita. In campo strettamente demografico eventi tipicamente rinnovabili sono, ad esempio, il matrimonio e la fecondità. Gli eventi non rinnovabili sono quelli che si possono verificare una sola volta. Sono eventi non rinnovabili il raggiungimento della pubertà, la nascita del primo figlio, il primo matrimonio.

La figura 1 fornisce una rappresentazione grafica della vita umana e del mercato del lavoro.

Figura 1
Fasi della vita e mercato del lavoro



Le uscite definitive dalla popolazione nella fase formativa generano flussi generazionali d'ingresso nella popolazione nella fase lavorativa della vita. La consistenza di tali flussi dipende dalla numerosità delle uscite dal sistema formativo, e quindi dalla durata media dei percorsi formativi (dmf) e dalla consistenza delle nascite avvenute al tempo (t - dmf). Tali flussi possono indirizzarsi o verso le forze di lavoro (freccia1) o verso le non forze di lavoro (freccia 2). La consistenza relativa dei due flussi dipenderà dalla propensione delle generazioni in ingresso a partecipare al mondo del lavoro. Tale propensione ha tra le proprie determinanti principali sia variabili culturali, sia la probabilità di trovare lavoro, probabilità che sarà tanto più elevata quanto maggiore sarà il numero di posti di lavoro disponibili

relativamente alle uscite dalla fase formativa. Osserviamo anche che le entrate per la prima volta nelle forze di lavoro possono intervenire anche a distanza di tempo dall'uscita dalla fase formativa, dando così vita a flussi generazionali tra non forze di lavoro e forze di lavoro (freccia 3).

Le frecce 5 e 6 individuano i flussi generazionali di uscita dalla fase lavorativa ed individuano, quindi, anche i flussi generazionali d'ingresso della popolazione nella fase post lavorativa. Il primo flusso individua il numero di persone che lasciano definitivamente l'occupazione, il secondo il numero di persone che lasciano definitivamente le non forze di lavoro. La consistenza di tali flussi dipende dalla consistenza delle classi di età nella parte finale della fase lavorativa e dai loro tassi di partecipazione. Ricordiamo anche che oltre ai flussi generazionali d'ingresso nelle forze di lavoro dalle non forze di lavoro esistono anche flussi generazionali nella direzione opposta (freccia 4).

Oltre ai flussi generazionali che abbiamo appena indicato, lo ricordiamo, si riferiscono ad eventi non rinnovabili ed hanno quindi la caratteristica di essere dei flussi definitivi, nel senso che non saranno seguiti da movimenti nella direzione opposta, la Figura 1 evidenzia anche dei flussi transitori, dei flussi cioè che per definizione saranno necessariamente seguiti da flussi di ritorno nella condizione di partenza. Si tratta dei flussi:

- dall'occupazione alla disoccupazione e dalla disoccupazione all'occupazione;
- dalla disoccupazione alle non forze di lavoro e dalle non forze di lavoro alla disoccupazione.

Sulla base di quanto abbiamo appena esposto possiamo quindi osservare che le entrate e le uscite totali relative all'occupazione e alle forze di lavoro possono essere viste come la somma di due componenti: quella generazionale e quella transitoria.

Sarà anche vero che in ogni dato intervallo temporale le variazioni dell'occupazione e delle forze di lavoro saranno la risultante dei relativi flussi di entrata e di uscita e quindi di un saldo generazionale e di un saldo temporaneo.

Ciò implica che, in ogni momento di tempo, il livello dell'occupazione e delle forze di lavoro, analogamente a quanto avviene per qualunque popolazione, può essere pensato come la risultante dei flussi di entrata e di uscita, definitivi e transitori, che si sono verificati negli intervalli precedenti. Venendo ora alle persone in cerca di occupazione, e ricordando che per definizione esse sono uguali alla differenza tra forze di lavoro ed occupazione, avremo che la variazione nel numero delle persone in cerca di prima occupazione dipenderà dall'andamento relativo delle Forze di lavoro e dell'occupazione, e quindi dai relativi flussi di ingresso e di uscita.

Questa rappresentazione del mercato del lavoro ci permette di definire due tipi di domanda di lavoro di flusso: una domanda totale ed una domanda generazionale.

In un dato intervallo temporale la domanda di lavoro totale è identicamente uguale a tutte le entrate che si verificano in quel periodo nell'area dell'occupazione e quindi alla somma di tre componenti:

- l'incremento netto dei posti di lavoro;

- le uscite temporanee dall'area dell'occupazione;
- le uscite generazionali dall'area dell'occupazione.

Se identifichiamo l'offerta di flusso totale con le entrate nell'area delle forze di lavoro, il mercato del lavoro sarà in equilibrio di flusso quando le entrate totali nelle forze di lavoro saranno uguali alle entrate totali nell'area dell'occupazione. Affinché ciò si verifichi sarà necessario che il numero di posti aggiuntivi creati dal sistema (che come abbiamo già visto può essere positivo, nullo o negativo) sia uguale alla differenza tra le entrate nelle forze di lavoro e le uscite dalla occupazione. In questa situazione il numero totale delle persone in cerca di occupazione rimane costante. Essa sarà però consistente con variazioni del peso relativo delle due componenti incluse in tale variabile, le persone in cerca di prima occupazione ed i disoccupati in senso stretto. Inoltre, una situazione di equilibrio potrà anche comportare, proprio per la complessità dei flussi che interessano le variabili di stock, variazioni di notevole rilevanza nella struttura per sesso, classe di età e qualifiche sia dell'occupazione, sia delle forze di lavoro.

La domanda di lavoro generazionale è individuata, in un qualunque intervallo temporale dalle entrate generazionali (entrate per la prima volta) nell'occupazione, che sono identicamente uguali alla somma:

- della variazione netta dei posti di lavoro (*domanda aggiuntiva*);
- delle uscite definitive dall'area dell'occupazione (*domanda sostitutiva*);
- dal saldo tra uscite ed entrate temporanee (*saldo congiunturale*).

Diremo che un mercato del lavoro chiuso presenta un equilibrio generazionale quando, preso un determinato intervallo di tempo, la Domanda

di flusso generazionale è uguale all'Offerta di flusso generazionale, vale a dire quando le entrate per la prima volta nell'occupazione sono uguali alle entrate per la prima volta nelle forze di lavoro.

5.5.2. Fabbisogno di manodopera e potenziale migratorio

Come abbiamo appena detto, un mercato del lavoro chiuso si trova in una situazione di equilibrio di flusso se il numero di persone che entrano nelle forze di lavoro è uguale al numero di persone che entrano nell'occupazione.

Se l'offerta risulta superiore alle uscite definitive dall'occupazione l'equilibrio si può realizzare solo se il sistema produttivo creerà un numero di posti di lavoro aggiuntivi uguale alla differenza tra queste due variabili. Ciò garantisce una sostanziale stabilità del numero delle persone in cerca di occupazione che potranno variare solo in conseguenza dell'eventuale presenza di un saldo transitorio tra entrate ed uscite relative all'area della disoccupazione.

Nella realtà è evidente che questa uguaglianza non trova praticamente quasi mai riscontro e che una situazione di disequilibrio di flusso è la norma. In situazioni "normali" ciò comporta aumenti o contrazioni congiunturali della disoccupazione a seconda che l'offerta di flusso ecceda o sia inferiore alla domanda di flusso.

Vi sono però situazioni in cui il disequilibrio si presenta con caratteristiche particolari che possono generare una carenza di offerta che non può essere gestita né dall'espansione dell'offerta, né dall'assorbimento della disoccupazione. Nel primo caso avremo un fabbisogno strutturale di

importare manodopera, nel secondo una situazione caratterizzata dalla presenza di potenziale migratorio.

Situazioni di questo tipo sono generalmente la risultante di processi demografici di dimensioni macroscopiche, ma possono essere originate anche da diversi mix di dinamiche demografiche ed economiche.

L'Italia, ed in particolare il Centro Nord, sono l'esempio più emblematico di una situazione di fabbisogno occupazionale generato dal crollo della natalità.

In ogni determinato intervallo temporale, il Fabbisogno potenziale di manodopera (FPM) di una certa area sarà dato dalla differenza tra l'offerta di flusso generazionale e la domanda di flusso generazionale

Bisogna però osservare che se nel lungo periodo l'offerta di flusso generazionale ha un limite superiore di entrate nella popolazione nella fase lavorativa, in una fase iniziale del fenomeno la differenza tra offerta generazionale di flusso e domanda generazionale di flusso può essere almeno in parte fronteggiata da altri contributi. In primo luogo è possibile, come nel caso italiano, che esista della disoccupazione da assorbire. In secondo luogo è possibile che, in presenza di una accresciuta probabilità di trovare lavoro, membri delle non forze, in particolare donne, decidano di entrare nel mercato del lavoro innalzando i tassi di partecipazione delle classi più mature. Infine, se non tutte le zone del paese si trovano nella stessa situazione di carenza di offerta, le zone caratterizzate da fabbisogno possono usufruire di flussi migratori provenienti dalle altre regioni. Pertanto, il fabbisogno effettivo di importare manodopera sarà uguale al Fabbisogno potenziale al netto della variazione della disoccupazione, della crescita delle

forze di lavoro dovuto ad una espansione dei tassi di partecipazione delle classi di età più mature, del contributo dato da flussi migratori interni.

Siamo ora in grado di definire il fabbisogno occupazionale ed il modo in cui può essere calcolato. È evidente che questo concetto ha due accezioni.

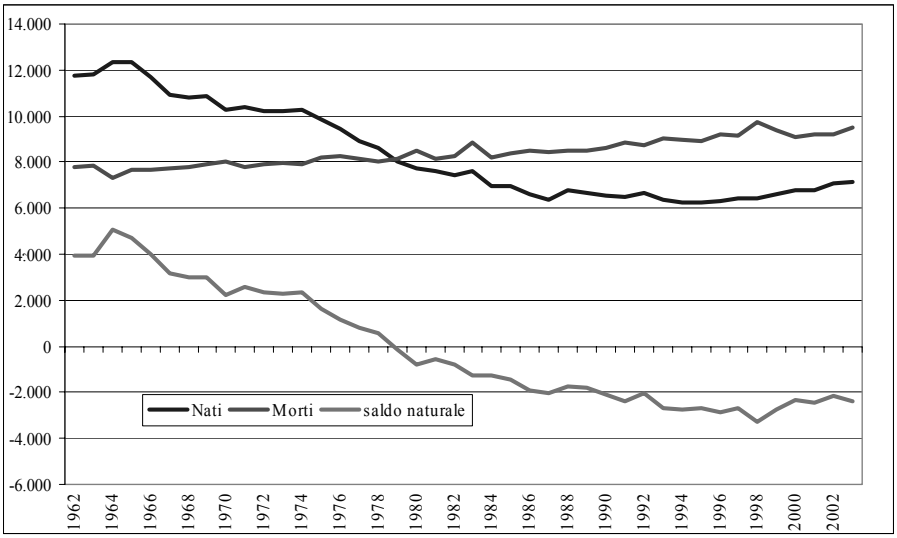
La prima riguarda il numero di assunzioni di stranieri e di assunti che si verificano nel corso di un anno. È però evidente che tali assunzioni - che come abbiamo già visto sono state stimate dall'INAIL in circa un milione nel 2003 e sono però in netta crescita (+80.6% dal 2001 al 2003) - sfruttano nella stragrande maggioranza dei casi gli stranieri già regolarmente presenti sul nostro territorio ed il loro turnover sui posti di lavoro. Questo dato, come pure la sua evoluzione temporale non ha nessuna relazione diretta con il fabbisogno di importare manodopera da altri paesi. Esso dipende, infatti, da un numero elevatissimo di variabili: la durata media dell'occupazione degli stranieri, le professionalità di cui dispongono, la disponibilità delle imprese e delle famiglie italiane non solo ad assumere lavoratori extracomunitari, ma anche ad assumerli in forma regolare, le carenze di specifiche professionalità da parte dell'offerta autoctona, la disponibilità dei disoccupati italiani a trasferirsi da una zona all'altra del paese, ecc. L'utilizzo di questo dato, qualunque ne sia la fonte, per stimare il fabbisogno di importare manodopera dall'estero è quindi totalmente fuorviante. Si osservi anche che una rilevazione dal basso che fosse condotta in situazione di perfetta conoscenza da parte delle imprese porterebbe di fatto ad una sovrastima del fabbisogno nella prima accezione dato che il fabbisogno di alcune imprese sarebbe soddisfatto, come di fatto avviene, da quelli che abbiamo definito i passaggi diretti.

La seconda accezione è quella che abbiamo desunto dal modello generazionale. Essa ha a che vedere con il "fabbisogno strutturale" dovuto alla differenza tra le entrate generazionali nelle forze di lavoro e nell'occupazione. Si tratta pertanto di un dato che non è desumibile direttamente da nessuna statistica, ma può essere calcolato e previsto sulla base di opportune procedure.

5.5.3. Le origini demografiche del fabbisogno di manodopera

Il modo più semplice per verificare le grandi trasformazioni demografiche che hanno interessato la popolazione dell'Umbria, ed in particolare la popolazione in età lavorativa, è quello di analizzare l'andamento del movimento naturale ed il suo impatto sul ricambio generazionale della popolazione in tale fase della vita.

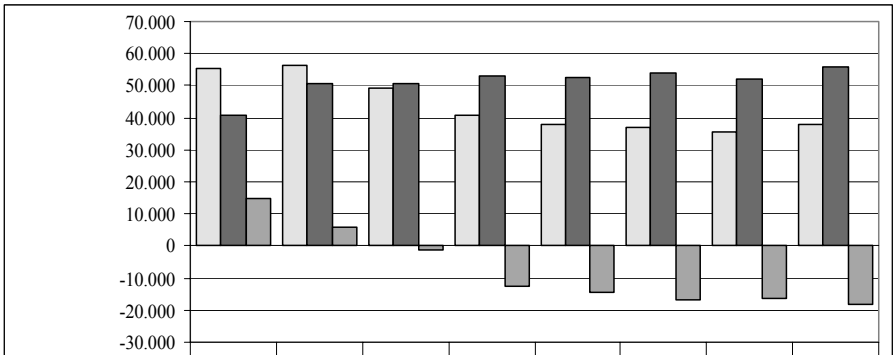
Graf.5.10. Umbria - nati, morti e saldo naturale; 1962 - 2003



Come nel resto del paese, anche in Umbria le nascite raggiungono un massimo relativo nel 1964 con 12.356 unità. Nel corso dei 23 anni successivi il loro numero si contrae del 48,3% scendendo a circa 6.400. Nei nove anni successivi il dato rimane sostanzialmente stazionario per poi iniziare una lenta espansione che l'ha portato ad un valore attuale superiore alle 7.100 unità. Questo processo ha determinato una contrazione del tasso di natalità dal 15,8 per mille del 1964 ad un valore attuale di circa l'8,5.

Nello stesso periodo il numero dei morti è progressivamente salito dai circa 7.300 del 1964 agli attuali 9.500 ed il relativo tasso dal 9,3 per mille al 11,3. Il numero dei morti ha cominciato ad eccedere quello dei nati a partire dal 1979 e se i confini della regione fossero stati ermeticamente chiusi, tra il 1979 ed il 2001 la popolazione sarebbe calata di oltre 44.000 unità. Di fatto, come conseguenza dei flussi migratori essa è aumentata di 56.000.

