



vasicomunicanti

Il lavoro e la vita delle persone al centro di tutto

Il report è stato curato da:

Responsabile scientifico:
Eleonora Farneti

Gruppo di ricerca:
Andrea Carli, Basilio Conflitti, Diego Cruciani, Salvatore Diacono, Giulia Garolla, Rosanna Giampino, Claudia Giocondo, Roberto Martinelli, Alessandro Martini, Marco Meschini, Pier Francesco Milana, Dora Piperno, Alessandro Sciolari, Alessandro Sproviero, Vito Tommasino

Coordinatore Azione 3 -Azione di Sistema Vasi Comunicanti- cod. Si_Mon 4246:
Francesco Antonelli

Roma, Dicembre 2012



vasicomunicanti

Il lavoro e la vita delle persone al centro di tutto

RAPPORTO DI SINTESI FINALE

AZIONE 3

“AZIONE DI SISTEMA VASI COMUNICANTI”

2007
2013 **POR**
PROGRAMMA OPERATIVO
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO
Obiettivo Competitività Regionale
e Occupazione



REGIONE
LAZIO

ASSESSORATO
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con



SOMMARIO

1	Obiettivi della ricerca	7
2	La metodologia	7
3	Definizione territoriale dell'area di sperimentazione	10
4	Lo scenario	11
4.1	Il quadro demografico-economico generale e locale	11
4.2	Le politiche di welfare	16
5	I principali risultati delle indagini sul campo e delle azioni formative	21
5.1	Indagini sulle famiglie	21
5.1.1	I non occupati	23
5.1.2	Gli occupati	24
5.2	La formazione	26
5.2.1	La conciliazione vita-lavoro per gli occupati e per i non occupati	27
5.3	Indagine sulle imprese	28
5.3.1	Profilo delle imprese	29
5.3.2	Il processo di selezione, l'assunzione e profili ricercati dalle aziende	30
5.4	Risultati principali delle indagini in itinere	32
6	I risultati complessivi della ricerca	33
6.1	Incontro Domanda-Offerta lavoro e formazione	33
6.2	Conciliazione vita-lavoro	38
7	Conclusioni	44

1. Obiettivi della ricerca

Il Progetto VASI COMUNICANTI nasce con l'obiettivo di abbattere gli ostacoli occupazionali e favorire la creazione di opportunità di lavoro, ottimizzando l'incontro tra Domanda e Offerta. Il Progetto si sviluppa nell'area territoriale individuata all'interno delle Province di Roma e Latina e vuole dar vita a benefici di natura sociale ed economica di breve e lungo periodo.

L'obiettivo principale è di agevolare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro di soggetti deboli, in particolare donne, con difficoltà di conciliazione nei tempi di vita lavorativa e familiare.

La metodologia adottata ha previsto una prima fase di ricerca desk volta ad individuare i modelli di successo di welfare a livello europeo e le esperienze in ambito nazionale, oltre che a descrivere la situazione socio-demografico-economica del territorio di riferimento in relazione con le Province di Latina e Roma, con la Regione Lazio e con l'Italia e una seconda fase di ricerca *in situ*, svolta in due momenti temporali, a distanza di un anno l'una dall'altra, per verificare sul territorio di riferimento, la situazione di imprese e famiglie prima e dopo la realizzazione del Progetto VASI COMUNICANTI, in termini di reali fabbisogni di welfare, di formazione, di occupazione, ecc.. A questa è stata affiancata anche l'Indagine sugli stakeholder presenti sul territorio, che ha permesso di puntualizzare ulteriormente, attraverso interviste in profondità, le azioni di welfare messe in atto dai Comuni appartenenti all'area di sperimentazione del Progetto e la loro situazione economica.

Il Progetto VASI COMUNICANTI, il cui punto di arrivo è la creazione, il mantenimento e l'osservazione finalizzata al progressivo perfezionamento di un sistema in equilibrio dinamico, mira a realizzare un modello occupazionale e di incontro di Domanda e Offerta di lavoro efficace, efficiente e replicabile, da trasferire anche in altre aree territoriali del Paese, testato e misurato nel rendimento e nell'efficacia degli strumenti adottati.

2. La metodologia

La metodologia adottata per l'Azione 3 "Azione di Sistema VASI COMUNICANTI" ha previsto tre fasi di attuazione:

L^a Fase articolata in:

- una ricerca desk, volta, oltre che a fotografare la situazione economico-sociale e demografica dell'Area di sperimentazione del Progetto, ad individuare i modelli di successo di welfare a livello nazionale e europeo;
- una indagine qualitativa per raccogliere direttamente dai responsabili delle politiche sociali e di welfare dell'Area di sperimentazione le informazioni circa le eventuali azioni volte alla conciliazione vita lavorativa e familiare sul territorio;
- una indagine quantitativa sulle famiglie del territorio preso in esame;
- una indagine quantitativa sulle imprese dell'area geografica considerata.

La L^a Fase è stata finalizzata ad ottenere una fotografia al tempo zero della situazione della Domanda e dell'Offerta di lavoro nel contesto socio-economico e demografico dell'Area di riferimento, ambito di intervento delle successive azioni di conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa previste dal Progetto.

Fase in Itinere, non contemplata nel Progetto Esecutivo originario, ha previsto tre momenti di monitoraggio dei beneficiari del Progetto mediante la realizzazione di:

- 3 Focus Group finalizzati a raccogliere dati qualitativi dai beneficiari delle Azioni 5 (Tirocini formativi) e 6 (Voucher di formazione);
- un'indagine qualitativa, a mezzo interviste in profondità, rivolta alle imprese ospitanti i tirocini;
- un'indagine motivazionale, a mezzo questionario online, rivolta ai beneficiari delle Azioni 5 e 6.

Questo arricchimento è stato utile per tracciare un profilo puntuale dei beneficiari del Progetto e per approfondire, nella seconda rilevazione campionaria su imprese e famiglie, alcuni aspetti che nella prima non erano stati sufficientemente analizzati, attraverso una riformulazione dei questionari utilizzati per le predette indagini alla luce dei risultati ottenuti dalle ricerche qualitative svolte in tale Fase in Itinere.

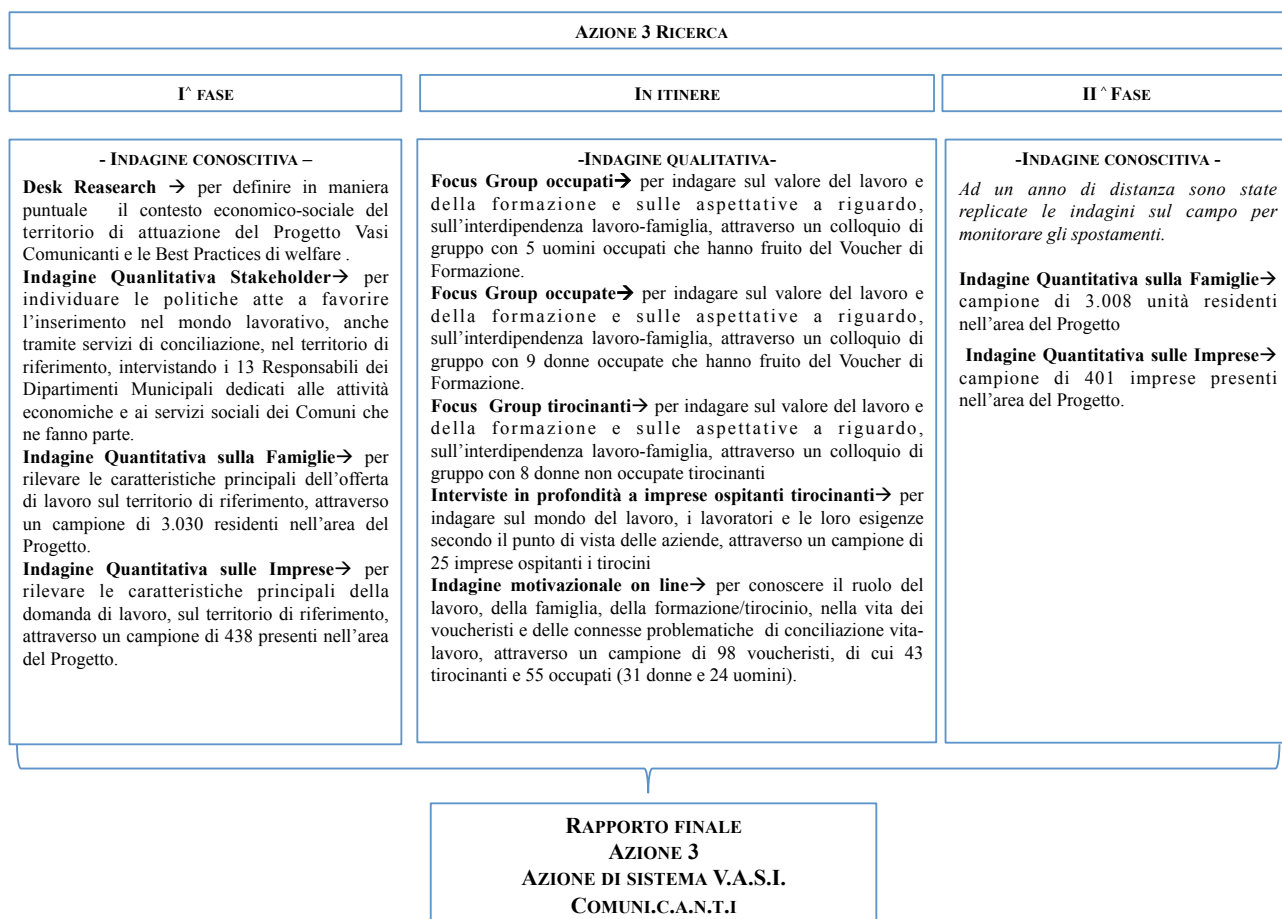
II^ Fase che ha previsto la ripetizione, a distanza di un anno:

- dell'indagine quantitativa relativa alle famiglie nell'Area di sperimentazione;
- dell'indagine quantitativa relativa alle imprese sul territorio interessato dal Progetto.

La ripetizione delle indagini quantitative è stata finalizzata a individuare ed analizzare le diverse linee di tendenza riguardo ad occupazione, lavoro e conciliazione vita-lavoro, a seguito dell'intervento VASI COMUNICANTI.

La figura sotto riportata sintetizza i tre momenti di indagine dell'Azione 3:

Figura 1 "Le tre fasi dell'azione 3 -Ricerca"



I dati e le informazioni raccolti sono stati organizzati, elaborati e commentati nel seguente documento, reso disponibile sul sito <http://www.progettovasi.it/ricerca.php>:

I[^] Fase - in 4 Rapporti

Fase in Itinere – in 3 Rapporti

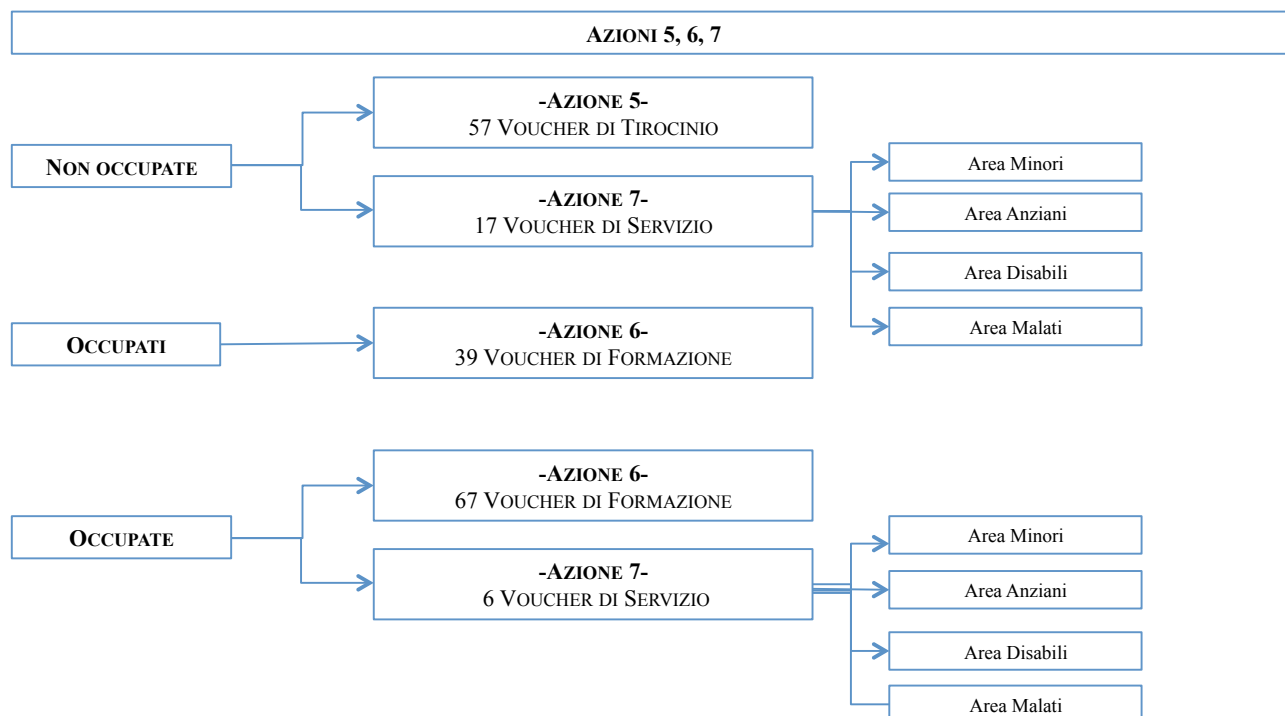
II[^] Fase – in 2 Rapporti

Il presente Documento, partendo dall'analisi sintetica dei risultati scaturiti dalle ricerche realizzate nella II[^] Fase, che sono in linea tendenziale con quelli emersi dalle indagini svolte nella I[^] Fase, mira a fornire le conclusioni cui è giunto il Progetto attraverso la sua complessa articolazione.

Inoltre, per meglio inquadrare il contesto socio-demografico-economico in cui il Progetto si applica e per richiamare i modelli di welfare adottati anche all'estero, quali best practice di riferimento, in esso si riportano i risultati più rilevanti scaturiti dalla Desk Research, già sintetizzata più diffusamente nell'Abstract relativo alla I[^] Fase della presente Azione 3 e quelli della Indagine sugli stakeholder, incentrati, in particolare, come precedentemente osservato, sulle azioni di welfare messe in atto dai Comuni oggetto della sperimentazione del Progetto VASI COMUNICANTI e sulla loro puntuale situazione economica.

Per completezza di informazione, si riporta anche l'articolazione delle Azioni 5, 6 e 7, in quanto tali Azioni sono parte integrante del Progetto e sperimentazione sul campo di tutto quanto studiato nella Azione 3 di Ricerca.

Figura 2 "Le azione sul "campo" del Progetto: azioni 5,6 e 7



Le indagini quantitative, qualitative e Desk, nonché la sperimentazione sul campo di azioni formative (corsi e tirocini), hanno tutte mirato a rispondere a tre quesiti fondamentali:

- le caratteristiche della Offerta di lavoro e i requisiti richiesti dalla Domanda per la determinazione dell'incontro tra Domanda e Offerta di lavoro;
- i fabbisogni formativi;
- il fabbisogno di servizi di conciliazione vita privata-lavoro.

In altri termini, per proporre un modello di conciliazione vita-lavoro, nel territorio scelto per sperimentare il Progetto VASI COMUNICANTI, ci si è proposti di capire quali siano i comportamenti e gli atteggiamenti dei diversi attori e, in particolare, della Domanda e dell'Offerta di lavoro, circa i tre punti sopra evidenziati.

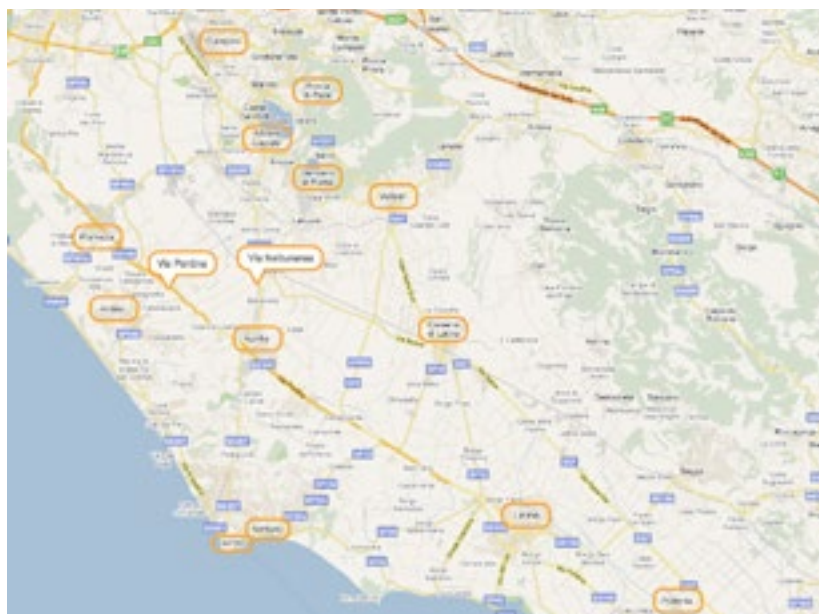
3. Definizione territoriale dell'area di sperimentazione

Il territorio individuato per la sperimentazione della metodologia VASI COMUNICANTI è quello dell'area della pianura Pontina a cavallo tra le due Province di Roma e Latina, una delle aree a maggior sviluppo industriale della Regione Lazio.

I Comuni scelti per la sperimentazione del Progetto sono stati individuati in Pomezia, Ardea, Anzio e Nettuno in Provincia di Roma e Aprilia, Cisterna di Latina, Latina e Pontinia in Provincia di Latina, che presentano un tessuto economico alquanto rappresentativo delle diverse realtà dell'intera Regione Lazio, una più industriale - con una concentrazione anche piuttosto elevata di imprese di una certa dimensione, che più delle altre mostrano problematiche complesse relative al mondo del lavoro - l'altra più artigianale e turistica. Tali ambiti territoriali insistono su due importanti assi viari (la via Pontina e la via Nettunense) che si intersecano e incrociano in una sorta di continuità territoriale e di mobilità.

