

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA
COMUNITÀ, POLITICHE DEL LAVORO



LAVORO 2013

DINAMICHE OCCUPAZIONALI IN PROVINCIA DI MANTOVA

OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO **MAGGIO 2014**



SETTORE RISORSE CULTURALI E TURISTICHE,
LAVORO, SVILUPPO DELLA PERSONA E DELLE COMUNITÀ



Responsabile: Gianni Petterlini, Direttore Generale

Il rapporto è stato curato da:

Mario Mezzanzanica, Direttore Scientifico del CRISP - Università di Milano Bicocca

Claudia Graziani, Ricercatrice CRISP

Anna Capucetti, Osservatorio Mercato del Lavoro - Provincia di Mantova

Marco Fotino, Osservatorio Mercato del Lavoro - Provincia di Mantova

Hanno collaborato inoltre:

Donata Orlati, Servizio Provinciale Lavoro

Pietro Bellini, Servizio Provinciale Lavoro

Alessandra Bezzecchi, Servizio Provinciale Lavoro

Si ringrazia per la preziosa collaborazione e il supporto fornitoci per la realizzazione di questo volume:

CRISP - Centro di Ricerca Interuniversitario sui Servizi di Pubblica Utilità

nelle persone di **Matteo Fontana** e **Nicolò Vegetti**

Servizio Provinciale Lavoro

nelle persone di **Elio Compagnoni**, **Sonia Spazzini**, **Marinella Gioni** e **Annamaria Monteroso**

INDICE

PRESENTAZIONE	4
IL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI MANTOVA NEL 2013	
Andamenti e tendenze in atto	6
ANALISI DEI FLUSSI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	12
I sezione	13
Dati Statistiche Ufficiali - Istat	13
Glossario - Statistiche Ufficiali	17
Il sezione - Dati delle Comunicazioni Obbligatorie della Provincia di Mantova	18
Analisi Descrittiva Comunicazioni Aziendali	18
Analisi Evento Avviamento e Cessazione	20
III Sezione	27
Focus qualifiche professionali	27
Focus Genere	29
Focus Cittadinanza Straniera	31
Focus Soggetti Avviati e Soggetti Cessati	38
Focus giovani 18-29 anni	40
Focus distretti	45
Focus Previsioni Avviamenti e Cessazioni	50
Dato previsto e Dato storico a confronto	52
Focus Percorsi Lavorativi	53
Focus Mobilità Territoriale	58
Appendice - I dati presentati	70
Glossario - Comunicazioni Obbligatorie	71
Nota metodologica - Elaborazione Dati	73
Nota Metodologica - Modelli Previsionali	75
ANALISI DEI FLUSSI DEGLI ISCRITTI ALLA RETE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	79
Nota Metodologica	80
I sezione - I dati degli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali	81
Lo stato occupazionale	83
L'età	84
La nazionalità	85
Il territorio	87
I dati del Servizio Provinciale Disabili	91
II sezione - Cassa Integrazione Guadagni e Mobilità	96
Gli ammortizzatori sociali	96
Mobilità: gli iscritti alle liste di mobilità provinciali	103
Tavoli di crisi che la Provincia di Mantova ha attivato e coordinato nel corso del 2013	106
III sezione - I servizi dei Centri per l'Impiego provinciali	107
I servizi al cittadino e alle imprese	108
Accoglienza e accesso ai servizi - Informazione orientativa	108
Il Colloquio specialistico di Orientamento	108
Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro	112
Tutoring e accompagnamento al tirocinio di orientamento	113
Eures	118
Dati di accesso al portale del sistema informativo lavoro	119

PRESENTAZIONE

La presentazione del Rapporto del mercato del lavoro sulle dinamiche occupazionali in provincia di Mantova - annualità 2013 - avviene in un momento in cui il tema del lavoro è al centro delle politiche nazionali del Governo, impegnato nell' approvazione delle misure del c.d. Jobs Act, che riguardano, tra le altre cose, alcune novità collegate a specifiche forme contrattuali e, soprattutto, alla riforma dei servizi al lavoro.

La Provincia, nel corso del 2013, ha posto il tema del lavoro al centro della propria agenda (e non potrebbe essere altrimenti in un momento caratterizzato dal perdurare della crisi economica e occupazionale) intensificando l'erogazione dei propri servizi, anche grazie al coinvolgimento delle parti sociali e degli stakeholders territoriali.

La Provincia si è attivata su singoli casi di **crisi aziendali** in riferimento al ruolo istituzionale di facilitatore tra le Parti coinvolte, il cui impegno si è concretizzato con l'attivazione ed il coordinamento di numerosi tavoli di confronto finalizzati al monitoraggio delle situazioni di crisi stesse ed all'individuazione delle necessità di volta in volta esplicitate dagli attori interessati: IES, Burgo, Carrefour, Pompea, Ufi Filters, Technoblock, Reni, Wella, ITM, Grecav, Levante, Ex-Vela, solo per citarne alcune.

Nel 2013 sono state esercitate le funzioni amministrative conferite dalla Regione nell'ambito della gestione delle liste di mobilità e delle domande di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, al fine di istruire e validare le richieste di trattamenti di sostegno al reddito dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda le politiche attive, sono state programmate misure su specifici target di destinatari tra cui **lavoratori espulsi da piccole aziende** e sono stati realizzati progetti di reimpiego in partenariato con diversi partner territoriali che hanno avuto notevoli performance occupazionali.

Per quanto riguarda le attività inserite nell'**Atto Negoziabile** ambito Lavoro, hanno avuto accesso alla formazione pubblica l'80% dei più di 2000 apprendisti attivi in provincia, sono state realizzate **2.064 ore di formazione** con il coinvolgimento di **1.347 lavoratori** e **181 imprese**, sono stati programmati interventi di reimpiego nel settore dell'agricoltura e il numero di persone coinvolte dagli interventi previsti dal piano disabili è pari a 273.

Impegno prioritario della Provincia anche nel 2013 è stato lo **sviluppo di un sistema provinciale per l'Orientamento**, attraverso un Piano di settore, che ha favorito l'integrazione delle politiche negli ambiti istruzione, formazione, lavoro e pari opportunità, qualificando l'orientamento come processo trasversale all'intero ciclo di vita della persona e coordinando la messa in rete dei servizi dedicati all'orientamento. A seguito del percorso di programmazione partecipata, per quanto attiene più strettamente all'ambito dell'istruzione della formazione e del lavoro, si sono avviate e, in alcuni casi, concluse le azioni sperimentali.

In particolare mi preme segnalare la pubblicazione di un **Bando Provinciale per la promozione di progetti integrati tra imprese e organizzazioni di volontariato per lo sviluppo di azioni a favore della comunità in materia di conciliazione vita e lavoro** che ha finanziato **tre progetti territoriali**, la cui innovatività in termini di *"secondo welfare"* e l'ottimo riscontro in termini di risultati hanno avuto risalto anche sulla stampa nazionale: "S.I.A. Salute in azienda" presentato dalla ditta Lubiam Moda per l'Uomo s.p.a., "A & T: un tuffo nella conciliazione" presentato dalla ditta A&T Europe spa, "ConciliAMO" presentato da Isidora Cooperativa Sociale onlus.

L'altra azione sperimentale collegata al Piano dell'Orientamento è stata incentrata, in stretta sinergia con CCIAA di Mantova e UST, sulla **definizione di un modello di alternanza scuola - lavoro** per potenziare il rapporto tra la scuola e il mondo imprenditoriale, agevolare l'acquisizione da parte degli studenti di competenze in linea con i bisogni aziendali e favorire l'inserimento lavorativo dei giovani diplomati e qualificati. Nel corso del 2013 è stata **realizzata una ricerca-intervento in tutte le scuole di istruzione superiore** del territorio finalizzata ad identificare strategie, modalità e strumenti di gestione dei progetti di alternanza da parte delle scuole e della relazione messa in atto nei confronti delle imprese. Recentemente abbiamo proposto a tutti i Dirigenti delle scuole superiori mantovane e ai Direttori dei CFP il proseguimento di questa attività, con laboratori tematici per i referenti scolastici

dell'alternanza e dell'orientamento affinché il mondo della scuola e della formazione professionale sia sempre più attrezzato per rispondere con sempre maggiore efficacia al bisogno di intermediazione tra scuola e lavoro che manifestano gli studenti in uscita dal mondo della scuola.

All'interno del **progetto emblematico "Il Tempo dei giovani"** è in fase di perfezionamento il **network delle professioni e delle competenze**, la cui banca dati territoriale raccoglie e diffonde i **curricula dei diplomandi e dei diplomati** (oltre che, potenzialmente, di tutti i soggetti in cerca di una occupazione e residenti in provincia di Mantova), andando a costituire uno strumento significativo di promozione dell'occupazione a livello territoriale, oltre che del raccordo informativo **tra scuola e impresa**: ad oggi sono stati inseriti all'interno del portale **www.networkdellecompetenze.it** circa 2300 cv di studenti ed è in fase di avvio la promozione dello strumento presso le imprese, ad opera di CCIAA, che si auspica possa costituire un'ulteriore opportunità di accesso al mondo del lavoro per i giovani e contestualmente di innovazione per le competenze delle imprese.

Infine per quanto riguarda la programmazione e la realizzazione delle azioni previste dal **Piano Disabili**, la Provincia ha approvato le nuove modalità di programmazione del biennio 2014-2016, rendendo centrale il **protagonismo dei distretti nella gestione degli inserimenti lavorativi**, che si presta ad essere uno strumento di supporto che integra filiere che appartengono a sistemi diversi: lavoro, socio assistenziale e formazione professionale, implicando un dialogo attivo tra Provincia, organizzazioni/enti e operatori privati.

La **modellizzazione integrata dei servizi che vengono erogati alle persone disabili nel momento in cui cercano lavoro** e la prosecuzione della sperimentazione nel campo dell'agricoltura sociale, significativa anche in chiave EXPO 2015, **grazie alla quale è in corso di sperimentazione la prima realtà produttiva di Agricoltura Sociale nata all'interno del Centro sperimentale Bigattera**, costituiscono i principali aspetti della programmazione delle politiche del lavoro nell'ambito della disabilità.

La conclusione è collegata, non certo per ordine di importanza, al ruolo dei servizi al lavoro ed in particolare dei nostri Centri per l'impiego, che hanno visto considerevolmente aggravato il proprio carico di lavoro a seguito del costante incremento delle aziende in difficoltà e del conseguente **aumento del numero di utenti disoccupati ed espulsi dal mercato del lavoro (gli iscritti ai Centri per l'impiego nel 2013 sono stati 12.566**, mantenendo i livelli preoccupanti dell'anno precedente, con punte di 1.600 iscritti a gennaio e 1.800 a luglio).

Per far fronte a questa situazione, l'Amministrazione ha attuato diversi accorgimenti di natura gestionale, accorpando uffici esistenti e valorizzando le sinergie con altri servizi territoriali e ha realizzato percorsi di adeguamento delle competenze degli operatori finalizzati a sviluppare capacità di risposta alle situazioni più complesse e a potenziare i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, tirocini extracurricolari e le tecniche di ricerca attiva del lavoro, ritenuti strategici per aumentare le chances occupazionali dei lavoratori.

Vice Presidente e Assessore al Lavoro
Francesca Zaltieri

IL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI MANTOVA NEL 2013

Andamenti e tendenze in atto

di Mario Mezzanica

La crisi è ancora presente nel mercato del lavoro ed ha provocato una riduzione sostanzialmente negativa dei principali indicatori del mercato del lavoro.

I dati presentati nel presente rapporto consentono di osservare puntualmente i fenomeni in atto a livello territoriale e settoriale, ed evidenziano l'urgenza di interventi strutturali finalizzati alla crescita ed allo sviluppo economico da una parte e dall'altra al miglioramento del mercato del lavoro.

Nel rapporto vengono presentati i dati di stock derivanti dalle statistiche ufficiali dell'ISTAT, i dati di flusso derivanti dalle comunicazioni obbligatorie che le aziende inviano ai centri per l'impiego provinciali, i dati degli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali, i dati del Servizio Provinciale Disabili, i dati inerenti le domande di richiesta di cassa integrazione (ordinaria- fonte INPS e straordinaria) ed infine viene presentata un'analisi dei servizi dei Centri per l'Impiego provinciali.

LE DINAMICHE IN ATTO

Le **forze di lavoro**, nel contesto territoriale della provincia di Mantova, indicano un valore pari a **oltre 175 mila occupati** nel 2013, di cui il 77% sono dipendenti ed il restante 23% indipendenti. Le **persone in cerca di occupazione** sono pari a **oltre 17 mila** unità nel 2013, mentre nell'anno precedente erano oltre 14 mila; registrano quindi un aumento del 21%.

Il *tasso di occupazione* nel 2013 è pari al 48,8%, in calo dell'1% circa rispetto all'anno precedente e del 4% rispetto al 2011. Il *tasso di disoccupazione* raggiunge nel 2013 un valore pari al 9,1%, aumentando del 21% rispetto all'anno precedente (nel 2012 il tasso era pari al 7,5%) e del 52% rispetto al 2011 in cui era pari al 6%.

Dai **dati di flusso** è possibile cogliere le dinamiche del mercato del lavoro nell'anno 2013 e osservare le principali tendenze in atto, in termini di mobilità occupazionale, utilizzo delle differenti tipologie contrattuali per l'effettuazione delle assunzioni, differenze "comportamentali" nei diversi settori economici.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2013, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano a **oltre 138 mila**¹, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 61 mila), il 47% a cessazioni (oltre 65 mila), la quota rimanente, pari al 9%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Complessivamente si assiste ad un calo dell'11% circa delle comunicazioni di eventi intercorse con un saldo negativo tra avviamenti e cessazioni **pari a -4.076**, e nell'anno precedente il saldo era pari a **-3.466**.

Le assunzioni del 2013 evidenziano una ulteriore crescita di utilizzo delle **tipologie contrattuali temporanee** (passando dal 78% del 2012 all'80% del 2013) a discapito di quelle **permanenti**. Le variazioni significative si registrano per il Tempo Determinato che cresce passando dal 51% al 57%, a discapito della Somministrazione che perde quattro punti percentuali (dal 21% al 17%); per le tipologie permanenti il Tempo Indeterminato presenta un calo passando dal 20% al 18%.

Considerando le dinamiche in atto nei diversi settori economici si riscontra per **Agricoltura** (14% rispetto al 13%) e **Commercio e servizi** (57% rispetto al 56%) un valore della quota di avviamenti superiore a quella delle cessazioni; al contrario per l'**Industria in senso stretto** le cessazioni mostrano un valore superiore rispetto agli avviamenti con quota del 27% rispetto al 24%.