Graf.5.11. Umbria - Entrate, uscite e saldo generazionali; 1978/83-2013/18



	1978-1983	1983-1988	1988-1993	1993-1998	1998-2003	2003-2008	2008-2013	2013-2018
Entrate Generazionali	55582	56350	49359	40604	38123	36940	35452	37843
Uscite Generazionali	40869	50723	50501	53184	52374	53900	51988	55961
Saldo Generazionale	14713	5627	-1142	-12580	-14251	-16960	-16536	-18118

Come conseguenza del processo di denatalità, le entrate generazionali nella popolazione in età lavorativa, vale a dire le entrate per compimento del quindicesimo anno di età, presentano, a partire dalla fine degli anni '70, una progressiva e massiccia contrazione. Tra il 1978 ed il 1983 entravano nella popolazione lavorativa per compimento del quindicesimo anno di età circa 11.000 giovani all'anno, mentre le uscite per raggiungimento dell'età pensionabile erano 8.170. Osserviamo che questi dati erano il frutto, da un lato, di entrate particolarmente numerose che riflettevano le nascite avvenute durante il baby boom degli anni 60 e, dall'altro, di uscite che riflettevano il basso numero di nascite che si erano registrate durante la prima guerra mondiale.

A partire dalla seconda metà degli anni 80 le entrate hanno cominciato a diminuire progressivamente riflettendo il calo della nascite iniziato nella seconda metà degli anni 60, mentre le uscite si portavano ad oltre 10.000 all'anno a seguito dell'impennata della natalità avvenuta alla fine degli anni 20. Come conseguenza di queste tendenze il saldo generazionale comincia a presentare valori negativi a partire dal quinquennio 1988-93, aumentando in valore assoluto nei due quinquenni successivi. Tra il 1998 ed il 2003 le entrate generazionali sono state pari a circa 7.600 all'anno e le uscite a poco meno di 10.500.

Il grafico riporta anche i dati per il quindicennio successivo dedotti dalle previsioni ISTAT. Essi evidenziano come il saldo generazionale continuerà ad essere negativo e ad aumentare in valore assoluto superando un valore medio annuo di circa 3.600 unità verso il 2020. Ciò si verificherà non per effetto di una diminuzione delle entrate, che riflettendo le nascite già avvenute fino al 2003 mostrano un leggero recupero, bensì per l'aumento

delle uscite che risentono dell'incremento della natalità nel corso degli anni '50.

Se si tiene presente che tra il 1993 ed il 2003, come vedremo nel prossimo paragrafo, il livello dell'occupazione è aumentato di 27.000 unità, provocando la necessità di circa 10.000 ingressi all'anno è evidente che l'offerta generazionale autoctona non poteva non divenire progressivamente insufficiente a partire da quelle professioni meno richieste da generazioni di giovani sempre più istruite e non disposte a flessibilizzare verso il basso la propria offerta.

5.6. MERCATO DEL LAVORO E FLUSSI MIGRATORI: 1993-2003

5.6.1. I dati di stock

Tra il 1993 ed il 2003 la popolazione in età lavorativa (qui definita nell'intervallo 15-64) ha registrato un modesto incremento di 5.000 unità (+1%). La dinamica dell'occupazione e delle forze di lavoro è stata decisamente più sostenuta: il sistema economico ha generato 27.000 posti di lavoro aggiuntivi (+9,1%), mentre le forze di lavoro sono cresciute di 21.000 unità (+7,1%). Come conseguenza di queste evoluzioni:

- Il tasso di occupazione è passato dal 54,8% al 59,2% e quello di attività dal 58,9% al 62,5%;

- Il numero delle persone in cerca di occupazione è sceso da 22.000 a 18.000 unità (-19,8%) ed il tasso di disoccupazione è sceso dal 7% al 5,3%[31].

La dinamica occupazionale ha premiato soprattutto la componente femminile a cui è andato l'87,3% dei posti di lavoro aggiuntivi, mentre l'incremento delle forze di lavoro femminili (+24.000) è stato addirittura maggiore di quello registrato dalle forze di lavoro totali. Il tasso di occupazione femminile è così salito dal 39,5% del 1993 al 48% del 2003, mentre quello maschile ha registrato un aumento solo marginale (da 70,1% a 70,3%). Il differenziale di genere, pur essendo diminuito di 8,4 punti percentuali, rimane ampio (22,3 punti percentuali). La maggiore reattività dell'offerta femminile ha fatto sì che la diminuzione del numero delle persone in cerca di occupazione riguardasse unicamente la componente maschile che è passata da 10.000 a 5.000 unità, mentre il numero delle donne in cerca di occupazione è rimasto costante a 13.000. I corrispondenti tassi sono scesi il primo dal 4,8% al 2,6%, il secondo dal 10,7% al 8,8%.

L'incidenza della componente femminile sulla popolazione in età lavorativa è leggermente diminuita dal 50,1% al 49,8%, mentre è notevolmente aumentata quella sull'occupazione e sulle forze di lavoro (rispettivamente dal 36,2% al 40,4% e dal 37,6% al 42%), come pure l'incidenza delle donne sul numero totale delle persone in cerca di occupazione (dal 57,3% al 70,8%).

I due quinquenni considerati presentano un andamento nettamente contrastante, il primo decisamente negativo, il secondo altamente positivo.

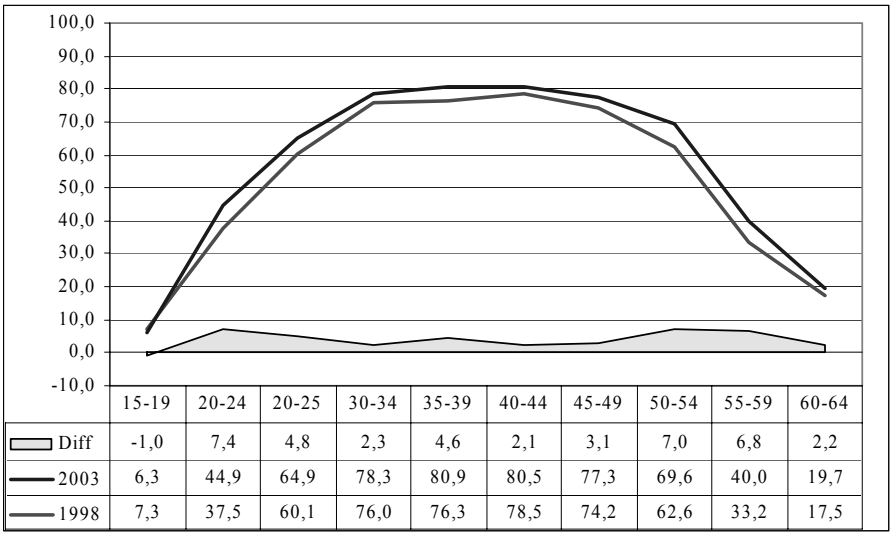
[31] Le grandezze e le relative variazioni e tassi si riferiscono alla popolazione in età attiva (15–64 anni).

Tav. 5.8. Umbria - Popolazione, forze di lavoro, occupazione e principali indicatori del mercato del lavoro; 1993-2003

	1993			1998			2003		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Popolazione	270	272	542	273	272	545	274	273	547
Forze di lavoro	199	120	319	192	132	325	198	144	342
Occupati	189	107	297	183	114	296	193	131	324
Pers. in cerca occup.	10	13	22	10	19	28	5	13	18
tda	73,7	44,2	58,9	70,5	48,6	59,6	72,2	52,7	62,5
tdo	70,1	39,5	54,8	66,9	41,8	54,4	70,3	48,0	59,2
tdd	4,8	10,7	7,0	5,0	14,1	8,7	2,6	8,8	5,3
	Variazioni assolute								
	1993-98			1998-03			1993-03		
Popolazione	3	1	3	2	1	2	4	1	5
Forze di lavoro	-7	12	6	6	11	17	-1	24	23
Occupati	-7	6	0	10	17	28	3	24	27
Pers. in cerca occup.	0	6	6	-4	-6	-10	-4	0	-4
tda	-3,2	4,4	0,7	1,7	4,0	2,9	-1,5	8,5	3,6
tdo	-3,2	2,3	-0,4	3,4	6,2	4,8	0,2	8,5	4,4
tdd	0,2	3,4	1,7	-2,4	-5,3	-3,5	-2,2	-1,8	-1,8
	Variazioni %								
Popolazione	1,0	0,2	0,6	0,6	0,2	0,4	1,6	0,4	1,0
Forze di lavoro	-3,4	10,3	1,7	3,0	8,5	5,3	-0,4	19,6	7,1
Occupati	-3,6	6,0	-0,1	5,6	15,2	9,3	1,8	22,1	9,1
Pers. in cerca occup.	1,4	45,9	26,9	-46,0	-32,0	-36,8	-45,3	-0,8	-19,8
	Tasso Femminilizzazione			Variazione T. Femminilizzazione			Contributo componente femminile alla variazione		
	1993	1998	2003	1993-1998	1998-2003	1993-2003	1993-1998	1998-2003	1993-2003
Popolazione	50,1	49,9	49,8	-0,2	-0,1	-0,3	16,5	24,8	19,9
Forze di lavoro	37,6	40,8	42,0	3,1	1,3	4,4	220,7	65,8	103,9
Occupati	36,2	38,4	40,4	2,2	2,1	4,3	-1460,9	62,6	87,3
Pers. in cerca occup.	57,3	65,8	70,8	8,6	5,0	13,6	97,7	57,3	2,4

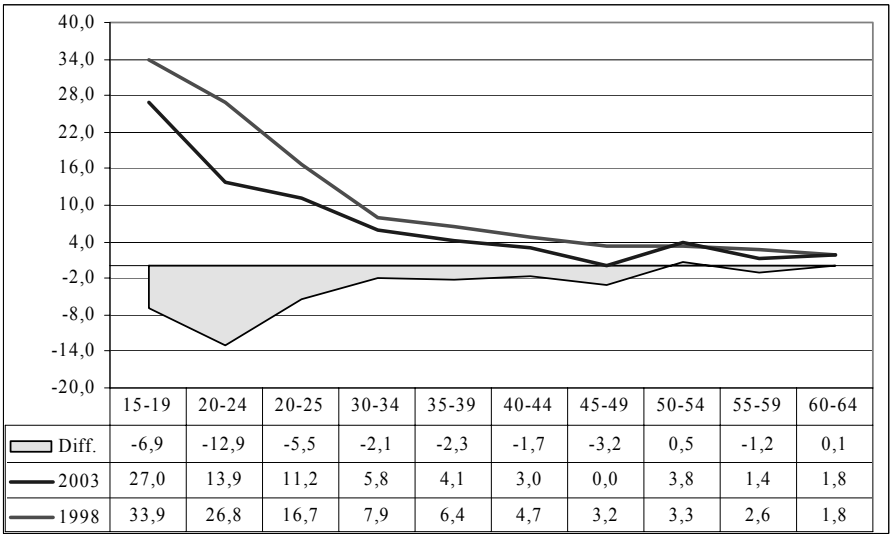
Tra il 1993 ed il 1998 l'occupazione è rimasta costante, mentre le forze di lavoro e la disoccupazione sono aumentate di 6.000 unità. Nel quinquennio successivo si registra, invece, un aumento di 28.000 unità dell'occupazione e di 17.000 delle forze di lavoro, il che ha comportato una contrazione delle persone in cerca di occupazione di quasi 11.000 unità. La popolazione in età lavorativa registra un andamento positivo sia nel primo (+3.000), sia nel secondo periodo (2.000). L'andamento dei principali indicatori riflette questa evoluzione delle variabili. Con riferimento al secondo periodo possiamo osservare che il tasso di occupazione ha guadagnato 4,8 punti, quello di partecipazione 2,9, mentre quello di disoccupazione ne ha persi 3,5.

Graf. 5.12. Tassi di occupazione per classe d'età – 1998-2003



	15-19	20-24	20-25	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Diff	-1,0	7,4	4,8	2,3	4,6	2,1	3,1	7,0	6,8	2,2
2003	6,3	44,9	64,9	78,3	80,9	80,5	77,3	69,6	40,0	19,7
1998	7,3	37,5	60,1	76,0	76,3	78,5	74,2	62,6	33,2	17,5

Graf. 5.13. Tassi di disoccupazione per classe d'età – 1998-2003

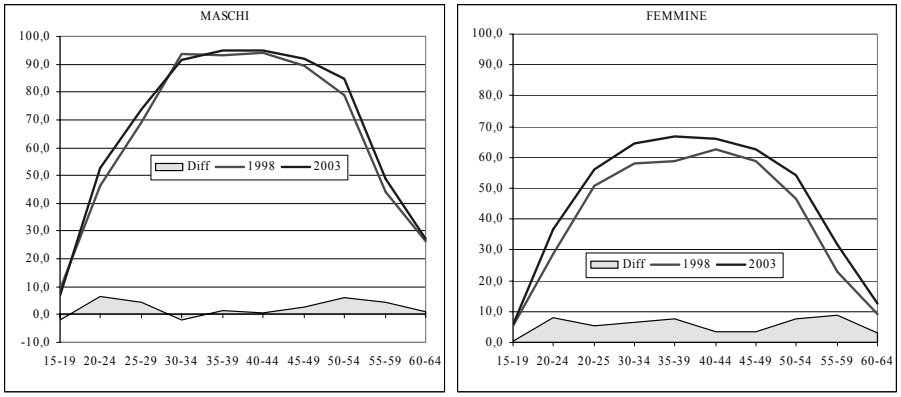


	15-19	20-24	20-25	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Diff.	-6,9	-12,9	-5,5	-2,1	-2,3	-1,7	-3,2	0,5	-1,2	0,1
2003	27,0	13,9	11,2	5,8	4,1	3,0	0,0	3,8	1,4	1,8
1998	33,9	26,8	16,7	7,9	6,4	4,7	3,2	3,3	2,6	1,8

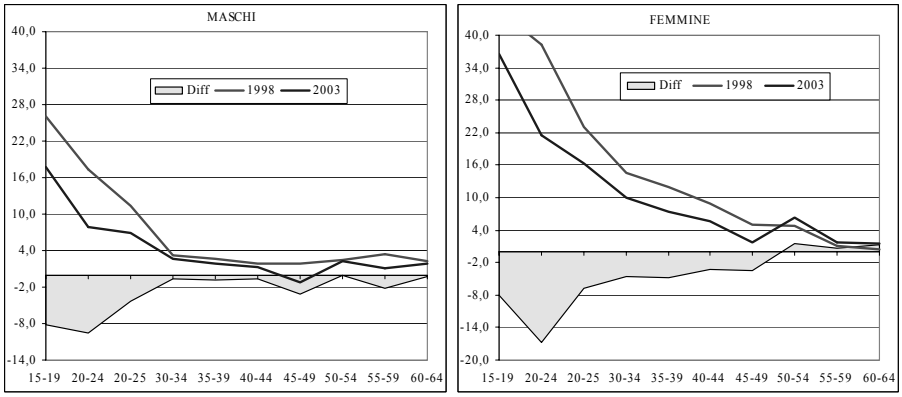
Diversamente dal totale, l'occupazione femminile presenta un'evoluzione positiva in entrambi i periodi. Nel primo le donne hanno sostituito i quasi 7.000 uomini che hanno perso il lavoro, mentre le forze di lavoro femminili

crescevano di 12.000 unità e quelle maschili si contraevano di 7.000. La disoccupazione registrava quindi un notevole aumento solo per la componente femminile (+45,9%). Nel secondo periodo l'occupazione femminile aumentava del 15,2% a fronte di un aumento del 8,5% delle forze di lavoro, con una contrazione delle donne in cerca di occupazione del 32%. In questo periodo l'andamento risultava positivo anche per gli uomini che registravano un aumento dell'occupazione del 5,6%, delle forze di lavoro del 3% ed una contrazione della disoccupazione del 46%.