La sperimentazione ha riguardato, oltre ai sopracitati Comuni, anche altri centri: Albano Laziale, Rocca di Papa, Genzano di Roma, Velletri e Ciampino. Tale estensione dell'area del Progetto riguarda solo il settore Offerta lavoro e trova la sua motivazione nel fatto che gli abitanti di questi Comuni rientrano nell'orbita di attrazione delle opportunità di lavoro generate dall'economia della parte settentrionale e centrale della Pianura Pontina e della sua costa.

Figura 3 L'area territoriale del Progetto VASI COMUNICANTI



Pertanto, il territorio rappresenta un'area omogenea inscindibile dal punto di vista Offerta-Domanda di lavoro, come anche confermato dalle analisi statistiche condotte su alcune variabili caratteristiche. Tali analisi hanno permesso di evidenziare, da una parte, il peso che alcuni indicatori socio-demografici, quali la nazionalità, l'età dei cittadini, la famiglia e il reddito medio assumono nel contesto territoriale e che permettono di individuare sia i Comuni "più dinamici" ai quali va imputata una maggiore variabilità (Ardea, Cisterna, Ciampino, Genzano, Rocca di Papa), sia quelli - appartenenti alla Provincia di Roma - in cui si fa sentire l'effetto migratorio (arrivo di nuclei familiari dalla Capitale), dall'altra parte, la maggiore capacità di contaminazione, ovvero di velocità di diffusione, che si verifica nella Provincia di Latina, una volta che si insediano le attività imprenditoriali.

4. Lo scenario

4.1. Il quadro demografico-economico generale e locale

L'analisi del territorio oggetto di indagine non può prescindere da una prima descrizione di carattere demografico ed economico.

Occorre tenere presente che la demografia è il fattore di cambiamento più importante dei prossimi decenni. Saranno gli andamenti della natalità, il mutare della aspettativa di vita e i flussi migratori a determinare nuovi equilibri politici ed economici e a orientare le caratteristiche del Welfare del futuro.

L'aumento della popolazione e gli squilibri territoriali produrranno anche nei prossimi anni un aumento della pressione migratoria e un progressivo inurbamento.

Il calo delle nascite resterà un problema centrale, in Italia più che altrove. Una popolazione che invecchia tende a privilegiare la rendita e la sicurezza e vuol dire meno lavoro, meno consumi e meno investimenti.

Va tenuto presente che l'area di sperimentazione è costituita, complessivamente, (2009) da circa 600 mila individui, di cui poco più di 365 mila nella Provincia di Roma e 243 mila circa in quella di Latina. Il peso demografico di tali Comuni, sulla Provincia di appartenenza, è alquanto significativo: quelli della area Latina incidono per il 43% e gli altri per il 27% circa, se si esclude la Capitale, che rappresenta una realtà a sé poco paragonabile al contesto provinciale (l'incidenza sale al 9% se si include il capoluogo).

Qui di seguito si riporta una tavola in cui si sono raccolti i fenomeni demografici di maggiore interesse, relativi ai Comuni oggetto di sperimentazione e alle Province di riferimento nel loro complesso, oltre che al Lazio e all'Italia, per poter avere termini di raffronto e misurarne la distanza a livello locale (Province e Regione) e nazionale (Italia).

Tab. 1 Indicatori demografici –Anno 2009

	Abitanti	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Indice di vecchiaia	Famiglie	Comp. per Famiglia	Res. Stranieri	% Stranieri
Italia	60.045.068	14,0%	65,8%	20,1%	143,4%	24.905.042	2,4	4.235.059	7,0%
Lazio	5.626.710	14,0%	66,4%	19,7%	140,9%	2.318.762	2,5	49.794	8,8%
Provincia di Roma	4.110.035	14,2%	66,1%	19,7%	139,3%	1.693.124	2,5	405.657	9,8%
Albano Laziale	38.997	14,7%	68,4%	16,8%	114,4%	16.034	2,5	2.949	7,4%
Anzio	52.192	14,8%	68,7%	16,5%	111,3%	24.022	2,2	5.791	10,7%
Ardea	41.077	18,7%	67,4%	14,0%	74,9%	20.064	2,1	4.598	11,0%
Ciampino	38.058	14,9%	67,5%	17,6%	118,4%	15.072	2,5	2.017	5,3%
Genzano di Roma	23.772	14,5%	69,1%	16,5%	113,8%	8.988	2,7	1.730	7,2%
Nettuno	44.444	15,2%	67,5%	17,4%	114,3%	19.692	2,4	2.959	6,3%
Pomezia	58.621	16,0%	71,0%	13,0%	81,0%	25.958	2,3	6.591	11,0%
Rocca di Papa	15.307	15,9%	70,6%	13,6%	85,4%	5.987	2,6	1.608	10,2%
Velletri	52.647	14,4%	68,1%	17,5%	121,6%	20.976	2,5	4.210	7,9%
Provincia di Latina	545.217	14,5%	68,1%	17,4%	119,6%	221.912	2,5	34.306	6,2%
Latina	117.149	15,3%	68,4%	16,3%	106,5%	53.455	2,2	8.214	6,9%
Aprilia	68.587	15,8%	69,6%	14,7%	92,9%	27.643	2,5	6.662	9,6%
Cisterna Latina	34.445	15,2%	69,1%	15,7%	103,1%	11.868	2,9	1.842	5,3%
Pontinia	13.964	15,0%	68,5%	16,5%	110,6%	4.953	2,9	773	5,5%

Fonte: Nostra elaborazione su dati Istat

I dati demografici di maggiore interesse risultano essere i seguenti:

- circa 100.000 individui (15,4%) nell'area dei 13 Comuni della sperimentazione hanno meno di 15 anni e di questi oltre 33.000 sono minori di 5 anni per cui hanno bisogno di strutture ludico-assistenziali, educative e scolastiche (nidi, scuole materne, assistenti familiari e baby sitter) in numero sufficiente a consentire ai genitori di dedicarsi alle attività lavorative e di cura di cui sono responsabili;
- all'incirca altrettanti soggetti nella stessa area (97.000 circa) sono ultrasessantacinquenni e rappresentano il 16% circa della popolazione di riferimento, dato più basso di quello regionale, determinato in parte dal ringiovanimento della popolazione a seguito delle migrazioni dalla Capitale e in generale dai capoluoghi. Di questi oltre 43.000 sono ultrasettantacinquenni con le conseguenti necessità di cura e assistenza;
- le famiglie sono oltre 260.000, con un numero di componenti medio che in 5 dei 9 Comuni della Provincia di Roma e in 3 dei 4 della Provincia di Latina risulta superiore a quello medio nazionale e provinciale;
- gli stranieri residenti sono circa 50.000 (di cui 9.000 minori sotto i 15 anni), mentre la componente anziana è di poco superiore alle 1.400 unità. In 8 dei 13 Comuni oggetto della sperimentazione l'incidenza del numero di stranieri risulta superiore alla media nazionale e in 4 dei 9 della Provincia di Roma e 2 dei 4 della Provincia di Latina, è maggiore dell'intera area di riferimento.

Passando agli aspetti economici dell'area di sperimentazione, si nota come il quadro macroeconomico, riferito alle Province in cui sono ubicati i Comuni di interesse, metta in evidenza un valore aggiunto prodotto dalla Provincia di Roma molto consistente (8,9% di quello nazionale, contro lo 0,8% della Provincia di Latina).

Mentre il valore aggiunto della Provincia di Roma risulta determinato fortemente dai servizi (86,9%, contro il 71% a livello Italia e il 68,5% della Provincia di Latina), quello della Provincia di Latina mostra una composizione settoriale molto simile a quella media nazionale.

Inoltre, il PIL pro capite della Provincia di Roma supera di 28 punti percentuali quello nazionale, mentre quello della Provincia di Latina è inferiore di circa 7 p.p..

Va considerato che i dati relativi alla Provincia di Roma risentono particolarmente del peso della Capitale e, quindi, risultano meno rappresentativi dei Comuni della Provincia rispetto a quelli di Latina.

Tab. 2 Valore aggiunto e Prodotto interno lordo- Anno 2008
(Italia, Centro, Lazio; Province di Roma e Latina)

	Prov. LT	Prov. RM	Lazio	Centro	Italia
Valore aggiunto Totale	11.052	126.284	156.068	308.080	1.412.910
- agricoltura (%)	5,2	0,4	1,1	1,5	2,0
- industria manifatturiera (%)	20,4	7,9	10,1	16,3	20,9
- costruzioni (%)	5,8	4,8	5,2	5,7	6,2
- totale industria (%)	26,3	12,7	15,3	21,9	27,0
- servizi (%)	68,5	86,9	83,7	76,6	71,0
Incidenza % sul valore aggiunto italiano	0,8	8,9	11,1	21,8	100,0
Totale valore aggiunto artigiano	1.164	6.209	10.321	34.572	182.275
Incidenza % sul valore aggiunto artigiano italiano	0,6	3,4	5,7	19,0	100,0
- v. a. artigiano/v.a. totale	9,7	5,2	6,8	11,5	13,2
Prodotto Interno Lordo totale	12.831	134.582	169.733	334.333	1.520.870
Prodotto Interno Lordo procapite	23.404	32.567	30.018	28.227	25.266
Prodotto Interno Lordo procapite (n. Indice Italia=100,0)	92,6	128,9	118,8	111,7	100,0
Produzione totale agricola ai prezzi base	785.796	720.737	2.469.140	6.660.688	44.870.425
Incidenza % sulla Produzione totale agricola ai prezzi base italiana	1,8	3,4	5,5	14,8	100,0

Fonte: Nostra elaborazione su dati Istat

Nonostante gli squilibri determinati dal peso, oltre che demografico, anche economico esercitato dalla Capitale, tuttavia, il Lazio si configura come una area che produce, in cui il dinamismo imprenditoriale è di tutto rilievo e che non può essere considerata solo in funzione di Roma Capitale, che, con le sue dimensioni e vocazioni, determina un quadro per certi versi distorto. Difatti, occorre considerare che l'economia regionale si potrebbe definire centripeta, nel senso che più i poli produttivi, come li definisce il Censis - non essendo presente nel Lazio alcun distretto industriale, eccezion fatta per quello di Civitacastellana – sono localizzati vicino a Roma più sono vitali, viceversa, maggiormente se ne distanziano e meno sono vivaci, in quanto tutte le attività imprenditoriali in essi presenti sono di supporto, sebbene a diversi livelli, dell'economia della Capitale.

Ciò premesso, va tenuta presente l'attuale crisi economica che ha determinato in molti territori laziali i fenomeni tipici delle crisi industriali, senza gli elementi di compensazione tipici dei sistemi terzariizzati, soprattutto di quelli in cui la componente dei servizi pubblici è dominante.

Pertanto, le condizioni del lavoro e dell'occupazione si sono presto deteriorate, determinando situazioni sociali molto preoccupanti. Ne è testimonianza diretta l'analisi dei dati su reddito, patrimonio e consumi delle famiglie laziali, che risultano tutti in contrazione negli ultimi due anni e l'indagine sulle percezioni delle famiglie che testimonia il disagio in cui si trovano molti soggetti sempre più indeboliti dalle condizioni critiche del contesto socio economico laziale: anziani, minori, giovani, famiglie mono genitoriali e, soprattutto, donne sempre più colpiti da disoccupazione ed espulsione dal mercato del lavoro. Con riguardo all'occupazione, si fa notare come il tasso di occupazione delle Province di riferimento sia in linea con quello nazionale, sia a livello globale che per fasce di età, leggermente sopra la media Italia per Roma e leggermente sotto per Latina e con il solito squilibrio tra uomini e donne, a favore dei primi.

Tab. 3 Tasso di occupazione, per sesso e classe di età – Anno 2009
(Italia, Lazio; Provincia di Roma e Latina)

età	Italia			Lazio			Roma			Latina		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
15-24	24,3	16,5	20,5	23,3	15,7	19,6	23,4	17,8	20,8	22,8	12,2	17,6
25-34	75,4	55,4	65,4	76,2	59,5	67,8	77,0	62,2	69,5	73,9	52,9	63,3
35-44	87,4	61,9	74,7	88,5	63,2	75,6	88,2	67,0	77,3	88,0	51,7	70,3
45-54	86,4	58,0	72,0	88,8	61,4	74,7	89,0	65,4	77,0	90,3	56,8	72,6
55-64	47,6	26,2	36,6	52,6	30,4	40,9	54,6	32,9	42,9	44,2	24,3	34,2
Totale	54,9	34,5	44,4	57,0	37,1	46,6	57,9	39,8	48,3	54,9	32,7	43,5

Fonte: Nostra elaborazione su dati Istat

Sicuramente due dati interessanti di raffronto tra la situazione italiana e quella dei Paesi comunitari più confrontabili con il nostro sono rappresentati:

- dal tasso di inattività, che in Italia è molto più elevato (37,8%, a fronte del 29% dell'Ue), con punte particolarmente alte nella popolazione femminile, che toccano quasi il 50%, contro un valore del 35,5% medio della Comunità europea;

Tab. 4 Tasso di inattività e disoccupazione per sesso nei principali Paesi dell'Unione Europea – Anno 2010

Paesi	Tasso di inattività (15-64 anni) %
Italia	37,8
Francia	29,4
Germania	23,4
Regno Unito	24,5
Spagna	26,6
Unione europea	29,0
Maschi	
Italia	26,7
Francia	25,0
Germania	17,7
Regno Unito	18,3
Spagna	19,3
Unione europea	22,3
Femmine	
Italia	48,9
Francia	33,7
Germania	29,2
Regno Unito	30,6
Spagna	34,1
Unione europea	35,5

Fonte: Eurostat, Labour force survey

Tabella 5 Tassi di impiego delle donne e degli uomini. Da 25 a 54 anni, in funzione del numero dei figli – Anno 2009

	Donne senza figli %	Donne con un figlio %	Donne con 2 figli %	Donne con 3 o più figli %	Uomini senza figli %	Uomini con un figlio %	Uomini con 2 figli %	Uomini con 3 o più figli %
UE27**	75,8	71,3	69,2	54,7	80,3	87,4	90,6	85,4
Belgio	74,6	74,8	77,2	61,7	80,4	89,1	93,1	87,1
Bulgaria	77,7	76,7	74,1	44,3	79,7	86,4	86,9	67,7
Rép. Ceca	84,4	70,2	68,9	52,6	86,6	92,8	96,1	89,5
Germania	81,8	76,5	72,6	53,6	82,7	90,6	92,8	87,0
Estonia	81,6	77,6	70,0	56,5	71,5	80,7	83,2	84,9
Irlanda	77,7	67,2	61,5	49,6	73,6	77,7	82,4	80,4
Grecia	64,8	61,3	59,9	54,5	84,4	90,8	94,4	93,0
Spagna	68,4	63,2	60,3	49,0	72,5	80,2	84,7	75,5
Francia	78,7	78,0	78,0	58,9	82,3	90,3	92,9	89,2
Italia	63,9	59,0	54,1	41,3	79,8	88,0	91,1	87,7
Cipro	78,0	75,5	77,4	67,7	82,7	92,7	94,3	92,8
Lettonia	75,5	76,8	75,3	61,4	68,8	77,5	82,7	78,1
Lituania	76,2	81,3	78,8	66,7	65,2	81,5	83,0	76,9
Lussemburgo	78,9	72,0	69,4	53,1	87,9	91,2	95,0	93,1
Ungheria	75,2	65,6	65,7	39,1	75,2	82,5	85,1	73,9
Malta	56,6	45,7	37,4	29,6	83,9	91,7	95,6	88,5
Olanda	83,1	78,4	81,1	71,3	88,2	93,4	95,6	93,3
Austria	82,3	81,3	77,3	60,1	85,5	92,0	93,2	90,1
Polonia	73,6	73,1	70,8	62,6	76,3	86,6	90,2	87,8
Portogallo	74,5	76,3	75,2	66,3	78,4	88,8	90,4	86,2
Romania	66,7	70,4	66,8	51,6	77,4	82,1	84,6	75,6
Slovenia	78,5	84,8	89,1	79,3	80,5	90,0	93,7	89,5
Slovacchia	77,3	70,2	69,6	53,7	78,4	88,8	90,3	83,8
Finlandia	83,2	78,6	83,3	68,2	79,0	88,8	92,1	88,7
Regno Unito	82,2	75,0	72,0	48,8	82,5	89,3	91,7	82,8
Croazia	65,7	72,7	75,1	61,37	71,1	81,7	87,0	80,2
Macedonia	4,5	55,6	49,2	19,8	59,5	68,5	72,5	62,7
Turchia	35,4	29,9	24,3	19,6	70,1	79,5	83,6	77,6

Fonte: Eurostat, marzo 2011

- dai tassi di impiego, in funzione del numero dei figli, che, mentre per gli uomini si possono ritenere simili a quelli Ue, per le donne fanno registrare forti differenze. Infatti, se in tutti i Paesi l'occupazione femminile tende a scendere, con l'aumentare della prole, in Italia il decremento è fortissimo e paragonabile solo a Paesi come la Bulgaria e l'Ungheria, per quel che concerne il tasso di impiego al terzo figlio e come la Grecia e la Macedonia per quanto riguarda quello relativo al primo e secondo.

Si precisa che, benché tali dati siano nazionali, possono prendersi senza difficoltà come riferimento anche relativamente all'area specifica di sperimentazione, in cui, come precedentemente esposto, non si notano scostamenti sostanziali con l'andamento dell'occupazione dell'intero Paese.