Rispetto all'anno precedente si osserva un aumento della quota di avviamenti per tutti i settori econo-

¹ Vengono esclusi dall'analisi gli eventi giornalieri, ovvero che hanno durata inferiore o uguale ai 2 giorni, che rappresentano una quota dell'11% e gli avviamenti di rapporti non andati a buon fine che rappresentano l'1%.

mici, ad eccezione dell'Industria in senso stretto per cui la quota passa dal 27% del 2012 al 24% del 2013; la crescita maggiore si registra per il settore Agricoltura che passa dal 12% al 15%, mentre Commercio e servizi e Costruzioni aumentano di un punto percentuale ciascuno.

La relazione degli avviamenti con le variabili **settore economico di attività e tipologia contrattuale**, permette di osservare le differenti modalità di impiego dei contratti all'interno dei diversi settori. Nel Commercio e servizi il 63% degli avviamenti avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale pari al 19%; per l'Industria in senso stretto la quota maggiore appartiene alla tipologia contrattuale Somministrazione con il 48%, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente pari al 24% e al 22%.

Da ultimo si segnala il dato delle **previsioni** relativo agli avviamenti ed alle cessazioni per il 2014. La tendenza degli avviamenti è sostanzialmente negativa sul dato del 2013 con un -15,2%, corrispondente in valore assoluto a oltre 9 mila avviamenti in meno; il dettaglio per tipologia contrattuale mostra che il calo viene portato dalle tipologie temporanee che registrano un -20% circa.

Le cessazioni sono al contrario previste in aumento complessivamente del 2% circa (oltre mille in più), con una tendenza del +2,4% di quelle relative a contratti temporanei. Dalla valutazione congiunta di avviamenti e cessazioni ne emerge un quadro negativo, poiché gli avviamenti complessivamente mostrano un calo, mentre le cessazioni sono previste in aumento.

ALCUNE SPECIFICITÀ

La seconda sezione del capitolo relativo ai dati di flusso, permette di approfondire alcune tematiche quali il genere, la popolazione straniera, lo studio del **livello di skill**, i soggetti avviati/cessati, i giovani tra 18 e 29 anni, i distretti aziendali, mobilità territoriale ed infine i percorsi lavorativi.

Lo studio del livello di skill permette di osservare che la provincia di Mantova si caratterizza per una presenza maggiore di figure di medio-basso livello di skill; infatti il 45% degli avviamenti avviene per il Medium level, segue il Low level con il 40% ed infine l'High level con il 15%.

Anche in questo caso i comportamenti settoriali sono differenti: il Commercio e servizi è l'unico settore che vede una presenza significativa di avviamenti per l'alto livello di skill, con una quota del 22%, mentre per i restanti settori si evidenzia un prevalere di basso e medio livello di skill. In particolare per l'Agricoltura e l'Industria in senso stretto la quota del basso livello di skill è pari rispettivamente all'87% per il primo e al 51% per il secondo; le Costruzioni hanno come quota percentuale maggiore il medio livello di skill che si attesta nell'intorno del 61%.

Dall'analisi della variabile **genere** si osserva la medesima distribuzione degli eventi per tipologia: 44% di avviamenti, 47% di cessazioni ed il restante 9% ripartito su proroghe e trasformazioni contrattuali.

L'impiego delle diverse **tipologie contrattuali** per genere permette di osservare delle quote differenti nell'effettuare avviamenti. In particolar modo, si osservano differenze di impiego per la tipologia contrattuale Tempo Determinato che per il genere femminile presenta una quota del 59% rispetto al 56% del genere maschile; al contrario per Apprendistato, Tempo Indeterminato e Somministrazione il genere maschile presenta una quota superiore rispetto al genere femminile.

Anche il **settore economico** mostra comportamenti differenti tra i generi: nel Commercio e servizi gli avviamenti avvengono per una quota pari al 75% per il genere femminile, mentre il genere maschile presenta una quota del 41%; nell'Industria in senso stretto il genere maschile è presente per una quota del 30% rispetto al 18% del genere femminile; il settore delle Costruzioni presenta una quota significativa per il genere maschile, pari all'8%, mentre il genere femminile risulta poco presente (1%) ed infine per l'Agricoltura il genere maschile (21%) supera di quindici punti percentuali il genere femminile (6%).

Per la **popolazione straniera** si registrano oltre 42 mila comunicazioni obbligatorie, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (oltre 19 mila), il 48% a cessazioni (oltre 20 mila), la quota rimanente, pari al 6%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

La quota maggiore di avviamenti per soggetti stranieri, pari al 55%, è relativa a comunicazioni di avviamenti per contratti a Tempo Determinato (oltre 10 mila), segue il Tempo Indeterminato con il 29% (oltre 5 mila), la Somministrazione con il 13% (oltre 2 mila), Apprendistato e Lavoro a progetto con l'1% ciascuna.

Le principali figure professionali che vengono avviate attraverso l'impiego del Tempo Indeterminato sono **Addetti all'assistenza personale** con il 21%, ovvero figure professionali assunte da famiglie che possono in qualunque istante rescindere il contratto di lavoro.

I soggetti coinvolti in avviamenti nell'anno 2013, ovvero i **soggetti avviati**, sono pari ad oltre 43 mila; il 52% è di genere maschile (oltre 22 mila), ed il 48% di genere femminile (oltre 20 mila). La quota maggiore di soggetti avviati all'interno del mercato del lavoro, pari al 47%, è presente nella classe di età giovane 20-34 anni; segue la classe di età 35-49 anni con una quota pari al 36%. Si segnala inoltre che gli avviati sono per il 67% di cittadinanza italiana e per il restante 33% di cittadinanza straniera.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2013, per i **giovani** tra i 18 ed i 29 anni, ammontano complessivamente a **oltre 45 mila unità**, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (oltre 20 mila), il 46% a cessazioni (oltre 20 mila), la quota rimanente, pari all'8%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali. La quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani, pari all'80%, è relativa a comunicazioni di avviamento per contratti temporanei che crescono rispetto all'anno 2012 di tre punti percentuali (erano pari al 77%). Il settore in cui si osserva la quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani è il Commercio e servizi con una quota del 60% (oltre 12 mila), segue l'Industria in senso stretto con il 25% (oltre 5 mila), l'Agricoltura con l'11% ed infine le Costruzioni con il 4%.

Dallo studio della distribuzione degli avviamenti per **distretto dell'azienda**, si osserva che il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti nell'anno 2013 con una quota del 43% (oltre 26 mila); segue il distretto di Guidizzolo con il 14% (oltre 8.6 mila), Ostiglia con il 13% (oltre 8 mila), Suzzara con l'11%, Asola con il 10% e Viadana con il 9%.

La quota maggiore di avviamenti per il settore **Agricoltura** si registra nel distretto di Ostiglia con una quota pari al 38% (oltre 3 mila); il distretto di Mantova possiede il maggior numero di avviamenti per il settore **Commercio e servizi** con un valore percentuale pari al 54% (oltre 19 mila); anche per il settore delle Costruzioni il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti con un valore pari al 37% (oltre mille avviamenti), segue il distretto di Guidizzolo con il 24%; infine il 28% degli avviamenti per il settore Industria in senso stretto viene effettuato dal distretto di Mantova (oltre 4.2 mila avviamenti).

Dall'analisi degli avviamenti per distretto dell'azienda e tipologia contrattuale si osserva invece una netta superiorità per la tipologia contrattuale Tempo Determinato in tutti i distretti, a cui segue Tempo Indeterminato, Somministrazione e Lavoro a progetto.

Il modello di analisi che consente di classificare i **percorsi lavorativi** degli occupati ed in particolare di valutare l'evoluzione temporale delle esperienze lavorative mostra risultati significativi. Del totale lavoratori presenti in banca dati ne sono stati clusterizzati oltre 79 mila: di questi il 74% permane in un'unica tipologia contrattuale, il 25% si muove tra tipologie contrattuali differenti e solo oltre 300 soggetti hanno un percorso lavorativo casuale.

Dei 51 mila soggetti che **permangono nella stessa tipologia contrattuale**, la quota maggiore rimane nella stessa tipologia permanente (70%), mentre il restante 30% permane in contratti temporanei.

Per coloro che **si muovono tra diverse tipologie contrattuali** la quota prevalente e pari al 42%, passa da tipologia temporanea a permanente, seguono con il 36% i soggetti che effettuano il passaggio inverso, ovvero da tipologia permanente a temporanea. Coloro che invece si muovono tra tipologie contrattuali differenti ma mantengono lo stesso macrogruppo (temporanea o permanente) sono in tutto il 22%, di cui il 14% mantiene un contratto temporaneo.

Infine l'approfondimento sulla **mobilità territoriale** permette di osservare che coloro che escono dal territorio sono per la quota più elevata coloro che hanno una più alta specializzazione e/o titolo di studio; tale quota diminuisce al diminuire del livello di specializzazione.

Coloro che invece entrano in provincia a lavorare sono per lo più figure di medio livello, seguono professioni di alto livello ed infine il basso livello di specializzazione mostra la quota più bassa. Infine i soggetti con domicilio in provincia e che restano nella provincia stessa a svolgere l'attività lavorativa sono maggiormente profili con basso livello di skill (61%). Per ogni livello di skill viene fornito un dettaglio sui Fuori Regione, ovvero soggetti che domiciliati in provincia svolgono un'attività lavorativa Fuori Regione Lombardia e soggetti che lavorano in provincia ma che hanno domicilio Fuori Regione Lombardia.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E ISCRIZIONI AI SERVIZI PER L'IMPIEGO

In questo paragrafo si riportano alcuni dati inerenti le richieste di cassa integrazione e di iscrizione ai centri per l'impiego.

In merito alla cassa integrazione, si possono osservare i dati relativi al numero di ore autorizzate dall'INPS per la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria.

Il 2013 registra una flessione nell'utilizzo della **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)**: sono state infatti 2.022.068 le ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale di -18,2% rispetto alle ore autorizzate per l'anno precedente. Si tratta comunque di un valore doppio rispetto al 2011, quando le ore autorizzate furono 1.097.285.

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2012 e 2013, si evidenzia un aumento del numero di ore approvate nell'edilizia (+24%) e una diminuzione nell'industria (-25%).

Per quanto riguarda il **numero di ore di CIGS** autorizzate dall'INPS nel corso di questo ultimo triennio, si può affermare che l'andamento si sia mantenuto costantemente oltre i due milioni di ore. Si è passati infatti da 2.606.351 del 2011, a 2.320.204 nel 2012 (-11%), a 2.252.183 nel 2013 (con un calo del 3% rispetto all'anno precedente).

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2012 e 2013, si evidenzia, per la cassa straordinaria, una diminuzione del numero totale di ore autorizzate, con un calo nei settori industria e commercio, a fronte di un aumento dell'utilizzo della CIGS nel settore dell'edilizia.

Per quanto riguarda la **cassa integrazione in deroga**, si passa da 3.555.880 autorizzate nel 2012, a 3.475.461 autorizzate nel 2013, con un -2%, mantenendo come l'anno precedente livelli più alti rispetto al 2011 (+20% nel triennio). A livello di attività economica, si nota un aumento marcato del numero di ore autorizzate per i settori dell'edilizia (+61%) e dell'industria (+34%), mentre artigianato e commercio registrano un calo, rispettivamente, del 13% e del 21%.

In riferimento alle sole aziende di tipologia 1 (aziende che non hanno diritto a CIGO o CIGS, indipendentemente dal numero dei dipendenti) che hanno presentato una domanda di Cassa Integrazione in Deroga la cui istruttoria è di competenza provinciale (intervento A), tra il 2012 e il 2013 si passa da 752 aziende coinvolte a 478 (-36%) e da 4.642 lavoratori a 2.406 (-48%).

Si analizzano inoltre nel rapporto gli **iscritti ai Centri per l'Impiego**, ovvero coloro che si presentano agli sportelli provinciali per dichiarare la loro immediata disponibilità al lavoro ai sensi del decreto legislativo 181/00.

Nell'anno 2013 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, perché disoccupati o inoccupati, 12.607 cittadini di cui 6.427 femmine e 6.180 maschi, con una variazione percentuale rispetto al 2011 pari al +23% e rispetto al 2012 in calo dell'1%. Le iscrizioni femminili sono state, nel 2013, superiori a quelle maschili, così come si era verificato nell'anno precedente.

Suddividendo la popolazione degli iscritti ai Centri per l'Impiego, nell'anno 2013, per classi di età e considerando fasce di 5 anni, si evince come siano i trentenni i maggiori fruitori dei servizi dei Centri per l'Impiego. Le fasce di età più numerose infatti sono quelle dei 35-39enni con il 15% di rappresentatività sul totale, seguono con il 14% i 25-29enni e i 30-34enni, quindi le fasce dei 20-24enni (13%) e dei 40-44enni (12%). La percentuale non esigua degli iscritti 45-49enni (10%) e dei 50-54enni (8%) dimostra in che misura le conseguenze della crisi riguardino anche queste categorie di lavoratori.

Dal confronto delle percentuali di lavoratori iscritte per le diverse fasce d'età negli ultimi tre anni, si nota come siano diminuite le percentuali di giovani iscritti a fronte di un aumento di iscritti di età più avanzate. Chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo, e quindi si affaccia al mondo del lavoro, ma anche chi era già in questo mondo e ne è uscito ancora in età lavorativa. Nel 2013 il totale degli iscritti stranieri, ovvero di coloro che hanno una nazionalità diversa da quella italiana, è stato pari a 3.597 ovvero il 28,5% del totale. Gli italiani, invece, rappresentano il 71,5% del totale (in valori assoluti 9010). Rispetto all'anno precedente la percentuale degli stranieri è diminuita dell'1,5%.

Le prime dieci nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che si sono presentati a dichiarare l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: la Romania con il 17% degli iscritti (nel 2012 erano il 14%), il Marocco con il 15%, l'India con il 13%, l'Ucraina con il 7%, il Bangladesh e l'Albania con il 6%, la Moldavia con il 5% e in percentuali inferiori Pakistan, Ghana e Tunisia. Da notare l'assenza di Cina e Brasile tra le prime 10 nazioni rappresentate.