Graf. 5.14. Tassi di occupazione per classe d'età – 1998-2003 – maschi e femmine



Graf. 5.15. Tassi di disoccupazione per classe d'età – 1998-2003 – maschi e femmine



La più recente evoluzione del mercato del lavoro dell'Umbria è stata caratterizzata da un aumento generalizzato dei tassi di occupazione per classe di età (con una unica eccezione quella della prima classe) e da una generalizzata diminuzione di quelli di disoccupazione, particolarmente rilevante per le prime due classi.

Il primo fenomeno è stato causato soprattutto dall'andamento dei tassi femminili; anche i tassi maschili registrano però variazioni positive consistenti soprattutto per le classi iniziali e terminali. Il secondo è stato rilevante sia per gli uomini sia per le donne.

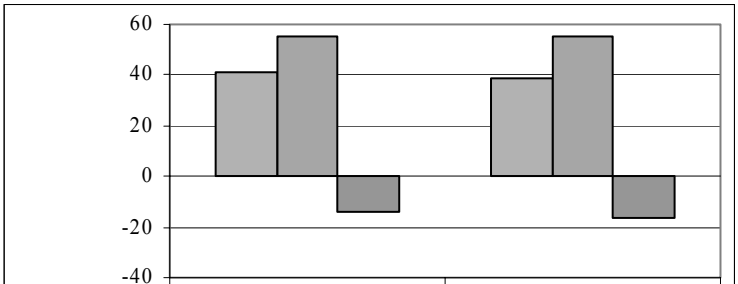
5.6.2. I dati di flusso

Obiettivo di questo paragrafo è quello di misurare le entrate e le uscite generazionali relative all'occupazione, alle forze di lavoro e alla popolazione, evidenziando il ruolo svolto dai flussi migratori. L'analisi retrospettiva svolta in questo paragrafo costituisce la necessaria premessa per l'elaborazione di scenari di fabbisogno occupazionale relativi al prossimo quinquennio. Essa evidenzierà come i flussi migratori costituiscano la necessaria risposta ad una situazione di fabbisogno occupazionale determinata dal progressivo calo delle entrate nella popolazione in età lavorativa e della sostenuta crescita occupazionale che si è registrata nell'ultimo quinquennio.

5.6.2.1 La popolazione in età lavorativa

Come abbiamo già visto, tra il 1993 ed il 2003 la popolazione in età lavorativa è aumentata di 5.000 unità. Questo dato è, tuttavia, la risultante di complessi andamenti demografici.

Graf. 5.16. Popolazione in età lavorativa - entrate, uscite e saldo

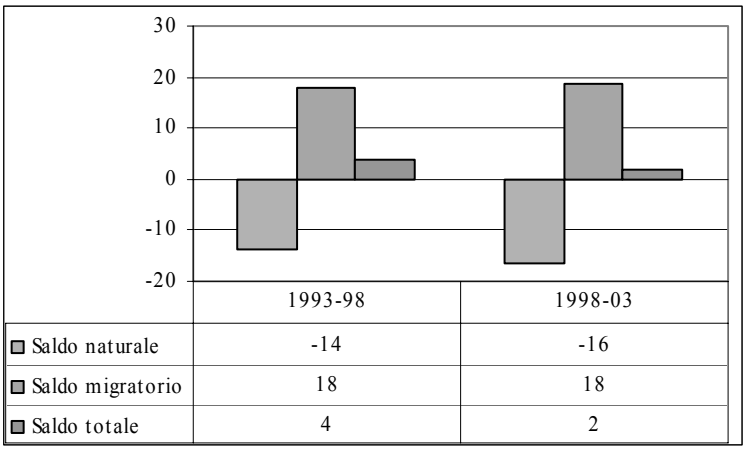


	1993-98	1998-03
Entrate	41	39
Uscite	55	55
Saldo naturale	-14	-16

Cominciamo con l'osservare che il saldo generazionale, vale a dire la differenza tra le entrate nella prima classe di età e le uscite dall'ultima, è stato negativo sia nel quinquennio 93-98, sia in quello successivo. Esso è risultato altresì crescente in valore assoluto, passando da -7.000 a -11.000 unità. Questo andamento è stato determinato principalmente dal calo delle entrate causato a sua volta dal trend negativo che caratterizzava le nascite 15 anni prima.

Il saldo generazionale è stato negativo sia per gli uomini, sia per le donne, ma più rilevante in valore assoluto per le seconde e ciò perché gli uomini presentano tassi di mortalità più elevati nel corso della fase lavorativa della vita. Il saldo naturale della popolazione in età lavorativa – che riflette anche le morti - è stato pari a -14.000 unità nel primo periodo e a -16.000 nel secondo. Poiché il saldo totale della popolazione in età lavorativa è stato rispettivamente di 4.000 e 2.000 unità il saldo migratorio è stato pari a 18.000 unità in entrambi i periodi.

Graf. 5.17. Popolazione in età lavorativa - saldo naturale, saldo migratorio e saldo totale



Tav. 5.9. Umbria - Occupati, forze di lavoro, popolazione; flussi di entrata e di uscita; 1993-2003

	1993-1998				1998-2003				1993-2003			
	Maschi	Femmine	Totale	Fem/Tot	Maschi	Femmine	Totale	Fem/Tot	Maschi	Femmine	Totale	Fem/Tot
	Valori quinquennali				Valori quinquennali				Valori decennali			
Occupati												
Domanda di Flusso (entrate generazionale nella occupazione)	26	17	42	39,8	32	28	60	46,7	57	45	102	43,8
Domanda Sostitutiva (uscite definitive dalla occupazione pop.residente)	32	10	43	24,4	22	11	33	32,8	54	21	75	28,0
Domanda Aggiuntiva (variazione del numero dei posti di lavoro)	-7	6	0	-1.460,9	10	17	27	63,4	3	24	27	88,6
Entrate autoctone nella occupazione	20	13	33	38,3	26	26	52	50,6	46	39	85	45,8
Di cui												
dalle non forze di lavoro	21	19	39	47,4	21	20	41	48,9	42	39	80	48,2
dalla disoccupazione	0	-6	-6	97,7	4	6	10	57,2	4	0	4	2,4
Uscite autoctone	34	11	45	24,4	23	12	35	34,0	57	23	79	28,6
Saldo autoctono	-14	2	-12	-14,9	3	14	17	83,7	-11	16	6	294,1
Saldo migratorio	7	5	11	41,3	7	3	10	27,7	14	7	21	35,0
Contributo dell'immigrazione alle entrate nell'occupazione	26,0	27,7	26,6		22,3	9,8	16,5		23,9	16,5	20,7	
Forze di lavoro												
Offerta di Flusso	26	23	49	47,4	29	23	53	44,3	55	47	102	45,8
Uscite definitive dalle Forze di lavoro	33	11	44	25,2	24	12	36	33,7	56	23	80	29,0
Variazione delle Forze di Lavoro	-7	12	6	220,7	5	11	17	67,3	-1	24	22	105,8
Entrate autoctone nelle forze di lavoro	22	18	40	45,4	22	23	45	50,7	44	41	85	48,2
Uscite autoctone	36	11	47	24,4	24	14	39	37,2	60	26	86	30,2
Saldo autoctono	-14	7	-7		-2	9	7		-16	15	-1	-2.501,8
Saldo migratorio	7	6	13	44,6	7	3	10	26,2	14	8	23	36,5
Contributo dell'immigrazione alle entrate nelle forze di lavoro	27,3	24,4	25,9		25,4	11,4	19,2		26,3	17,9	22,4	
Disoccupazione												
Variazione assoluta	0	6	6	97,7	-4	-6	-10	57,2	-4	0	-4	2,4
Popolazione												
Entrate totali	28	29	58	50,6	29	29	58	49,6	58	58	116	50,1
Entrate autoctone	21	20	41	48,2	20	19	39	48,4	41	39	80	48,3
Uscite autoctone	27	28	55	50,5	27	28	55	50,3	55	56	111	50,4
Saldo autoctono	-6	-8	-14	57,4	-7	-9	-16	54,9	-13	-17	-30	56,1
Saldo totale	3	1	4		2	0	2		4	2	6	27,4
Saldo migratorio	9	9	18	52,0	9	9	18	51,0	18	19	36	51,5
Contributo dell'immigrazione alle entrate nella popolazione	30,0	31,6	30,8		30,9	32,7	31,8		30,5	32,2	31,3	

5.6.2.2. La domanda di flusso

L'andamento negativo della popolazione autoctona in età lavorativa non è di per sé sufficiente a giustificare i saldi migratori che abbiamo appena indicato. La loro causa principale è da ricercare nell'andamento della domanda di lavoro e delle forze di lavoro autoctone.

Nel primo quinquennio considerato, in presenza di una domanda aggiuntiva sostanzialmente nulla, le entrate autoctone nella occupazione sono state solo 33.000 a fronte di 45.000 uscite il che ha comportato l'ingresso nell'occupazione di 11.000 persone provenienti da fuori regione. Le entrate da fuori regione nelle forze di lavoro sono state 13.000 e nella popolazione in età lavorativa, come abbiamo già visto, 18.000.

Nel secondo quinquennio una domanda aggiuntiva di 27.000 unità ha spinto la domanda di flusso a 60.000 unità. Ciò ha consentito l'ingresso nell'occupazione di 51.000 lavoratori residenti, 41.000 provenienti dalle non forze di lavoro e di 10.000 provenienti dalla disoccupazione. Poiché le uscite autoctone sono state 35.000 il saldo autoctono è stato di 17.000 unità e quello migratorio di 10.000.

Volendo semplificare possiamo osservare che nel decennio 1993-2003 il mercato del lavoro dell'Umbria ha avuto bisogno in media ogni anno di 10.200 ingressi per la prima volta nella occupazione, 7.500 dei quali per sostituire lavoratori usciti definitivamente o per pensionamento o per morte. Di fatto l'offerta autoctona è riuscita a soddisfare tutta la domanda sostitutiva e 6.000 dei posti aggiuntivi, mentre gli altri 21.000 posti di lavoro aggiuntivi sono stati coperti da immigrati. I nostri calcoli evidenziano quindi che, se il livello occupazionale fosse stato costante o leggermente

crescente, l'offerta autoctona sarebbe stata più che sufficiente per coprire la domanda, ma che la crescita occupazionale ha reso necessario importare ogni anno in media 2.100 lavoratori da altre regioni o da altri paesi.

Si deve anche sottolineare che le entrate autoctone nella occupazione sono state sostanzialmente uguali alle entrate nella popolazione in età lavorativa (in media 8.000 all'anno), il che implica che in questo momento la quasi totalità dei giovani che escono dal sistema educativo e formativo desiderano entrare nel mercato del lavoro. Il dato trova conferma nel fatto che l'incidenza delle donne sulle entrate autoctone nelle forze di lavoro è stata del 48,2%, la stessa degli ingressi autoctoni nella popolazione in età attiva. L'incidenza femminile negli ingressi autoctoni nell'occupazione invece è di 3 punti più contenuta, segnale che la probabilità di rimanere in cerca di lavoro per le donne è stata leggermente superiore rispetto agli uomini.

5.6.3. Gli scenari previsivi

Sulla base del modello presentato in precedenza abbiamo costruito degli scenari previsivi. Obiettivo degli scenari è quello di individuare quale sarà il fabbisogno dell'Umbria di importare manodopera da altri regioni o da altri paesi in funzione di tre tassi di crescita dell'occupazione e di tre ipotesi relative all'evoluzione dei tassi di occupazione e di partecipazione.

Deve essere chiaro che gli scenari non sono delle *previsioni*, ma delle *previsioni condizionate* dal verificarsi di determinate circostanze e che i valori ottenuti si basano su delle ipotesi relative ai rapporti che legano alcune variabili. Il loro obiettivo è dunque quello di fornire degli strumenti per guidare e testare le politiche e per valutarne l'opportunità.

Nel prossimo paragrafo, dopo aver brevemente tratteggiato la metodologia utilizzata, presenteremo i principali risultati delle nostre elaborazioni.

5.6.3.1 La metodologia

Come abbiamo già indicato, a livello teorico il fabbisogno di importare manodopera è definito dalla differenza tra la domanda di flusso e l'offerta di flusso relativa alla popolazione residente all'inizio del periodo. Questa affermazione è vera ipotizzando che

- il lavoro sia omogeneo e perfettamente mobile sul territorio;
- vi sia perfetta conoscenza delle occasioni di lavoro disponibili;
- il mercato del lavoro si trovi in una situazione di pieno impiego;
- le uscite dalle forze di lavoro siano uguali alle uscite dall'occupazione.

Queste ipotesi meritano alcune considerazioni.

La grande articolazione della struttura professionale tipica di un mercato del lavoro post industriale fa sì che vi possa essere bisogno di importare manodopera straniera anche in presenza di un livello non frizionale della disoccupazione, in quanto vi possono essere professionalità per le quali la domanda non trova corrispondenza tra i lavoratori in ingresso nelle forze di lavoro o disoccupati.

Per quanto riguarda la mobilità all'interno della regione, essa è certamente ampia anche in considerazione della modesta dimensione territoriale

dell'Umbria, ma è certamente non perfetta anche se il sistema informativo regionale è in grado di fornire indicazioni abbastanza precise ai lavoratori sulle occasioni di lavoro disponibili su tutto il territorio regionale.

Nel 2003 l'Umbria registrava ancora la presenza di circa 18.000 persone in cerca di occupazione, e quindi un tasso di disoccupazione del 5,3%. Il punto fondamentale è però che oltre il 70% delle persone in cerca di occupazione è costituito da donne. Ricordiamo, a questo proposito, che il tasso medio di disoccupazione maschile era del 2,6%. D'altra parte non bisogna dimenticare che l'area della disoccupazione è notevolmente più ampia di quella misurata secondo i criteri Eurostat e che vi sono ancora margini per una espansione dell'offerta femminile in particolare in provincia di Terni.

Venendo infine alla condizione di uguaglianza tra uscite dall'occupazione e dalle forze di lavoro, essa non è stata imposta al modello poiché ciò avrebbe comportato l'introduzione di ipotesi ad hoc sulle variazioni dei tassi specifici di occupazione e di partecipazione. Le differenze che emergono rispetto al modello teorico sono risultate, tuttavia, modeste.

Veniamo ora alle ipotesi utilizzate per la costruzione degli scenari.

I parametri utilizzati sono due: il tasso di crescita dell'occupazione ed il livello della partecipazione. Per quanto riguarda il primo parametro si è scelta una ipotesi bassa (2%), un'ipotesi media (5%), ed un'ipotesi tendenziale nella quale si ipotizza un tasso di crescita uguale a quello registrato nell'ultimo quinquennio (9,3%). Per quanto riguarda la partecipazione, le ipotesi utilizzate sono tre: tassi costanti a valori 2003, una crescita dei tassi specifici per sesso e classe di età uguale alla metà di quella

registrata nell'ultimo quinquennio e, infine, una crescita dei tassi uguale a quella dell'ultimo quinquennio.

Storicamente si registra una forte correlazione positiva tra tasso di crescita dell'occupazione e crescita della partecipazione; pertanto, i tre scenari che riteniamo più probabili sono:

- tasso di crescita dell'occupazione basso (2%) e tassi di partecipazione costanti;
- tasso di crescita medio (5%) ed aumento della partecipazione pari alla metà di quello registrato nel quinquennio precedente;
- tasso di crescita dell'occupazione e della partecipazione elevati, ed uguali a quelli dell'ultimo quinquennio.