Le Province di Roma e Latina, in cui - ricordiamo- ricadono le aree di interesse del Progetto, sono caratterizzate, escludendo Roma Capitale, da una struttura industriale di grande portata, che sconta però le fragilità insite nel suo modello di sviluppo, determinato in gran parte dagli insediamenti degli anni '60 e '70 del secolo scorso, sulla scia delle facilitazioni concesse dagli interventi pubblici a favore del Mezzogiorno in cui gran parte dei territori oggetto dell'intervento erano stati collocati.

Questo tipo di sviluppo, rapido e per certi aspetti deregolato, non si è consolidato del tutto, non ha creato le condizioni per un equilibrio sociale ed economico dei territori coinvolti e, all'avanzare delle varie crisi, si è

trovato sempre più esposto a rischi di recessione e di peggioramento delle condizioni complessive di vita sul territorio.

L'indagine svolta presso gli stakeholder ha messo in evidenza la puntuale situazione economica dei 13 Comuni oggetto di sperimentazione che presenta molte ombre e qualche luce.

La crisi del manifatturiero, che si protrae da tempo, in particolare nei Comuni di Pomezia e di Aprilia, il virus che ha colpito le coltivazioni di kiwi e tutta la relativa filiera a Cisterna di Latina, la recessione che sta subendo l'intero settore nautico e che colpisce i Comuni di Ardea, Nettuno e Anzio, (questi ultimi due interessati anche dalla situazione critica del comparto pesca) sono i principali segnali negativi. Di contro, la nota significativamente più positiva sembra essere quella proveniente dal comparto farmaceutico, molto presente nei Comuni di Latina, Pomezia, Aprilia, Ardea, che, dopo un periodo di crisi, di ristrutturazioni aziendali, di fusioni tra imprese, sta offrendo qualche cenno di ripresa.

L'area scelta per la sperimentazione si presenta, quindi, come un agglomerato dedicato più alla produzione che non ai servizi, con un'importante vocazione agricola e industriale.

Nel 2001, i quattro Comuni (12% della Provincia di Latina) dell'area pontina, Latina, Pontinia, Aprilia e Cisterna di Latina concentravano il 46,1% delle attività d'impresa presenti nella Provincia, mentre negli 11 dell'area di sperimentazione romana (7,6% della Provincia di Roma) era presente il 26,4% delle imprese della Provincia (esclusa la Capitale), con vocazioni più diversificate ma comunque consistenti, come quelle di Anzio e Nettuno che rappresentavano da soli il 34,7% della attività relative alla Pesca della Provincia, di Pomezia e Albano che rappresentavano il 12,5% delle attività manifatturiere, e di Velletri e ancora Albano che rappresentavano il 12,9% delle attività agricole.

Le due aree, quindi, racchiudono un consistente e rappresentativo numero di imprese, soprattutto nel settore manifatturiero, dove spesso si concentra il maggior numero di occupati con difficoltà di conciliazione tra mondo del lavoro e famiglia e rappresentano, quindi un campo di sperimentazione ottimale in ordine ai fenomeni e alle tematiche oggetto della presente ricerca.

4.2. Le politiche di welfare

Per raffrontare la rilevanza del welfare, almeno in prima approssimazione, esercitata nei diversi Paesi della Comunità europea, si è adottata una misura standard, rappresentata dall'incidenza percentuale della spesa per prestazioni sociali (2010) sul Pil, calcolata sia in termini globali, che pro capite. Si è posto uguale a 100 il risultato sia della media globale sia di quella pro capite elaborato sui Paesi della Ue15. Tanto più i numeri indice di un Paese sono superiori a 100, tanto più per quel Paese assume rilevanza il welfare, tanto più si collocano sotto il 100, tanto meno ha peso.

Emerge chiaramente che l'Italia non si discosta (96,7) di molto dal risultato comunitario, per quanto attiene al peso complessivo che la spesa per prestazioni sociali riveste sulla ricchezza prodotta dal Paese, ma se ne allontana notevolmente quando ci si riferisce alla quota media di spesa per cittadino (89,3), superiore solo a quella relativa a Portoghesi, Spagnoli, Greci, e Irlandesi.

Tab 6 La motivazione della non partecipazione ad attività formative secondo gli occupati e gli inoccupati/disoccupati

Spesa sociale (in % del PIL)						Spesa pro capite per prestazioni sociali			
Paese	Spesa prestazioni sociali	Costi amm.	Altre Spese	Totale Spesa Sociale	N° indice	Spesa p/c in PPA	Numero indice	Spesa p/c in Euro	N° indice
Belgio	28,7	1,0	0,4	30,1	109,5	8.127,4	116,2	7.582,4	113,2
Danimarca	28,3	0,8	0,0	29,1	105,8	8.369,7	119,7	10.293,8	153,7
Francia	29,2	1,3	0,6	31,1	113,1	7.700,1	110,1	7.542,6	112,6
Germania	27,6	1,0	0,1	28,7	104,4	7.409,3	105,9	7.141,2	106,6
Grecia	23,6	0,6	0,0	24,2	88,0	5.380,3	76,9	3.746,3	55,9
Irlanda	16,9	1,3	0,0	18,2	66,2	5.865,7	83,9	5.870,2	87,6
Italia	25,7	0,7	0,2	26,6	96,7	6.242,6	89,3	5.515,3	82,3
Lussemburgo	20,0	0,3	0,1	20,4	74,2	13.171,5	188,3	12.752,0	190,3
Olanda	27,5	1,5	0,4	29,3	106,5	8.523,0	121,9	7.805,3	116,5
Portogallo	23,8	0,5	1,0	25,4	92,4	4.178,8	59,7	2.938,4	43,9
Regno Unito	25,9	0,5	0,0	26,4	96,0	7.269,6	103,9	7.356,7	109,8
Spagna	20,4	0,5	0,0	20,9	76,0	5.039,3	72,0	3.737,5	55,8
Austria	27,6	0,5	0,4	28,5	103,6	8.272,5	118,3	7.768,2	116,0
Finlandia	25,4	0,8	0,0	26,2	95,3	6.985,2	99,9	7.475,6	111,6
Svezia	30,0	0,7	0,0	30,7	111,6	8.802,1	125,8	9.512,8	142,0
UE-15	26,4	0,9	0,2	27,5	100,0	6.994,3	100,0	6.699,5	100,0
Cipro	18,1	0,3	0,1	18,4	66,9	3.916,8	56,0	2.945,7	44,0
Estonia	12,2	0,2	0,0	12,4	45,1	1.949,2	27,9	983,6	14,7
Lettonia	11,9	0,3	0,1	12,2	44,4	1.502,7	21,5	620,7	9,3
Lituania	12,8	0,4	0,0	13,2	48,0	1.710,6	24,5	847,1	12,6
Malta	17,9	0,2	0,0	18,1	65,8	3.261,2	46,6	1.985,4	29,6
Polonia	18,8	0,4	0,0	19,2	69,8	2.322,4	33,2	1.172,3	17,5
Rep. Ceca	18,1	0,6	0,0	18,7	68,0	3.323,2	47,5	1.800,2	26,9
Slovacchia	15,3	0,6	0,0	15,9	57,8	2.295,8	32,8	946,8	14,1
Slovenia	22,2	0,5	0,0	22,8	82,9	4.681,6	66,9	2.608,7	38,9
Ungheria	21,8	0,5	0,0	22,3	81,1	3.328,7	47,6	1.481,6	22,1
Bulgaria	14,5	0,4	0,1	15,0	54,5	1.254,5	17,9	370,5	5,5
Romania	13,7	0,2	0,0	14,0	50,9	1.254,4	17,9	255,5	3,8
UE-27	21,4	0,6	0,1	22,1	80,5	5.264,4	75,3	4.557,6	68,0

Fonte: Eurostat

Inoltre, la spesa sociale in Italia è sbilanciata sul sistema pensionistico (51%, contro una media di poco inferiore al 40% sia per l'Ue 27, sia per l'Ue 15, per quel che riguarda le pensioni di vecchiaia e 9,4% per le pensioni ai superstiti, contro il 6,2% del dato comunitario).

Pertanto, l'aiuto alle famiglie - per le abitazioni, per la disoccupazione, per le malattie e la disabilità - rimane significativamente più basso di quello della media Ue.

Tab. 7 Composizione della spesa per interventi e servizi sociali dei comuni singoli o associati per Lazio ripartizione geografica e Italia –Anno 2008

	Malattia	Disabilità	Vecchiaia	Sopravvissuti a morte familiare	Famiglia	Disoccupazione	Abitazioni	Esclusione Sociale
Ue27	29,7	8,1	39,1	6,2	8,3	5,2	2,1	1,4
Ue15	29,8	8,0	38,8	6,2	8,3	5,3	2,1	1,4
Italia	26,4	5,9	51,3	9,4	4,7	1,9	0,1	0,2

Fonte: Eurostat

Scendendo più nello specifico, va messo in luce che, nel 2008, la spesa per interventi e servizi sociali dei Comuni, singoli e associati, nella Regione Lazio è pari a 134,2 euro pro capite, che, sebbene superiore alla media nazionale (111,4 €) e a quella del Centro (126,4 €), risulta estremamente squilibrata verso la spesa per il mantenimento e la gestione delle strutture che rappresentano il 49% della spesa totale, dato inferiore solo a quelli della Valle D'Aosta e della Provincia Autonoma di Trento, di molto superiore alla media Italia (35%) e, in particolare, a quello delle grandi ripartizioni geografiche del Nord Ovest (30%) e del Sud (26%) e Isole (27%).

Tab. 8 Spesa per interventi e servizi sociali dei comuni singoli e associati per regione e per ripartizione geografica – Anno 2008

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Spesa totale		Spesa pro-capite (euro)
	euro.	%	
Piemonte	621.626.958	9,3	140,7
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	33.272.949	0,5	263,0
Lombardia	1.164.929.686	17,4	120,2
Trentino-Alto Adige	248.727.454	3,8	245,5
<i>Bozano/Bozen</i>	<i>103.818.844</i>	<i>1,6</i>	<i>209,2</i>
<i>Trento</i>	<i>144.908.610</i>	<i>2,2</i>	<i>280,5</i>
Veneto	538.851.761	8,1	110,9
Friuli-Venezia Giulia	258.974.626	3,9	211,1
Liguria	222.439.539	3,3	138,0
Emilia-Romagna	723.457.974	10,9	168,0
Toscana	481.426.556	7,2	130,4
Umbria	84.881.434	1,3	95,4
Marche	166.487.294	2,5	106,6
Lazio	750.904.855	11,3	134,2
Abruzzo	86.156.607	1,3	64,8
Molise	13.255.436	0,2	41,3
Campania	312.039.395	4,7	53,7
Puglia	224.936.434	3,4	55,2
Basilicata	34.129.675	0,5	57,8
Calabria	60.901.905	0,9	30,3
Sicilia	354.047.507	5,3	70,3
Sardegna	280.935.555	4,2	168,4
Nord-ovest	2.042.269.132	30,5	128,9
Nord-est	1.770.011.815	26,7	155,2
Centro	1.483.700.139	22,3	126,4
Sud	731.419.452	11,0	51,7
Isole	634.983.062	9,5	94,7
ITALIA	6.662.383.600	100,0	111,4

Fonte Elaborazione dati ISTAT Anno 2009

Tab. 9 Composizione della spesa per interventi e servizi sociali dei comuni singoli e associati per Lazio ripartizione geografica e Italia –Anno 2008

	Interventi e servizi	Trasferimenti in denaro	Strutture	Totale
	%	%	%	%
Lazio	30,3	20,8	48,9	100,0
Nord-ovest	40,1	30,1	29,7	100,0
Nord-est	38,3	22,7	38,9	100,0
Centro	33,7	23,0	43,3	100,0
Sud	46,3	28,2	25,5	100,0
Isole	38,5	34,5	26,9	100,0
ITALIA	38,7	26,8	34,5	100,0

Fonte Elaborazione dati ISTAT

Un altro dato interessante risulta essere il tasso di copertura provinciale relativo ai posti disponibili negli asili nido (pubblici, privati e privati in convenzione), pari al 14,1% nella Provincia di Latina e al 12,1% in quella di Roma, escluso il capoluogo.

Nel territorio di sperimentazione, poi, si evidenzia come la disponibilità di posti - per minori e per anziani - sia alquanto deficitaria, in termini assoluti e relativi, rapportandola alla media regionale, eccezion fatta per la disponibilità di strutture per anziani nei Comuni di Latina, Pontinia, Albano, Genzano e Velletri. Occorre tener presente, a tal proposito, tuttavia, che la maggior disponibilità, in tale settore, dei Comuni della Provincia di Roma deriva dal soddisfacimento non solo della domanda endogena, ma anche di quella esogena, proveniente dalla Capitale.

Tab.10 Dotazione di posti per minori e anziani nell'area di sperimentazione

Distretto (comuni sperimentazione)	Provincia	Posti per 1.000 minori	Posti per 1.000 anziani
Latina (Latina e Pontinia)	Latina	32,2	118,6
RM H1 (Rocca di Papa)	Roma	23,5	35,2
Aprilia Cisterna (Aprilia e Cisterna)	Latina	22,6	22,9
RM H2 (Albano e Genzano)	Roma	22,5	119,8
RM H3 (Ciampino)	Roma	15,5	74,0
RM H5 (Velletri)	Roma	12,0	120,6
RM H4 (Ardea Pomezia)	Roma	10,7	72,4
RM H6 (Anzio e Nettuno)	Roma	10,4	49,0
Totale Lazio		27,6	86,2

Fonte: Nostra elaborazione su dati del Sistema informativo dei servizi sociali del Lazio

L'indagine sugli stakeholder, inoltre, limitatamente agli 8 Comuni che hanno fornito risposte riferite ad anni diversi (dal 2007 al 2010), mette in evidenza una serie di interventi volti a incidere sul disagio sociale, che sono i più disparati e vanno dal rimborso dei libri di testo, agli assegni di maternità, all'assistenza domiciliare degli adulti, alla mensa scolastica gratuita, ecc.

Coinvolgono circa 15.000 individui, pari al 3,5% della popolazione, un dato che sembra estremamente esiguo, benché non si abbiano elementi da cui si possa dedurre quanto e se sia sufficiente a coprire i fabbisogni del territorio. A tutto questo si affiancano anche altri interventi, quali, ad esempio, lo Sportello di ascolto (Latina), il centro donne maltrattate (Latina), il Consultorio familiare (Aprilia), i Centri sociali anziani (Pontinia, Pomezia, Nettuno, Anzio), i Soggiorni climatici per anziani (Cisterna di Latina), il Centro diurno Alzheimer (Ardea), l'Asilo nido comunale (Nettuno).

Tab.11 Interventi adottati da alcuni comuni dell'area di sperimentazione per ridurre il disagio

	Pontinia	Pomezia	Latina	Aprilia	Cisterna	Ardea	Nettuno	Anzio
Rimborso libri testo	215	3.833	1.303					
Borse di studio	288		1.543					
Borse di lavoro		11						
Mensa scolastica gratuita	38		466					
Contributo mensa e trasporto scolastico		1.443				726		
Assegno familiare	48	137	365					
Assegno maternità	46	170	395			151	174	183
Contributi economici	55	478	967			432	146	168
Affidamenti familiari		14				23		
Inserimenti lavorativi	9		40					
Minori seguiti da servizi sociali				600				
Minori seguiti da Autorità Giudiz. Minorile				30				
Prese in carico servizio sociale profess.					71			
Lista attesa serviz. assist. Domic. Integr.					5			
Ass domicil. Adulti						33		
Contributi nido						22		
Minori in casa famiglia						10		
Contributi famiglie affido							10	8
Ass. anziani domiciliare integrata							91	48
RSA (Contrib. retta Resid. per Anziani)							100,0	118
Contributi ragazze madri							16	14
Minori in strutture protette							13	21
Minori in tratta-mento							187	209

Fonte: Nostra elaborazione

Volendo trarre una conclusione dall'analisi delle politiche di welfare, condotte, sia attraverso la ricerca Desk, sia tramite quella presso gli stakeholder, a tutti i livelli (europeo, nazionale, regionale e comunale) emerge un quadro che indica, pur tra le diverse strategie e modalità di intervento -in alcuni casi antitetiche tra loro- una convergenza verso un sistema portante, una sorta di asse centrale di tutti gli interventi, che è quello del Welfare to Work.

Le politiche di sostegno a chi si trova in una condizione debole all'interno del mercato del lavoro stanno evolvendo tutte verso un modello in cui le azioni positive a favore delle donne, dei giovani, dei disoccupati e di tutti coloro che si trovano in difficoltà, si integrano tra loro e hanno come fine comune l'occupazione e l'autonomia lavorativa di questi soggetti.

Il centro di queste politiche è, quindi, l'inserimento o il reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro nel più breve tempo possibile.

Per raggiungere tale obiettivo sono state adottate in quasi tutti gli stati europei misure proattive di tutela, collegando le politiche passive di sostegno alle politiche attive del lavoro, definendo la partecipazione alle misure di politica attiva da parte dei lavoratori disoccupati o inoccupati presupposto di accesso alle prestazioni sociali. È, quindi, in corso un passaggio, per certi versi epocale, dal welfare, cioè da un sistema basato sull'assistenza passiva dei lavoratori disoccupati attraverso il sostegno del loro reddito, al workfare, caratterizzato dalla centralità del lavoro e dell'impegno attivo del lavoratore disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione.

L'analisi ha evidenziato come in tutti i sistemi di welfare in cui le politiche attive del lavoro sono finalizzate alla tutela all'interno del "mercato" del lavoro (caratteristica dei sistemi scandinavi e del Nord Europa in generale) e non semplicemente alla tutela del "posto" di lavoro (come invece è avvenuto e in gran parte ancora avviene nei sistemi del centro e del sud Europa), gli indici dei livelli di occupazione sono più alti e distribuiti tra tutte le categorie sociali in modo più omogeneo. Paradigma esemplare di questi risultati è il tasso di occupazione delle donne che, nei Paesi Scandinavi, in Olanda, in Francia, in Belgio, in Austria e in alcuni Paesi Baltici raggiunge livelli molto significativi importanti sia per le donne senza figli che soprattutto per quelle con figli, che tendenzialmente si situano ad un livello di occupazione in un intorno prossimo all'80%.