Come negli anni precedenti anche nel 2013 il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è

Mantova. L'andamento mensile delle iscrizioni evidenzia, per quel distretto, un picco molto elevato nel mese di luglio e valori molto elevati anche nei mesi di settembre e ottobre. Nel 2013 il secondo distretto a presentare il maggior numero di iscritti è Suzzara, come per il 2012. Se per Mantova era evidente il picco del mese di luglio, per i distretti di Suzzara e Guidizzolo anche gennaio è un mese in cui si presentano molti cittadini a rilasciare la propria disponibilità per la ricerca di un lavoro.

I DATI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI

Nell'anno 2013 si sono iscritte alle **Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili** 456 persone, registrando una variazione percentuale rispetto al 2012 di -22%; la classe di età 45-49 è quella con la maggiore frequenza (82 iscrizioni), seguita dalla classe 50-54 anni (69 iscritti) e i 40-44enni (68 iscritti).

In generale sono più i maschi ad iscriversi che le femmine, nel 2013 se ne sono registrati 276 su 456 totali e in media per tutte le classi di età sono sempre i maschi in maggioranza sulle femmine, tranne che per la classe dei 25-29enni dove la presenza femminile è leggermente superiore. Il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è **Mantova** con il 30% degli iscritti totali, segue Guidizzolo, poi Suzzara, Asola e infine Viadana e Ostiglia.

I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI

La filiera dei servizi al cittadino offerti dai **Centri per l'Impiego** provinciali si presenta come un percorso che prende avvio dalla fase di accoglienza e presa in carico, passa a quella di orientamento fino alla promozione dell'inserimento lavorativo e della ricerca attiva del lavoro e si conclude con la fase decisiva di incontro domanda e offerta di lavoro tramite il servizio di preselezione.

Colloqui specialistici

I Centri per l'Impiego nel corso del 2013 hanno diminuito il numero di colloqui specialistici rispetto all'anno precedente (-25,7%), come conseguenza sia di una lieve riduzione del numero di iscrizioni, sia, soprattutto di una scelta di erogare un servizio maggiormente mirato solamente alle persone realmente disponibili alla ricerca di occupazione. Il genere femminile mostra un maggiore ricorso a tale servizio e per quanto concerne l'età, persiste la preponderanza dei fruitori giovani dai 18 ai 29 anni (39%), mentre la fascia d'età compresa tra i 30 e i 39 anni rappresenta il 26% dei colloqui complessivi, i 40-49enni il 22% e la fascia d'età over 50 rappresenta il 13%. Il titolo di studio mostra la quota più elevata e pari al 48% per la licenza media (si precisa che il dato include anche i titoli di studio dei cittadini stranieri che non sono riconosciuti in Italia), mentre il 30% è relativo al diploma di scuola secondaria superiore e il numero di laureati rappresenta l'11%.

Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro

Il servizio specialistico si svolge presso i Centri per l'Impiego di Mantova e, dal 2012, anche di Viadana e, in prevalenza, è destinato a giovani in possesso di un titolo di studio equivalente al diploma di scuola secondaria superiore e di laurea.

Sono stati 88 i partecipanti tra disoccupati e inoccupati alla ricerca di primo impiego e la percentuale di inserimenti lavorativi successivi al percorso formativo è del 44%.

Tutoring e accompagnamento al tirocinio di orientamento

Il numero di tirocini attivati dai Centri per l'Impiego provinciali nel 2013 è superiore rispetto ai tirocini attivati nell'anno precedente: in totale, nel 2013 sono stati attivati **359 tirocini**, con un incremento rispetto al dato 2012 (251 tirocini attivati) del 43%. Tra i tirocini conclusi, ben il 48% hanno avuto un esito occupazionale positivo all'interno della stessa azienda.

Preselezione

Pur essendo le richieste di personale da parte delle aziende diminuite del 9,5% rispetto all'anno precedente, soprattutto nei Comuni di riferimento del CPI di Ostiglia, mentre sono aumentate nel territorio di riferimento del CPI di Viadana, rimane costante la percentuale di esiti occupazionali a seguito del servizio di preselezione che risulta pari al 12%, risultato che ben oltrepassa la media nazionale e regionale.

Eures

Per i datori di lavoro EURES offre un servizio di ricerca di candidati disponibili nello Spazio economico europeo (SEE) soprattutto per figure professionali con competenze specifiche carenti nel proprio paese; la referente Eures contatta le aziende, pubblica le offerte di lavoro e garantisce un sostegno per reclutamento, pre-selezione e selezione dei candidati.

Nel 2013 si sono rivolte ad Eures **312 persone**, in prevalenza giovani tra i 18 e i 29 anni (42%). Per quanto riguarda i titoli di studio, il 39% ha titolo di studio equivalente alla licenza media, seguiti dai diplomati (29%) e laureati (21,5%).

ANALISI DEI FLUSSI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

I SEZIONE

Dati Statistiche Ufficiali - Istat

L'obiettivo di questa prima fase di analisi è fornire una descrizione sintetica delle caratteristiche e delle principali dinamiche del mercato del lavoro della provincia di Mantova, nel periodo temporale che va dal 2011 al 2013, a partire dai dati delle statistiche ufficiali pubblicate da Istat.

Le specificità, i punti di forza e i punti di debolezza del mercato del lavoro mantovano vengono analizzati attraverso un confronto con il mercato del lavoro regionale.

Il mercato del lavoro lombardo

La **Forza Lavoro** lombarda ammonta nel 2013 a oltre 4 milioni e 600 mila unità, di cui 2 milioni e 600 mila uomini e oltre 2 milioni di donne. Rispetto al 2012, vi è un aumento di oltre 63 mila individui, corrispondente a un incremento dell'1%, e rispetto all'anno 2011 la crescita è ancora più significativa e pari al +3% (oltre 154 mila individui in più).

Gli uomini nel 2013 rappresentano il 56% della Forza Lavoro e le donne il rimanente 44%; dal 2011 al 2013 si è quindi registrato un calo di due punti percentuali del genere maschile.

Gli **occupati** nell'anno 2013 risultano pari a oltre 4 milioni e 300 mila unità e si osserva una leggera tendenza in aumento rispetto agli anni precedenti, in particolar modo del +0,9% rispetto al 2011 e del +0,7% rispetto al 2012; complessivamente il 57% degli occupati è di genere maschile, ed il restante 43% è di genere femminile. Rispetto all'anno precedente non si osservano variazioni nella distribuzione delle quote per genere, mentre rispetto al 2011 la quota per il genere maschile è calata di un punto percentuale a fronte di un aumento della quota per la stessa entità del genere femminile.

Analizzando gli occupati per condizione, si osserva una superiorità di individui dipendenti, che totalizzano nel 2013 una quota pari al 78%, e per il restante 22% sono indipendenti (per gli anni precedenti la quota degli occupati dipendenti era del 77%).

Dall'analisi degli occupati per settore economico per l'anno 2013 si registra la quota maggiore, pari al 66%, nel Commercio e servizi (oltre 2 milioni e 800 mila occupati), segue l'Industria in senso stretto con il 26% (oltre 1 milione e 100 mila), le Costruzioni con il 7% (oltre 290 mila) ed infine l'Agricoltura con l'1% (oltre 64 mila). Rispetto all'anno 2011 la quota di occupati nell'Industria in senso stretto e nelle Costruzioni cala di un punto percentuale in entrambi i settori economici, mentre quella associata al Commercio e servizi aumenta di due punti percentuali, passando dal 64% al 66%.

Infine, i **disoccupati** in Regione Lombardia sono pari a oltre 379 mila unità e sono cresciuti in modo significativo negli ultimi anni: nel 2011 sono oltre 261 mila e passano a oltre 346 mila nell'anno seguente; una crescita quindi del 32% circa tra il 2011 ed il 2012 e del 10% circa tra il 2012 ed il 2013.

Il **tasso di attività** risulta in aumento dal 2011 al 2013: passa infatti dal 53,6% dell'anno 2011 al 54,3% del 2012, fino a raggiungere nel 2013 il valore più alto pari al 54,7%.

Il **tasso di occupazione** risulta in calo dello 0,6% nel passaggio dal 2011 al 2012, mentre mostra un leggero aumento nell'anno successivo (+0,2%); complessivamente dal 2011 al 2013 il tasso di occupazione subisce un calo dello 0,4%.

Infine, il **tasso di disoccupazione** mostra una crescita continua all'interno dell'arco temporale considerato. In particolar modo dall'anno 2011 all'anno 2012 la crescita è del 29,3% (passa dal 5,8% al 7,5%) e dal 2012 al 2013 la crescita è del +8%.

Tabella 1 - Tassi aggregati Regione Lombardia, Anni 2011-2013

TASSI REGIONE LOMBARDIA	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VARIAZIONE 11-12	VARIAZIONE 12-13	VARIAZIONE 11-13
Attività	53,6	54,3	54,7	1,3%	0,7%	2,1%
Occupazione	50,5	50,2	50,3	-0,6%	0,2%	-0,4%
Disoccupazione	5,8	7,5	8,1	29,3%	8,0%	39,7%

Il mercato del lavoro della provincia di Mantova

La **Forza Lavoro** mantovana ammonta nel 2013 a oltre **192 mila** unità: circa 112 mila uomini e 80 mila donne. Rispetto al 2012 si registra un aumento dell'1% corrispondente in valore assoluto a circa 2 mila unità in più, mentre rispetto al 2011 è pressoché stabile.

Nell'anno 2013 gli uomini in percentuale rappresentano il 58% della Forza Lavoro e le donne il rimanente 42%; nell'anno precedente la ripartizione della Forza Lavoro per genere è la medesima, mentre nel 2011 il genere maschile mostrava una quota del 59%.

Il **tasso di attività** per la realtà provinciale risulta in calo nel periodo analizzato, passa infatti dal 54,2% del 2011 al 53,7% del 2013, con una variazione pari al -1%; al contrario il dato regionale mostra un aumento nel tasso di attività passando dal 53,6% del 2011 al 54,7% del 2013, crescendo quindi del +2%.

Tabella 2 - Tasso di attività per realtà provinciale e regionale, Anni 2011-2013

ANNO	PROVINCIA DI MANTOVA	REGIONE LOMBARDIA
Anno 2011	54,2	53,6
Anno 2012	53,5	54,3
Anno 2013	53,7	54,7

Gli **occupati** in provincia di Mantova nell'anno 2013 sono oltre **175 mila**; rispetto al 2011 si registra un calo del 3%, corrispondente in valore assoluto a una perdita di oltre 6 mila occupati, mentre rispetto all'anno precedente il calo è dell'1% circa. Complessivamente il 60% degli occupati è di genere maschile, ed il restante 40% di genere femminile.

Gli occupati della provincia di Mantova, nell'anno 2013, sono per una quota pari al 77% dipendenti e per il restante 23% indipendenti (nel 2011 la quota di dipendenti era 72% e nell'anno successivo cresce raggiungendo un valore del 76%).

Il **tasso di occupazione** mostra il valore massimo, sia a livello provinciale che regionale, nell'anno 2011. Per la provincia di Mantova il tasso di occupazione nell'anno 2011 è pari al 50,9% ed è più elevato rispetto al dato regionale, ma negli anni successivi cala fino a raggiungere nel 2013 il 48,8%, valore invece inferiore rispetto al dato regionale in cui è pari al 50,3%.

Tabella 3 - Tasso di occupazione per realtà provinciale e regionale, Anni 2011-2013

ANNO	PROVINCIA DI MANTOVA	REGIONE LOMBARDIA
Anno 2011	50,9	50,5
Anno 2012	49,4	50,2
Anno 2013	48,8	50,3

Mettendo a confronto il tasso di occupazione per genere e per gli anni analizzati si osserva che:

Genere maschile: il tasso di occupazione maschile per la provincia è in calo del 4% nel periodo osservato, passando dal 62,2% al 59,9%. Se messo a confronto con il dato regionale risulta superiore per tutto l'arco temporale considerato (per la regione dal 2011 al 2013 il calo è del 3%);

Genere femminile: per il genere femminile il tasso di occupazione provinciale è in calo in tutti gli anni osservati, passa infatti dal 40,2% al 38,3% (calo del 5%). Al contrario del genere maschile, il tasso di occupazione provinciale associato al genere femminile risulta inferiore al tasso regionale, che mostra un costante aumento dal 2011 al 2013 (+3%).

Figura 1 - Tasso di occupazione genere maschile

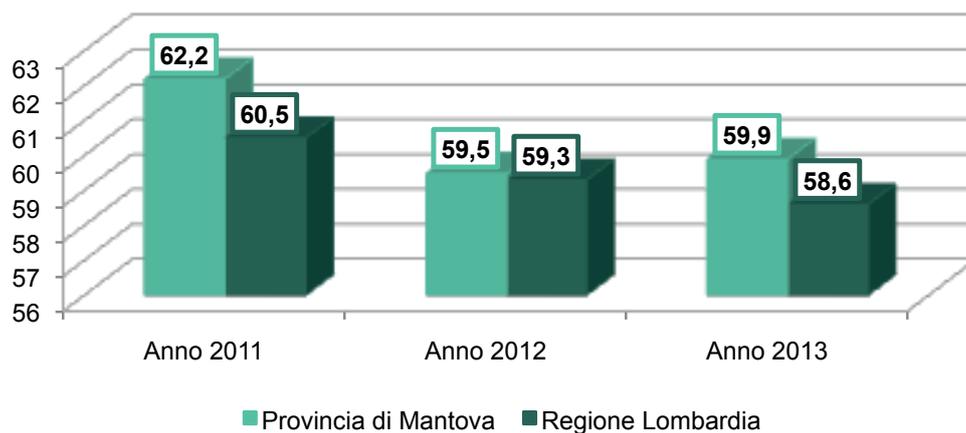
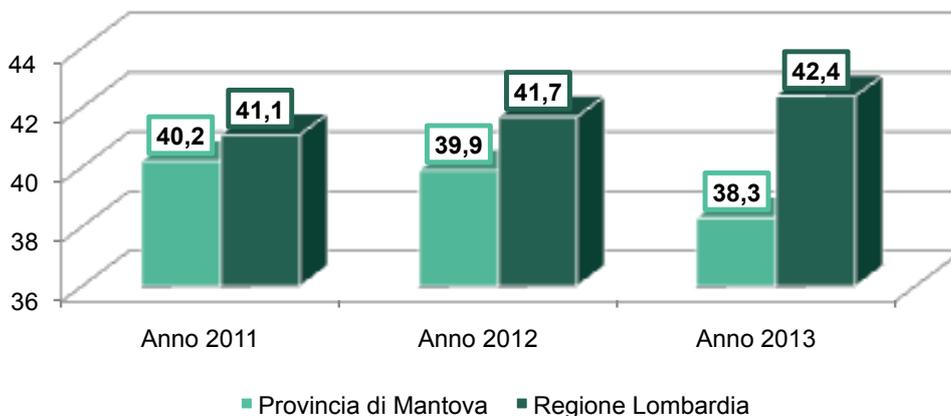


Figura 2 - Tasso di occupazione genere femminile



Gli occupati per settore economico, nell'anno 2013, sono concentrati per il 54% nel Commercio e servizi (oltre 94 mila occupati), a cui segue l'Industria in senso stretto con il 33% (oltre 57 mila occupati), l'Agricoltura con il 7% e le Costruzioni con il 6% (nell'anno precedente il Commercio e servizi presenta una quota pari al 53%, l'Industria in senso stretto il 34% e l'Agricoltura il 6%; le Costruzioni mostrano quota stabile e pari al 6%).