Questo ultimo scenario rappresenta uno scenario tendenziale e mira a valutare il fabbisogno di importare manodopera nel caso in cui si riproducessero le condizioni dell'ultimo quinquennio e a misurare quindi l'impatto delle modifiche strutturali relative alle componenti demografiche. Gli scenari costruiti sono pertanto nove, ma noi concentreremo la nostra attenzione sui tre che abbiamo indicato come i più probabili.

Il modello fa poi ricorso ad una serie di ipotesi relative al rapporto che lega alcune variabili, in particolare il rapporto tra il numero di immigrati necessari per soddisfare il fabbisogno di manodopera esterna, da un lato, e gli ingressi di persone residenti in altre regioni o in altri paesi nelle forze di lavoro e nella popolazione in età lavorativa, dall'altro.

Ricordiamo, infine, che il software utilizzato consente di calcolare gli scenari relativi a qualunque valore dei parametri e potrebbe essere utilizzato per valutare l'impatto di eventuali politiche tese a ridurre il fabbisogno.

Venendo ora alla procedura seguita per costruire gli scenari, il percorso è stato il seguente.

In primo luogo si è costruita la popolazione residente in età lavorativa al 2008 per sesso e classe di età in assenza di flussi migratori. La classe in ingresso è stata identificata con la popolazione tra i 10 ed i 14 anni al 2003, dato che sarà questa la coorte che entrerà nella popolazione in età lavorativa tra il 2003 ed il 2008 ed avrà tra i 15 ed i 19 anni nel 2008. Le altre classi di età state calcolate applicando i relativi tassi di mortalità alla popolazione per sesso e classe di età del 2003.

La popolazione così stimata ha consentito di calcolare le entrate e le uscite generazionali relative alla popolazione residente. Le prime sono uguali alla consistenza della classe di età in ingresso, mentre le seconde sono date dalla somma delle morti previste nel corso del periodo e della consistenza della classe 60-64 nel 2003, al netto delle morti.

Si è poi proceduto a stimare occupati e Forze di lavoro residenti per sesso e classi di età quinquennali nel 2008 nei tre scenari di partecipazione, moltiplicando la popolazione per sesso e classe di età, stimata come indicato nel precedente capoverso, per i tassi di occupazione e di partecipazione nelle tre ipotesi indicate in precedenza:

- tassi specifici costanti ai valori 2003;

- tassi specifici aumentati la metà dell'incremento registrato nel quinquennio precedente;
- tassi specifici aumentati in maniera uguale al periodo 1998-2003.

Utilizzando queste stime degli occupati e delle forze di lavoro si sono calcolate le entrate e le uscite relative all'occupazione e alle forze di lavoro residente ed i relativi saldi nei tre scenari di partecipazione. Le tre ipotesi di crescita dell'occupazione hanno poi consentito di calcolare per ogni scenario la domanda aggiuntiva, e la domanda di flusso.

La differenza tra il saldo delle forze di lavoro e dell'occupazione ha fornito la stima della variazione delle persone in cerca di occupazione. È stato così possibile articolare le entrate nell'occupazione dei residenti per provenienza, vale a dire in entrate per la prima volta dalle non forze di lavoro ed in entrate dalla disoccupazione.

In sostanza si è stimato per ognuno dei 9 scenari:

- la domanda di flusso complessiva, come somma della domanda sostitutiva e della domanda aggiuntiva, relativa allo scenario di crescita considerato;
- le entrate e le uscite relative all'occupazione di lavoratori residenti nel 2003 ed il relativo saldo;
- le entrate generazionali nell'occupazione articolate in entrate dalle non forze di lavoro e dalla disoccupazione;
- le entrate e le uscite relative alle forze di lavoro di lavoratori residenti nel 2003 ed il relativo saldo;

- la variazioni del numero delle persone in cerca di occupazione, come differenza tra la variazione delle forze di lavoro e dell'occupazione autoctona.

Il fabbisogno di occupati stranieri è dato dalla differenza tra la domanda aggiuntiva ed il saldo dell'occupazione autoctona. In sostanza tra l'aumento dei posti di lavoro e quello degli occupati residenti.

Il primo dato dipende, ovviamente, dallo scenario di crescita dell'occupazione utilizzato; il secondo dall'ipotesi sull'andamento dei tassi di occupazione, dato che maggiore è la crescita dei tassi di occupazione, maggiore sarà la consistenza delle entrate e minore quella delle uscite.

Le entrate di stranieri nelle forze di lavoro e nella popolazione sono state stimate moltiplicando rispettivamente il numero degli stranieri entrati nell'occupazione per il rapporto tra immigrati entrati nell'occupazione e nelle forze di lavoro e per il rapporto tra immigrati entrati nell'occupazione e nella popolazione, nel precedente periodo.

5.6.3.2 Gli scenari

5.6.3.2.1 Le tendenze demografiche

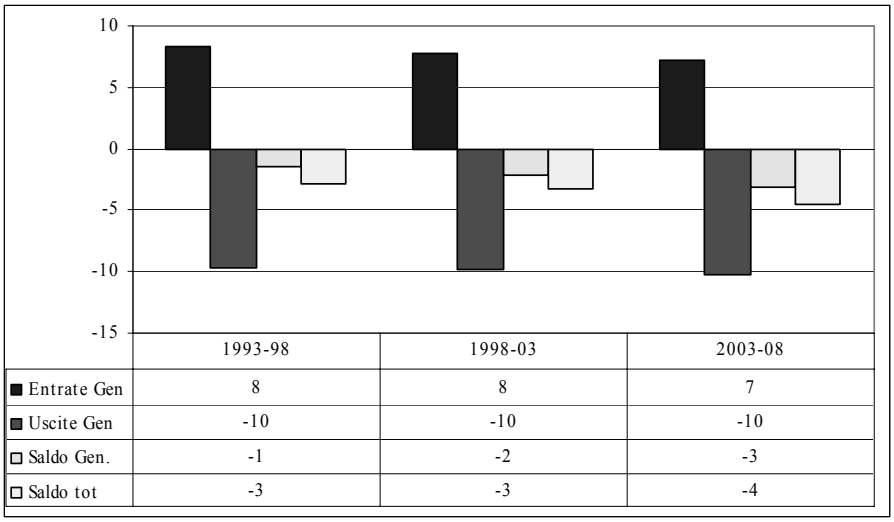
Tra il 2003 ed il 2008 si confermano le tendenze demografiche indicate nei precedenti paragrafi: le entrate generazionali scendono da 39.0000 a 36.000, mentre le uscite generazionali salgono da 49.000 a 51.0000. Come conseguenza il saldo generazionale passerà da – 10.500 a – 15.500, mentre il saldo naturale salirà dalle -16.500 unità del precedente quinquennio alle -22.300 del quinquennio in corso.

Tav. 5.10. Umbria - Entrate generazionali, uscite generazionali e totali e saldo generazionale e totale

	maschi			femmine			totale		
	1993-98	1998-03	2003-08	1993-98	1998-03	2003-08	1993-98	1998-03	2003-08
Entrate Gen	21	20	18	20	19	18	41	39	36
Uscite Gen	-23	-23	-24	-26	-26	-27	-49	-49	-51
Saldo Gen.	**-2**	**-3**	**-7**	**-6**	**-8**	**-9**	**-7**	**-11**	**-15**
Morti	-4	-4	-5	-2	-1	-2	-7	-6	-7
Uscite totali	-27	-27	-29	-28	-28	-29	-55	-55	-58
Saldo tot	**-6**	**-7**	**-11**	**-8**	**-9**	**-11**	**-14**	**-16**	**-22**

In sostanza, se nel prossimo quinquennio nessun emigrante attraversasse le frontiere dell'Umbria, il calo della popolazione in età lavorativa sarebbe di circa 6.000 unità maggiore di quello che si sarebbe registrato nel quinquennio precedente in assenza di flussi migratori. Come abbiamo visto, tale calo è stato però più che annullato da un saldo migratorio di 18.000 unità.

Graf. 5.18. Umbria - Entrate generazionali, uscite generazionali, saldo generazionale e saldo totale; valori medi annui

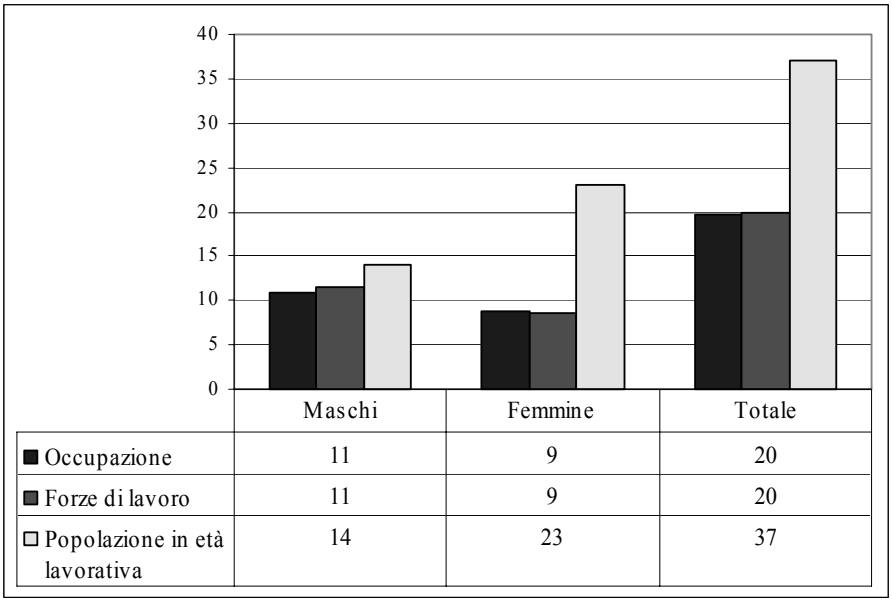


	1993-98	1998-03	2003-08
Entrate Gen	8	8	7
Uscite Gen	-10	-10	-10
Saldo Gen.	-1	-2	-3
Saldo tot	-3	-3	-4

5.6.3.2.2 Il fabbisogno occupazionale ed il fabbisogno di manodopera straniera

Per cogliere immediatamente cosa cambierà nel prossimo quinquennio, rispetto al quinquennio appena terminato, in termini di fabbisogno occupazionale e di fabbisogno di manodopera esterna iniziamo con il presentare le stime relative allo scenario tendenziale. Come abbiamo già detto, questo scenario è caratterizzato da un incremento percentuale dei posti di lavoro uguale a quello registrato nel quinquennio precedente (+9,3%) e da variazioni dei tassi specifici di occupazione e di partecipazione analoghe a quelle registrate tra il 1998 ed il 2003.

Graf. 5.19. Umbria - Saldi migratori per sesso relativi a occupazione, forze di lavoro e popolazione in età lavorativa; 2003-08



	Maschi	Femmine	Totale
Occupazione	11	9	20
Forze di lavoro	11	9	20
Popolazione in età lavorativa	14	23	37

In questo scenario il fabbisogno di occupati stranieri raddoppierebbe passando da 10.000 a 20.000 unità ed il saldo migratorio della popolazione passerebbe da 18.000 a 37.000.

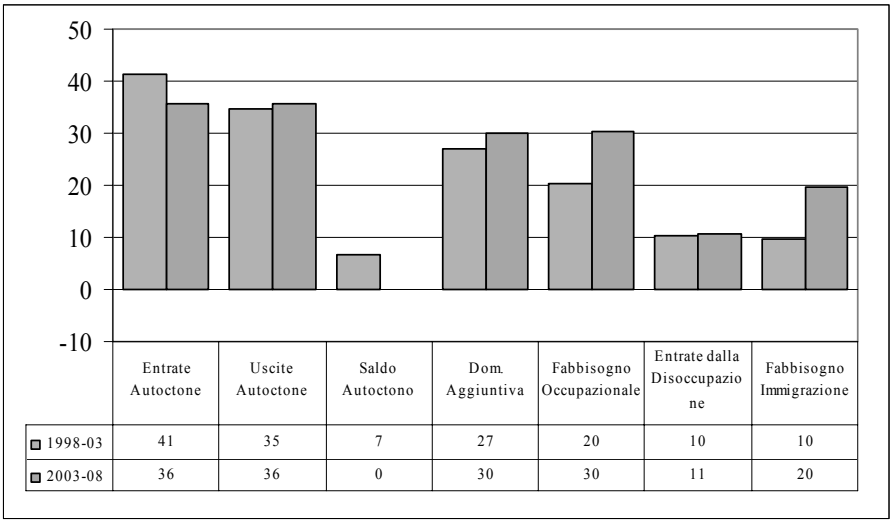
L'aumento del fabbisogno di occupati esterni è determinato da un concorso di circostanze.

La prima è la diminuzione del saldo tra le entrate e le uscite generazionali relative all'occupazione di lavoratori già residenti sul territorio nazionale nel 2003. Come abbiamo già visto, le entrate nella popolazione in età lavorativa sono state valutate in 36.000. Le nostre stime indicano anche che gli ingressi nell'occupazione dalle non forze di lavoro saranno di un uguale ammontare, presentando così una diminuzione di 5.000 unità rispetto al periodo precedente, ed uguaglieranno le uscite definitive. Di fatto, le entrate generazionali saranno inferiori alle uscite generazionali per gli uomini (20.000 contro 23.000) e maggiori per le donne (16.000 contro 12.000).

La seconda è l'aumento della domanda aggiuntiva - come conseguenza dell'applicazione della stessa variazione percentuale dell'occupazione ad un livello degli occupati più elevato- che passa da 27.000 a 30.000 unità .

In una situazione in cui il livello della disoccupazione non è ancora a livelli frizionali, possiamo distinguere tra fabbisogno occupazionale e fabbisogno di importare manodopera da altri territori. Il primo concetto indica il fabbisogno di importare manodopera se il mercato del lavoro non può attingere dalla disoccupazione. Il secondo il fabbisogno effettivo, che si ottiene sottraendo dal fabbisogno l'apporto delle entrate nell'occupazione di persone in cerca di occupazione.

Graf. 5.20. Umbria - Flussi generazionali, fabbisogno occupazionale e fabbisogno di manodopera extra regionale; 1998-03 e 2003-08



	Entrate Autoctone	Uscite Autoctone	Saldo Autoctono	Dom. Aggiuntiva	Fabbisogno Occupazionale	Entrate dalla Disoccupazione	Fabbisogno Immigrazione
1998-03	41	35	7	27	20	10	10
2003-08	36	36	0	30	30	11	20

L'aumento della domanda aggiuntiva, unitamente all'azzeramento del saldo occupazionale tra entrate ed uscite generazionali della popolazione autoctona, provocherà un aumento del fabbisogno occupazionale da 21.000 a 30.000 unità. Anche per il prossimo quinquennio, il mercato del lavoro potrà però ricorrere alla presenza di persone in cerca di occupazione già presenti sul territorio per fare fronte al proprio fabbisogno occupazionale. Nel quinquennio appena concluso, il loro contributo è stato pari a 10.000 unità, il che ha comportato una riduzione delle persone in cerca di occupazione da 28.000 a 18.000. Per il quinquennio in corso, stimiamo che il contributo delle persone in cerca di occupazione sarà di circa 11.000 unità, il 62,6% delle quali donne. Ciò farà sì che:

- le entrate autoctone nell'occupazione saranno nel complesso 46.000, con una incidenza della componente femminile del 48,5%;

- il fabbisogno di importare manodopera da altre aree non sarà di 30.000 unità, ma "solo" di 20.000, dato che un terzo del fabbisogno verrà soddisfatto da persone in cerca di occupazione.

L'impatto di questo scenario sulle principali variabili del mercato del lavoro è riassunto nella tavola seguente. Occupazione e forze di lavoro saliranno rispettivamente a 354.000 e a 361.000 unità; la popolazione in età lavorativa a 562.000. Il livello della disoccupazione dovrebbe pertanto scendere a 7.000 unità, pari ad un tasso di disoccupazione del 2,1%.