5. I principali risultati delle indagini sul campo e delle azioni formative

I risultati delle rilevazioni 2011 e 2012 delle due indagini svolte sul campo –famiglie e imprese- mettono in luce le stesse linee di tendenza e evidenziano l’acuirsi di fenomeni dovuti alla crisi economica in atto, accentuatasi nel periodo di realizzazione del Progetto.

Le rilevazioni quantitative iniziali, svolte nel 2011, hanno fornito la base di partenza per approfondire alcune tematiche legate all’occupazione e alla conciliazione vita-lavoro, sia in sede di indagini qualitative, realizzate nella Fase in Itinere, sia mediante l’introduzione di alcune nuove domande nei questionari relativi alle ricerche 2012 sulle imprese e sulle famiglie.

In questa sezione si espongono i principali risultati scaturiti dalle indagini quantitative, focalizzando il commento su quelli emersi nella seconda rilevazione, in quanto più recenti e, quindi, maggiormente rappresentativi della realtà attuale.

5.1. Indagine sulle famiglie

L’indagine ha permesso di identificare, nel territorio in esame, il peso assunto da occupati/e e non occupati/e, le motivazioni della non occupazione, le modalità di ricerca del lavoro, l’interesse verso la formazione e le problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro. Tali punti verranno descritti nei paragrafi successivi.

L’indagine ha interessato un campione di 3.008 unità estratto da un universo pari a 405.000 individui residenti nei 13 Comuni interessati dal Progetto.

Gli occupati rappresentano il 49,8% della popolazione, pari a 201.916 unità, mentre i non occupati (50,2%) sono 203.000, facendo registrare un tasso di crescita del 5% rispetto alla rilevazione 2011.

**Figura 4 “L’area territoriale del Progetto Vasi Comunicanti.
I 13 Comuni Universo di riferimento”Indagine famiglie”**

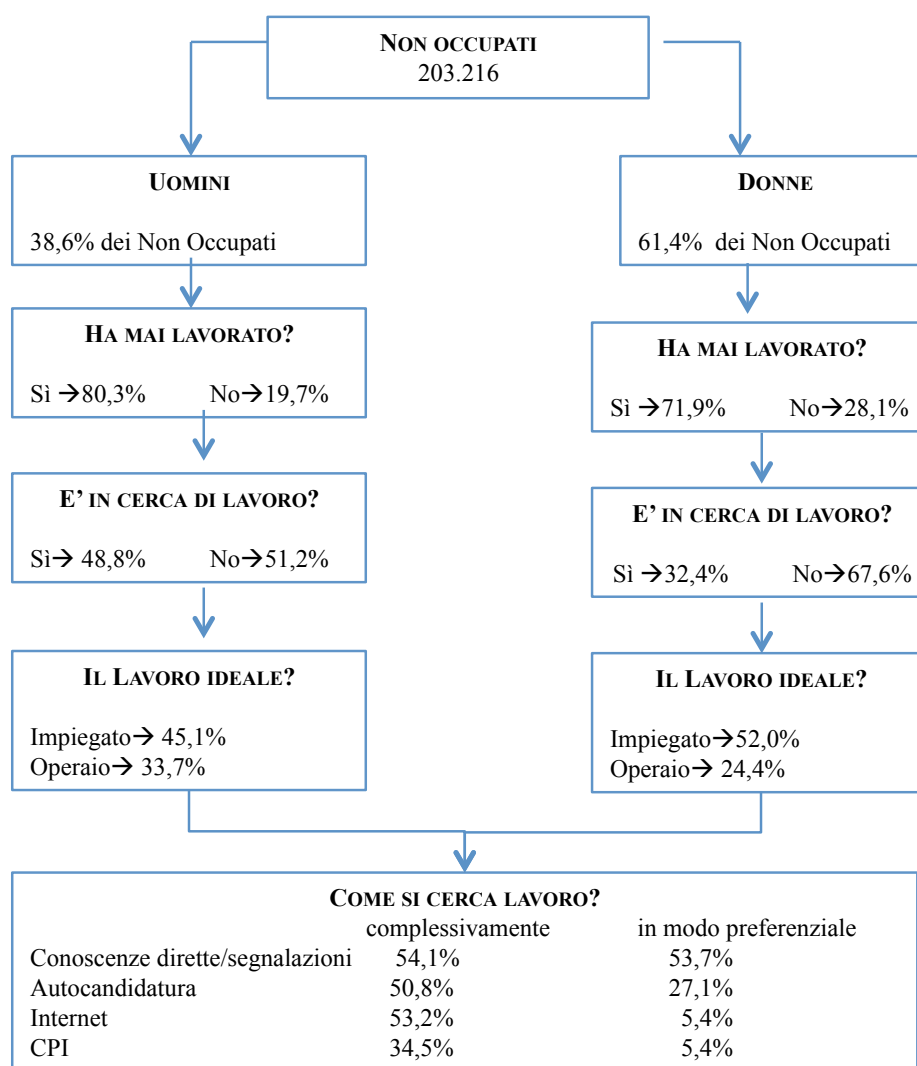


5.1.1. I non occupati

Emerge chiaramente che sono le donne ad essere maggiormente investite dal fenomeno della non occupazione: oltre il 60% di chi non lavora appartiene al genere femminile, contro il 38,6% di uomini.

Il divario esistente tra i due generi persiste anche negli aspetti riguardanti le precedenti esperienze lavorative e la ricerca del lavoro. Ancora una volta le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, avendo avuto meno opportunità di lavoro (71%, contro 80%) ed essendo meno interessate alla ricerca di un'occupazione (32,4%, contro 48,8%).

Figura 5 "I non occupati- Indagine famiglie 2012"



La ricerca di un lavoro è tendenzialmente più sentita nella fascia di età tra 25 e 34 anni (64,9%) e si mantiene tale anche in quella successiva dei 35-44 anni (54%), ovvero tra coloro che cercano di stabilizzare la propria condizione economica e lavorativa e di assumere un ruolo produttivo nella società.

La categoria degli scoraggiati, in ulteriore aumento rispetto al 2011, è pari al 67,6% per le donne e al 51,2% per gli uomini, concentrata nelle classi più giovani, oltre che nelle due estreme (45 e oltre), dove, tuttavia, risulta più plausibile l'abbandono della ricerca del lavoro a causa dell'elevarsi dell'età. In definitiva, nel corso del 2012, solo poco più di 1/3 di chi è senza lavoro, lo cerca attivamente e con assiduità, mentre 2/3 delle donne e poco più della metà degli uomini avrebbe rinunciato definitivamente ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Le modalità con cui i non occupati cercano lavoro possono definirsi arcaiche e anacronistiche: molto si punta sulla rete di conoscenze, cui si accorda il 53,7%, delle preferenze, e sull'invio di curricula (27,1%) piuttosto che su altri strumenti, tutti posizionati, compreso Internet, su livelli intorno al 5%.

Sono i giovani tra i 18 e i 34 anni che hanno maggior fiducia nelle proprie capacità e competenze e che tentano di autocandidarsi tramite l'invio di CV attraverso tutti i canali disponibili (internet, auto candidatura) piuttosto che far ricorso alla rete di conoscenze e alle segnalazioni.

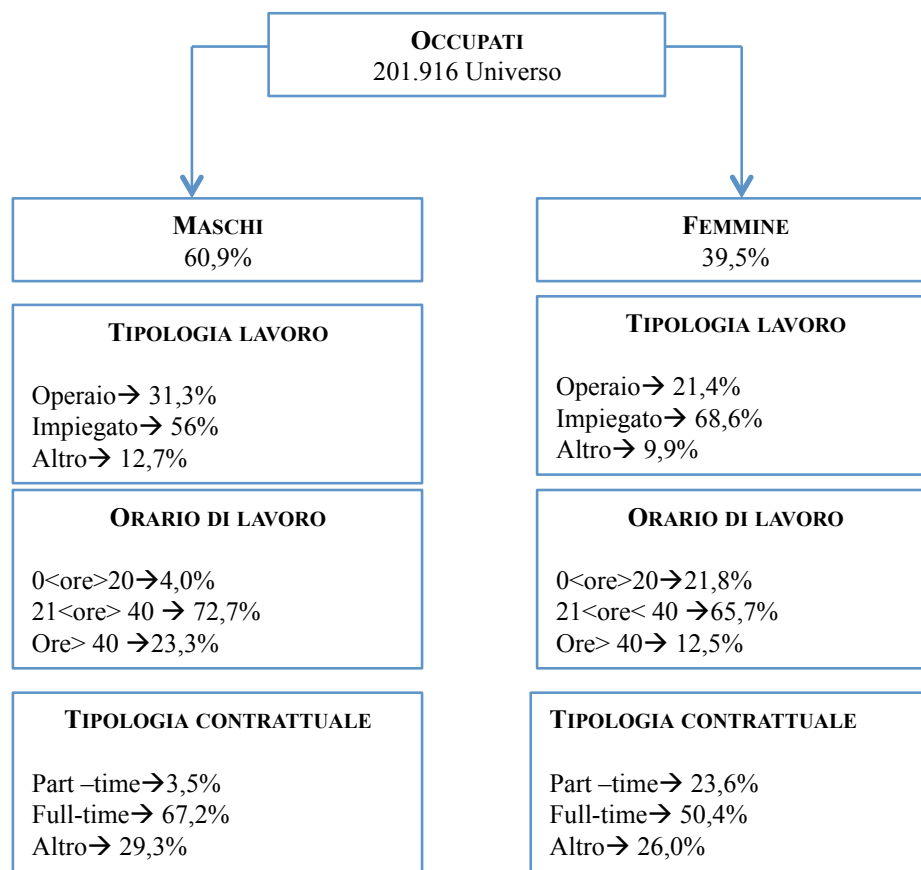
Un discorso a parte meritano i Centri per l'Impiego che coprono il 34,5% della ricerca di lavoro. È verosimile che questo dato sia influenzato dal fatto che l'iscrizione ai Centri è passaggio propedeutico per l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni.

La maggior parte degli intervistati ha dichiarato di aspirare ad un'occupazione impiegatizia (48,7%), ma sono le donne (52%, contro il 45,1% degli uomini) in particolare, a preferire questo tipo di lavoro, privo di turni, con orari meno impegnativi e fisicamente meno pesante rispetto ad altre tipologie occupazionali. Se le donne aspirano decisamente al lavoro impiegatizio, gli uomini (33,7%) si accontentano di una mansione di operaio. Inoltre, analizzando le classi di età, emerge che sono **soprattutto i giovani a “sognare” una posizione lavorativa impiegatizia.**

5.1.2. Gli occupati

L'occupazione conferma la differenza di genere, interessa molto di più gli uomini che le donne, con una significativa diversità tra i due: la percentuale di occupati registrata è, infatti, molto più elevata tra gli uomini (60,9%) rispetto alle donne (39,5%). Riguardo alle fasce di età, il maggior numero degli occupati si concentra nella fascia centrale 35-44 anni.

Figura 6 "Gli occupati- Indagine famiglie 2012"



Poco più della metà degli occupati usufruisce di un contratto di lavoro a tempo indeterminato full time, ma con una sostanziale differenza di genere: 67,2% di uomini, contro 50,4% di donne. Queste ultime, più penalizzate dei colleghi nelle forme contrattuali, fanno registrare una notevole presenza nel part time, sia a tempo indeterminato (18,1%, a fronte del 2,4% maschile) che determinato (7,4%, contro il 7,2% degli uomini) e più debole nel lavoro autonomo (15,5%, a fronte del 21,3%). In altri termini, 1 uomo su 10 lavora a tempo parziale, contro oltre 2,5 donne su 10.

Tra le **professioni degli occupati** nelle aree considerate, emerge, per il 61,1%, il lavoro impiegatizio, appannaggio, per il 56% degli uomini e per il 68,6% delle donne. Il 27,3% dei lavoratori intervistati rientra nella categoria degli operai, lavoro svolto prevalentemente dal genere maschile (31,3%, contro il 21,4% delle donne).

Il 70% circa degli occupati lavora 21-40 ore a settimana, ma con differenze sensibili di genere: le donne si concentrano per poco meno di 2/3 in tale fascia oraria settimanale centrale, mentre gli uomini per circa i 3/4.

Le differenze maggiori, tra uomini e donne, si evidenziano nella fascia con minori ore settimanali (0-20 ore), dove la presenza femminile è pari al 21,8%, contro appena il 4% di quella maschile. D'altra parte, nella classe oltre 40 ore settimanali, l'incidenza si inverte: le occupate sono circa la metà degli occupati (12,5%, contro 23,3%).

La maggior parte degli occupati **non ha mostrato interesse nell'effettuare un numero maggiore o minore di ore**, ma desidera mantenersi sul livello attuale (72,6%). Sono solo i giovanissimi - che per la maggior parte svolgono lavori precari e part time - a dichiarare, per un terzo, la propria disponibilità a lavorare per un numero maggiore di ore.

Il livello di soddisfazione riguardo al proprio lavoro risulta più elevato circa gli aspetti materiali connessi all'occupazione stessa (orario, condizioni di lavoro, coerenza tra la propria formazione e le mansioni svolte) e meno rispetto a quanto correlato alla realizzazione della propria persona nell'ambito lavorativo (crescita professionale, riconoscimento delle competenze). Seguono il grado di soddisfazione derivante dalla conciliazione tra vita familiare e privata, dalle prospettive di carriera e dal trattamento economico.

Si è, poi, voluto indagare sulla predisposizione da parte degli intervistati al cambiamento di alcune caratteristiche della propria occupazione, in funzione di un miglioramento delle condizioni lavorative. Il 35,2% degli occupati è disposto a **spostamenti casa-lavoro** superiori a 1 ora, mentre il 41,8% solamente a quelli inferiori a 1 ora; ma c'è anche chi è pronto a cambiamenti ben più radicali, come la professione (34,3%) o, addirittura, la città o il Paese (27,4%), pur di poter migliorare la propria situazione lavorativa. Solo quest'ultimo tipo di cambiamento fa registrare un atteggiamento diverso tra uomini e donne, con una netta maggior predisposizione dei primi (30,2%), rispetto alle seconde (23%) al trasferimento in città e/o in Paesi diversi.

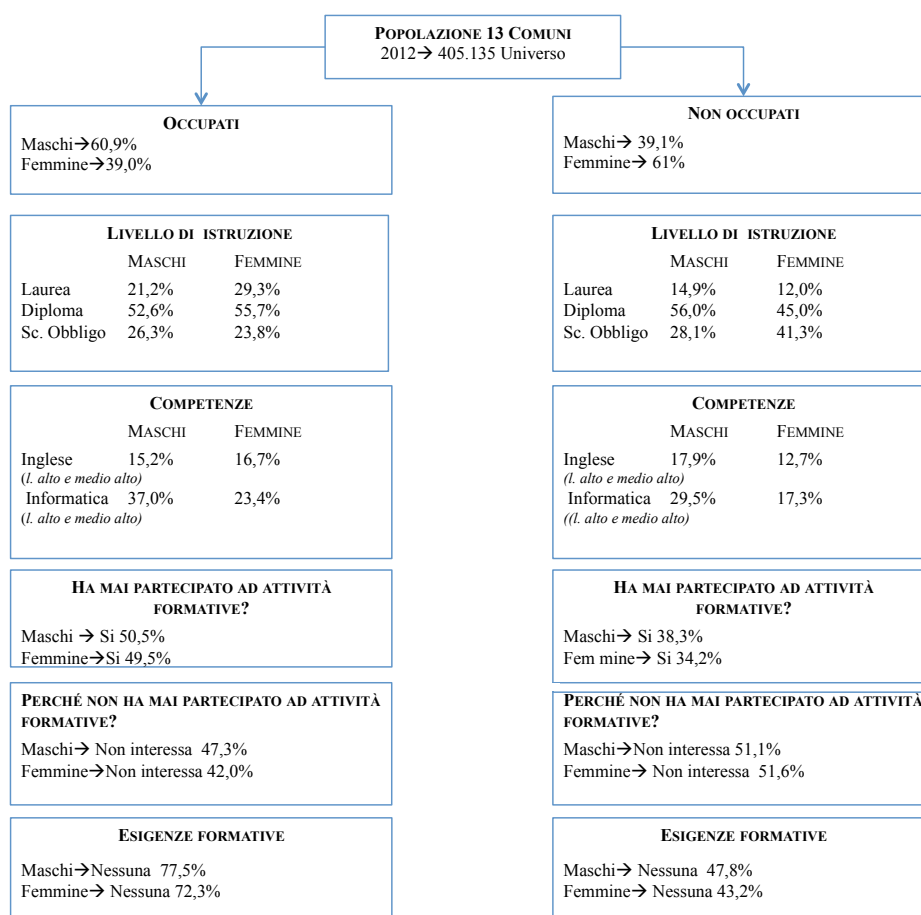
E', invece, l'età la variabile che influenza la propensione al cambiamento, atteggiamento tipicamente dei giovani, come dimostrato anche in questa circostanza, in cui gli under 34 si dichiarano come i più disponibili a sacrificarsi per migliorare le proprie condizioni di lavoro e di carriera.

5.2. La formazione

Si è anche voluto approfondire il tema della formazione, intesa come livello di istruzione, competenze trasversali e bisogni formativi, soddisfatti e/o da soddisfare, declinati per le due macroclassi occupati e non occupati.

In primo luogo, va osservato come il grado di occupazione sia fortemente connesso in **senso positivo con il livello di istruzione**: i laureati, sia uomini che donne, costituiscono oltre il 25% degli occupati, mentre nella categoria “non occupati” si attestano intorno al 13%, confermando che nella maggior arte dei casi l'istruzione risulta essere ancora una garanzia di occupazione.