Rispetto al dato regionale e per quanto concerne l'anno 2013 si osservano differenze significative:

- La quota regionale del **Commercio e servizi** è superiore di undici punti percentuali, con una quota del 65% rispetto al 54%;
- Per l'**Industria in senso stretto** la quota provinciale supera di sette punti percentuali il dato regionale (33% rispetto al 26%);
- Per il settore delle **Costruzioni** il dato regionale mostra una superiorità di un punto percentuale con il 7% rispetto al 6%;
- La quota provinciale per il settore **Agricoltura** è superiore rispetto a quella regionale, presenta infatti un valore del 7% rispetto all'1%.

I **disoccupati** nella provincia di Mantova nell'anno 2013 sono **oltre 17 mila unità**, mentre nell'anno precedente erano oltre **14 mila**, registrando quindi un aumento del 21%; nell'anno 2011 i disoccupati erano invece oltre **11 mila**, un aumento quindi dal 2011 al 2013 del 51%.

Nell'anno 2013 i disoccupati sono per una quota del 58% di genere femminile, mentre il restante 42% è di genere maschile; nell'anno precedente i disoccupati erano equamente distribuiti rispetto al genere, mentre nel 2011 era superiore la quota di disoccupati di genere maschile con valore del 54%.

Il **tasso di disoccupazione** aumenta in tutto il periodo osservato sia per la regione che per la provincia: in Mantova passa dal 6% del 2011 al 9,1% del 2013 (aumento del 52%); per la regione il tasso passa dal 5,8% del 2011 all'8,1% del 2013, con una variazione del +40%.

Tabella 4 - Tasso di disoccupazione per realtà provinciale e regionale, Anni 2011-2013

ANNO	PROVINCIA DI MANTOVA	REGIONE LOMBARDIA
Anno 2011	6	5,8
Anno 2012	7,5	7,5
Anno 2013	9,1	8,1

Glossario – Statistiche Ufficiali

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Persone in cerca di occupazione: comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più
$$\text{Forze di lavoro} / \text{Popolazione di 15 anni e più}$$

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.
$$\text{In cerca di occupazione} / \text{Forze di lavoro}$$

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni e più.
$$\text{Occupati} / \text{Popolazione di 15 anni e più}$$

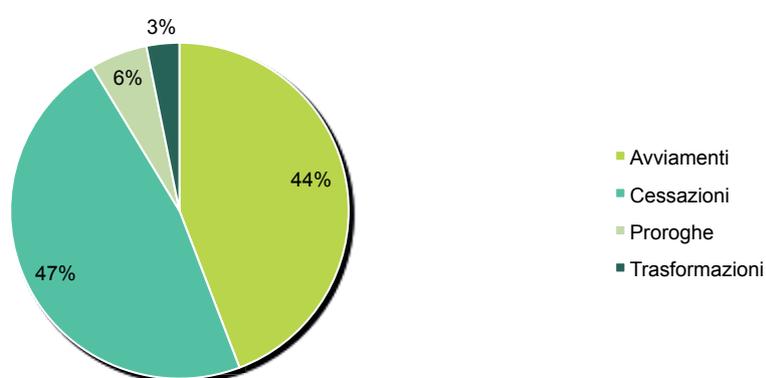
II SEZIONE

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie della provincia di Mantova

Analisi descrittiva comunicazioni aziendali

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2013, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano complessivamente a oltre **138 mila**¹, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 61 mila), il 47% a cessazioni (oltre 65 mila), la quota rimanente, pari al 9%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali².

Figura 3 - Dati riepilogativi, Anno 2013



Nella tabella sottostante sono riportati i dati, in valore assoluto, delle comunicazioni pervenute nell'anno in analisi, suddiviso in mesi. La quota maggiore di avviamenti è nel mese di Gennaio con un valore del 13%, segue il mese di Settembre con il 12%; si registra invece la quota maggiore di cessazioni in Dicembre con un valore del 17%, a cui seguono i mesi di Giugno e Settembre con il 10% ciascuno.

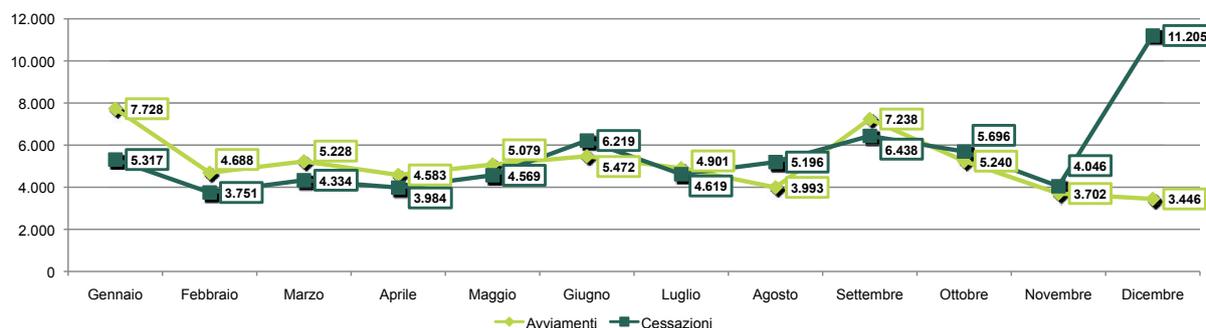
Tabella 5 - Numerosità eventi per mese, Anno 2012

MESE	AVVIAMENTI	CESSAZIONI	PROROGHE	TRASFORMAZIONI	TOTALE
Gennaio	7.728	5.317	981	611	14.637
Febbraio	4.688	3.751	365	324	9.128
Marzo	5.228	4.334	378	346	10.286
Aprile	4.583	3.984	411	291	9.269
Maggio	5.079	4.569	522	310	10.480
Giugno	5.472	6.219	535	361	12.587
Luglio	4.901	4.619	632	362	10.514
Agosto	3.993	5.196	497	257	9.943
Settembre	7.238	6.438	586	401	14.663
Ottobre	5.240	5.696	803	368	12.107
Novembre	3.702	4.046	587	313	8.648
Dicembre	3.446	11.205	1.322	403	16.376
TOTALE	61.298	65.374	7.619	4.347	138.638

¹ Vengono esclusi dall'analisi gli eventi giornalieri, ovvero che hanno durata inferiore o uguale ai 2 giorni, che rappresentano una quota dell'11% e gli avviamenti di rapporti non andati a buon fine che rappresentano l'1%.

² Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

Figura 4 - Andamento per mese degli eventi, Anno 2013



Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2013, ed i corrispondenti dati dell'anno 2012, si può osservare una tendenza in calo complessivamente dell'11% circa (oltre 16 mila comunicazioni in meno). Gli avviamenti calano del -9,4% (oltre 6 mila unità in meno) ed anche le cessazioni calano ma in minor entità (oltre 5 mila in meno); anche per proroghe contrattuali si registra un calo significativo pari a oltre 4.7 mila unità in meno (-38,6%).

Tabella 6 - Eventi a confronto, Anno 2012-Anno 2013³

EVENTO	ANNO 2012	ANNO 2013	DIFFERENZA ASSOLUTA	VARIAZIONE
Avviamento	67.645	61.298	-6.347	-9,4%
Cessazione	71.111	65.374	-5.737	-8,1%
Proroga	12.418	7.619	-4.799	-38,6%
Trasformazione	4.396	4.347	-49	-1,1%
TOTALE	155.570	138.638	-16.932	-10,9%

³ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

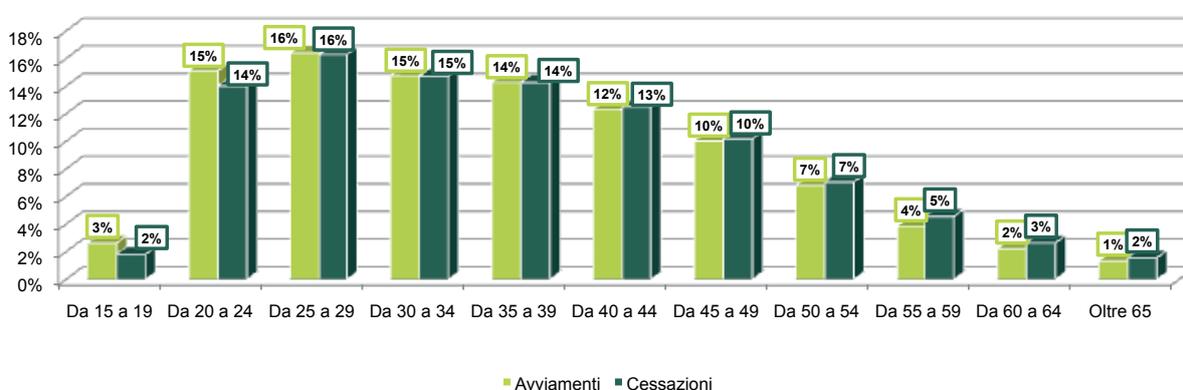
Analisi Evento Avviamento e Cessazione

Avviamenti e Cessazioni per caratteristiche demografiche

Dall'analisi dell'evento avviamento in relazione a variabili di carattere demografico si osserva, per quanto riguarda il genere, una superiorità del genere maschile con una quota pari al 51% (oltre 31 mila) ed il genere femminile possiede la restante quota pari al 49% (oltre 29 mila); per l'evento cessazione il genere maschile presenta una quota del 52%.

Per gli eventi considerati, la classe di età non presenta differenze significative nella ripartizione delle quote; si osserva solamente per le classi di età giovani una superiorità delle quote di avviamenti (da 15 a 24 anni), mentre per le classi di età 40-44 e da 55 anni in su si registra una quota per le cessazioni superiore a quella degli avviamenti.

Figura 5 - Avviamenti e Cessazioni per classe di età, Anno 2013



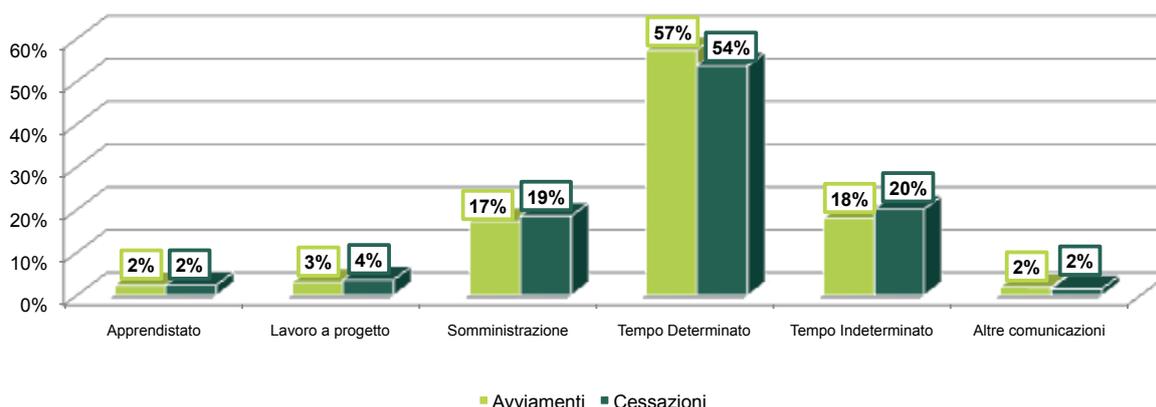
Un'ultima variabile di carattere demografico è la cittadinanza, che mostra con un valore percentuale del 68% avviamenti per soggetti italiani e per il restante 32% per soggetti stranieri; per le cessazioni la quota è del 69% per i soggetti italiani.

Avviamenti e Cessazioni per tipologia contrattuale

Dalla distribuzione di avviamenti e cessazioni per le diverse tipologie contrattuali, non si osservano differenze significative, ad eccezione del contratto a Tempo Determinato per cui si osserva una quota di avviamenti che supera di tre punti percentuali quella delle cessazioni (57% rispetto al 54%).

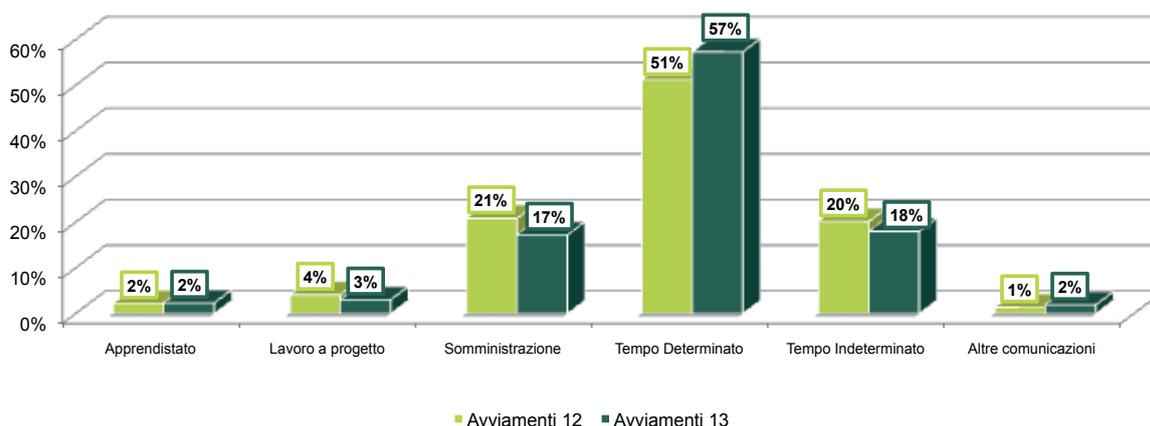
Al contrario per i contratti Somministrazione e Tempo Indeterminato è la quota associata a cessazioni a superare la quota di avviamenti per entrambe le tipologie contrattuali di due punti percentuali; per il primo contratto con il 19% rispetto al 17% e per il secondo con il 20% rispetto al 18%.