Tav. 5.11. Umbria - Occupati, forze di lavoro e popolazione in età attiva; flussi di entrata e di uscita (1998-2003) e scenario tendenziale per il quinquennio 2003-08

	2003				2008				Differenza			
	Maschi	Femmine	Totale	F/T	Maschi	Femmine	Totale	F/T	Maschi	Femmine	Totale	F/T
Popolazione	274	273	547	49,8	277	285	562	50,7	3	12	15	0,8
Forze di lavoro	198	144	342	42,0	205	156	361	43,1	7	12	20	1,1
Occupati	193	131	324	40,4	204	150	354	42,3	11	19	30	1,9
Persone in cerca	5	13	18	70,8	1	6	7	82,5	-4	-7	-11	11,7
	Maschi	Femmine	Totale	Gap. F/M	Maschi	Femmine	Totale	Gap. F/M	Maschi	Femmine	Totale	Gap. F/M
T. di Attività	72,2	52,7	62,5	-19,5	74,2	54,7	64,3	-19,4	2,0	2,1	1,8	0,1
T. di Occupazione	70,3	48,0	59,2	-22,3	73,7	52,6	63,0	-21,1	3,4	4,6	3,8	1,2
T. di Disoccupazione	2,6	8,8	5,3	6,2	0,6	3,9	2,1	3,3	-2,0	-4,9	-3,2	-2,9

Saranno soprattutto gli indicatori femminili a risentire positivamente di questa evoluzione. Inoltre, tutte le principali variabili del mercato del lavoro vedranno aumentare l'incidenza della componente femminile.

Si osservi che la progressiva riduzione del bacino della disoccupazione tenderà a far convergere il fabbisogno di manodopera straniera verso il fabbisogno occupazionale, accentuando quindi progressivamente la necessità di flussi migratori verso la nostra regione. In sostanza, proiettando in avanti la situazione tendenziale, nel quinquennio 2008-2013 il fabbisogno di importare manodopera salirebbe ad almeno 7.000 unità all'anno.

Per quanto riguarda gli altri scenari ci limiteremo a delineare alcune considerazioni basate su di una analisi comparativa.

Nel caso del primo scenario (crescita occupazionale bassa a tassi di occupazione e partecipazione costante) il fabbisogno di manodopera straniera risulta uguale a circa 14.000 unità, a cui dovrebbero corrispondere 26.000 ingressi nella popolazione. In sostanza, il fabbisogno medio annuo di manodopera esterna sarebbe di 2.800 a fronte delle 4.000 dello scenario tendenziale. Anche l'impatto sulla disoccupazione sarebbe decisamente inferiore (-2.000 unità a fronte delle -11.000 dello scenario tendenziale).

Le indicazioni più interessanti sono, però, quelle che emergono analizzando le relazioni tra il fabbisogno ed i parametri utilizzati per costruire gli scenari. Una loro analisi comparativa evidenzia, infatti come su di un orizzonte quinquennale:

- a parità di livello partecipativo, il fabbisogno di immigrati aumenta di circa 3.200 unità per ogni punto aggiuntivo di crescita occupazionale;
- a parità del tasso di crescita del livello occupazionale, il fabbisogno di immigrati diminuisce di circa 4.700 unità per ogni punto aggiuntivo del tasso di occupazione della popolazione autoctona..

In sostanza, come è d'altra parte intuitivo, il fabbisogno di importare manodopera da altre regioni o da altri paesi sarà, a parità di ogni condizione, tanto più elevato quanto maggiore sarà il tasso di crescita dell'occupazione. L'unico modo di contenere tale fabbisogno è quello di espandere il livello partecipativo della popolazione autoctona.

Tav. 5.12. Umbria - Scenario 1 (crescita occupazione 03-08 del 2%)

	Tassi fissi (livello 2003)			Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)			Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Occupati									
Domanda di Flusso (entrate generazionale nella occupazione)	30	21	51	28	18	46	26	16	42
Domanda Sostitutiva (uscite definitive dalla occupazione pop.residente)	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Domanda Aggiuntiva (variazione del numero dei posti di lavoro)	**2**	**4**	**6**	**2**	**4**	**6**	**2**	**4**	**6**
Entrate autoctone nella occupazione	22	15	37	23	20	42	24	22	46
Di cui									
dalle non forze di lavoro	21	14	35	20	16	36	19	16	36
dalla disoccupazione	0	1	2	2	4	6	4	6	11
Uscite autoctone	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Saldo autoctono	-6	-2	-8	-3	5	3	0	10	10
Saldo migratorio	**8**	**6**	**14**	**5**	**-1**	**4**	**2**	**-6**	**-4**
Contributo dell'immigrazione alle entrate nell'occupazione	27,4	28,2	56	18,4	-7,9	10	8,1	-37,0	-9,4
Forze di lavoro									
Offerta di Flusso	30	20	50	27	15	41	24	13	36
Uscite definitive dalle Forze di lavoro	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Variazione delle Forze di Lavoro	2	3	5	0	0	0	-2	-2	-4
Entrate autoctone nelle forze di lavoro	21	15	36	21	16	37	21	18	40
Uscite autoctone	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Saldo autoctono	-6	-3	-9	-5	2	-4	-4	4	0
Saldo migratorio	**9**	**6**	**14**	**5**	**-1**	**4**	**2**	**-6**	**-4**
Contributo dell'immigrazione alle entrate nelle forze di lavoro	28,4	28,1	57	20,2	-9,5	10	9,3	-46,6	-10,1
Persone in cerca di occupazione									
Variazione assoluta	0	-1	-2	-2	-4	-6	-4	-6	-11
Popolazione									
Entrate totali	28	34	62	24	19	43	20	8	28
Entrate autoctone	18	18	36	18	18	36	18	18	36
Uscite autoctone	29	29	58	29	29	58	29	29	58
Saldo autoctono	-11	-11	-22	-11	-11	-22	-11	-11	-22
Saldo totale	-1	5	4	-5	-11	-15	-9	-21	-30
Saldo migratorio	**10**	**16**	**26**	**7**	**0**	**7**	**3**	**-10**	**-7**
Contributo dell'immigrazione alle entrate nella popolazione	37,1	46,8	42,4	27,0	2,0	16,2	13,2	-124,9	-26,1

Tav. 5.13. Umbria - Scenario 2 (crescita occupazione 03-08 del 5%)

	Tassi fissi (livello 2003)			Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)			Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Occupati									
Domanda di Flusso (entrate generazionale nella occupazione)	33	27	60	31	24	56	29	22	52
Domanda Sostitutiva (uscite definitive dalla occupazione)	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Domanda Aggiuntiva (variazione del numero dei posti di lavoro)	**6**	**10**	**16**	**6**	**10**	**16**	**6**	**10**	**16**
Entrate autoctone nella occupazione	22	15	37	23	20	42	24	22	46
Di cui									
dalle non forze di lavoro	21	13	35	21	16	36	20	16	36
dalla disoccupazione	0	2	2	2	4	6	4	6	11
Uscite autoctone	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Saldo autoctono	-6	-2	-8	-3	5	3	0	10	10
Immigrati entrati nella occupazione	**12**	**12**	**24**	**9**	**5**	**13**	**6**	**0**	**6**
Immigrati entrati nella occupazione (in % entrati totali)	35,3	44,4	80	27,9	19,2	47	19,5	0,2	11,1
Forze di lavoro									
Offerta di Flusso	34	26	60	30	21	51	27	18	46
Uscite definitive dalle Forze di lavoro	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Variazione delle Forze di Lavoro	6	9	15	4	6	10	2	4	6
Entrate autoctone nelle forze di lavoro	21	15	36	21	16	37	21	18	40
Uscite autoctone	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Saldo autoctono	-6	-3	-9	-5	2	-4	-4	4	0
Immigrati entrati nelle forze di lavoro	**12**	**12**	**24**	**9**	**5**	**14**	**6**	**0**	**6**
Immigrati entrati nelle forze di lavoro (in % entrati totali)	36,4	44,3	81	30,2	21,8	27	21,9	0,2	13,2
Persone in cerca di occupazione									
Variazione assoluta	0	-2	-2	-2	-4	-6	-4	-6	-11
Popolazione									
Entrate	33	48	80	29	32	61	25	22	47
Entrate autoctone	18	18	36	18	18	36	18	18	36
Uscite	29	29	58	29	29	58	29	29	58
Saldo autoctono	-11	-11	-22	-11	-11	-22	-11	-11	-22
Saldo totale	4	19	22	0	3	3	-4	-7	-11
Immigrazione	**15**	**30**	**45**	**11**	**14**	**25**	**7**	**4**	**11**
Contributo dell'immigrazione alle entrate nella popolazione	46,0	62,0	55,5	38,8	43,6	41,3	29,4	16,4	23,3

Tav. 5.14. Umbria - Scenario Tendenziale (crescita occupazione 03-08 del 9,3%)

	Tassi fissi (livello 2003)			Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)			Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Occupati									
Domanda di Flusso (entrate generazionale nella occupazione)	39	36	74	37	33	70	35	31	66
Domanda Sostitutiva (uscite definitive dalla occupazione)	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Domanda Aggiuntiva (variazione del numero dei posti di lavoro)	**11**	**19**	**30**	**11**	**19**	**30**	**11**	**19**	**30**
Entrate autoctone nella occupazione	22	15	37	23	20	42	24	22	46
Di cui									
dalle non forze di lavoro	22	13	35	21	15	36	20	16	36
dalla disoccupazione	0	2	2	2	4	6	4	7	11
Uscite autoctone	27	17	44	25	14	39	23	12	36
Saldo autoctono	-6	-2	-8	-3	5	3	0	10	10
Immigrati entrati nella occupazione	**17**	**21**	**38**	**14**	**13**	**27**	**11**	**9**	**20**
Immigrati entrati nella occupazione (in % entrati totali)	44,1	58,0	102	38,1	40,6	79	31,6	28,2	30,0
Forze di lavoro									
Offerta di Flusso	39	35	74	36	29	65	33	27	60
Uscite definitive dalle Forze di lavoro	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Variazione delle Forze di Lavoro	11	17	28	9	15	24	7	12	20
Entrate autoctone nelle forze di lavoro	21	15	36	21	16	37	21	18	40
Uscite autoctone	28	18	45	26	15	41	26	15	40
Saldo autoctono	-6	-3	-9	-5	2	-4	-4	4	0
Immigrati entrati nelle forze di lavoro	**18**	**20**	**38**	**15**	**13**	**28**	**11**	**9**	**20**
Immigrati entrati nelle forze di lavoro (in % entrati totali)	45,3	57,9	103	40,8	44,5	42	34,9	31,6	33,4
Persone in cerca di occupazione									
Variazione assoluta	0	-2	-2	-2	-4	-6	-4	-7	-11
Popolazione									
Entrate	39	67	107	35	52	87	32	41	73
Entrate autoctone	18	18	36	18	18	36	18	18	36
Uscite	29	29	58	29	29	58	29	29	58
Saldo autoctono	-11	-11	-22	-11	-11	-22	-11	-11	-22
Saldo totale	10	38	49	7	23	29	3	12	15
Immigrazione	**22**	**49**	**71**	**18**	**34**	**51**	**14**	**23**	**37**
Contributo dell'immigrazione alle entrate nella popolazione	55,2	73,0	66,5	50,3	64,9	59,0	44,3	56,0	50,9

Per quanto riguarda gli uomini, il cui tasso di occupazione è già superiore al 70%, l'unica possibilità è quella di introdurre politiche che rendano economicamente interessante prolungare la durata media della vita lavorativa. Per le donne i margini sembrerebbero ancora ampi. Di fatto la nostra analisi evidenzia che anche nel loro caso si è vicini al margine superiore consentito dall'attuale struttura sociale e dalle attuali politiche sociali. In sostanza non sembra possibile innalzare in maniera sostanziale la partecipazione delle donne autoctone senza introdurre politiche che rendano possibile ed economicamente interessante il lavoro per le donne che sarebbero interessate a questa scelta, ma non possono perseguirla perché impedite dal carico domestico che grava su di loro e che crediamo sia ormai sempre più dovuto al problema degli anziani.

Tav. 5.15. Umbria – Variabili ed indicatori di stock al 2008 negli scenari alternativi

		Occupati	Forze di lavoro	Persone in cerca	Popolazione	T. di Occupazione	T. di Attività	T. di Disoccupaz.
Scenario 2%		Tassi fissi (livello 2003)						
	Maschi	195	200	5	273	71,4	73,3	2,5
	Femmine	135	146	11	278	48,6	52,7	7,7
	Totale	330	347	16	551	59,9	62,9	4,7
		Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)						
	Maschi	195	198	3	270	72,4	73,5	1,5
	Femmine	135	144	9	262	51,5	54,9	6,2
	Totale	330	342	12	532	62,1	64,3	3,5
		Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)						
	Maschi	195	196	1	266	73,5	73,8	0,4
	Femmine	135	142	7	252	53,6	56,2	4,6
	Totale	330	338	7	517	63,8	65,3	2,2
Scenario 5%		Tassi fissi (livello 2003)						
	Maschi	199	204	5	278	71,5	73,4	2,5
	Femmine	141	152	11	291	48,4	52,2	7,3
	Totale	340	356	16	569	59,7	62,6	4,6
		Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)						
	Maschi	199	202	3	274	72,5	73,7	1,5
	Femmine	141	150	9	276	51,2	54,3	5,8
	Totale	340	352	12	550	61,8	64,0	3,4
		Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)						
	Maschi	199	200	1	270	73,6	74,0	0,5
	Femmine	141	147	6	265	53,2	55,6	4,3
	Totale	340	347	7	536	63,5	64,9	2,1
Scenario tendenziale (9,3%)		Tassi fissi (livello 2003)						
	Maschi	204	210	5	285	71,7	73,6	2,6
	Femmine	150	161	11	311	48,2	51,7	6,7
	Totale	354	370	16	596	59,4	62,2	4,4
		Tassi variabili 1 (crescita metà 98-03)						
	Maschi	204	207	3	281	72,7	73,9	1,6
	Femmine	150	158	8	295	50,7	53,6	5,4
	Totale	354	366	12	576	61,4	63,5	3,2
		Tassi variabili 2 (crescita come 98-03)						
	Maschi	204	205	1	277	73,7	74,2	0,6
	Femmine	150	156	6	285	52,6	54,7	3,9
	Totale	354	361	7	562	63,0	64,3	2,1

5.7. CONCLUSIONI

L'analisi condotta in questa paragrafo ha evidenziato che la prospettiva più corretta con cui guardare l'immigrazione è quella di una necessaria risposta alla carenza di offerta locale. Essa ha mostrato che se le immigrazioni hanno la loro origine nella progressiva diminuzione delle entrate nella popolazione in età lavorativa generate dalla caduta della natalità, la consistenza del fabbisogno è determinata dalla differenza tra la domanda di flusso e l'offerta di flusso autoctona. D'altra parte, le variazioni della domanda di flusso sono generate essenzialmente dalla domanda aggiuntiva, e quindi dalla crescita

economica e dall'elasticità occupazione - prodotto. In sostanza, mentre il fenomeno di un saldo naturale negativo della popolazione in età lavorativa è un fenomeno strutturale destinato a riproporsi nel lungo e lunghissimo periodo, il livello del fabbisogno dipenderà dai tassi di crescita dell'economia umbra e dalle modalità con le quali le imprese faranno fronte a tale crescita.