Figura 7 “La formazione -Indagine famiglie 2012”



Di contro, sono il 21,2% gli occupati con la sola scuola dell'obbligo, a fronte di un 36,2% nella categoria inoccupati/disoccupati. Il gap si rafforza nella popolazione femminile: 3 donne su 10 occupate sono laureate e 1,5 ha la sola scuola dell'obbligo, ma su 10 inoccupate/disoccupate 1,2 è laureata e 4 hanno il minimo livello di scolarità. Tra gli uomini le differenze sono minori: 2,1 lavoratori su 10 sono laureati e 2,5 possiedono il titolo di studio più basso, contro 1,5 laureati su 10 non occupati e 2,8 con la sola scuola dell'obbligo.

Tabella 12 “Titolo di studio, occupati e non occupati”

TITOLO DI STUDIO	Occupati			Non occupati		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
	%	%	%	%	%	%
Laurea	24,4	21,2	29,3	13,1	14,9	12,0
Scuola dell'obbligo	21,2	25,4	14,8	36,2	28,1	41,3

Il livello di competenze informatiche non solo è più alto tra gli uomini che tra le donne, sia occupati che no, ma il livello alto/medio-alto dei maschi occupati raggiunge il 37%, contro il 29,5% dei non occupati, mentre tra le lavoratrici solo il 23,5% ha alte competenze informatiche, contro il 17,3% delle inoccupate/disoccupate.

La conoscenza dell'informatica è una prerogativa degli uomini, in particolare di quelli occupati. Il 25% di donne non occupate ha dichiarato di non avere nessuna conoscenza in tale ambito.

Infine, si è affrontato il **tema della formazione**; a fronte di oltre la metà di lavoratori che dichiara di aver seguito corsi di formazione, con una incidenza maggiore di donne rispetto agli uomini, rispettivamente, il 60,8% e il 50,5%, tra i non occupati circa i 2/3 non ha mai frequentato corsi di formazione, con un leggero peso superiore delle donne (65,8%), rispetto agli uomini (61,7%).

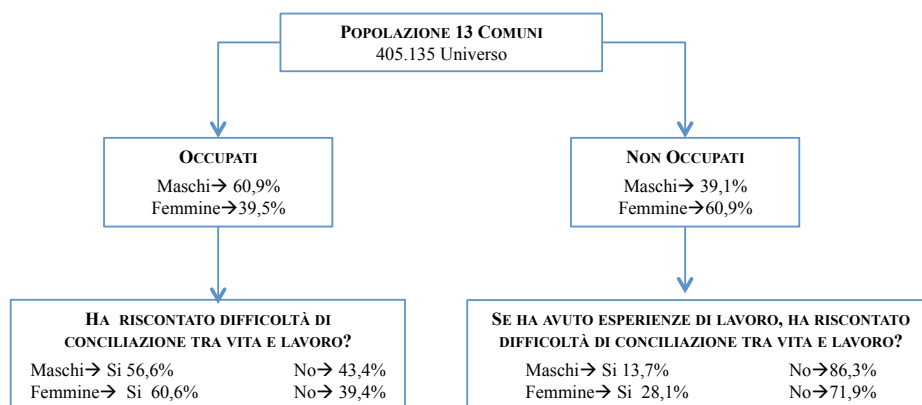
I motivi della mancata formazione si concentrano nel disinteresse verso di essa, espresso con più forza da disoccupati/inoccupati, senza distinzione di genere, per poco oltre il 50%, mentre i lavoratori, in particolare le donne (42% contro il 47,3%, degli uomini), dimostrano più interesse.

Tale diffuso disinteresse si riscontra anche riguardo alle esigenze formative: ben il 45% circa di chi non lavora, in particolare se uomo (47,8%, contro il 43,2% di donne), dichiara di non sentire la necessità di migliorare il proprio livello di formazione, percentuale che sale tra gli occupati al 58%, sempre con un picco tra gli uomini (60,7%, rispetto al 53,9% delle donne).

5.2.1. La conciliazione vita-lavoro per gli occupati e per i non occupati

Riguardo alla conciliazione vita-lavoro è stato chiesto agli occupati e ai non occupati che hanno avuto esperienze lavorative, se avessero riscontrato difficoltà in merito (Fig. 5).

Figura 8 “La formazione -Indagine famiglie 2012”



La conciliazione vita-lavoro non sembra essere un problema rilevante per la popolazione residente nel territorio di sperimentazione, sebbene vi sia una differenza notevole tra le risposte degli uomini e quelle delle donne.

Se tra gli occupati uomini ben il 43% non ha riscontrato problemi riguardo alla conciliazione della vita privata con quella lavorativa, più della metà delle donne ne risentente in maniera decisa. Tra i soli disoccupati (ovvero coloro che hanno lavorato e perso il lavoro), **ben il 71,9% di donne e l'86,3% di uomini non manifestano tale problematica.**

Tra le principali difficoltà di conciliazione sorprende, invece, quella rappresentata dalla distanza dal luogo di lavoro (9,5%), sentita in prevalenza dai 25-34enni (14,2%). Seguono i ritmi faticosi (9,2%), soprattutto per la fascia di età dei 35-44enni, e il carico di lavoro 11,4% in particolare per le classi di età comprese tra i 35 e i 64 anni.

5.3. La conciliazione vita-lavoro

L'indagine ha permesso di tracciare, nel territorio in esame, la situazione del tessuto produttivo, identificando sia il profilo delle imprese e le caratteristiche degli addetti (età, sesso, contratti di lavoro, ecc.), sia le modalità di ricerca delle risorse umane e i requisiti richiesti al personale, l'interesse verso la formazione e le problematiche della conciliazione vita-lavoro. Tali punti verranno descritti nei paragrafi successivi.

L'indagine sulle imprese ha interessato un campione ragionato e riponderato all'universo di 401 unità, estratto da un collettivo complessivo pari a 25.645 imprese, di cui il 95% circa con meno di 10 addetti, con 105.156 addetti presenti negli 8 Comuni interessati dal Progetto, caratterizzato da una marcata terziarizzazione: al settore dei servizi sono riferibili, infatti, i tre quarti delle imprese, mentre l'11,8% appartiene al comparto edile e le rimanenti imprese afferiscono ai settori manifatturiero (7,8%) e agricolo (4,5%).

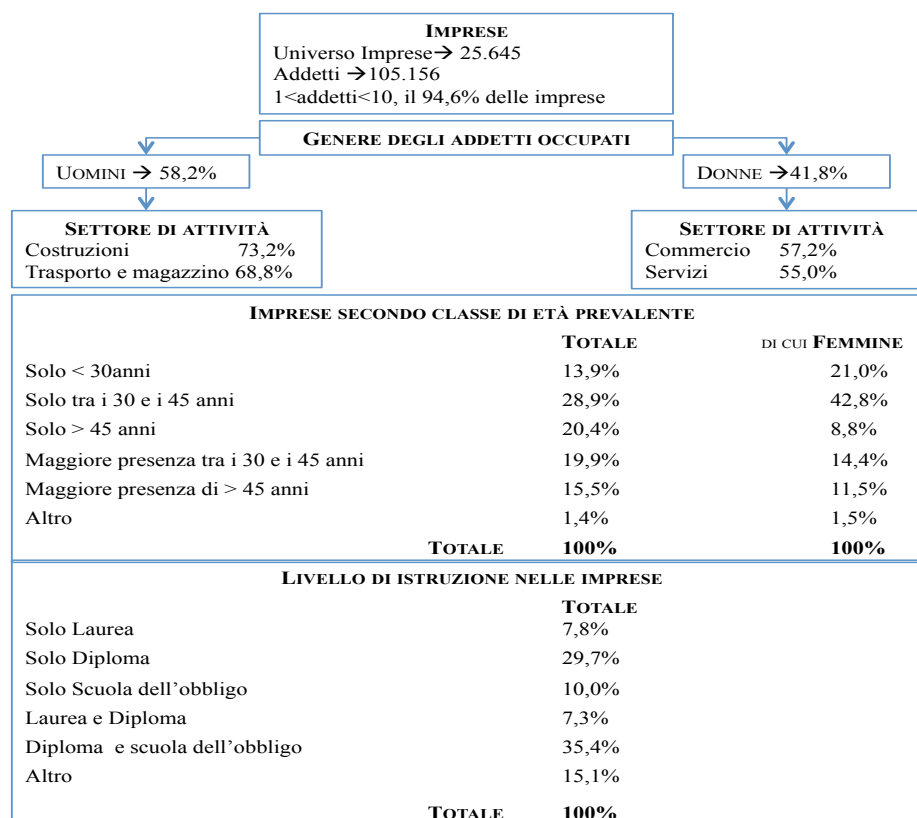
Figura 9 “L'area territoriale del Progetto Vasi Comucanti. Gli 8 Comuni Universo di riferimento”



5.3.1. Profilo delle imprese

Le imprese sono state analizzate dal punto di vista della distribuzione per genere degli addetti occupati. Nel complesso si registra una prevalenza di uomini (58,2%) rispetto alle donne (41,8%), perfettamente in linea con i dati provinciali dell'Istat sull'occupazione relativi al territorio oggetto di indagine.

Figura 10 “Le caratteristiche delle imprese -Indagine sulle imprese 2012”



L'analisi della composizione di genere, per settore di attività economica, mostra una forte femminilizzazione dell'occupazione nei comparti dei servizi – agenzie di viaggio, attività immobiliari, noleggio - e del commercio, entrambi caratterizzati da una forte componente di capacità relazionale, mentre i settori delle costruzioni e dei trasporti-magazzinaggio si contraddistinguono per una elevata presenza maschile che supera i 2/3 della forza lavoro occupata complessivamente.

Oltre 1/3 delle aziende evidenzia un'età media degli addetti piuttosto elevata, superiore o prevalentemente superiore ai 45 anni, mentre appena 14 aziende su 100 hanno personale con età inferiore ai 30 anni.

Ma la situazione presenta aspetti notevolmente diversi se analizzata, oltre che sotto il profilo età, anche sotto quello per genere. Il personale femminile nelle imprese è più giovane di quello maschile: il 21% delle aziende conta esclusivamente addette con meno di 30 anni e altrettante sono quelle che registrano un personale

femminile con un'età prevalentemente o esclusivamente superiore a 45 anni.

L'importanza attribuita al livello di istruzione del personale da parte degli imprenditori si potrebbe definire media: poco meno del 40% delle aziende si avvale di addetti in possesso del diploma, un 10% delle aziende ha assunto solo persone con la scuola dell'obbligo e oltre il 30% si colloca ad un livello medio basso con personale misto (diploma e scuola dell'obbligo).

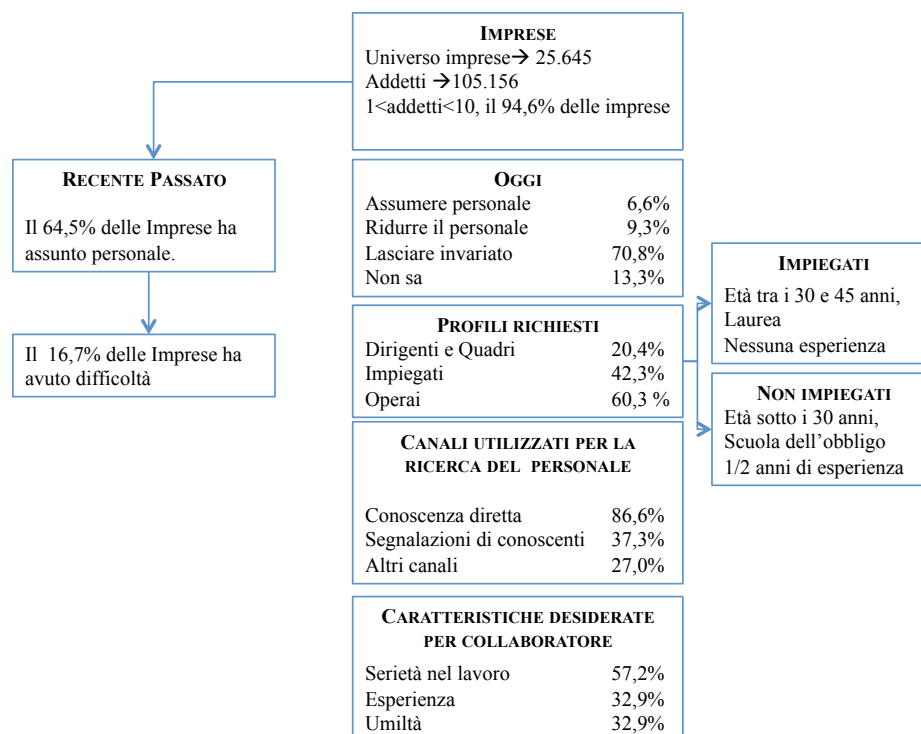
5.3.2. Il processo di selezione, l'assunzione e profili ricercati dalla aziende

L'evoluzione complessiva della domanda di lavoro, espressa dalle imprese intervistate, riflette il protrarsi della debolezza dello scenario economico: la quota di imprese che prevede di ricorrere nei prossimi dodici mesi ad assunzioni di personale è pari al 6,6%.

La maggior parte delle imprese che ha partecipato alla rilevazione ha dichiarato di aver avviato processi di selezione e assunzione nel recente passato (64,5%) e per il 16,7% di queste non è stato facile trovare risorse umane adeguate alle proprie necessità.

Si osserva un numero rilevante di imprese che non ha intenzione di variare l'organico aziendale, che supera la quota del 70% assorbendo anche una parte degli indecisi, ma soprattutto si registra l'intenzione da parte del 9,3% delle imprese di operare una riduzione del personale.

Figura 11 "I profili delle risorse impiegate nelle imprese -Indagine Imprese 2012"



Per valutare i cambiamenti della domanda di lavoro, anche dal punto di vista qualitativo, si sono analizzate le intenzioni di assunzioni da parte delle imprese rispetto alle principali caratteristiche che devono soddisfare i candidati per ricoprirle (qualifica, età, titolo di studio e livello di esperienza).

Oltre il 60% delle imprese, intenzionate ad assumere, ha espresso la necessità di operai, il 42,3% di impiegati e circa il 20% di figure direttive (quadri) e dirigenziali.

Gli elementi peculiari richiesti per la qualifica di operaio sono: la giovane età, un livello di istruzione non elevato e una breve esperienza lavorativa pregressa.

Mentre per la figura dell'impiegato si prevede un'età compresa tra i 30 e 45 anni, nessuna esperienza precedente, ma il possesso della laurea.

Per quanto riguarda **gli strumenti utilizzati per la ricerca del personale**, le aziende continuano a privilegiare i canali informali: la conoscenza diretta e le segnalazioni di conoscenti e fornitori sono, infatti, le modalità utilizzate, anche combinate tra loro, rispettivamente dall'86,6% e dal 37,3% delle aziende.

Gli altri canali di reclutamento, afferenti al sistema delle strutture specializzate –quali, ad esempio, società interinali- fanno registrare un grado di utilizzo scarso, inferiore al 5%, con la sola eccezione degli annunci su stampa specializzata cui ricorre il 9,1% delle imprese. Il ricorso a questi canali risulta, peraltro, in evidente diminuzione rispetto al passato.

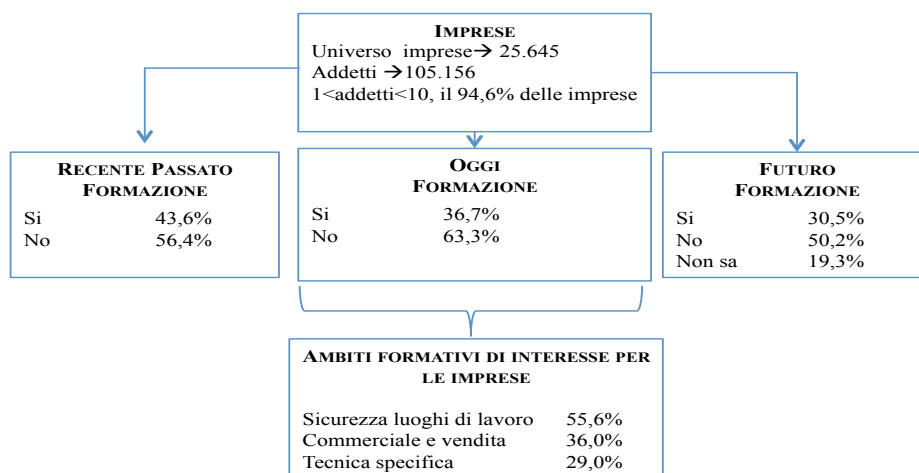
La caratteristica maggiormente richiesta dalle imprese a un nuovo collaboratore è la serietà nel lavoro (57,2%). Seguono l'esperienza e l'umiltà, entrambe caratteristiche ricercate in tre assunzioni su dieci. L'affidabilità, la volontà e la capacità di lavorare in gruppo sono skill che auspicabilmente dovrebbero essere presenti nei candidati per circa un quinto delle imprese intervistate.

Le altre competenze, quali la velocità nell'eseguire il proprio lavoro, lo spirito di iniziativa, la disponibilità, il senso critico e la flessibilità mentale, assumono una modesta rilevanza. È da notare che, contrariamente a stereotipi consolidati, l'appartenenza politica non è considerata come un elemento che influisce nel processo di reclutamento del personale.

Le imprese, in sostanza, sembrano cercare candidati seri, affidabili e che, oltre a possedere un certo livello di esperienza lavorativa, siano abbastanza umili e dotati di buona volontà per apprendere nuove conoscenze *firm specific* e svolgere proficuamente le proprie mansioni anche lavorando in team.

Alcune di queste caratteristiche assumono una maggiore rilevanza settoriale.

Figura 12 La formazione all'interno delle imprese -Indagine imprese 2012"



5.4. Risultati principali delle indagini in itinere

Le indagini qualitative effettuate nella Fase in Itinere sono rappresentate da:

- Indagine qualitativa, svolta attraverso un questionario on line somministrato a 98 individui (46 tirocinanti e 52 occupati/e);
- 3 Focus Group, costituiti da partecipanti:
 - occupati;
 - occupate;
 - tirocinanti;
- indagine motivazionale rivolta a 25 delle imprese ospitanti i tirocini.