Figura 6 - Avviamenti e Cessazioni per tipologia contrattuale, Anno 2013



Effettuando un confronto tra la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale del 2013 rispetto all'anno precedente, si assiste ad un aumento di impiego di tipologie contrattuali temporanee (dal 78% all'80%), a discapito di tipologie contrattuali permanenti (dal 22% al 20%). Le variazioni significative si registrano per il Tempo Determinato che aumenta passando dal 51% del 2012 al 57% del 2013, al contrario del Tempo Indeterminato che cala passando dal 20% al 18% e della Somministrazione che passa dal 21% al 17%⁴.

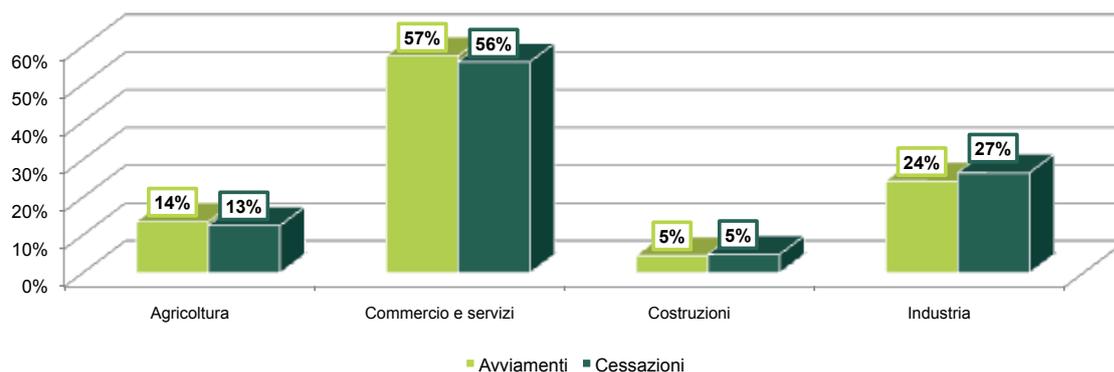
Figura 7 - Avviamenti per tipologia contrattuale, Anno 2012-Anno 2013



Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica

Dall'analisi dell'articolazione di avviamenti e cessazioni per settore di attività economica si può osservare la prevalenza dei primi per il settore Commercio e servizi di un punto percentuale, con una quota del 57% rispetto al 56%, e per l'Agricoltura con il 14% rispetto al 13%. Al contrario per il settore Industria in senso stretto la quota delle cessazioni supera quella degli avviamenti di tre punti percentuali con quota del 27% rispetto al 24%.

Figura 8 - Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica, Anno 2013

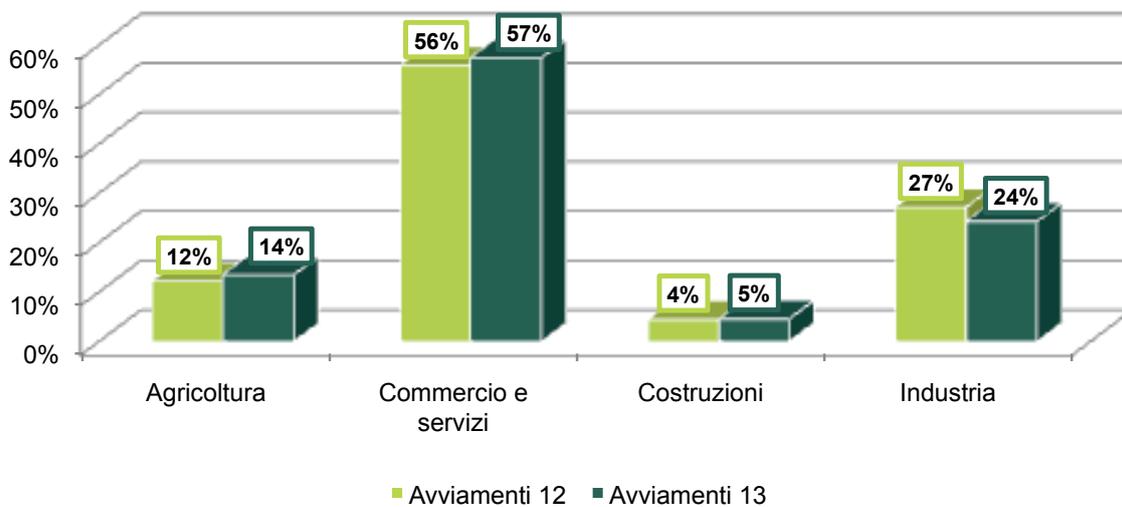


Dall'analisi delle quote di avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2012 all'anno 2013 si osserva un calo della quota solamente per il settore Industria in senso stretto, per cui passa dal 27% al 24%. Al contrario per tutti i restanti settori la quota di avviamenti aumenta dal 2012 al 2013, in particolare modo per l'Agricoltura che passa dal 12% al 14%⁵.

⁴ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

⁵ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

Figura 9 - Avviamenti per settore di attività economica, Anno 2012-Anno 2013



Le cessazioni per i settori Agricoltura e Commercio e servizi sono in continuo aumento; per il primo passano da oltre 800 avviamenti del primo trimestre a oltre 3.6 dell'ultimo trimestre, mentre per il Commercio e servizi passano da oltre 7.4 mila a oltre 10 mila.

Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica e sotto-settore

Nella tabella seguente vengono riportate le quote associate ad avviamenti e cessazioni per ciascun sotto-settore per verificare quali siano quelli maggiormente trainanti all'interno del settore analizzato.

Nel **Commercio e servizi** si osserva per *“Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico”* (10% rispetto al 9%), *“Attività professionali, scientifiche e tecniche”* (16% rispetto al 15%), *“Istruzione”* (13% rispetto al 12%), e *“Sanità e assistenza sociale”* (8% rispetto al 7%) una quota di avviamenti superiore a quella associata alle cessazioni. Al contrario per i sotto-settori *“Altre attività di servizi”*, *“Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione”*, *“Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli”* e *“Trasporto e magazzinaggio”* è la quota associata a cessazioni a superare quella relativa ad avviamenti al lavoro.

Per i restanti sotto-settori la quota dei due eventi in analisi non presenta alcuna differenza.

Tabella 7 - Quote di Avviamenti e Cessazioni per sotto-settore, settore Commercio e servizi, Anno 2013

SOTTOSETTORE	Avviamenti	Quota %	Cessazioni	Quota %
Altre attività di servizi	1.061	3%	1.349	4%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	949	3%	924	3%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.444	4%	1.502	4%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3.873	11%	4.571	13%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	3.699	10%	3.226	9%
Attività finanziarie e assicurative	377	1%	468	1%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	5.726	16%	5.564	15%
Attività immobiliari	79	0%	99	0%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	4.505	13%	5.191	14%
Istruzione	4.738	13%	4.496	12%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3.062	9%	3.373	9%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	0%	1	0%
Sanità e assistenza sociale	2.681	8%	2.595	7%
Servizi di informazione e comunicazione	423	1%	428	1%
Trasporto e magazzinaggio	2.626	7%	2.773	8%
TOTALE	35.244	100%	36.560	100%

Per il settore **Attività manifatturiere** i sotto-settori *“Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia”* e *“Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)”* mostrano la quota maggiore sia di avviamenti che di cessazioni (19% per avviamenti e 18% per cessazioni), segue *“Industrie alimentari”* con una quota del 17% sia per avviamenti che per cessazioni e *“Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca”* con una quota del 13% per avviamenti e dell'11% per cessazioni.

Tabella 8 - Quote di Avviamenti e Cessazioni per sottosettore, settore Attività manifatturiere, Anno 2012

SOTTOSETTORE	Avviamenti	Quota %	Cessazioni	Quota %
Altre industrie manifatturiere	183	1%	238	1%
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	2.739	19%	3.043	18%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	85	1%	131	1%
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	280	2%	388	2%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	121	1%	164	1%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	732	5%	897	5%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	139	1%	113	1%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	261	2%	353	2%
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	230	2%	322	2%
Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	34	0%	78	0%
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	313	2%	315	2%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	1.885	13%	1.943	11%
Fabbricazione di mobili	111	1%	157	1%
Fabbricazione di prodotti chimici	554	4%	724	4%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	10	0%	7	0%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	2.724	19%	2.983	18%
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	359	2%	526	3%
Industria delle bevande	25	0%	27	0%
Industrie alimentari	2.425	17%	2.865	17%
Industrie tessili	578	4%	718	4%
Metallurgia	252	2%	348	2%
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	353	2%	471	3%
Stampa e riproduzione di supporti registrati	79	1%	104	1%
TOTALE	14.472	100%	16.915	100%

Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica

Attraverso la Tabella sottostante, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato⁶. La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Inoltre, per ragioni di completezza, si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 95% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 7.8 mila unità);
- Il 63% degli avviamenti nel settore **Commercio e servizi** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 21 mila unità), seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore del 19%;
- Il 56% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, mentre gli avviamenti attraverso il contratto a Tempo Indeterminato costituiscono il 25%;
- Il 48% degli avviamenti nel settore **Industria in senso stretto** avviene attraverso il contratto di Somministrazione (oltre 7 mila), a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 24% e del 22%.

Tabella 9 - Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica, Anno 2013

CONTRATTO	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
Apprendistato	17	823	144	452
	0%	2%	5%	3%
Lavoro a progetto	13	1.557	54	236
	0%	4%	2%	2%
Somministrazione	133	2.926	283	7.177
	2%	8%	10%	48%
Tempo Determinato	7.865	21.989	1.570	3.518
	95%	63%	56%	24%
Tempo Indeterminato	259	6.795	709	3.240
	3%	19%	25%	22%
Altre comunicazioni	18	855	34	263
	0%	2%	1%	2%
TOTALE COMPLESSIVO	8.305	34.945	2.794	14.886

6 Dall'analisi sono stati esclusi i dati non disponibili che costituiscono una quota non significativa.

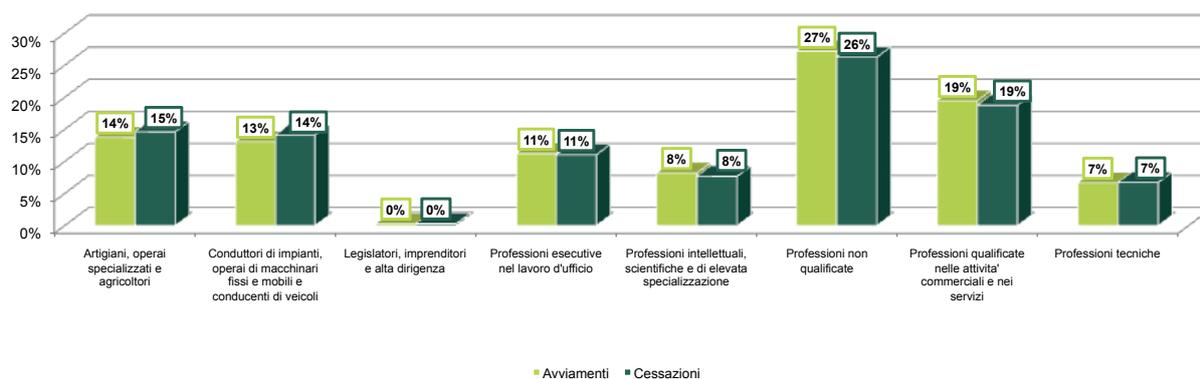
Avviamenti e Cessazioni per professioni⁷

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota associata all'evento avviamento supera quella dell'evento cessazione solamente per le "Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione" col 27% rispetto al 26%.

Al contrario per "Artigiani, operai specializzati e agricoltori" e "Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli" è la quota di cessazioni a superare quella di avviamenti, per la prima con il 15% rispetto al 14% e per la seconda con il 14% rispetto al 13%.

Per le restanti professioni le quote di avviamenti e cessazioni assumono lo stesso valore percentuale.

Figura 10 - Avviamenti e Cessazioni per qualifica professionale, Anno 2013



⁷ Viene utilizzata la classificazione delle professioni Istat CP2011

III SEZIONE

Focus qualifiche professionali

La classificazione Istat si fonda sul criterio della competenza (skill), definita come la capacità di svolgere i compiti di una data professione, vista nella sua duplice dimensione del livello (skill level) e del campo delle competenze (skill specialization) in linea con ISCO-88. International Standard Classification of Occupation, (ILO).⁸ I grandi gruppi Istat sono organizzati in ordine decrescente approssimato rispetto allo "skill level", mentre lo skill specialization contraddistingue ciascun gruppo da tutti gli altri.

Lo Skill level indica il livello di istruzione formale necessaria allo svolgimento della professione, il che ovviamente non esclude la possibilità di raggiungere tali professioni attraverso apprendimenti non formali ed informali; è possibile aggregare ulteriormente gli otto gruppi di professioni Istat rilevando gli elementi comuni per quanto riguarda lo skill level.

Nelle figure sottostanti viene riportata la metodologia con cui si è ottenuta la suddivisione delle qualifiche professionali in High, Medium e Low skill level.

Figura 11 - Classificazione High skill level

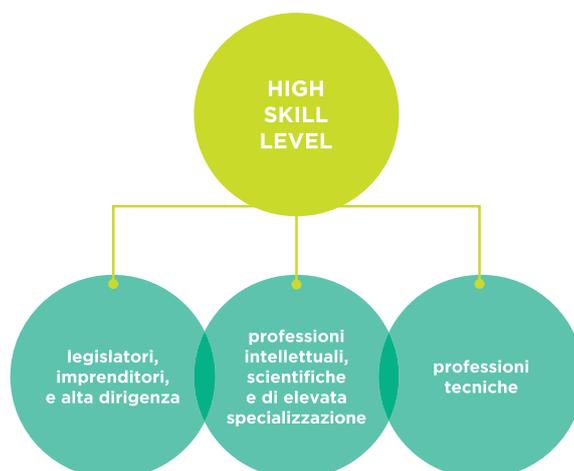
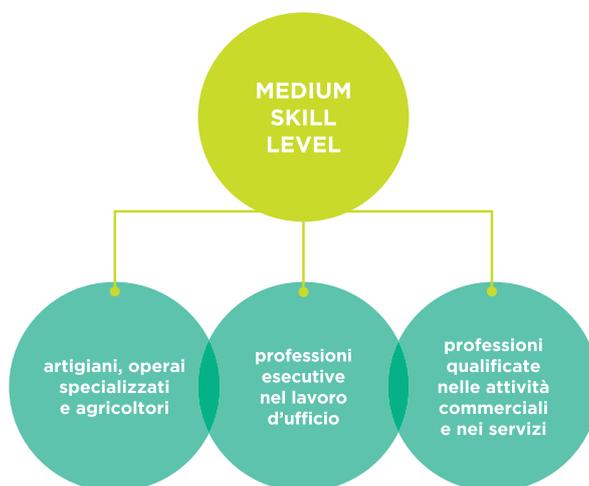
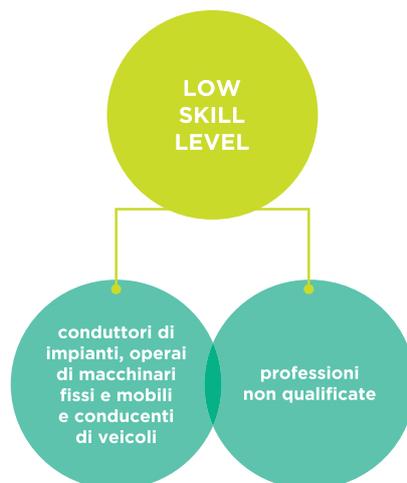


Figura 12 - Classificazione Medium skill level



⁸ International Labour Office, ISCO-88. International Standard Classification of Occupation, I.L.O., Geneva, 1990, pag 2.