In questo contesto un'eventuale situazione di debolezza degli immigrati può avere la propria origine solo nel permanere di norme che rendono la loro presenza sul territorio nazionale ed il loro rapporto con le aziende più complesso di quello della popolazione autoctona. È, tuttavia, evidente che qualora la politica dei flussi non consenta alle imprese di disporre dell'ammontare di manodopera di cui necessitano, il nostro paese continuerà ad essere interessato dalla presenza di immigrati irregolari la cui posizione di debolezza sarà generata non dalla mancanza di lavoro, ma proprio dalla situazione di irregolarità e dall'impossibilità di regolarizzare la propria posizione.

Ciò detto è, tuttavia, evidente che la crescente presenza d'immigrati provenienti da tutte le parti del mondo genera per il territorio di accoglienza e per le amministrazioni locali problemi complessi che riguardano tutta la sfera del sociale. Il fatto che l'immigrazione sia un fenomeno destinato a permanere e che si possa ipotizzare che verso il 2050 circa un terzo della popolazione residente in regione sarà costituito da immigrati di prima, seconda e terza generazione, deve tuttavia portare alla conclusione che il problema migratorio deve essere affrontato in un'ottica strutturale di lungo periodo, particolarmente attenta a definire le modalità attraverso le quali il nostro paese desidera affrontare il problema dell'integrazione. In questa ottica priorità assoluta dovrebbe essere data ai problemi della scuola e della

formazione, in modo da gestire in maniera culturalmente corretta la presenza nelle stesse classi di bambini provenienti da tutto il mondo. In una prospettiva più generale bisogna che i giovani del nostro paese crescano con la consapevolezza che il loro mondo sarà sempre più un mondo multi – etnico.

In sostanza, l'impostazione culturale corretta è quella di vedere l'immigrazione non come una minaccia, ma come un evento reso inevitabile dai comportamenti riproduttivi che si sono manifestati nel nostro paese negli ultimi quaranta anni e di cui la nostra economia ha necessità per garantire la propria crescita economica, evitare massicci fenomeni di delocalizzazione, far fronte ai fenomeni d'invecchiamento ed al carico pensionistico che ne potrebbe derivare, ma che potrebbe essere notevolmente ridotto dalla crescita occupazionale. D'altra parte la creazione di una società multi–etnica può rappresentare l'opportunità di aprire la nostra cultura a quella di altri paesi, pur nel pieno rispetto dei valori giuridici su cui essa si basa.

Una considerazione finale sulla riduzione della disoccupazione. Essa è destinata a diminuire, in maniera più o meno considerevole, a seconda del verificarsi delle diverse ipotesi; ciò, almeno teoricamente, dovrebbe comportare un incremento della occupabilità dei soggetti deboli. Dall'indagine empirica sulle imprese non è emersa alcuna correlazione tra l'andamento congiunturale e l'assunzione di target deboli. Se così è una eventuale diminuzione della disoccupazione non farà altro che circoscrive il fenomeno alle fasce più deboli. Non ci si può quindi attendere che sia il mercato a risolvere il problema dell'occupazione delle fasce deboli; solo politiche in grado di incrementare l'appetibilità dei più deboli potrà risolvere o contenere il problema.

6. SINTESI DELLA RICERCA E SUGGERIMENTI PER L'IMPOSTAZIONE DELLE POLITICHE RIVOLTE ALLE FASCE DEBOLI

La prima sensazione al termine di questa lunga ricerca è che i risultati emersi siano molto più complicati di quanto ci attendessimo all'inizio, ma al contempo chiari in alcune loro implicazioni.

All'inizio del lavoro ci eravamo chiesti se era possibile non solo individuare quali gruppi di persone esibissero debolezze sopra la media nel mercato del lavoro, ma anche fornire un indice di debolezza che permettesse di formulare una graduatoria in termini di priorità di intervento. Da questo punto di vista riteniamo che la ricerca abbia conseguito il proprio obiettivo.

Il contesto in cui la ricerca nasce è quello di un mercato del lavoro nel quale la disoccupazione ha raggiunto livelli contenuti e non molto lontani da quelli solitamente definiti come frizionali, specie per la componente maschile. Dietro il numero limitato di soggetti che in un dato istante versa in stato di disoccupazione si nasconde però una crescente polarizzazione dei caratteri della disoccupazione.

Da un lato essa è una esperienza sempre più comune e diffusa tanto che nel corso di un anno nel nostro paese oltre sei milioni di lavoratori dipendenti perdono il lavoro e transitano quindi tra le persone in cerca di occupazione. La stragrande maggioranza, in particolare nelle regioni del nord, rimane in questa condizione solo per periodi brevi. In Umbria il loro numero si aggira sui 60.000, vale a dire circa un quarto degli occupati dipendenti.Il problema di questi lavoratori non è dunque quello di trovare lavoro, ma di trovare un

lavoro con un livello di sicurezza che consenta di pianificare una normale vita famigliare.

Dall'altro lato il progressivo ridursi dei livelli di disoccupazione ha fatto emergere e prendere coscienza dell'esistenza di un gruppo di persone che sembrano trovare particolari difficoltà ad entrare nell'area dell'occupazione e permangono per lungo tempo in una condizione di ricerca.

Un precedente lavoro, svolto sempre nell'ambito delle attività dell'Osservatorio (M. Bruni e P. Sereni, 2004) ha analizzato il problema della flessibilità ed ha cercato di misurare il livello, di individuare le tendenze e di analizzare le determinanti di questo fenomeno che nell'ultimo decennio è diventato uno degli aspetti dominanti del nostro mercato del lavoro.

Di contro, questo lavoro nasce dall'esigenza di fornire informazioni che permettano alla classe politica di fare delle scelte motivate su come articolare la spesa ed organizzare gli interventi diretti a coloro che incontrano particolari difficoltà a trovare lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, che ha motivazioni sia di carattere sociale, sia di uso efficiente delle risorse locali, in un momento in cui l'offerta mostra segni evidenti di insufficienza quantitativa, è sembrato indispensabile verificare quali siano oggi in Umbria i gruppi che rientrano effettivamente in questa condizione. È nostra opinione che un uso eccessivo e non graduato del concetto di fascia debole, se da un lato evidenzia una crescente consapevolezza sociale, dall'altro porti necessariamente a sminuire e rendere meno pregnante il concetto di debolezza e a rendere quindi meno efficiente l'uso delle risorse destinate a questo problema.

Prima di entrare nel merito dei risultati e di discutere le loro implicazioni in termini di politiche, riteniamo necessario chiarire che siamo consapevoli che affrontare il problema delle fasce deboli soltanto dal punto di vista del mercato del lavoro sia estremamente riduttivo. Se è vero che in alcuni casi la debolezza è quasi unicamente o prevalentemente determinata dalle condizioni del mercato, ed in particolare dal livello e dalla struttura della domanda di lavoro, o comunque da un miss match quali - quantitativo tra domanda ed offerta, nella stragrande maggioranza dei casi, ed in particolare in quelli di maggiore gravità, essa affonda le proprie origine in menomazioni psichiche e fisiche, in condizioni famigliari e sociali non volute, non cercate, ma solo subite. In questi casi la debolezza sul mercato del lavoro è solo uno degli aspetti della debolezza più complessiva delle persone che hanno vissuto e vivono queste esperienze. Da questa considerazione consegue ovviamente che il pensare di risolvere il problema di questa tipologia di disagio soltanto attraverso politiche del lavoro, o comunque con politiche dal lavoro non integrate con le opportune politiche sociali e sanitarie, è certamente errato. Ciò non significa non condividere l'idea che il lavoro rappresenti per tutti un momento fondamentale della vita adulta non solo per la sua capacità di dare indipendenza economica e consentire una normale vita famigliare, ma anche per le sue valenze psicologiche e sociali.

Entrando ora nel merito dei risultati dell'indagine, cominciamo con il discutere la situazione di quei gruppi normalmente inclusi fra le fasce deboli, ma che noi riteniamo, sulla base di questa indagine, debbano avere bassa priorità o richiedano interventi di carattere più generale che specifico.

Il primo è certamente quello degli immigrati. Un andamento demografico che accomuna l'Umbria più alle regioni del Nord che a quelle del Centro ed una fase di espansione occupazionale particolarmente accentuata hanno fatto

sì che la presenza straniera rappresenti ormai circa il 6% della popolazione regionale. Abbiamo anche visto che la popolazione in età lavorativa continuerà ancora per molti anni a presentare saldi naturali negativi. Pertanto, il fabbisogno di importare manodopera è un fenomeno strutturale, giustificato dalla carenza di offerta autoctona, e destinato a riproporsi nel lungo e lunghissimo periodo dato che sono necessari molti decenni per riequilibrare squilibri demografici della portata di quelli che hanno caratterizzato l'Umbria.

Anche se l'effettivo livello del fabbisogno dipenderà dai tassi di crescita dell'economia umbra e dalle modalità con le quali le imprese faranno fronte a tale crescita, è tuttavia altamente probabile che verso la metà del secolo circa un terzo della popolazione regionale sia nato all'estero o provenga da famiglie di cui almeno uno dei componenti è straniero.

Come il dibattito politico mette bene in luce, si tratta di un dato molto difficile da accettare sul piano ideologico e psicologico, ma con il quale è necessario confrontarsi se si vuole che la politica dell'immigrazione passi da una gestione di continua emergenza, basata su scenari di pericolo di invasione, ad una di corretta gestione strutturale. Una corretta soluzione di questo problema richiede, pertanto, la comprensione delle cause del fenomeno, l'accettazione del suo carattere strutturale, la volontà di pervenire ad una definizione condivisa del concetto di fabbisogno, la capacità di stimarlo correttamente e di monitorare le entrate che le uscite dal nostro paese. Essa richiede soprattutto l'adozione di quote nazionali e regionali coerenti con le stime - l'unica misura in grado di ridurre, se non proprio eliminare, l'orrendo traffico di uomini gestito da imprese criminali e mafiose e del quale siamo costantemente testimoni - e relative non ad un singolo anno, ma ad orizzonti almeno quinquennali. È poi fondamentale che si affidi

al mercato il compito di definire il mix professionale del fabbisogno attraverso l'adozione di meccanismi che consentano alle imprese di richiedere ed ottenere in tempi brevi i lavoratori necessari al loro processo produttivo, ovviamente all'interno del tetto stabilito, utilizzando efficaci sistemi informatizzati di incontro domanda offerta, quali ad esempio una borsa continua del lavoro internazionale. Infine, proprio per il carattere strutturale del fabbisogno, è opportuno che il nostro paese privilegi l'immigrazione di lavoratori decisi a fare dell'Italia il loro paese di residenza elettiva, così da massimizzare gli effetti dei massicci investimenti in formazione necessari per integrare nella nostra società e nel nostro mercato del lavoro i milioni di lavoratori che dovremo importare.

La maggioranza di questi temi è di stretta pertinenza governativa. La regione può, tuttavia, qualora condivida l'impostazione adottata in questa ricerca e le sue implicazioni, attivarsi sul piano politico affinché il governo si muova nelle direzioni qui indicate. Inoltre, la ricerca ha fornito una definizione teorica del concetto di fabbisogno e delle tecniche per la sua stima che possono essere utilizzate per dare una base più motivata alla definizione del fabbisogno che la regione è tenuta a presentare ogni anno al Ministero del Welfare.

Venendo ora alla posizione degli immigrati nel mercato del lavoro, la nostra indagine, sia la parte basata sui dati statistici, sia quella basata sulla ricerca sul campo, non ha evidenziato particolari condizioni di debolezza, anche se è evidente che rimangono elementi di discriminazione e che il problema dell'integrazione sociale merita particolare attenzione.

Se consideriamo gli avviamenti, l'incidenza degli stranieri è di circa il 20%, mentre la loro incidenza sugli Iscritti ai Centri per l'Impiego è di 10 punti

più contenuta. Rispetto agli italiani normodotati, gli iscritti stranieri presentano una minore incidenza della componente femminile, una maggiore concentrazione nella classe centrale di età, una minore probabilità di disoccupazione di lunga durata e, in particolare, di lunghissima durata (20,6% a fronte del 46,1%). Diversamente dagli italiani, la componente femminile non ha una probabilità maggiore di trovarsi fra i disoccupati di lunga durata di quella maschile, il che implica che la posizione delle donne straniere è decisamente meno penalizzata di quella delle italiane normodotate. Ciò è certamente correlato al titolo di studio e alle qualifiche possedute. La probabilità di trovarsi in una condizione di disoccupazione di lunga durata riguarda particolarmente giovani ed anziani, è associata ai livelli educativi più elevati e quindi a tutti i gruppi professionali tranne quello delle professioni non qualificate in cui si concentra però quasi l'80% degli iscritti stranieri.

In sostanza, analogamente agli italiani nomodotati, gli stranieri a maggior rischio di disoccupazione di lunga durata sono quelli giovani ed anziani che hanno titoli di studio elevati e cercano di svolgere lavori coerenti con i loro titoli di studio, mentre il mercato del lavoro umbro offre sbocchi occupazionali ai lavoratori stranieri per i lavori a basso livello di qualificazione, o anche qualificati, ma che comunque non richiedono titoli di studio elevati, problematica, questa che non riguarda solamente i cittadini stranieri.

L'indagine sul campo, oltre a confermare la forte dinamica occupazionale degli stranieri, ha confermato che gli imprenditori non vedono per loro particolari problemi di occupabilità.

In conclusione, non emergono particolari motivi per ritenere che i lavoratori extracomunitari debbano essere considerati una fascia debole. Il loro problema è quello di essere ancora identificati come lavoratori da utilizzare essenzialmente in professioni a bassa professionalità soprattutto in agricoltura, nelle costruzioni e nei servizi alle persone. A ciò contribuiscono la disponibilità a flessibilizzare verso il basso la propria offerta da parte di persone fortemente motivate dal desiderio di inserirsi nella nostra società ed il grosso problema del riconoscimento dei titoli di studio. È, tuttavia, possibile, che rimangano ancora elementi di pregiudizio che sarebbe opportuno cercare di ridurre e possibilmente eliminare, dato che nei prossimi anni la carenza di offerta finirà con l'estendersi anche a lavori che richiedono titoli di studio e professionalità medio alte. Va anche sottolineato che la complessità delle pratiche amministrative a cui i lavoratori stranieri sono sottoposti costituisce di per sé una penalizzazione che dovrebbe essere eliminata in modo da minimizzare perdite di tempo che rappresentano elementi di costo sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori.

Ovviamente le precedenti osservazioni valgono per i lavoratori in possesso di un regolare permesso di soggiorno. Non va però dimenticato che, in pratica, il nostro sistema di gestione dei flussi si basa ancora sull'accettazione implicita del fatto che gli ingressi avvengano in maniera irregolare e si proceda poi a regolarizzare coloro che hanno trovato lavoro. La presenza di lavoratori irregolari, oltre a costituire una situazione potenziale di sfruttamento, da luogo ad effetti di spiazzamento ed è fonte di distorsioni per il mercato del lavoro. Come abbiamo già indicato, il problema non può essere risolto da politiche locali, ma può trovare soluzione solo in una politica nazionale delle quote che riconosca l'effettivo livello del fabbisogno. Non va trascurato neppure il fatto che l'immigrazione irregolare alimenta la domanda del mercato del lavoro irregolare e che questo

fenomeno potrebbe tendere ad espandersi proprio perché, in una situazione di carenza di offerta, i lavoratori autoctoni si troveranno sempre più nella possibilità di evitare questo mercato, fatti salvi naturalmente quei casi in cui essi stessi trovino le situazioni irregolari convenienti (doppi lavori, lavoretti, ecc.).