Tali indagini hanno evidenziato come le azioni formative di cui hanno usufruito gli occupati/e e le inoccupate/disoccupate, rispettivamente, corsi di formazione e tirocini in azienda, **sono stati giudicati dai partecipanti complessivamente in modo positivo.**

Le azioni proposte dal Progetto hanno, tuttavia, mostrato una capacità di dare valore aggiunto al percorso lavorativo, più degli occupati che delle tirocinanti, il cui desiderio di partecipazione è risultato meno forte di quello dei lavoratori.

Anche **la valutazione del percorso formativo** è stata giudicata più positivamente dagli occupati/e che dalle tirocinanti, mentre i **servizi di conciliazione vita-lavoro** vengono ritenuti in grado di favorire il lavoro più da chi ha già un'occupazione che da chi ne è sprovvisto e che li giudica con meno entusiasmo degli occupati/e.

Emerge, infine, come il lavoro venga indicato, da tutti gli individui formati, come un elemento importante, ma non al primo posto nella graduatoria dei propri valori.

Per le donne (occupate o non) il lavoro assume una valenza che va al di là della soddisfazione che deve procurare in sé e per sé, ma che si estende alla possibilità di poter instaurare e intrecciare relazioni interpersonali altamente appaganti.

Anche dal lato della Domanda di lavoro si è manifestata l'opportunità che le donne facciano parte del mondo produttivo, favorendo il loro inserimento, là dove possibile, con contratti di lavoro part time e telelavoro, sebbene non ci siano, a priori, preclusioni di fronte a una lavoratrice, rispetto a un lavoratore. Alle prime si riconosce, anzi, una maggiore passione e maggiori motivazioni rispetto ai colleghi.

I datori di lavoro sarebbero anche interessati a "fidelizzare" con contratti di lavoro a tempo indeterminato o almeno determinato i propri dipendenti, se l'alto costo del lavoro non li costringesse a proporre loro forme di precariato. Inoltre, si mostrano sensibili sia al problema della conciliazione vita-lavoro, sia alla questione formazione.

6. I risultati complessivi della Ricerca

L'azione 3 "Azione di Sistema VASI COMUNICANTI", in accordo con la sperimentazione sul campo prevista dalle azioni formative (tirocini per inoccupate e disoccupate e corsi di formazione per occupati/e), ha fornito indicazioni di scenario, individuando, nel territorio di sperimentazione, le modalità di incontro di Domanda e Offerta di lavoro, le caratteristiche della formazione continua e della conciliazione vita-lavoro.

Questi tre punti fondamentali vengono qui appresso esposti, sintetizzando i risultati che su ciascuno di essi emergono da tutte le diverse indagini eseguite nell'ambito della presente Azione 3.

6.1. Incontro Domanda - Offerta lavoro e formazione

Il primo dato da evidenziare riguarda lo scarso numero di imprese che intende attualmente assumere personale – appena il 6,6% di quelle presenti sul territorio considerato – a fronte dell'altissima Domanda che interessa il 19,4% della popolazione del bacino di riferimento (poco meno di 80.000 individui), costituita per il 48% circa da uomini e per il 52% da donne.

Eppure, nonostante una Offerta di lavoro così elevata, cresciuta a causa della crisi economica in atto, quando gli imprenditori hanno cercato risorse umane nel recente passato (circa i 2/3 dell'universo, pari press'a poco a 17.000 unità), **hanno trovato difficoltà all'incirca per il 17%**. Tali difficoltà si concentrano, in particolare, nella mancanza di competenze necessarie allo svolgimento del lavoro da parte della forza lavoro.

Anche questo punto sembra in contrasto con quanto appare dal lato dell'Offerta.

Emerge, infatti, che la quota di Offerta di lavoro composta da inoccupati e disoccupati ha un grado di istruzione e un livello di competenze trasversali decisamente inferiore a quello registrato dagli occupati, soprattutto per quanto riguarda le donne. I laureati occupati sono circa il doppio dei non occupati e, viceversa, la percentuale di chi possiede la sola scuola dell'obbligo di riduce press'a poco alla metà di quella dichiarata da disoccupati/inoccupati.

In particolare, le competenze trasversali, quali ad esempio l'informatica, le lingue straniere, mostrano una discrepanza tra le competenze dichiarate dagli occupati e dai non occupati: l'informatica fa registrare una differenza percentuale a sfavore di inoccupati/disoccupati di circa 20 punti, oltre alla generale accentuazione del fenomeno del digital divide tra le donne piuttosto che tra gli uomini.

Ma anche la formazione tecnica è molto più diffusa tra gli occupati che tra chi non lo è e oltre 10 punti percentuali separano i due gruppi, a tutto vantaggio di chi ha un lavoro.

La formazione, che spesso viene evocata come un punto cruciale del mercato del lavoro, alla quale si attribuisce un'importanza fondamentale per la crescita economica, risulta in ogni caso insufficiente:

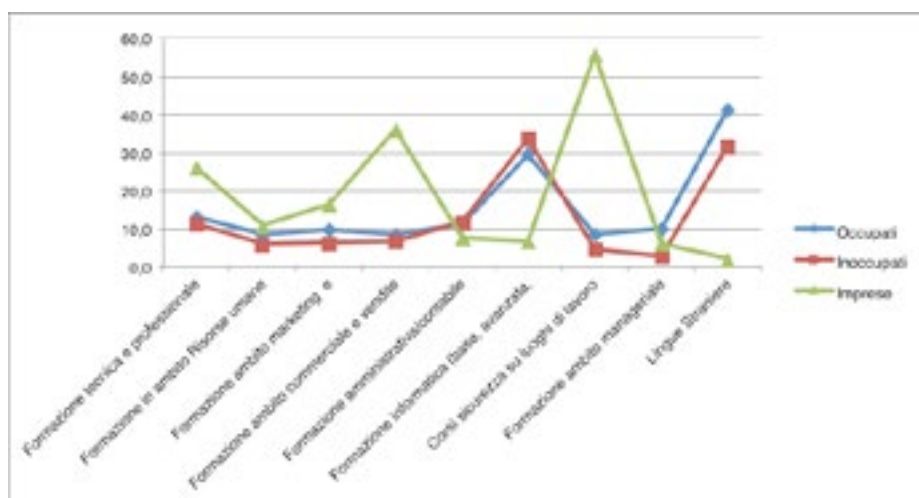
- dal lato Domanda di lavoro – indagine imprese - emergono 2 caratteristiche: la formazione dei dipendenti cresce con il crescere della dimensione aziendale; la crisi economica incide anche sulla formazione in costante calo a cominciare dal biennio 2009-2010, proseguendo verso il successivo e in previsione, sia complessivamente che per classe di addetti;

- dal lato Offerta di lavoro – indagine famiglie - una formazione mediamente più elevata tra gli occupati (54,6%), che tra i non occupati (35,8%), ma con una concentrazione, in entrambi i casi, nella classe 25-34 anni, dove tocca, rispettivamente, il 62,2% e il 50%. Il gap tra i due subuniversi è molto forte con il crescere dell'età, attestandosi tra il 52,2% e il 57,5% tra i lavoratori e tra il 27,1% e il 34% tra gli inoccupati/disoccupati con oltre 34 anni, ma raggiungendo pressoché gli stessi valori (44% e 46,4%, rispettivamente) tra i 18-24enni, segno di un recupero del divario e della crescente consapevolezza, tra i giovani, del valore aggiunto che la formazione può costituire.

Che la formazione ancora non sia concepita come un investimento, un fattore basilare per la crescita, risulta evidente dato il motivo principale per cui non viene realizzata: il disinteresse nei suoi confronti, più alto tra i non occupati (51,4%, senza distinzione di genere) che tra gli occupati (45,5% complessivamente e con un picco tra gli uomini, 47,3%). Ma la consapevolezza dell'importanza della formazione è molto più diffusa tra i giovani (raggiunge meno del 30% il disinteresse sia tra 18-24enni occupati che tra i non occupati), i quali spesso attribuiscono la mancata partecipazione ai corsi a una carenza di offerta formativa, che non incontra i propri interessi.

Va sottolineato che sono i disoccupati/inoccupati più anziani (dai 35 anni in poi, in modo via via evidente al crescere dell'età) a non sentire nessun bisogno formativo, mentre le classi giovanili si attestano tra un 25% e un 30% circa. Tra gli occupati, invece, tale atteggiamento di disinteresse prescinde dall'età ed è sempre molto elevato, scendendo, rispetto alla media, solo nel caso dei 25-34enni (44,2%).

Figura 13 “La richiesta della tipologia di corsi da parte di occupati, inoccupati e imprese”



Il raffronto tra quella parte dell'Offerta di lavoro (occupati e non) che ha affermato di avere esigenze formative, dichiarandone la natura, e la Domanda di lavoro, mette in luce una vera discrasia tra questi due universi. Prendendo in esame solo le voci più rilevanti, che hanno riscosso oltre il 10% di consensi tra gli imprenditori e/o tra occupati/inoccupati/disoccupati, **non si nota mai una convergenza di desiderata.**

Si nota una sostanziale coincidenza di vedute di tutta l'Offerta lavorativa, sia occupata che non, ma in

totale distonia con le richieste del mercato imprenditoriale. All'altissima richiesta di corsi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, peraltro obbligatori per legge, manifestata dai datori di lavoro (55,6%), si riscontra quasi il disinteresse da parte di coloro che per primi ne sono coinvolti, sia se si trovino nello stato lavorativo (8,6%), sia che non vi si trovino (4,5%).

Alla richiesta pressante di corsi di formazione in lingue straniere, soprattutto da parte degli occupati (41,2%, contro il 31,5% di chi non lavora), fa riscontro un disinteresse totale dei datori di lavoro (1,9%).

La stessa situazione si verifica per l'informatica, l'altra fondamentale esigenza formativa dell'Offerta di lavoro, manifestata per circa 1/3 da lavoratori e non, ma ritenuta poco interessante dagli imprenditori (6,7%). Questi ultimi sarebbero, invece, molto interessati alla formazione in ambito commerciale e vendite (la prima preoccupazione di un'azienda è quella di esitare il proprio prodotto), che occupa - dopo la sicurezza del lavoro, richiesta dalle normative vigenti - il primo posto nella graduatoria delle loro esigenze (36%), ma uno degli ultimi in quella dei lavoratori (8,6%) e non lavoratori (6,5%).

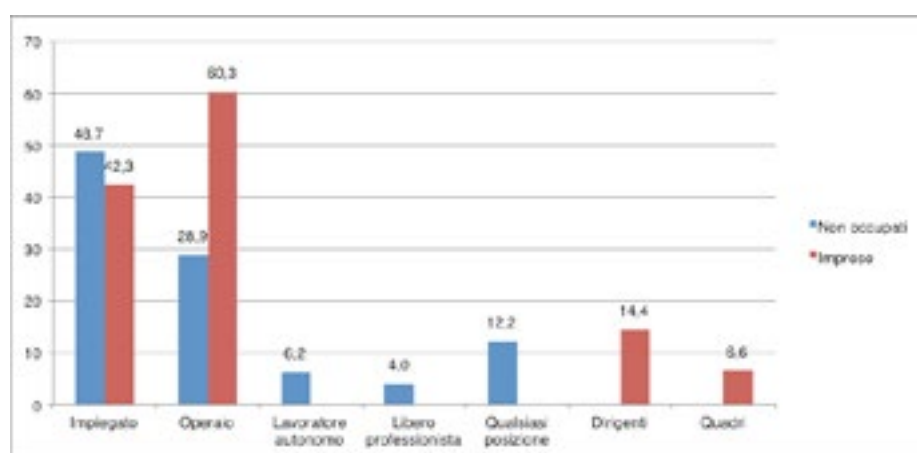
Ancora, un altro interesse manifestato dalla Domanda di lavoro riguarda la formazione tecnica e professionale (25,9%), che riscuote ben pochi consensi da parte di chi di quella formazione dovrebbe essere il destinatario (13,1% di occupati e 11,1% di inoccupati/disoccupati). Anche riguardo alla formazione relativa al marketing e alla comunicazione, e un po' meno per quella riguardante le risorse umane, la richiesta dei datori di lavoro supera quella della Offerta di lavoro.

Solo nel settore Amministrativo-contabile, le posizioni si invertono e, a fronte di più marcate esigenze di occupati e non (11% circa), si riscontra un 7,6% di richieste da parte datoriale. Per quel che concerne, invece, la formazione manageriale, sono gli occupati a sentire l'esigenza (10%), ma molto meno i loro datori di lavoro (5,9%).

Anche relativamente alla coincidenza tra aspirazioni lavorative di inoccupati/disoccupati e richieste del mercato non si riscontra una perfetta sintonia. Chi non lavora ambirebbe, in primo luogo, ad una posizione impiegatizia (48,7%) e solo il 28,9% desidererebbe fare l'operaio.

Da parte loro, le imprese - le pochissime (6,6%), si ripete, disposte ad assumere - si orientano parzialmente in linea con quanto richiesto dall'Offerta sulla ricerca di impiegati (42,3%), ma decisamente in distonia con essa per quel che riguarda la mansione di operaio, richiesta da ben il 60% delle aziende.

Figura 14 "Il lavoro ideale per non occupati e imprese"



Ciò che ancora aggrava la situazione è che non solo le imprese cercano soprattutto operai e in secondo luogo impiegati, ma il profilo richiesto non corrisponde in maniera univoca a quello presente nell'Offerta.

Difatti, mentre per la figura dell'impiegato si verifica una certa sovrapposizione tra Domanda e Offerta - età compresa tra i 30 e i 45 anni, laurea e nessuna particolare esperienza - ciò non avviene per quella di operaio. Le imprese richiedono soprattutto giovani sotto i 30 anni, con la scuola dell'obbligo e 1-2 anni di esperienza, mentre chi si candida a tale mansione è soprattutto un individuo con almeno 35 anni. In particolare, l'aspirante operaio si concentra nella classe di età 56-64 anni (52,4%, contro appena il 21,9% dei 18-24enni e il 17,7% dei 25-34enni).

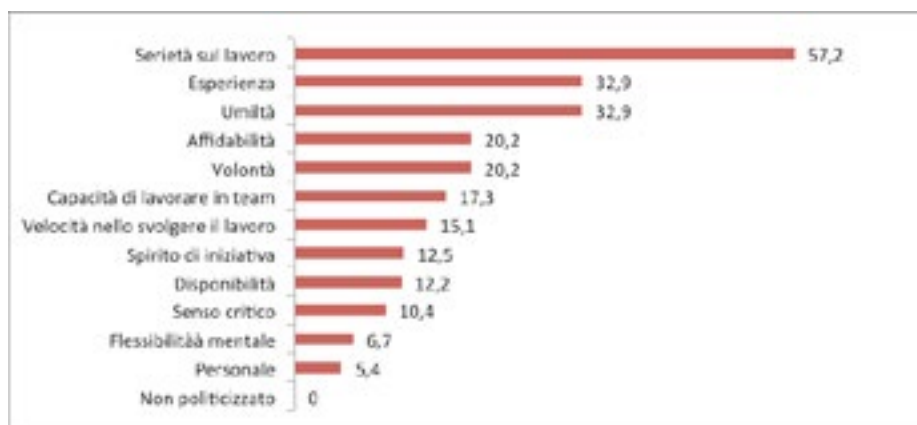
Tabella 13 "Il lavoro ideale -Inoccupati 2012 per istruzione e genere"

	Titolo di Studio									
	Totale		Laurea		Diploma		Scuola dell'obbligo		Nessuno	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Base	38.306	40.450	6.629	6.526	23.656	20.978	7.453	12.561	568	384
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Impiegato	45,1	52,0	89,9	67,3	44,7	69,9	10,3	15,7	0,0	0,0
Operaio	33,7	24,4	1,3	1,2	26,4	11,3	80,5	56,1	100,0	100,0
Lavoratore	7,5	4,9	1,9	2,7	11,4	3,7	0,9	8,2	0,0	0,0
Libero	3,8	4,2	4,4	20,6	5,0	0,6	0,0	1,9	0,0	0,0
Altro	9,8	14,5	2,4	8,2	12,6	14,5	8,4	18,1	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Va poi considerato che gli uomini tendono ad accontentarsi più delle donne. Infatti, è disposto a ottenere un posto da operaio anche il 26,4% di chi ha un diploma (contro l'11,3% delle donne), mentre le donne, anche fornite di sola scuola dell'obbligo, ambirebbero a un lavoro impiegatizio (15,7%, a fronte del 10,3% degli uomini).

Va d'altra parte sottolineato che le laureate sarebbero più disposte a rischiare, rispetto ai propri colleghi, aspirando alla libera professione (20,6%, contro 4,4%), piuttosto che a un lavoro dipendente.

Figura 15 Le caratteristiche che le aziende ricercano in un potenziale collaboratore (valori % sul totale delle aziende)



Infine, non va dimenticato che gli imprenditori si sono mostrati anche alquanto precisi nel delineare alcune caratteristiche del proprio dipendente ideale.