Figura 13 - Classificazione Low skill level



Analizzando gli avviamenti per livello di skill, si osserva per la provincia di Mantova una presenza maggiore di figure di medio livello di skill; infatti il 45% degli avviamenti complessivi avviene per il Medium level, segue il Low level con il 40% ed infine l'High level con il 15%. Mettendo in relazione gli avviamenti, oltre che al livello di skill, ai diversi settori di attività economica è possibile effettuare una serie di considerazioni di interesse.⁹

Il settore Agricoltura presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari all'87%; per il Commercio e servizi gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di media specializzazione con una quota pari al 53%, segue il Low level con il 25% e l'High level con il 22%; le Costruzioni si caratterizzano per la presenza di figure di medio (61%) e basso livello di skill (33%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (6%); infine, per l'Industria in senso stretto gli avviamenti avvengono principalmente per il Low skill level, con il 51%, a cui segue il Medium skill level con il 39% e l'High skill level con il 10%.

Tabella 10 - Avviamenti per settore economico e livello di skill, Anno 2013

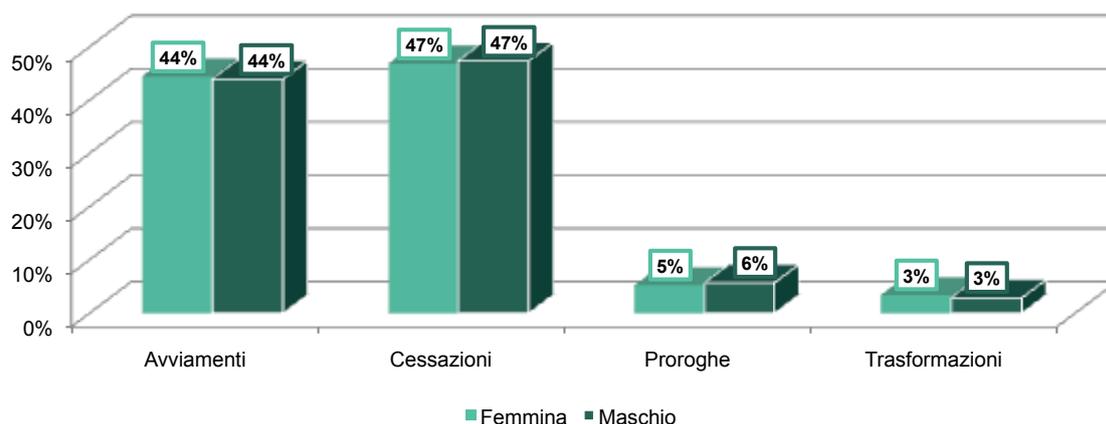
SKILL LEVEL	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
HIGH LEVEL	0%	22%	6%	10%
MEDIUM LEVEL	13%	53%	61%	39%
LOW LEVEL	87%	25%	33%	51%
Totale	100%	100%	100%	100%

⁹ Le quote vengono calcolate escludendo i dati di cui non si dispone dell'informazione sullo Skill Level.

Focus Genere

Analizzando la distribuzione degli eventi si osserva per il genere maschile una quota del 44% relativa ad avviamenti (oltre 31 mila), il 47% relativo a cessazioni (oltre 33 mila) ed il restante 9% è ripartito su proroghe e trasformazioni contrattuali; per il genere femminile si osserva una quota del 44% relativa ad avviamenti (oltre 29 mila), il 47% relativo a cessazioni (oltre 31 mila) ed il restante 8% è ripartito su proroghe e trasformazioni.

Figura 14 - Distribuzione eventi per genere, Anno 2013



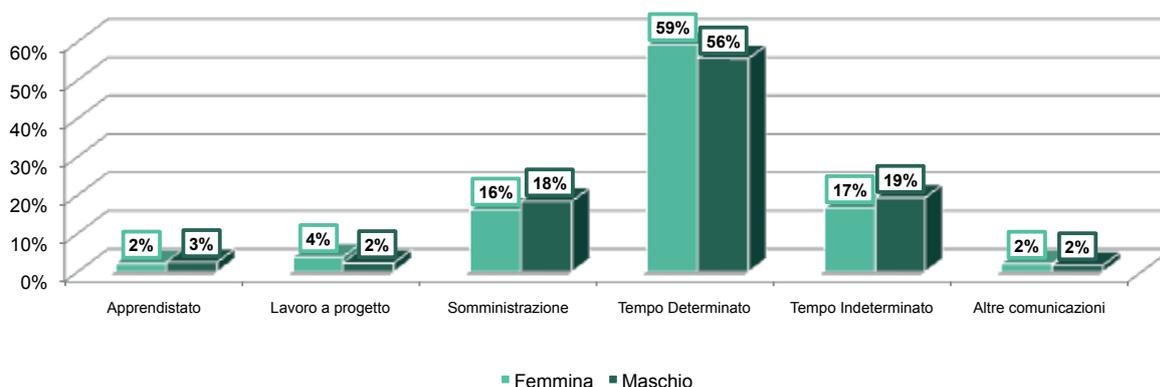
Avviamenti per tipologia contrattuale e genere

L'impiego delle diverse tipologie contrattuali per genere permette di osservare delle quote differenti nell'effettuare avviamenti.

In particolar modo, si osservano differenze di impiego per la tipologia contrattuale Tempo Determinato che per il genere femminile presenta una quota del 59% (oltre 17 mila), mentre per il genere maschile la quota risulta pari al 56% (oltre 17 mila); anche per la tipologia contrattuale Lavoro a progetto il genere femminile mostra quote superiori al genere maschile di due punti percentuali con quota del 4% rispetto al 2%.

Al contrario per i contratti Apprendistato, Somministrazione e Tempo Indeterminato le quote di avviamenti associate al genere maschile superano quelle del genere femminile, in particolare per il Tempo Indeterminato per cui il genere maschile presenta una quota del 19% rispetto al 17% del genere femminile e per la Somministrazione con quota del 18% rispetto al 16%.

Figura 15 - Avviamenti per genere e tipologia contrattuale, Anno 2013

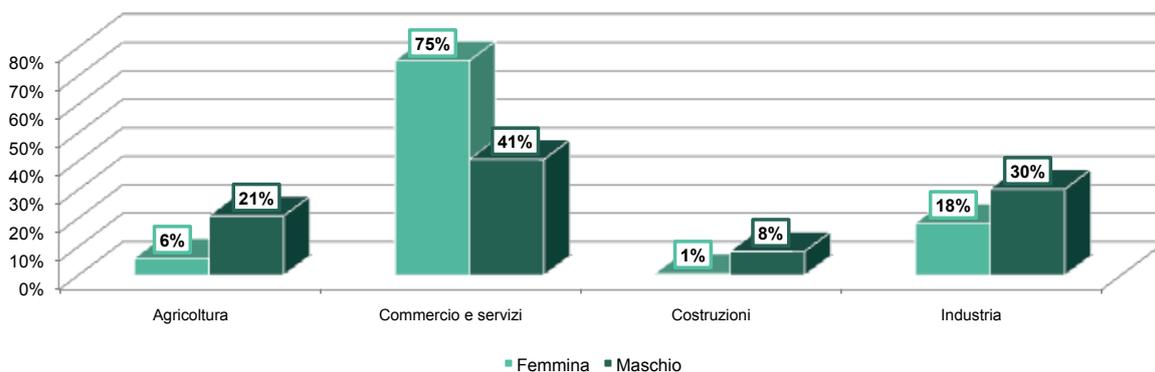


Avviamenti per settore di attività economica e genere

Dall'analisi dell'articolazione degli avviamenti per settore di attività economica e per genere, si possono osservare delle diversità significative.

Gli avviamenti nel settore Commercio e servizi avvengono per una quota pari al 75% per il genere femminile (oltre 22 mila), mentre il genere maschile presenta una quota del 41% (oltre 12 mila); nell'Industria in senso stretto il genere maschile è presente per una quota del 30% (oltre 9 mila), mentre il genere femminile con un valore del 18% (oltre 5 mila); il settore Costruzioni presenta una quota significativa per il genere maschile, pari all'8%, mentre il genere femminile risulta poco presente (1%) ed infine per l'Agricoltura il genere maschile (21%) supera di quindici punti percentuali il genere femminile (6%).

Figura 16 - Avviamenti per genere e settore di attività economica, Anno 2013

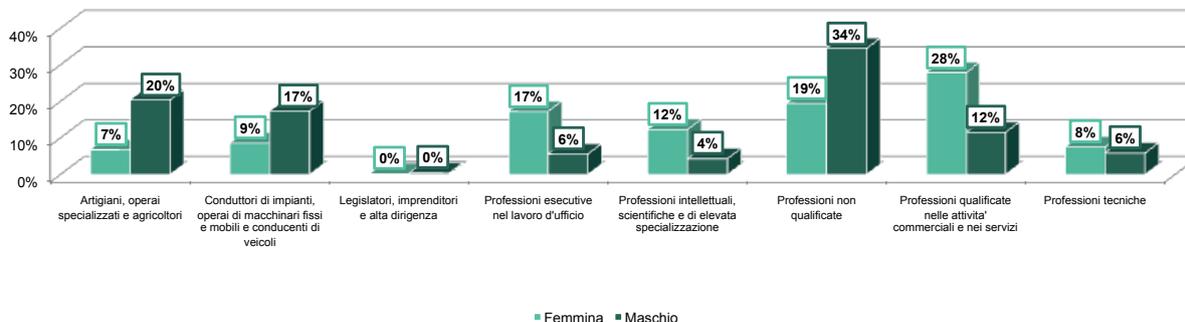


Avviamenti per professioni e genere

Come è possibile osservare dalla Figura sottostante, il 19% degli avviamenti per il genere femminile (oltre 5.8 mila) avviene per professioni non qualificate, mentre tale quota per il genere maschile è pari al 34% (oltre 10 mila).

Le professioni per cui viene registrata una superiorità del genere maschile sono **Artigiani, operai specializzati e agricoltori** con il 20% rispetto al 7% del genere femminile, **Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli** con il 17% rispetto al 9% e **Professioni non qualificate**; per le restanti professioni il genere femminile supera il genere maschile, in modo particolare per le **Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi**, per cui il genere femminile mostra un valore del 28% rispetto al 12% del genere maschile.

Figura 17 - Avviamenti per genere e professione, Anno 2013



Focus Cittadinanza Straniera

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2013 per la cittadinanza straniera ammontano complessivamente a **oltre 42 mila unità**, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (pari a oltre 19 mila), il 48% a cessazioni (pari a oltre 20 mila), la quota rimanente, pari al 6%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Tabella 11 - Eventi per tipologia di evento cittadinanza straniera, Anno 2013

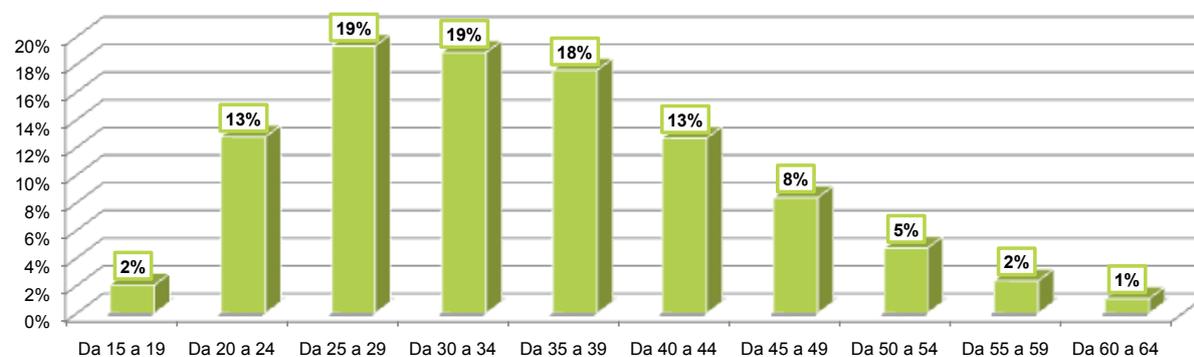
EVENTO	NUMEROSITÀ	QUOTA %
Avviamento	19.738	46%
Cessazione	20.286	48%
Proroga	1.707	4%
Trasformazione	791	2%
TOTALE	42.522	100%

Analisi Evento Avviamento

Gli avviamenti nell'anno 2013 per individui di cittadinanza straniera sono **oltre 19 mila** e avvengono principalmente per il genere maschile con una quota pari al 64% (oltre 12 mila), mentre il genere femminile possiede il restante 36% (oltre 7 mila).