In conclusione, il passaggio culturale corretto è quello di vedere l'immigrazione non come una minaccia, ma come un evento reso inevitabile dai comportamenti riproduttivi che si sono manifestati nel nostro paese negli ultimi quaranta anni e di cui la nostra economia ha necessità per garantire la propria crescita economica, evitare massicci fenomeni di delocalizzazione, far fronte ai fenomeni d'invecchiamento ed al carico pensionistico che ne deriverebbero. D'altra parte la creazione di una società multi – etnica può rappresentare un'opportunità per aprire la nostra cultura a quella degli altri paesi, pur nel pieno rispetto dei principi giuridici su cui essa si basa. È in questo contesto che la regione può svolgere un ruolo determinante promuovendo corrette politiche culturali e dell'integrazione e ponendo particolare attenzione al contesto scolastico e formativo.

Il secondo gruppo per il quale la definizione di fascia debole deve essere meglio compresa - nel senso che per individuare le politiche corrette è importante sapere quale sia la causa della debolezza - è quello dei disoccupati di lunga durata. In Umbria il fenomeno della disoccupazione di lunga e lunghissima durata assume una particolare rilevanza. Sui circa 30.000 italiani normodotati iscritti nei cinque Centri per l'Impiego, il 70% è iscritto da un periodo superiore ai dodici mesi ed il 46,5% da più di 24. Il problema è duplice. Da un lato è necessario sapere quali gruppi siano a maggior rischio di disoccupazione e dall'altro individuare quali gruppi abbiano una probabilità sopra la media di sperimentare periodi lunghi di disoccupazione, una volta iscrittisi ai Centri.

Per quanto riguarda il primo aspetto i dati evidenziano che:

- La componente femminile incide per circa il 70% dei disoccupati totali;
- il 39% ha meno di 30 anni ed il 10,2% ne ha almeno 50; la distribuzione per classi di età è più polarizzata per gli uomini che per le donne;
- il 58,9% ha almeno un diploma di scuola media superiore ed il restante 41,1% ha al massimo l'obbligo;
- oltre il 75% degli iscritti aspira a svolgere professioni impiegatizie; il valore è del 78% per le donne e del 68,3% per gli uomini.

In sostanza, la probabilità di essere disoccupato è più alta per le donne che per gli uomini; gli uomini sono penalizzati maggiormente nella fase iniziale e finale della vita lavorativa, le donne in quella centrale, nel momento in cui molte di loro si affacciano o si riaffacciano sul mercato del lavoro dopo aver preso cura dei figli. Il punto fondamentale che sembra però emergere dai dati sui titoli di studio e sulla professione di iscrizione è che in regione vi è una carenza relativa di posizioni impiegatizie che richiedono titoli di studio medio alti. In sostanza, alla radice della disoccupazione dei residenti autoctoni, vi è una mancata corrispondenza tra una domanda che riserva poco spazio ai lavoratori diplomati e laureati (secondo Excelsior in Umbria solo il 4% della domanda di flusso è diretta a laureati, un valore pari alla metà di quello medio nazionale) ed un'offerta i cui livelli di scolarizzazione sono in continua crescita a seguito dell'aumento del reddito reale delle famiglie. Questo fatto è messo in evidenza anche dall'elevatissima percentuale di avviati che accettano lavori che richiedono un titolo di studio inferiore a quello posseduto.

Venendo ora al secondo punto, la ricerca ha mostrato che vi sono profonde differenze strutturali tra il gruppo di iscritti con una anzianità compresa tra i 13 ed i 24 mesi ed il gruppo con una anzianità di iscrizione maggiore. Si tratta di un dato sul quale varrà la pena riflettere nel momento in cui si passi dall'analisi alle politiche.

Il rischio una volta iscritti di entrare tra gli iscritti di lunga durata è più elevato per gli uomini, e per uomini e donne in età avanzata; i titoli di studio più a rischio sono quelli meno elevati per entrambi i sessi; per quanto riguarda i gruppi professionali il macrogruppo II, che richiede la laurea, le professioni operaie qualificate e quelle non qualificate. Di contro, per quanto riguarda la lunghissima durata, il rischio è sopra la media per le donne, per le persone nelle classi centrali di età, per i diplomati e per i laureati che desiderano svolgere professioni intellettuali, impiegatizie e commerciali.

In sostanza gli iscritti a maggior rischio sono i laureati che vogliono svolgere professioni coerenti con il loro percorso formativo, ma difficoltà emergono anche per quelli a bassissima scolarizzazione. Le donne, in particolare quelle nelle classi centrali di età, risultano leggermente penalizzate rispetto agli uomini nel caso della lunghissima durata.

Poiché i laureati sono il gruppo più a rischio di restare disoccupati oltre dodici mesi, sia secondo i dati dei Centri per l'Impiego sia secondo l'ISTAT, si è ritenuto opportuno approfondire questo tema. I disoccupati laureati iscritti ai Centri per l'impiego sono circa 4.300 e di questi quasi ¾ sono donne. Essi rappresentano l'11,3% dei disoccupati (12,1% per le donne e 9,4% per gli uomini), il 12,7% escludendo i soggetti il cui titolo non è noto o non è riconosciuto nel nostro paese. E' però opportuno distinguere da un lato

su quali gruppi di lauree si concentra la disoccupazione e, dall'altro, quali di questi gruppi comportano un maggior rischio di disoccupazione di lunga o lunghissima durata.

Per quanto riguarda il primo punto, i gruppi più rappresentati sono il gruppo letterario (16%), il gruppo economico-statistico (13,8%), il gruppo giuridico (12,2%), il gruppo linguistico (9,2%) e quello politico sociale (8,6%), che insieme costituiscono oltre il 60% del totale. Per le donne i gruppi di lauree con l'incidenza più elevata sono quello letterario (18,1%), quello giuridico (12,8%) e quello economico-statistico (12,3%).

Per entrambi i sessi sono questi i gruppi più rappresentativi anche nella disoccupazione di lunga e lunghissima durata. Se ci chiediamo però quali lauree comportino una probabilità sopra la media di generare disoccupati di lunga e lunghissima durata, ossia quali gruppi vedono aumentare la propria rappresentatività nel passaggio dal dato relativo alla disoccupazione considerata nel complesso a quello relativo alla disoccupazione di lunga o di lunghissima durata - i risultati sono abbastanza sorprendenti, in particolare se si articola il dato per genere.

Per gli uomini l'ordinamento relativo alla lunga durata vede al primo posto il gruppo Matematico–fisico–astronomico, seguito da quello Umanistico-letterario, da Architettura, Psicologia e dalle Accademie. Probabilità sopra la media sono associate anche al gruppo Geo-biologico, Politico sociale, Agraria e veterinaria, Scienze motorie. Per le donne troviamo, invece, il gruppo Pedagogico-educativo, il Politico-sociale, il Chimico farmaceutico, l'Economico-statistico, Scienze motorie e le Accademie. Si noti che il gruppo letterario compare per gli uomini e non per le donne, mentre i gruppi Giuridico e Linguistico mancano in entrambi.

Nel caso della durata lunghissima la lista degli uomini è guidata da Medicina, Informatica e Psicologia; quella delle donne da Architettura, Informatica e dal gruppo Giuridico. In questo caso la lista degli uomini contiene anche i gruppi Giuridico, Politico e Linguistico; quella delle donne quello Giuridico, Psicologia ed il gruppo Umanistico-letterario che ha, tuttavia, una probabilità di poco sopra la media.

Ricordiamo, infine, che l'indagine sul campo ha mostrato come gli imprenditori considerino elevata l'occupabilità dei disoccupati di lunga durata e solo di poco inferiore quella delle persone con livelli educativi elevati, ma privi di esperienza lavorativa. La situazione dei soggetti con titoli di studio elevati, ma privi di esperienze di lavoro è risultata, però alquanto diversa a seconda dei gruppi di laurea. Il risultato è simile a quello desunto dalle basi dati dei Centri per l'impiego: i più a "rischio" sono risultati i corsi di laurea in Educazione fisica e ad indirizzo umanistico, quali Pedagogia e Scienze dell'educazione, Lettere e Psicologia, ma sono risultate di difficile occupabilità anche alcune lauree tecnico-scientifiche, quali Medicina, Geologia e Biologia, Chimica e farmaceutica. All'opposto, le lauree considerate meno critiche sono risultate Economia e commercio, quelle tecnico-informatiche, Ingegneria e Scienza della comunicazione. Questo quadro varia significativamente da settore a settore in ragione anche dei diversi fabbisogni professionali espressi dai diversi comparti.

La conclusione che ci sembra di poter trarre dalle precedenti osservazioni è che la presenza nella lunghissima durata di gruppi particolarmente numerosi di donne con titoli di studio elevati non è da collegare ad effetti di discriminazioni dovuti alle caratteristiche personali, ma discende dalla carenza relativa di domanda per professioni impiegatizie o che comunque

richiedono titoli di studio medio alti. D'altra parte il problema sussiste, e talvolta in maniera ancora più accentuata per un numero contenuto di uomini anche in possesso di lauree scientifiche. Se così è, politiche volte a rendere l'assunzione relativamente meno costosa potrebbero risultare non particolarmente efficaci, come pure gli interventi formativi, qualora tali misure non fossero accompagnate da altre, volte ad aumentare la competitività del sistema sensibilizzando la domanda, ora troppo poco rivolta a soggetti altamente scolarizzati. Se non si interviene per questi soggetti non vi è alternativa che quella di rivolgersi ad una mercato più ampio di quello regionale, un suggerimento che però non tutti potranno seguire, in considerazione dei vincoli famigliari e delle difficoltà anche economiche che un trasferimento può comportare. Tuttavia, in questo caso, la disponibilità di strumenti che rendano possibili un matching su tutto il territorio, potrebbe essere di notevole aiuto.

Veniamo infine agli altri gruppi presi in considerazione dall'indagine: i disabili fisici e/o sensoriali, i soggetti con disabilità psichiche e/o mentali, le persone sottoposte al momento o in passato ad una pena detentiva, quelle affette al momento e o in passato da forme di dipendenza e i soggetti socialmente emarginati, categoria ampia e disomogenea che include diversi target accomunati dalla probabilità di vivere "al di sotto della soglia di sussistenza" (si va dai soggetti senza dimora, ai componenti di famiglie che per diversi motivi vivono situazioni di degrado).

Il tentativo di analizzare questi gruppi si è immediatamente scontrato con una quasi totale mancanza di basi dati informatizzate necessarie per conoscere la consistenza e le caratteristiche delle persone appartenenti ai vari gruppi e, soprattutto per individuare quanti di essi siano all'effettiva ricerca di un lavoro, fenomeno questo solo parzialmente e poco significativamente

desumibile da informazioni cartacee fornite dai servizi sociali e, in particolare, dai Servizi di Accompagnamento al Lavoro.

Di fatto le uniche informazioni utili allo scopo sono quelle relative ai disabili contenute nel sistema informativo dei Centri per l'Impiego che risultano, tuttavia, qualitativamente carenti dato che, al momento attuale, viene solo parziamente caricata l'informazione relativa al tipo di disabilità. I dati dei Centri ci hanno, tuttavia, permesso di quantificare in circa 5.000 il numero dei disabili che versano in stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 297/02, ed è stato possibile stimare che i disabili psichici rappresentano poco più di un quarto. Ne è risultato, in estrema sintesi, che l'età media è elevata (oltre un terzo ha oltre 50 anni), il livello educativo è modesto (solo un terzo dispone almeno di un diploma di scuola media superiore) e quasi l'80% è iscritto da almeno 12 mesi. La lunghissima durata è più probabile per le donne nelle classi centrali di età ed in possesso di un diploma o di una qualifica professionale.

La ricerca sul campo ha quindi costituito la fonte principale per sviluppare questa parte del ragionamento. I suoi obiettivi generali erano quelli di valutare la presenza di fasce deboli negli organici aziendali, misurare il loro tasso di turnover nell'ultimo biennio, verificare quali variabili aziendali, economiche e sociali ne influenzino il livello di accettabilità, cogliere le opinioni ed i pregiudizi degli imprenditori, indagare quali siano – sempre secondo gli imprenditori - le politiche e gli interventi che possono facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro delle fasce deboli.

Tralasciando le informazioni di contesto, che rispecchiano la realtà produttiva umbra, costituita prevalentemente da piccole imprese, si è potuto verificare che dei 10.400 lavoratori (pari al 3% dell'occupazione regionale)

occupati nelle 181 imprese intervistate circa il 6% appartiene ad una delle fasce deboli considerate, ma che circa la metà è costituita da immigrati mentre le fasce che sono risultale poi essere "le più deboli" avevano un peso occupazionale estremamente limitato.

L'indagine ha evidenziato che la difficoltà d'inserimento, e quindi il livello di occupabilità dei target deboli considerati, varia notevolmente da gruppo a gruppo. E' possibile identificare tre gruppi in ordine decrescente di difficoltà di inserimento:

- il primo, a bassissima occupabilità, include nell'ordine i disabili psichici, quelli fisici, le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza e le persone sottoposte al momento e/o in passato ad una pena detentiva;
- il secondo, con difficoltà d'inserimento intermedia, include i soggetti socialmente emarginati, i lavoratori a bassa qualificazione e i soggetti con scolarità elevata, ma privi di esperienze lavorative;
- il terzo, per il quale le criticità risulterebbero piuttosto contenute, o quasi nulle, include i lavoratori non comunitari ed i disoccupati di lunga durata.

Che la lunga durata della ricerca di un lavoro di per sé non costituisca un elemento di criticità d'inserimento è opinione quindi della stragrande maggioranza degli intervistati, così come non è elemento discriminante la cittadinanza. Va invece sottolineato che la situazione dei soggetti con titoli di studio elevati è risultata, come detto in precedenza, la meno omogenea, variando in base al settore e, soprattutto, in base alla laurea posseduta.
L'ordinamento delle difficoltà riflette essenzialmente quello delle assunzioni effettuate dalla imprese. Questi inserimenti lavorativi sono stati giudicati in

media fortemente insoddisfacenti nel caso di disabili con difficoltà psichiche o mentali e di persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza; sufficientemente riusciti per i disabili con difficoltà sensoriali o fisiche, per le persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, per i lavoratori non qualificati, i non comunitari e per i soggetti socialmente emarginati; pienamente riusciti gli inserimenti di disoccupati di lunga durata e soggetti altamente scolarizzati.

I principali elementi d'insoddisfazione variano ovviamente da target a target e riguardano prevalentemente la scarsa affidabilità, la poca adattabilità, l'inadeguatezza, la mancanza d'integrazione, la performance non ottimale.

Per tutte le tipologie di lavoratori considerate le imprese che sembrano presentare le maggiori resistenze all'assunzioni di fasce deboli sono quelle di dimensione media o medio-piccola.

Si è poi verificata la disponibilità di tutti gli intervistati ad assumere lavoratori appartenenti alle tipologie considerate. Il minor livello di disponibilità è emerso per i disabili con difficoltà psichiche o mentali e per le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza; in questo caso solo l'8,4% delle imprese ha dichiarato la propria disponibilità; un livello maggiore di disponibilità (circa il 50% delle imprese) è stato espresso per i disabili fisici o sensoriali, per le persone sottoposte in passato e/o al momento ad una pena detentiva, per i soggetti socialmente emarginati.

Nei quattro anni precedenti l'indagine solo un'azienda su quattro ha assunto dei lavoratori appartenenti alle fasce deboli. Fra quelle che non hanno effettuato assunzioni, poco più della metà si è dichiarata disponibile ad assumerne in futuro. Di contro, fra quelle che hanno effettuato assunzioni,

l'80% si è dichiarata disponibile a ripetere l'esperienza ad assumerne anche in futuro.