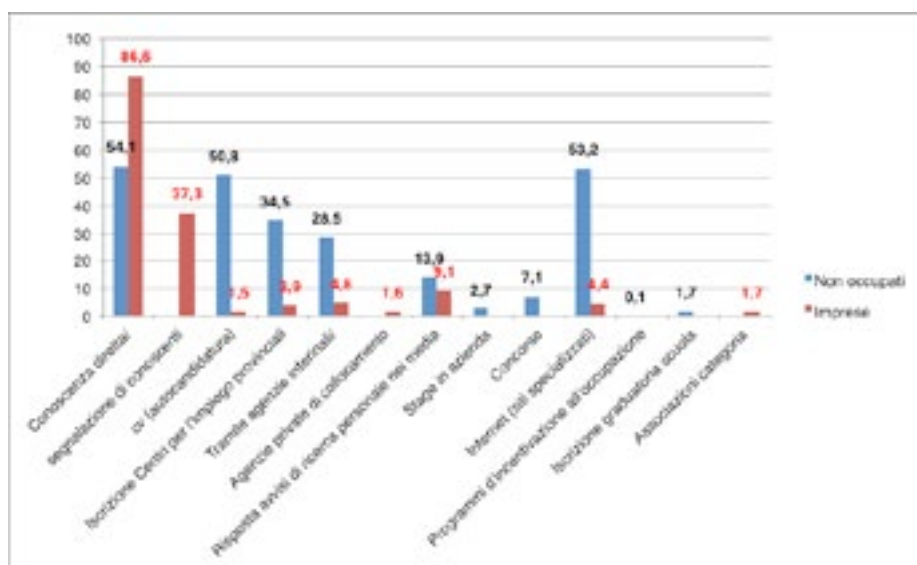
Sicuramente la serietà nel lavoro (57,2%) è la dote più apprezzata in assoluto, accompagnata da una certa dose di esperienza (32,9%), ma anche di umiltà (32,9%); non sono disprezzate l'affidabilità e la buona volontà (entrambe al 20,2%).

Non vengono invece richieste quelle qualità che denunciano una certa personalità del dipendente, quali, ad esempio, lo spirito di iniziativa (12,5%), il senso critico (10,4%), la flessibilità mentale (6,7%).

In altre parole, il datore di lavoro cerca un collaboratore esecutivo, che non gli crei problemi, disponibile alle sue richieste, anche se – va ricordato – la maggior parte delle richieste dei datori di lavoro si concentrano su figure operaie, alle quali si chiede soprattutto l'esecutività e non la creatività nel lavoro.

E' interessante evidenziare, a questo punto, come avviene **l'incontro tra Domanda e Offerta di lavoro**, raffrontando i canali che i due universi utilizzano.

Figura 16 I canali di incontro tra Domanda e Offerta di lavoro (valori % sul totale delle imprese)



Quello che subito appare chiaro è che nell'area di riferimento (ma molte ricerche in merito, a livello nazionale, rilevano la stessa situazione) il lavoro viene cercato e richiesto tramite conoscenze, mettendo all'opera la rete di familiari, conoscenti, fornitori (nel caso delle imprese). Questo è il canale preferenziale dei datori di lavoro che per l'86,6% utilizzano la conoscenza diretta, associata, per il 37,3%, anche alle segnalazioni di conoscenti, cui corrisponde, dal lato Offerta, un 54,1% di inoccupati/disoccupati che, alla stessa maniera, cerca lavoro.

Anche nella indagine in profondità, rivolta alle imprese ospitanti le tirocinanti, questo è risultato il canale maggiormente utilizzato, confermando quel bisogno di assicurazione che l'imprenditore cerca quando deve acquisire una nuova risorsa umana.

A tal punto, si potrebbe affermare che non esistono sostanzialmente altri canali messi in campo dagli imprenditori, se non si esclude il modesto ricorso (9,1%) agli annunci sulla stampa per ricerca di personale, cui fa da specchio il 13,9% di non occupati che risponde a tali annunci per trovare un lavoro.

Mentre, quindi, da parte della Domanda di lavoro i canali utilizzati per la ricerca di personale si concludono in questi appena citati, da parte della Offerta si cerca di esperire anche altre vie, che, tuttavia, non trovano assolutamente riscontro da parte della Domanda.

La metà di inoccupati/disoccupati, tenta la strada dell'autocandidatura, tramite l'invio di curricula (canale utilizzato appena dall'1,5% dei datori di lavoro), un altro 28,5% cerca lavoro tramite agenzie interinali o agenzie private di collocamento, che riscuotono il consenso, rispettivamente, di appena il 4,8% e l' 1,6% delle imprese.

Un altro canale molto utilizzato da chi cerca lavoro è rappresentato da Internet e dai siti specializzati (53,2%), praticamente ignorato dalle imprese (4,4%).

Infine, un discorso a parte meritano i Centri per l'Impiego, che hanno costituito un notevole investimento e impegno finanziario da parte delle Istituzioni che li hanno creati, ma che non sembrano dare frutti adeguati alle risorse messe in campo. Infatti, se poco più di 1/3 di chi è disoccupato si rivolge a tali strutture, le imprese vi fanno ricorso per un 4% scarso.

Ancora un'osservazione di carattere generale: i canali di ricerca del personale tendono ad essere in qualche modo targettizzati in funzione dell'età. In altri termini, la conoscenza diretta tende ad essere uno strumento più utilizzato con il crescere dell'età, come pure i Centri per l'Impiego Provinciali (a tal proposito andrebbe ricordato – come già esposto precedentemente - che l'iscrizione ad essi diventa obbligatoria da parte di chi, avendo perso il lavoro, deve accedere alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga e che, generalmente, si colloca in fasce di età non giovanissime).

Al contrario, l'autocandidatura e il ricorso a Internet e a siti specializzati trova il suo utilizzo, in particolare, nelle fasce giovanili.

6.2. Conciliazione vita-lavoro

Prima di introdurre il tema della conciliazione vita-lavoro, centrale nella logica del Progetto, è bene soffermarsi sul concetto di lavoro espresso dai residenti dell'Area di riferimento.

Il lavoro non è percepito come il centro dei propri interessi attorno al quale ruota tutta la vita e tale atteggiamento non deriva dal diverso stato lavorativo (occupati e non occupati), ma attiene a un *sentiment* che pervade, allo stesso modo, uomini e donne, persone più o meno istruite e di tutte le fasce di età.

La sola parziale eccezione è rappresentata dai 18-24enni, i quali, forse proprio perché sono sprovvisti di un'occupazione e sono quelli più penalizzati in tal senso, conferiscono al lavoro una priorità leggermente superiore rispetto a chi ha oltre 24 anni.

Tabella 14 “Il lavoro: scala di priorità, il ruolo della donna e il valore attribuito”
(Scala punteggi: 1=min. accordo; 6= max. accordo. Media = 3,5)

Anche se il lavoro mi dà una discreta soddisfazione economica, non lo metto al primo posto nella mia vita												
		Genere			Classe di età					Titolo di studio		
		Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Nessuno
	Base	405.135	200.559	204.576	46.289	83.253	108.277	92.992	74.324	75.956	208.861	116.443
Totale	Media	4,30	4,27	4,33	3,86	4,39	4,36	4,36	4,32	4,51	4,25	4,27
Occupato	Media	4,39	4,34	4,47	4,01	4,65	4,39	4,29	4,39	4,62	4,39	4,16
Non occupato	Media	4,21	4,15	4,25	3,82	4,14	4,30	4,48	4,30	4,30	4,10	4,34

E' preferibile che la donna rinunci al lavoro e si dedichi alla famiglia, quando ci sono bambini piccoli, anziani, disabili												
		Genere			Classe di età					Titolo di studio		
		Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Nessuno
	Base	201.919	122.078	79.841	10.041	41.740	73.571	58.135	18.432	49.357	108.757	42.857
Totale	Media	3,41	3,47	3,36	3,01	3,18	3,37	3,62	3,75	2,80	3,33	3,94
Occupato	Media	3,32	3,57	2,94	3,77	3,22	3,21	3,43	3,35	2,81	3,35	3,79
Non occupato	Media	3,51	3,32	3,63	2,80	3,13	3,69	3,92	3,88	2,77	3,31	4,03

Nella mia famiglia di origine mia madre e mio padre mi hanno trasmesso il grande valore del lavoro												
		Genere			Classe di età					Titolo di studio		
		Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Nessuno
	Base	203.216	78.481	124.735	36.248	41.513	34.706	34.857	55.892	26.600	100.104	73.587
Totale	Media	5,19	5,19	5,19	5,01	5,20	5,19	5,21	5,26	5,21	5,18	5,19
Occupato	Media	5,23	5,19	5,29	4,75	5,28	5,21	5,26	5,36	5,27	5,20	5,22
Non occupato	Media	5,15	5,19	5,13	5,08	5,12	5,15	5,14	5,23	5,08	5,15	5,17

In linea generale, il consenso non è molto elevato, collocandosi alle soglie del punto di indifferenza, circa la convenienza o meno che la donna, nel caso di bambini piccoli o familiari bisognosi, perché anziani o malati, rimanga in casa prendendosene cura, piuttosto che andare a lavorare.

Va, tuttavia, rilevato, che le posizioni di uomini e donne non sono identiche e si invertono nelle due categorie degli occupati e non: **sono le donne occupate le meno convinte a ritenere giusto sacrificare ai doveri familiari il lavoro e sono sempre le donne, tra chi non ha un'occupazione, che invece riterrebbe giusto un tale atteggiamento**, che con il crescere dell'età assume sempre più adesioni, in particolare tra i disoccupati/inoccupati.

Tali atteggiamenti mettono già in evidenza come nell'area territoriale di riferimento, **al lavoro viene attribuito un posto importante, ma non preminente, anche dagli uomini e che le donne più emancipate** sotto il punto di vista occupazionale, in quanto inserite nel mondo produttivo, non hanno alcuna intenzione di sacrificare il proprio lavoro per la famiglia, mentre quelle non occupate sono più disposte ad uno stile di vita più tradizionale.

Tabella 15 “Le difficoltà di conciliazione vita lavoro per disoccupati, inoccupati e occupati”
(Scala punteggi: 1=min. accordo; 6= max. accordo. Media = 3,5)

	Disoccupati			Inoccupati			Occupati		
	GENERE			GENERE			GENERE		
	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna
Orari lunghi della sua occupazione lavorativa (troppe ore)	4,1	3,8	4,3	8,7	12	7,2	7,1	6,7	7,7
Orari scomodi della sua occupazione (turni serali,ecc)	4,1	7,2	3,0	5,6	0,4	7,9	8	9,1	6,3
Distanza dal luogo di lavoro	2,6	4,5	1,9	5,8	10,7	3,6	9,5	10,5	8,1
Ritmi faticosi	3,1	6,0	2,1	9,8	11,6	9	9,2	8,8	9,9
Figli sotto i 5 anni	8,6	2,7	10,6	1,2	0,8	1,3	8,9	4,9	15,0
Figli sopra i 5 anni	4,2	1,0	5,3	11,9	8,1	13,6	9,1	5,3	14,8
Gestione di un disabile in famiglia	1,3	1,9	1,0	7,6	1,0	10,5	0,6	0,5	0,7
Anziani in famiglia	0,7	0,0	1,0	4,2	0	6,1	1,7	0,8	3,0
Gestione di familiari conviventi	3,8	2,1	4,4	10,3	0,4	14,6	4,8	2,7	8,0
Inconciliabilità tra i propri orari e orari del marito/compagno/moglie	1,3	1,5	1,3	2,0	0	2,8	1,7	1,3	2,4
Nessuna	77,9	86,3	71,9	57,6	75,1	49,9	64,1	71,4	52,9

Il tema della conciliazione vita-lavoro presenta, nell’area di sperimentazione, delle criticità, anche se non può definirsi drammatico.

Per il 36% circa degli occupati è vissuto come un problema, contro appena il 22% di disoccupati, che hanno avuto almeno un’esperienza di lavoro, mentre è in qualche modo singolare che siano proprio gli inoccupati, ovvero coloro che non sono mai entrati nel mondo del lavoro, a ritenere più di tutti (42,4%) che potrebbero avere dei problemi legati alla conciliazione della vita privata con quella occupazionale.

Le differenze di genere sono evidenti e lo stacco tra gli uni e le altre supera i 10 punti percentuali, con una visione più negativa da parte delle donne. Raffrontando occupate e disoccupate, in quanto entrambe hanno vissuto la problematica, là dove si è presentata, le donne sono risultate essere più preoccupate dai figli in generale (circa il 15% occupate), mentre per le disoccupate rappresentano un’apprensione maggiore quelli sotto i 5 anni (10,6%), piuttosto che quelli oltre (5,3%), ma anche le situazioni di familiari conviventi (8% per le occupate e 4,4% per le disoccupate), nonché di anziani (intorno all’1% per entrambe le categorie) e disabili, che toccano il 3% delle lavoratrici, rappresentano criticità di una certa importanza.

Tutta quest’area che attiene alla famiglia esercita un’incidenza solo marginale sugli uomini, che la indicano con percentuali sensibilmente inferiori a quelle indicate dalle donne. I ritmi faticosi, il monte ore eccessivo e la distanza dal lavoro, invece, vengono sentiti analogamente sia dagli occupati che dalle occupate, in tono minore dai disoccupati e poco dalle disoccupate.

Solo gli orari scomodi costituiscono più un problema per gli uomini che per le donne, sia nel caso di occupati che di disoccupati.

Gli inoccupati prefigurano soprattutto negli orari lunghi, nella distanza dal lavoro, nei ritmi faticosi e nei figli sopra i 5 anni i maggiori disagi, mentre le inoccupate, in prospettiva, pur preoccupandosi degli orari e dei figli oltre i 5 anni, sono spaventate dalla disabilità e dalla gestione dei familiari conviventi.

Anche da questa analisi risulta come **le donne siano sovraccaricate, rispetto agli uomini, di criticità che impediscono una conciliazione tra vita e lavoro**, che riguardano sia agli aspetti correlati direttamente con il lavoro -condivisi anche dagli uomini-, **sia a quelli di ordine familiare, quasi esclusivamente sulle loro spalle.**

Tabella 16 “Preferenza conciliazione vita lavoro”

Se dipendesse da lei, per conciliare il lavoro con i diversi impegni familiari, che cosa sarebbe preferibile?												
Campione totale	Genere			Classe di età					Titolo di studio			
	Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Scuola obbligo	Nessuno
Base	405135	200559	204576	46289	83253	108277	92992	74324	75956	208861	116443	3874
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Usufruire di servizi gratuiti (come baby sitter, assistenza)	35,7	29,2	42,1	31,5	34,9	36,1	36,1	38,3	37,3	35,9	35,1	15,7
Disporre di una maggiore flessibilità sul lavoro	51,5	55,1	47,9	55,6	53,7	50,9	51,9	46,8	54,1	50,7	51,5	41,0
Non So	12,8	15,6	10,0	12,9	11,3	13,0	12,1	14,9	8,6	13,4	13,4	43,3
Occupato	Genere			Classe di età					Titolo di studio			
	Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Scuola obbligo	Nessuno
Base	201919	122078	79841	10041	41740	73571	58135	18432	49357	108757	42857	949
Usufruire di servizi gratuiti (come baby sitter, assistenza)	35,9	31,1	43,4	31,3	35,7	35,9	35,6	40,0	40,1	35,6	32,7	7,5
Disporre di una maggiore flessibilità sul lavoro	51,8	54,5	47,6	53,2	52,0	51,1	53,3	48,7	51,2	51,9	52,8	23,8
Non So	12,3	14,4	9,0	15,5	12,3	13,0	11,1	11,3	8,7	12,5	14,5	68,8
Non occupato	Genere			Classe di età					Titolo di studio			
	Totale	Uomo	Donna	18-24	25-34	35-44	45-55	56-64	Laurea	Diploma	Scuola obbligo	Nessuno
Base	203216	78481	124735	36248	41513	34706	34857	55892	26600	100104	73587	2925
Usufruire di servizi gratuiti (come baby sitter, assistenza)	35,5	26,3	41,2	31,5	34,2	36,4	36,8	37,7	32,0	36,2	36,5	18,4
Disporre di una maggiore flessibilità sul lavoro	51,2	56,1	48,1	56,2	55,4	50,6	49,5	46,2	59,5	49,4	50,8	46,5
Non So	13,3	17,5	10,7	12,2	10,4	13,0	13,8	16,1	8,5	14,4	12,8	35,0

Ma quello che ancora emerge dalle diverse indagini è che, se dipendesse dall'Offerta di lavoro (individui), per conciliare il mondo del lavoro con quello della vita privata, **piuttosto che dei cosiddetti servizi di conciliazione si preferirebbe disporre di una maggiore flessibilità sul lavoro, utilizzando, ad esempio, permessi e orari anche ridotti nei momenti di bisogno.**

In altre parole, sembrerebbe che l'orientamento della forza lavoro sia più spostato sulla possibilità di **una gestione del tempo con modalità personalizzate** e non tanto su quella di usufruire di una serie di servizi che non permettono la libertà di gestire in piena autonomia, direttamente, senza intermediari, tutte quelle problematiche che impediscono una vita serena e meno affannosa.

Si noti che, senza differenze sostanziali tra occupati e non occupati, solo poco più di 1/3 dei residenti dell'area di sperimentazione sarebbe orientato a utilizzare una rete di servizi di conciliazione vita-lavoro e poco oltre la metà a poter disporre di una maggiore flessibilità, il resto non è in grado di fornire una risposta.

Interessante è osservare come siano gli uomini (intorno al 55%) a mostrare una maggiore propensione verso sistemi di conciliazione vita-lavoro basati su una maggiore flessibilità degli orari di lavoro. Anche le donne, a prescindere dalla situazione lavorativa o meno, sembrano prediligere - ma in tono inferiore rispetto agli uomini - soluzioni volte alla maggiore flessibilità sul lavoro (48%), piuttosto che alla possibilità di poter beneficiare di servizi di conciliazione vita-lavoro. Da notare l'alta percentuale di uomini, rispetto alle donne, indecisi sulle due possibili alternative in merito alla conciliazione.

Ma l'aspetto più interessante di tale situazione risiede nel fatto che la predilezione verso modelli di flessibilità - per ottenere una maggior disponibilità di tempo, anziché contare su servizi gratuiti - **è connesso in maniera inversa con l'età**: cresce al diminuire dell'età. In altri termini, sembrerebbe emergere una nuova tendenza, un nuovo bisogno, una nuova visione da parte dell'Offerta sulle modalità con cui sia possibile conciliare vita e lavoro.