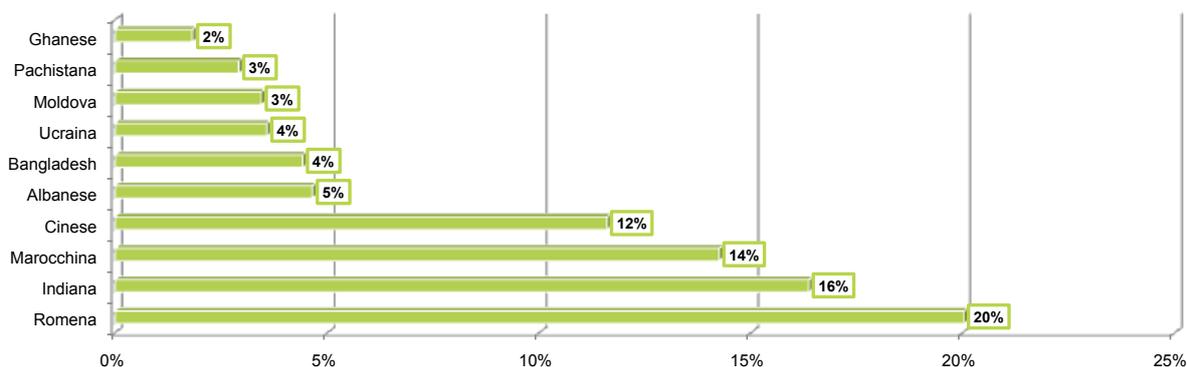
Le assunzioni avvengono prevalentemente per la classe di età giovane: come si osserva dalla Figura sottostante, il 51% degli avviamenti complessivi avviene nella classe di età 20-34 anni, mentre la classe 35-49 anni possiede una quota percentuale pari al 39%.

Figura 18 - Avviamenti per classe di età e cittadinanza straniera, Anno 2013



Gli avviamenti avvengono principalmente per la cittadinanza Romana con una quota del 20% (circa 4 mila avviamenti) sul totale avviamenti della popolazione straniera, segue la cittadinanza Indiana con il 16%, Marocchina con il 14% e Cinese con il 12%. Le restanti cittadinanze possiedono quote inferiori o uguali al 5%.

Figura 19 - Avviamenti per cittadinanza straniera, Prime 10, Anno 2013



Avviamenti per tipologia contrattuale

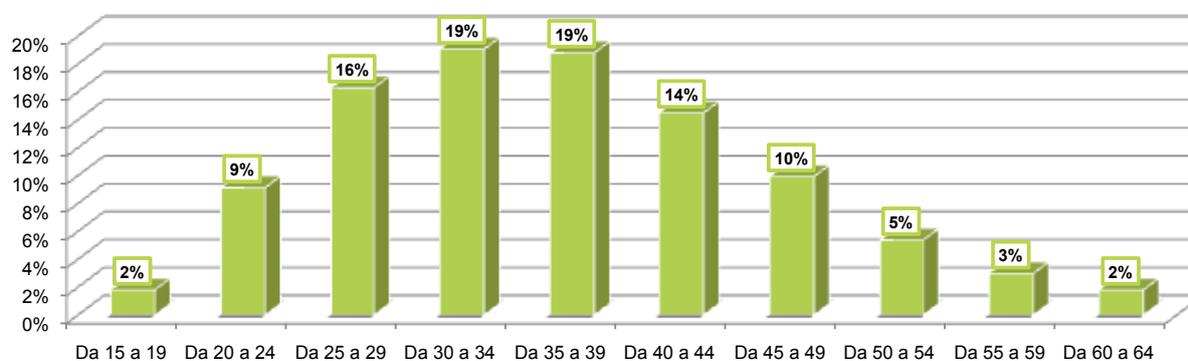
La quota maggiore di avviamenti per soggetti stranieri, pari al 55%, è relativa a comunicazioni di avviamento per contratti a Tempo Determinato (oltre 10 mila), segue il Tempo Indeterminato con il 29% (oltre 5 mila), la Somministrazione con il 13%, Apprendistato e Lavoro a progetto con l'1% ciascuno.

Tabella 12 - Avviamenti per tipologia contrattuale e cittadinanza straniera, Anno 2013

CONTRATTO	AVVIAMENTI	QUOTA %
Tempo Determinato	10.893	55%
Tempo Indeterminato	5.639	29%
Somministrazione	2.581	13%
Apprendistato	263	1%
Lavoro a progetto	243	1%
Altre comunicazioni	88	0%
Dato non disponibile	31	0%
TOTALE	19.738	100%

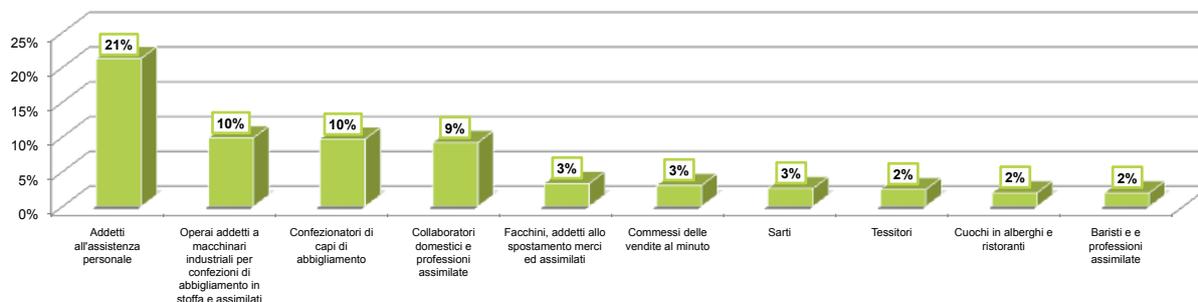
Gli avviamenti per la tipologia contrattuale Tempo Indeterminato, avvengono principalmente per la classe di età giovane, infatti la classe 20-34 anni possiede una quota del 44%, segue la classe 35-49 anni con un valore pari al 43%.

Figura 20 - Avviamenti per classe di età e Tempo Indeterminato, Anno 2013



Le principali professioni che vengono avviate attraverso l'impiego del Tempo Indeterminato sono **Addetti all'assistenza personale** con il 21%, seguono **Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati** e **Confezionatori di capi di abbigliamento** con il 10% ciascuna e **Collaboratori domestici e professioni assimilate** con il 9%. Le restanti professioni mostrano quote inferiori o uguali al 3%.

Figura 21 - Avviamenti prime 10 figure professionali, Tempo Indeterminato, Anno 2013



Avviamenti per settore di attività economica

Dall'analisi dell'articolazione degli avviamenti per settore di attività economica si può osservare la prevalenza del *Commercio e Servizi*, con oltre 9 mila avviamenti ed una quota percentuale sul totale pari al 46%, seguito da *Agricoltura* con il 24%, *Industria in senso stretto* con il 23% e *Costruzioni* con il 6%.

Tabella 13 - Avviamenti per settore e cittadinanza straniera, Anno 2013

SETTORE	AVVIAMENTI	QUOTA %
Agricoltura	4.953	25%
Commercio e servizi	9.065	46%
Costruzioni	1.093	6%
Industria in senso stretto	4.624	23%
Dato non disponibile	3	0%
TOTALE	19.738	100%

Nel settore Commercio e servizi il sotto-settore **“Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico”** possiede la quota maggiore e pari al 37%, seguono **“Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese”** e **“Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione”** con il 12% ciascuno, **“Trasporto e magazzinaggio”** con l'11% e **“Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli”** con l'8%. I restanti sotto-settori possiedono quote inferiori o uguali al 7%.

Tabella 14 - Avviamenti per sotto-settore Commercio e servizi e cittadinanza straniera, Anno 2013

COMMERCIO E SERVIZI		
Sottosettore	Avviamenti	Quota %
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	3.389	37%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.091	12%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.049	12%
Trasporto e magazzinaggio	982	11%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	725	8%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	642	7%
Sanità e assistenza sociale	537	6%
Altre attività di servizi	266	3%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	253	3%
Istruzione	56	1%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	40	0%
Servizi di informazione e comunicazione	23	0%
Attività immobiliari	7	0%
Attività finanziarie e assicurative	5	0%
TOTALE	9.065	100%

Nel settore Attività manifatturiere è il sotto-settore **“Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia”** che presenta la quota maggiore con il 39%, segue **“Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)”** con il 18%, le **“Industrie alimentari”** con il 15%; i restanti sotto-settori mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 6%.

Tabella 15 - Avviamenti per sotto-settore Attività manifatturiere e cittadinanza straniera, Anno 2013

ATTIVITÀ MANIFATTURIERE		
Sottosettore	Avviamenti	Quota %
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	1.774	39%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	823	18%
Industrie alimentari	702	15%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	267	6%
Industrie tessili	220	5%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	142	3%
Fabbricazione di prodotti chimici	109	2%
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	95	2%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	80	2%
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	70	2%
Metallurgia	53	1%
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	49	1%
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	49	1%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	36	1%
Altre industrie manifatturiere	30	1%
Fabbricazione di mobili	24	1%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	20	0%
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	17	0%
Stampa e riproduzione di supporti registrati	12	0%
Industria delle bevande	3	0%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	3	0%
Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	2	0%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	1	0%
TOTALE	4.581	100%

Avviamenti per tipologia contrattuale e settore

Analizzando la relazione tra avviamenti e le variabili settore economico e contratto, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato.¹⁰ La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Inoltre, per ragioni di completezza, si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 96% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato;
- Il 51% degli avviamenti nel settore **Commercio e servizi** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale del 36%;
- Il 65% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, segue con il 24% il contratto a Tempo Indeterminato;
- Il 44% degli avviamenti nel settore **Industria in senso stretto** avviene attraverso il contratto a Tempo Indeterminato, a cui seguono le tipologie contrattuali Somministrazione e Tempo Determinato, con quote rispettivamente del 36% e del 18%.

Tabella 16 - Avviamenti per settore e contratto, Cittadinanza straniera, Anno 2013

CONTRATTO	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
Apprendistato	2	137	44	80
	0%	2%	4%	2%
Lavoro a progetto	4	223	1	15
	0%	2%	0%	0%
Somministrazione	57	780	69	1.673
	1%	9%	6%	36%
Tempo Determinato	4.738	4.628	708	818
	96%	51%	65%	18%
Tempo Indeterminato	144	3.210	266	2.019
	3%	36%	24%	44%
Altre comunicazioni	6	62	3	17
	0%	1%	0%	0%
TOTALE COMPLESSIVO	4.951	9.040	1.091	4.622

¹⁰ Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota non significativa.

Avviamenti per professione

Come è possibile osservare dalla Tabella sottostante, il 45% degli avviamenti avviene per professioni non qualificate, mentre il restante 55% è ripartito su qualifiche specialistiche.

La quota maggiore corrisponde ad avviamenti per **“Professioni non qualificate”** con una quota del 45%, seguono **“Artigiani, operai specializzati e agricoltori”** con il 19%, **“Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”** con una quota pari al 18% e **“Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli”** con una quota del 12%; le restanti professioni possiedono quote inferiori o uguali al 4%.

Tabella 17 - Avviamenti per professione, Cittadinanza straniera, Anno 2013

QUALIFICA	AVVIAMENTI	QUOTA %
Professioni non qualificate	8.887	45%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.703	19%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	3.529	18%
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	2.385	12%
Professioni tecniche	789	4%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	301	2%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	125	1%
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	13	0%
Dato non disponibile	6	0%
TOTALE	19.738	100%

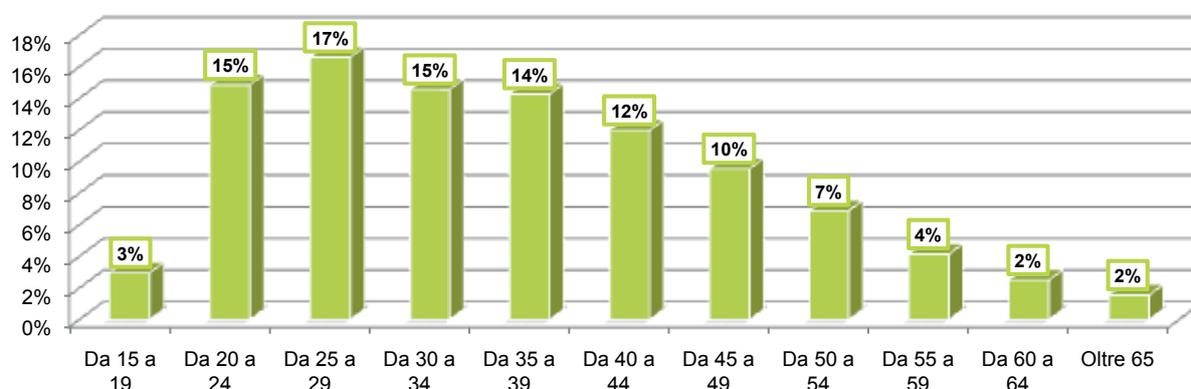
Focus Soggetti Avviati e Soggetti Cessati

I soggetti **avviati** nell'anno in analisi sono **oltre 43 mila**; il 52% è di genere maschile (oltre 22 mila soggetti), ed il 48% di genere femminile (oltre 20 mila soggetti).

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota maggiore di soggetti avviati all'interno del mercato del lavoro, pari al 47% del totale dei soggetti, è presente nella classe di età giovane 20-34 anni, a conferma del fatto che la popolazione maggiormente mobile nel mercato del lavoro è costituita prevalentemente da giovani.

Anche la classe di età 35-49 anni presenta una quota significativa di soggetti avviati, pari al 36%, del totale dei soggetti considerati. Si segnala inoltre che gli avviati sono per il 67% di cittadinanza italiana e per il restante 33% di cittadinanza straniera.

Figura 22 - Soggetti avviati per classe di età, Anno 2013



Dall'analisi dei soggetti avviati per numero di avviamenti si osserva una prevalenza di soggetti che possiedono un unico avviamento, con una quota pari al 77% sul totale dei soggetti avviati; segue una quota pari al 15% di soggetti con due avviamenti.

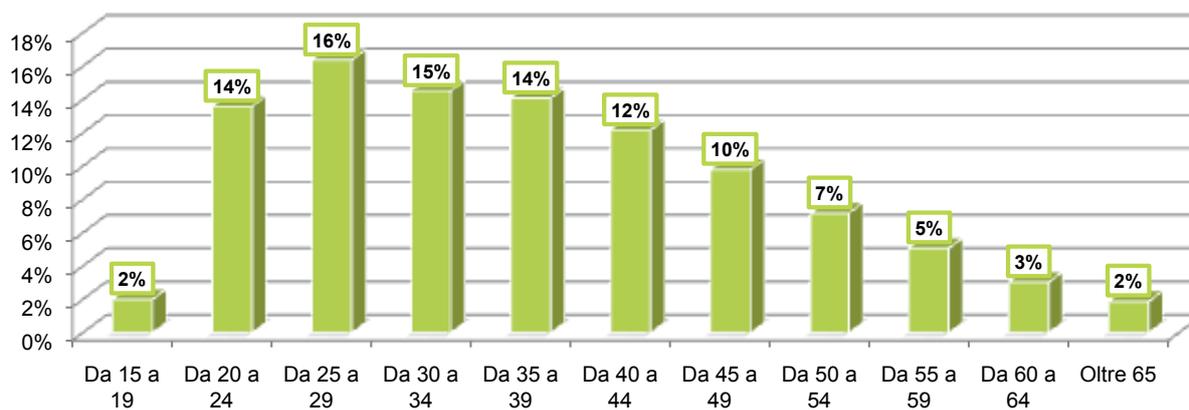
Tabella 18 - Soggetti Avviati per numero di avviamenti, Anno 2013

NUMERO DI AVVIAMENTI	AVVIATI	QUOTA %
1	33.635	77%
2	6.630	15%
3	1.804	4%
4	685	2%
5	325	1%
oltre 5	523	1%
TOTALE	43.602	100%

I soggetti **cessati** sono **oltre 47 mila**; il 53% è di genere maschile (oltre 24 mila soggetti), ed il 47% di genere femminile (oltre 22 mila soggetti).