In sostanza l'indagine ha messo in luce che gli intervistati che hanno sperimentato le potenzialità lavorative dei soggetti deboli giudicano, pur sempre in un quadro di criticità anche elevata, il loro inserimento lavorativo meno critico rispetto a coloro che non hanno avuto esperienze dirette. Questo suggerisce l'esistenza di pregiudizi e retaggi culturali negativi che potrebbero essere per lo meno attenuati attraverso l'esperienza diretta.

Sono però emerse notevoli differenze tra i vari target.

Emerge chiaramente che la quasi totalità delle imprese che in passato ha assunto un soggetto appartenente a uno dei quattro target che sono risultati i meno deboli (i disoccupati di lunga durata, le persone con scolarità elevate e prive di esperienza lavorativa, i lavoratori non comunitari e i lavoratori non qualificati) è disposto a rifarlo e solo una minima parte di quelle che non lo hanno fatto si dimostra ancora riluttante.

I soggetti socialmente emarginati si trovano, invece, in una posizione di confine tra i target a maggior occupabilità e quelli che rientrano nei casi di contrasto. Questa area include le persone sottoposte a pene detentive, che verrebbero riassunte da tutti, mentre il 60% delle imprese che non ha avuto occasione di conoscerle continua a rifiutarle.

Situazione simile, ma peggiore si riscontra per i disabili fisici e soprattutto per i soggetti affetti da dipendenze.

Nella situazione di più bassa occupabilità, identificata da elevati tassi di rifiuto da parte di chi non li ha assunti in precedenza e bassi tassi di

riassunzione da parte di chi invece li ha conosciuti, troviamo i disabili psichici che risultano quindi, a giudizio della domanda, i soggetti più difficilmente occupabili (complessivamente solo l'8% delle aziende intervistate si è dichiarata disposto ad assumerli).

Poiché uno dei nostri obiettivi era quello di produrre un ranking della difficoltà d'inserimento delle fasce deboli considerate, si è costruito un indice sintetico di occupabilità, basato sugli indicatori misurati dal questionario ed in particolare la facilità di inserimento, il livello di assunzione, il grado di soddisfazione degli inserimenti, il livello di occupabilità e il grado di apertura delle imprese. Questo indice ha confermato il ranking che abbiamo proposto in precedenza.

Analizzate le difficoltà d'inserimento professionale dei soggetti svantaggiati e le relative motivazioni, ci si è infine posti il problema di capire quali siano le misure più idonee per superare gli ostacoli che si frappongono al loro inserimento.

La misura che gli intervistati ritengono più incisiva è la modifica delle regole vigenti, ed in particolare l'estensione della possibilità dell'utilizzo della chiamata nominativa. Al secondo posto troviamo l'erogazione di servizi di supporto alle aziende ed ai lavoratori (ad esempio i tirocini prolungati), mentre il sostegno finanziario, nelle sue diverse forme e modalità, è stato collocato all'ultimo posto. Più in particolare: la modifica delle regole sembrerebbe poter migliorare le assunzioni dei disabili con difficoltà psichiche o mentali, delle persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva e delle persone con un basso livello di qualificazione professionale; l'erogazione di servizi reali è ritenuta rilevante nel caso dei disabili con difficoltà psichiche o mentali e delle persone affette in passato

e/o al momento da una dipendenza; gli incentivi economici e la riduzione dei costi sono ritenuti più importanti nel caso delle persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva, delle persone con un basso livello di qualificazione professionale, delle persone affette in passato e/o al momento da una dipendenza.

Dalla stessa indagine è però emerso che spesso le imprese non conoscono la normative e le agevolazioni previste. Relativamente alla L.68/99, pur in un cotesto di limitata conoscenza, è emerso che l'opportunità giudicata più interessante è costituita dalle agevolazioni economiche, anche se un buon consenso è attribuito alla possibilità di stipulare convenzioni con cooperative sociali e con i Servizi pubblici per l'impiego.

Da tutto ciò, quali considerazioni e quali suggerimenti di policy ne possono derivare?

In primo luogo è evidente che non tutte le fasce deboli sono deboli allo stesso modo. L'indagine ha evidenziato un ordinamento abbastanza preciso che crediamo corrisponda abbastanza bene anche alla percezione comune. In fondo alla scala dell'occupabilità troviamo nell'ordine:

- i disabili con difficoltà psichiche o mentali;
- le persone affette al momento e/o in passato da una dipendenza;
- i disabili con difficoltà sensoriali o fisiche;
- le persone sottoposte al momento e/o nel passato ad una pena detentiva;
- i soggetti socialmente emarginati.

Sensibilmente più elevato è il grado di "occupabilità" rilevato per i disoccupati di lunga durata, le persone con scolarità elevate e prive di esperienza lavorativa, i lavoratori non comunitari e i lavoratori non qualificati.

In secondo luogo è emerso che la disponibilità d'informazioni statistiche sulle fasce più deboli è praticamente nulla tanto che non siamo riusciti a quantificare la numerosità dei vari target. A nostro giudizio si tratta di una carenza di enorme gravità che rende impossibile quantificare ed analizzare il problema, monitorare la sua evoluzione, programmare interventi e stabilire le risorse necessarie per attuarle.

In terzo luogo abbiamo potuto riscontrare con chiarezza sia la presenza di pregiudizi e di immagini distorte, sia l'importanza dell'esperienza diretta per combatterle.

Sul piano generale le analisi di scenario hanno poi mostrato che, a meno di eventi catastrofici ed in presenza di flussi migratori commisurati al fabbisogno, la disoccupazione dovrebbe continuare a diminuire. Sulla base delle altre risultanze dell'indagine è però improbabile che senza interventi di *policy* la diminuzione della disoccupazione favorisca in maniera sostanziale l'inserimento lavorativo delle fasce più deboli, dato che è emersa l'assenza di correlazione tra livello della domanda e assunzioni di soggetti deboli.

Il primo suggerimento quindi è che sarebbe opportuno concentrare le risorse sui *più deboli fra i deboli*, partendo tuttavia dal dato di fatto che esiste una chiara gerarchia di debolezza ed una eterogeneità delle situazione. Ciò implica che le azioni di sostegno all'offerta di lavoro dovrebbero tenere conto dei diversi livelli di occupabilità e che la tipologia delle politiche

dovrebbe essere differenziata e tarata rispetto alle caratteristiche dei singoli soggetti. Più in particolare, gli aiuti, soprattutto se si tratta di sussidi all'assunzione, dovrebbero tener conto dei diversi livelli di occupabilità per evitare effetti di spiazzamento.

Un primo intervento, dovrebbe riguardare gli aspetti legati al pregiudizio, alle immagini distorte o semplicemente alla modesta conoscenza di alcune tipologie di lavoratori. Politiche di sensibilizzazione e di informazione, quindi, che potrebbero essere attuate rafforzando il sistema della consulenza alle imprese.

Per attuare questi suggerimenti in maniera efficiente ed efficace è necessario affrontare con decisione due problemi di fondo. Il primo è quello dell'informazione, il secondo è quello dell'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro.

Nessun problema può essere gestito in maniera corretta senza conoscerlo. In questo caso la carenza di informazioni è quasi assoluta, tanto che non siamo riusciti a rispondere a domande fondamentali ed ovvie quali quelle relative alla consistenza ed alle caratteristiche fondamentali dei target dell'indagine. Almeno in questo caso ci sembra di poter affermare che nella nostra società l'attenzione ai problemi della rilevazione statistica sembrerebbe essere inversamente proporzionale al bisogno di conoscenza o forse, più realisticamente, essa è direttamente proporzionale all'interesse economico e politico dei problemi e non alla loro rilevanza sociale.

Comunque sia, è evidente che condizione necessaria per individuare, programmare e promuovere degli insiemi integrati di politiche sociali e del lavoro mirate alle fasce deboli è la raccolta organica e continua di

informazioni che permettano non solo di misurare il fenomeno, ma anche di monitorarlo a livello individuale e sociale. Data la complessità del problema e degli interventi richiesti, il sistema informativo sulle face deboli dovrebbe mettere in rete tutti i servizi (sanitari, sociali, del lavoro.) che, a qualche titolo, sono coinvolti. Siamo consapevoli che l'attuazione di un sistema informativo come quello che noi proponiamo, e che dovrebbe essere in grado di seguire le persone nel corso della loro vita o perlomeno fintanto che abbiano bisogno di assistenza, pone difficili problemi etici e morali che non possono essere accantonati sulla base della fallace premessa che le tecnologie possono risolvere il problema della riservatezza. È un tema su cui sarebbe bene aprire una discussione non solo e non tanto con e fra esperti, ma anche e soprattutto con le persone coinvolte e con le loro famiglie.

Il secondo punto è quello dell'interazione e dell'integrazione fra le politiche sociali e del lavoro da pensare non in chiave teorica e di principio, ma pragmatica ed organizzativa. Come abbiamo già affermato, per le persone più svantaggiate la debolezza sul mercato del lavoro è solo uno degli aspetti, e non necessariamente il più grave, di una situazione più generale di debolezza. Lo svantaggio e l'esclusione sociale hanno un carattere manifestamente multidimensionale, dato che è la compresenza di diversi elementi di rischio a collocare o mantenere determinati soggetti in una posizione di svantaggio (handicap, condizioni di salute, povertà, famiglie monoparentali, inadeguatezza dei redditi sul lungo periodo, disoccupazione di lunga durata, precarietà lavorativa, insufficienti livelli di istruzione, mancanza di competenze e qualificazioni di base). In questo contesto, l'arrivo sul mercato del lavoro rappresenta spesso il momento finale di un lungo percorso ed il segnale che si è stati capaci di superarne le fasi più delicate. Talvolta, il lavoro può apparire come un obiettivo secondario di medio termine, al quale deve essere anteposto un obiettivo immediato di

recupero della persona. In altri casi, invece, obiettivi personali e lavorativi devono essere perseguiti contemporaneamente.

In questa situazione una frattura fra i due momenti, quello dell'assistenza medica, psicologica, sociale, da un lato, e quello della ricerca del lavoro, dall'altro, è sicuramente da evitare. È evidente che in molte occasioni gli interventi necessari vanno ben oltre il solo campo del lavoro. Ne consegue che le interazioni tra policies diverse, ovvero tra servizi eterogenei, sono quanto mai opportune e necessarie per definire progetti individuali più efficaci, per decidere percorsi e modalità di inserimento lavorativo contestuali o sequenziali ad altre azioni funzionali ai bisogni degli utenti. In buona sostanza, riteniamo che l'intervento non può che essere di natura sistemica, ovvero basarsi su di un'azione di rete tra servizi diversi (del lavoro, sociali, sanitari, ecc.),

Anche le politiche di sensibilizzazione e d'informazione finalizzate alla rimozione o, per lo meno, all'attenuazione di pregiudizi e di immagini distorte legate alla modesta conoscenza di alcune tipologie di lavoratori, è tema che va oltre le politiche del lavoro e in particolare del rafforzamento del sistema di consulenza alle imprese. Si tratta, infatti, di un problema culturale in senso lato rispetto al quale anche il mondo della scuola e della formazione possono svolgere un ruolo fondamentale di medio lungo periodo al fine di creare una società senza discriminazione e senza pregiudizio.

PRINCIPALI RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Accornero A., Il mondo della produzione, Il Mulino, Bologna, 1994.

Accornero A., Era il secolo del Lavoro, Il Mulino, Bologna, 1997.

Accornero A., La società dei lavori, in Ambrosini M., Beccalli B. (a cura di) «Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori», Sociologia del Lavoro, n. 80, 2000.

Agenzia Umbria Lavoro, Storia e tendenze del mercato del lavoro in Umbria nell'ultimo decennio, Perugia, Dicembre 2002.

Agenzia Umbria Lavoro, Il mercato del lavoro in Umbria nel 2002, Perugia, Luglio 2003.

Agenzia Umbria Lavoro, Il mercato del lavoro in Umbria nel 2003, Perugia, Giugno 2004.

Albini P., Crespi M., Di Seri E., Il nuovo diritto al lavoro dei disabili, CEDAM, Padova, 2000.

Ambrosini M., Beccalli B. (a cura di) «Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori», Sociologia del Lavoro, n. 80, 2000.

Barbieri P., «Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale nel mercato del lavoro», Stato e Mercato, n. 49, 1997.

Bianco M. L., Classi e reti sociali, Il Mulino, Bologna, 1996.

Borzaga C., La cooperazione sociale di inserimento lavorativo: quale ruolo e quali politiche di sostegno?, in Marocchi G., Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale, Angeli, Milano, 1999.

Borzaga C., Brunello G., L'impatto delle politiche attive del lavoro in Italia, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1997.

Brucchi Luchino, Manuale di economia del lavoro, Il Mulino, Bologna, 2001.

Bruni M., Il mercato del lavoro e le fasce deboli in Emilia Romagna, in Errani A. (a cura di), Equilibristi senza rete, Angeli, Milano, 1998.

Bruni M., Ceccarelli D., I mercati locali del lavoro: un modello per l'analisi congiunturale, Angeli, Milano, 1995.

Bruni M., "A stock flow model to analyse and forecast labour market variables", in Labour, n. 1, - 1988.

Bruni M., Sereni P., Rapporto sulle professioni e sul turnover della forza lavoro in Umbria, AUL - FrancescoTozzuoloEditore, Perugia, 2004.

Butera F., Siamo tutti fasce deboli?, in Lepri C., Montobbio E., Lavoro e fasce deboli, Angeli, Milano, 1993.

Contini B., Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia, il Mulino, Bologna 2002.

Ciravegna D., Matto M., «Politiche per l'occupazione: le politiche attive del lavoro», in Politiche del lavoro, n° 22-23, 1993.

Errani A. (a cura di), Equilibristi senza rete, Angeli, Milano, 1998.

Follis M., La forza dei legami deboli e altri saggi, Liguori, Napoli, 1998.

Giordano M.G. (a cura di), Disabili, tecnologie e mercato del lavoro. Opportunità e vincoli per l'inserimento, Etas Libri, Milano, 1995.

Lepri C., Montobbio E., Lavoro e fasce deboli, Angeli, Milano, 1993.

Marocchi G., Integrazione lavorativa, impresa sociale, sviluppo locale, Angeli, Milano, 1999.

OCSE, Ageing and employment policies, Parigi, 2004

OECD, Employment Outlook, Parigi, 1998.

Pugliese E., Sociologia della disoccupazione, Il Mulino, Bologna, 1993.

Reyneri E., Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino, Bologna, 1996.

Samek Lodovici M., «La valutazione delle politiche attive del lavoro: l'esperienza internazionale ed il caso italiano», in Economia & Lavoro, n° 1-2, 1995.

Samek Lodovici M., «Europa. Politiche occupazionali e workfare: un'analisi comparativa», in L'Assistenza sociale, n° 3-4, 1998.

Saraceno C. (a cura di), Rapporto sulle politiche contro la povertà e l'esclusione sociale. 1997-2001, Carocci, Roma, 2002.

Saraceno C., Sociologia della famiglia, Il Mulino, Bologna, 1988.

Solow R. M., Il mercato del lavoro come istituzione sociale, Il Mulino, Bologna, 1994.

Touraine A., Stiamo entrando in una società del lavoro, in Ambrosini M., Beccalli B. (a cura di) «Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori», Sociologia del Lavoro, n. 80, 2000.

Villa P., «La Disoccupazione in Italia: problemi di misurazione, contrapposizione delle analisi, inefficacia delle politiche», in Politiche del lavoro, n° 22-23, 1993.

Vitali L., Brunetta R. (a cura di), Mercato del lavoro: analisi strutturali e comportamenti individuali, Angeli, Milano, 1997.