Si noti, infine, come tale fenomeno, tra chi non lavora, risulta anche al livello di istruzione, con una differenza di circa 10 punti percentuali. I laureati sono più propensi a una soluzione dei problemi a monte della conciliazione vita-lavoro, attraverso una flessibilità del tempo, piuttosto che attraverso l'aumento dei servizi.

Approfondendo ulteriormente l'atteggiamento circa la preferenza dimostrata dagli intervistati verso la disponibilità di una maggior flessibilità, piuttosto che di servizi atti a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata, va sottolineato che si verifica un fenomeno alquanto curioso: tra i non occupati i più convinti di questa tesi sono i maggiormente scolarizzati (63,9% di uomini e 56% di donne), tra gli occupati si assiste a una distribuzione più omogenea, ma che tendenzialmente ricalca quella dei non occupati per gli uomini, ma inverte il trend per il genere femminile, che si schiera a suo favore nelle categorie meno istruite.

Divergenza di opinioni si riscontra anche esaminando i risultati sotto il profilo età e genere. Gli uomini più giovani se occupati (44,7%) sono i meno in accordo con la tesi e viceversa i maggiormente concordi se disoccupati (66,4%); di contro accade per le donne, anche se va sottolineato che le occupate tra i 25 e i 34 anni, ovvero quelle più interessate all'argomento, mostrano un sostanziale equilibrio tra le due posizioni (utilizzo di servizi e maggior flessibilità dei tempi).

Sembrerebbe che **le nuove generazioni, così come i più scolarizzati, siano più pronte verso nuove forme di organizzazione del lavoro**, che prevedano una gestione personalizzata dei tempi, dando spazio sia al lavoro, al quale si riconosce una grande importanza valoriale, sia alla vita privata, che si vuole gestire direttamente, con il minor numero di intermediari possibile.

Probabilmente gli individui -occupati e non- sarebbero più pronti ad adottare forme di lavoro flessibili, come ad esempio il telelavoro o il part time, rispetto alle aziende che giudicano il lavoro a tempo parziale solo come uno strumento per risolvere i problemi lavorativi delle donne (39,7%).

Dall'altra parte, sembrerebbe che le imprese continuino a essere ancorate a modelli e capacità organizzative non adatte per mettere in atto e gestire in maniera funzionale le nuove forme di lavoro che si stanno diffondendo (es. tele-lavoro, part time, etc.).

Tabella 17 "Il Grado di accordo sull'adeguatezza del part time per il lavoro femminile"
(valori percentuali)

Classe di ampiezza	Grado di accordo sull'adeguatezza del part time per il lavoro femminile			
	Totalmente (%)	Solo in parte (%)	Non concordo (%)	Totale (%)
Classe di addetti				
Da 1 a 9	15,3	45,1	39,6	100,0
Da 10 a 49	26,6	33,6	39,8	100,0
Da 50 a 249	4,3	17,0	78,7	100,0
Più di 250	13,3	-	86,7	100,0
Classe di dipendenti				
Nessuno	5,0	52,8	42,2	100,0
Da 1 a 9	20,0	41,5	38,5	100,0
Da 10 a 49	24,6	36,9	38,5	100,0
Da 50 a 249	4,3	17,4	78,3	100,0
Più di 250	13,3	-	86,7	100,0
Classe di fatturato				
Da 0 a 2 milioni	16,4	44,9	38,7	100,0
Da 2 a 10 milioni	8,0	39,0	53,0	100,0
Da 10 a 50 milioni	-	19,7	80,3	100,0
Oltre i 50 milioni	66,7	33,3	-	100,0

Figura 17 “Grado di accordo con l’affermazione - il contratto part time è il più adeguato alle donne- nel totale”

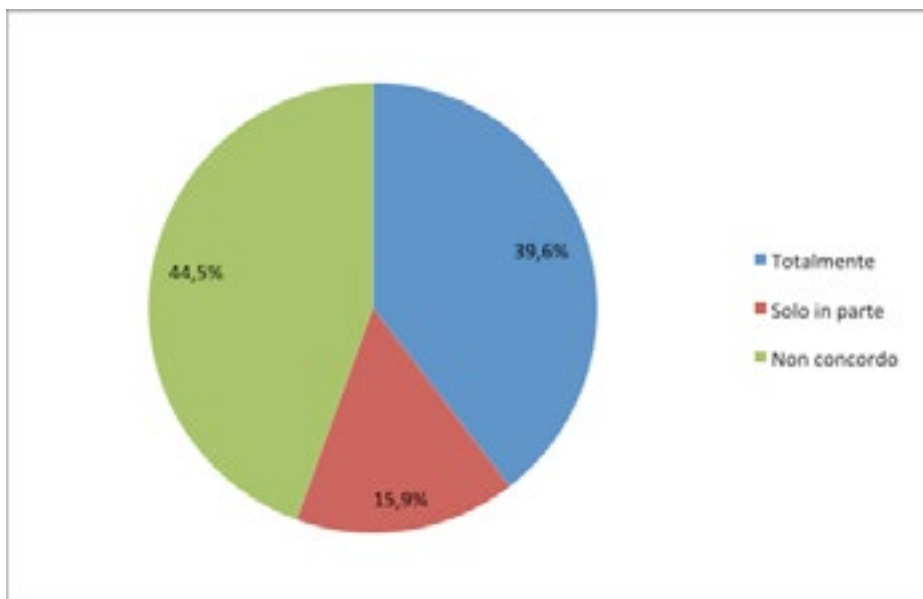
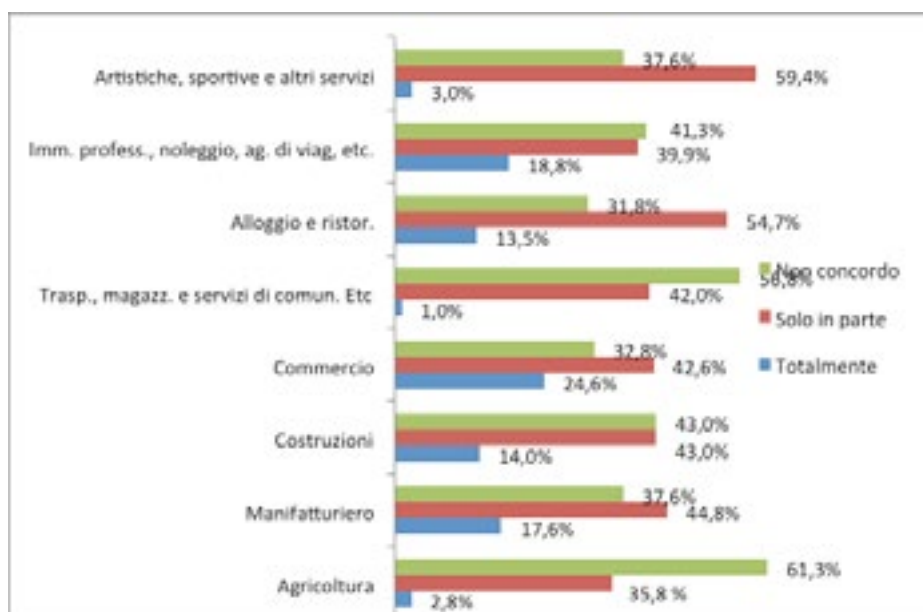


Figura 18 “Grado di accordo con l’affermazione –il contratto part + il più adeguato alla donne – per settore di attività”.



7. Conclusioni

Tre sono i risultati fondamentali cui è pervenuta la Ricerca:

- uno squilibrio sia riguardo alla preparazione (scolastica e formativa), sia all'importanza attribuita alla formazione degli occupati rispetto a chi non è occupato;
- una difficoltà nell'incontro tra Domanda e Offerta di lavoro, evidenziando anche lo scarso utilizzo dello strumento rappresentato dai Centri per l'Impiego Provinciali (CPI);
- una relativa sensibilità nei confronti della problematica conciliazione vita-lavoro, con una propensione alla flessibilità degli orari lavorativi, piuttosto che all'utilizzo di servizi.

Nel dettaglio, cominciando dal primo dei risultati sopra indicati, si osserva che la componente inoccupati/disoccupati dell'Offerta di lavoro presenta un gap rispetto agli occupati, sia sotto il profilo istruzione e formazione, sia sotto quello degli stili comportamentali, riferiti alla famiglia.

Se si attribuisse un punteggio ai diversi livelli di istruzione (massimo livello = 3), gli occupati raggiungerebbero, mediamente, un valore pari a 2,02, contro l'1,74 dei non occupati. Basti pensare che ci sono 2,5 laureati ogni 10 occupati, mentre tale rapporto si riduce alla metà nel subuniverso dei disoccupati/inoccupati. La maggior preparazione degli occupati rispetto ai non occupati si evidenzia, inoltre, sia attraverso la più elevata partecipazione che dimostrano a corsi di formazione (+18,8%), sia alle superiori competenze informatiche (+15,4%) e in inglese (+ 11%) che possiedono.

Ma il gap tra chi è inserito nel mondo produttivo e chi vorrebbe farne parte si accentua quando ci si riferisce all'universo femminile: per 3 laureate occupate, se ne conta poco più di 1 non occupata e la distanza che separa le donne che sono inserite nel mondo del lavoro, da quelle che non lo sono, nella conoscenza di inglese e informatica è pari, rispettivamente, a 14,3% e a 19,9% e così ancora, la formazione è diffusa tra 6 occupate su 10 e si riduce alla metà tra le non occupate.

Nonostante le sovraesposte carenze di base, sia del livello di scolarità, sia di quello formativo, esiste anche uno scarso senso del reale, in particolare da parte delle donne, le cui aspirazioni lavorative sono tutte incentrate su mansioni impiegate, anche quando possiedono la sola scuola dell'obbligo.

Anche nella scala valoriale delle occupate e delle non occupate le priorità familiari fanno registrare, tendenzialmente, livelli diversi ed assumono precedenza sul lavoro per chi è fuori dal mondo produttivo.

In altri termini, sembrerebbe che è inserito nel mondo del lavoro chi è più istruito, più formato, con maggiori competenze di informatica e inglese e si fa meno coinvolgere dalle esigenze familiari. Se questo è vero in generale, lo è tanto più per quanto riguarda le donne. Occorre, in ogni caso, tener presente che tutto questo vale in linea generale e che, mentre le classi di età centrale (35-55 anni) sono quelle in cui si concentra la maggior parte dell'occupazione, sia maschile che femminile, la non occupazione maschile è particolarmente elevata (tra il 22,6% e il 23,6%) nelle classi più giovani (18-34 anni) e più anziane (31,9%), mentre quella femminile è in crescita lineare a partire dal 14,8% delle 18-24enni, per arrivare al 24,7% delle 56-64enni.

Relativamente al secondo risultato emerso dalla Ricerca, appare un generale "scollamento" tra Domanda e Offerta, che poco si parlano tendendo non ad avvicinarsi, ma ad allontanarsi, senza mai incontrarsi

per risolvere insieme molte tematiche, che potrebbero trovare una soluzione, forse più semplice e meno traumatica di quanto oggi appaia.

Ciò emerge, in primo luogo, dalle modalità di ricerca di lavoro da una parte e di risorse umane dall'altra, che non trovano una coincidenza e un punto di incontro in quello che dovrebbe essere il luogo naturalmente deputato a tale scopo (i Centri per l'Impiego) creato dalle Istituzioni, con grande dispendio di risorse, a cui si rivolge appena il 4% delle imprese e a cui si iscrive oltre il 34% di chi è in cerca di lavoro, ma solo perché per usufruire della Cassa Integrazione Guadagni in deroga tale iscrizione è obbligatoria.

Le modalità di ricerca dell'occupazione potrebbero essere definite arcaiche, in particolare dal lato della Domanda, basate, come sono, soprattutto sulla rete di conoscenze e amicizie, utilizzata dall'86,6% delle imprese, che si avvalgono anche delle segnalazioni di conoscenti (37,3%), a fronte del 53,7% dei non occupati.

I tentativi di modernizzazione scelti dal 53,2% dell'Offerta (Internet, siti specializzati) non vengono minimamente presi in considerazione da parte di chi dovrebbe dare il lavoro (4,4%)

Tuttavia, va sottolineato che l'arcaicità del sistema di reclutamento del personale è confermato sostanzialmente anche dall'Offerta, che per la ricerca di lavoro indica - come prima citazione - le conoscenze (53,7%) e solo il 5,4% degli inoccupati/disoccupati mette al primo posto Internet e CPI.

Si nota, poi, ancora una divergenza di opinioni circa il lavoro a cui si aspira e quello offerto dal mercato. Gli imprenditori richiedono soprattutto lavoratori con basse qualifiche professionali (operai), giovani e possibilmente con qualche anno di esperienza, a fronte di un'Offerta più propensa a occuparsi come impiegato e solo se anziana ad aspirare alla mansione di operaio.

Si sottolinea l'importanza della formazione, da parte di Domanda e Offerta, ma una vasta fascia dell'una e dell'altra è completamente disinteressata ad essa e le esigenze dei due universi non mostrano alcuna coincidenza.

Ciò che interessa agli occupati e non occupati trova il disinteresse dell'impresa e viceversa, così se i fabbisogni dei lavoratori e di chi cerca un'occupazione si concentrano tutti sulle lingue straniere, soprattutto da parte degli occupati (41,2%, contro il 31,5% di chi non lavora) e sull'informatica, circa 1/3 di lavoratori e non, viceversa le esigenze dei datori di lavoro si convogliano sui corsi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, peraltro obbligatori per legge, (55,6%), seguiti da quelli in ambito commerciale e vendite (36%) e dalla formazione tecnica e professionale (25,9%).

Il terzo risultato riguarda la problematica conciliazione vita-lavoro che non sembra rappresentare uno dei pensieri primari della forza lavoro. La vive come tale il 36% circa degli occupati, contro appena il 22% di disoccupati, e il 42,4% di inoccupati, per i quali rappresenta ancora solo una congettura, non essendo mai entrati nel mondo del lavoro.

Sono le donne, tuttavia, che la sentono in misura superiore degli uomini (circa il 47% di occupate e il 28% di disoccupate). Per loro la conciliazione vita-lavoro è legata soprattutto alle tematiche collegate ai figli sotto e sopra i 5 anni, con percentuali che variano tra il 5,3% (disoccupate con figli sotto i 5 anni) e il 15% (occupate con figli sopra e sotto i 5 anni), mentre anziani (1%) e disabili (3%) rappresentano un problema

ancora marginale. Va anche rilevato che tale ultima tematica è sensibilmente più presente tra i non occupati e a carico quasi esclusivo delle donne, per le quali rappresentano un problema sia gli anziani (6,1%) che i disabili (10,5%).

In più, le donne sono gravate anche da problematiche - non legate alla sola sfera familiare - che condividono con gli uomini (ritmi faticosi, orari lunghi, distanza dal lavoro).

Gli aspetti che riguardano quasi esclusivamente gli uomini sono, invece, gli orari scomodi.

Per risolvere i problemi di conciliazione vita-lavoro c'è accordo tra occupati e non e l'orientamento è per oltre la metà di essi verso la possibilità di disporre di più tempo, piuttosto che di maggiori servizi (36% circa). Anche le donne (circa 48%) vedono in questa soluzione un valido modo per dirimere la questione, mentre il part time, che potrebbe essere una risposta all'esigenza di disporre di più tempo manifestata dalla forza lavoro, trova l'ostilità di circa il 44% delle imprese, con punte che raggiungono circa l'80% tra quelle più grandi.

Si potrebbe concludere con l'osservazione che, almeno nell'area territoriale di sperimentazione, emerge una società in evoluzione di cui, forse, non ci si accorge, cui si propongono modelli ormai obsoleti, soluzioni che si sarebbero dovute adottare molto tempo fa e che ormai, probabilmente, non essendo entrate nel costume di chi dovrebbe utilizzarle, hanno permesso che si generasse un nuovo modo di approcciare i problemi di conciliazione vita-lavoro. A ciò si è aggiunto un modo di pensare la propria vita in evoluzione rispetto al passato, che mette il lavoro al giusto posto, come un mezzo e non un fine dell'Uomo, alla ricerca di suoi spazi e di una gestione del proprio tempo in modo autonomo e non subordinato ai ritmi di un lavoro rigido, privo di flessibilità.

Considerando che la conciliazione vita-lavoro è soprattutto una tematica che coinvolge le donne, sono soprattutto le loro opinioni che devono essere prese in conto. Pertanto, essendoci anche una buona parte di loro che si schiera a favore di servizi atti a alleviare le difficoltà che si creano per la donna lavoratrice, bisognerebbe pensare a un mix di soluzioni: part time; flessibilità degli orari e dei permessi; servizi di conciliazione.

La ricerca ha anche evidenziato un altro punto fondamentale. Al netto della crisi economica che oggi impedisce l'inserimento nel mondo del lavoro, creando, nel territorio in esame, circa il 60% di scoraggiati, ovvero persone – in particolare donne - in stato inoccupazionale o disoccupazionale che hanno rinunciato a cercare lavoro, le caratteristiche non solo strutturali, ma anche comportamentali di chi non lavora denunciano un certo distacco dagli standard degli occupati, una minor disponibilità al sacrificio, più interesse verso le esigenze familiari. In sintesi, non è, quindi, tanto la mancanza di servizi, quanto la mentalità a creare uno sbarramento tra loro e il lavoro.



SEDE DI PROGETTO

EYES srl

Via di Passolombardo, 341
00133 Roma c/o Campus X Tor Vergata
vasicomunicanti@eyesitalia.it
tel: +39 06 40043865



vasi comunicanti

Seguici sui social networks
e visita il sito www.progettovasi.it



vasicomunicanti

Il lavoro e la vita delle persone al centro di tutto



Unione europea
Fondo sociale europeo



Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Politiche
per l'Occupazione e la Formazione

**2007
2013 POR**
PROGRAMMA OPERATIVO
REGIONE LAZIO

FONDO SOCIALE EUROPEO
Obiettivo Competitività Regionale
e Occupazione



**REGIONE
LAZIO**

ASSESSORATO
LAVORO E FORMAZIONE

in partnership con