Come si osserva dalla figura sottostante, la quota maggiore di soggetti cessati all'interno del mercato del lavoro, pari al 45% del totale dei soggetti, è presente nella classe di età giovane 20-34 anni; anche la classe di età 35-49 anni presenta una quota significativa di soggetti cessati pari al 36%. Inoltre, i soggetti cessati sono per il 68% di cittadinanza italiana e per il restante 32% di cittadinanza straniera.

Figura 23 - Soggetti cessati per classe di età, Anno 2013



Focus giovani 18-29 anni

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2013, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, sono complessivamente **oltre 45 mila unità**, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (oltre 20 mila), il 46% a cessazioni (oltre 20 mila), la quota rimanente, pari all'8%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Tabella 19 - Dati riepilogativi Giovani, Anno 2013

EVENTO	NUMEROSITÀ	QUOTA %
Avviamento	20.768	46%
Cessazione	20.887	46%
Proroga	2.306	5%
Trasformazione	1.406	3%
TOTALE	45.367	100%

Mettendo a confronto i dati relativi all'anno 2013 con i dati dell'anno precedente si osserva per tutti gli eventi un calo nelle numerosità che registrano un -12,4%; in modo particolare la perdita maggiore è nelle "opportunità lavorative" che calano del 10,5%, corrispondente in valore assoluto a oltre 2.4 mila avviamenti in meno.¹¹

Tabella 20 - Eventi associati ai Giovani a confronto, Anno 2012-Anno 2013

EVENTO	ANNO 2012	ANNO 2013	DIFFERENZA ASSOLUTA	VARIAZIONE
Avviamento	23.217	20.768	-2.449	-10,5%
Cessazione	22.878	20.887	-1.991	-8,7%
Proroga	4.238	2.306	-1.932	-45,6%
Trasformazione	1468	1.406	-62	-4,2%
TOTALE	51.801	45.367	-6.434	-12,4%

ANALISI EVENTO AVVIAMENTO

Avviamenti per tipologia contrattuale

La quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani, pari al 54%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 11 mila), segue la Somministrazione con il 19%, il Tempo Indeterminato con il 13%, l'Apprendistato con il 7%, le Altre comunicazioni con il 5% e il Lavoro a progetto con il 3%.

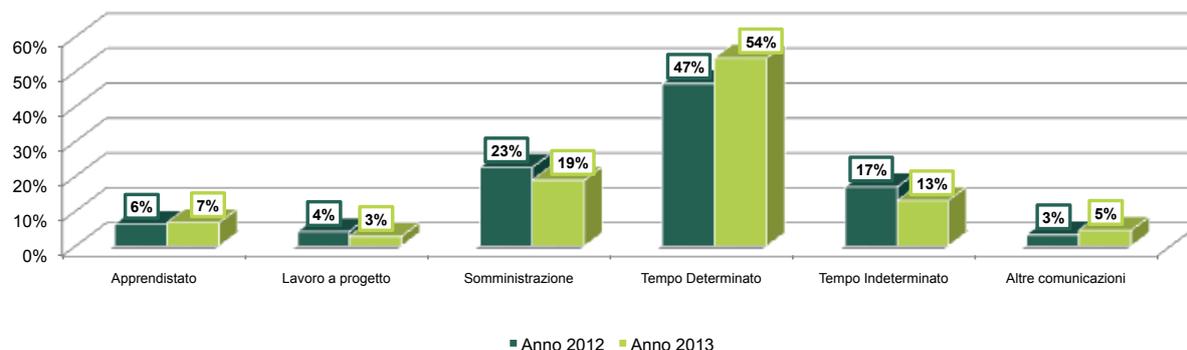
Tabella 21 - Avviamenti per tipologia contrattuale, Giovani, Anno 2013

CONTRATTO	AVVIAMENTI	QUOTA %
Tempo Determinato	11.200	54%
Somministrazione	3.927	19%
Tempo Indeterminato	2.708	13%
Apprendistato	1.399	7%
Altre comunicazioni	940	5%
Lavoro a progetto	577	3%
Dato non disponibile	17	0%
TOTALE	20.768	100%

¹¹ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

Analizzando gli avviamenti per tipologia contrattuale si osservano variazioni significative nelle quote tra l'anno 2013 e l'anno precedente. Si assiste ad un aumento di impiego per il Tempo Determinato che passa dal 47% al 54% e per l'Apprendistato che passa dal 6% al 7%; al contrario i contratti Lavoro a progetto, Somministrazione e Tempo Indeterminato presentano una quota in calo in particolar modo il calo è di quattro punti percentuali sia per Somministrazione che per Lavoro a progetto.¹²

Figura 24 - Avviamenti per tipologia contrattuale, Giovani, Anno 2012-Anno 2013



Avviamenti per settore di attività economica

Dall'analisi degli avviamenti per settore di attività economica si osserva per i giovani una prevalenza nel settore Commercio e servizi con una quota pari al 60% (oltre 12 mila avviamenti), a cui segue il settore Industria in senso stretto con il 25% (oltre 5 mila avviamenti), l'Agricoltura con l'11% ed infine le Costruzioni con il 4%.

Tabella 22 - Avviamenti per settore economico, Giovani, Anno 2013

SETTORE	AVVIAMENTI	QUOTA %
Agricoltura	2.367	11%
Commercio e servizi	12.459	60%
Costruzioni	792	4%
Industria in senso stretto	5.148	25%
Dato non disponibile	2	0%
TOTALE	20.768	100%

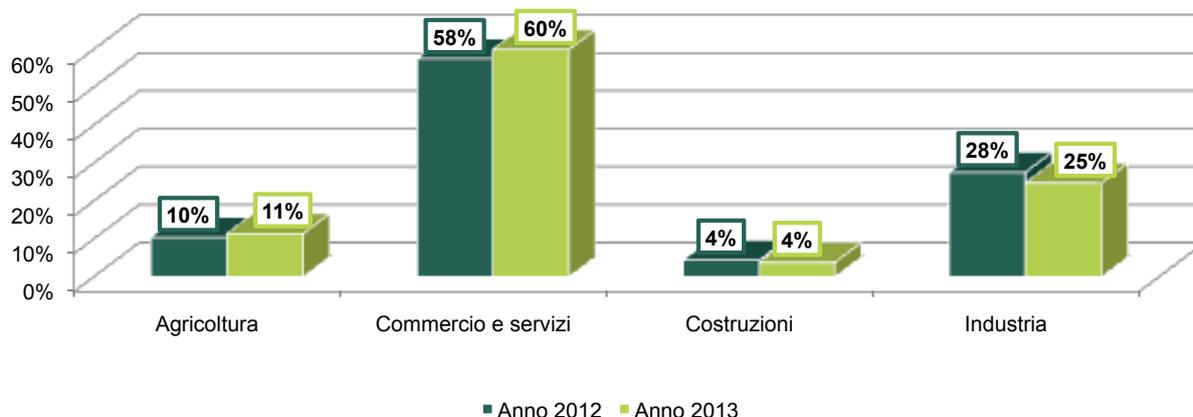
Dallo studio delle quote degli avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2012 all'anno 2013, si osserva per i settori Agricoltura e Commercio e servizi un aumento della quota di avviamenti; per il primo passa dal 10% all'11%, mentre per il secondo dal 58% al 60%.

Al contrario per il settore Industria in senso stretto si assiste ad un calo della quota che passa dal 28% al 25%, mentre per il settore Costruzioni la quota resta costante.¹³

¹² Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

¹³ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

Figura 25 - Avviamenti per settore di attività economica, Giovani, Anno 2012-Anno 2013



Avviamenti per settore di attività economica e contratto

Analizzando la relazione tra gli avviamenti e le variabili settore e contratto, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato.¹⁴ La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. Inoltre, per ragioni di completezza, si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- Il 94% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato;
- Il 61% degli avviamenti nel settore **Commercio e servizi** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale del 15%;
- Il 49% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto Tempo Determinato, segue con il 18% il contratto a Tempo Indeterminato;
- Il 54% degli avviamenti nel settore **Industria in senso stretto** avviene attraverso il contratto di Somministrazione, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 19% e del 13%.

Tabella 23 - Avviamenti per settore economico e contratto, Giovani, Anno 2013

CONTRATTO	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
Apprendistato	17	799	137	445
	1%	6%	17%	9%
Lavoro a progetto	0	510	5	62
	0%	4%	1%	1%
Somministrazione	51	1.038	87	2.751
	2%	8%	11%	54%
Tempo Determinato	2.222	7.616	387	974
	94%	61%	49%	19%
Tempo Indeterminato	60	1.828	144	676
	3%	15%	18%	13%
Altre comunicazioni	17	5	31	233
	1%	5%	4%	5%
TOT. COMPLESSIVO	2.367	12.450	791	5.141

¹⁴ Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota non significativa.

Avviamenti per Skill Level

Analizzando gli avviamenti per livello di skill si osserva per i giovani una presenza maggiore di professioni di medio livello di skill con una quota del 50% sul complessivo degli avviamenti (oltre 10 mila), segue il Low skill level con il 36% (oltre 7 mila) ed infine l'High skill level con il 14% (circa 3 mila).

Tabella 24 - Avviamenti per skill level, Giovani, Anno 2013

SKILL LEVEL	AVVIAMENTI	QUOTA %
1. High Level	2.926	14%
2. Medium Level	10.357	50%
3. Low Level	7.475	36%
Dato non disponibile	10	0%
Totale	20.768	100%
TOTALE	11.219	100%

Mettendo in relazione gli avviamenti ai diversi settori di attività economica è possibile effettuare una serie di considerazioni di interesse. Il settore **Agricoltura** presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari all'87%; per il **Commercio e servizi** gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di media specializzazione con una quota pari al 62%, seguono High e Low Level con il 19% ciascuno; le **Costruzioni** si caratterizzano per la presenza di figure di medio (62%) e basso livello di skill (32%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (6%); infine, per l'Industria in senso stretto gli avviamenti avvengono principalmente per il Low level, con il 54%, a cui segue il Medium level con il 36% e l'High level con il 10%.

Tabella 25 - Avviamenti per settore economico e livello di skill, Giovani, Anno 2013

SKILL LEVEL	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
High Level	0%	19%	6%	10%
Medium Level	13%	62%	62%	36%
Low Level	87%	19%	32%	54%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

Soggetti Avviati 18-29 anni

I soggetti **avviati** tra 18 e 29 anni nell'anno in analisi sono **oltre 14 mila**; il 51% è di genere maschile (oltre 7.5 mila soggetti), ed il 49% di genere femminile (oltre 7.3 mila soggetti).

Si segnala inoltre che gli avviati sono per il 67% di cittadinanza italiana e per il restante 33% di cittadinanza straniera.

Inoltre dall'analisi dei soggetti avviati giovani per numero di avviamenti si osserva una prevalenza di soggetti che possiedono un unico avviamento, con una quota pari al 77% sul totale dei soggetti avviati (oltre 11 mila soggetti); seguono con una quota pari al 16% i soggetti con due avviamenti.

Tabella 26 - Soggetti Avviati per numero di avviamenti, Giovani, Anno 2013

NUMERO DI AVVIAMENTI	AVVIATI	QUOTA %
1	11.370	77%
2	2.361	16%
3	634	4%
4	227	2%
5	96	1%
oltre 5	150	1%
TOTALE	14.838	100%

Focus distretti

Prima di procedere all'analisi degli avviamenti per distretto dell'azienda viene riportata di seguito una mappa che permette di visionare per ciascun distretto i comuni che lo formano. Il distretto di Ostiglia è formato da 17 comuni, segue il distretto di Mantova con 16 comuni, il distretto di Asola con 12 comuni, Viadana con 10 comuni, Guidizzolo con 9 comuni ed infine Suzzara con 6.

Figura 26 - Composizione per comune dei distretti aziendali



Dallo studio della distribuzione degli avviamenti per distretto dell'azienda, si osserva che il distretto di **Mantova** effettua il maggior numero di avviamenti nell'anno 2013 con quota del 43% (oltre 26 mila); segue il distretto di **Guidizzolo** con il 14% (oltre 8.6 mila), **Ostiglia** con il 13% (circa 8 mila), **Suzzara** con l'11%, **Asola** con il 10% ed infine **Viadana** con il 9%.

Tabella 27 - Avviamenti per distretto azienda, Anno 2013

DISTRETTO	AVVIAMENTI	QUOTA %
Mantova	26.098	43%
Guidizzolo	8.652	14%
Ostiglia	8.030	13%
Suzzara	6.967	11%
Asola	6.025	10%
Viadana	5.526	9%
TOTALE	61.298	100%

Avviamenti per distretto azienda e settore economico

Attraverso la Tabella sottostante, è possibile studiare la distribuzione degli avviamenti per distretto dell'azienda e per i principali settori del mercato.¹⁵ La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di presenza nei distretti di avviamenti nei diversi settori. Si riportano le percentuali calcolate per colonna, che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- **Settore Agricoltura:** la quota maggiore di avviamenti si registra nel distretto di Ostiglia con una quota pari al 38% (oltre 3 mila), segue il distretto di Mantova con un valore del 20% (oltre 1.6 mila). Il distretto di Suzzara possiede la quota minore di avviamenti pari all'8%;
- **Settore Commercio e servizi:** il distretto di Mantova possiede il maggior numero di avviamenti per il settore Commercio e servizi con un valore percentuale pari al 54% (oltre 19 mila), segue il distretto di Guidizzolo con una quota dell'11% (oltre 4 mila). Il distretto di Asola possiede la quota minore di avviamenti pari all'8%;
- **Settore Costruzioni:** anche per il settore Costruzioni il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti con un valore percentuale pari al 37% (oltre mille avviamenti), segue il distretto di Guidizzolo con il 24% ed i distretti di Asola e Ostiglia con il 12% ciascuno. Il distretto di Viadana mostra la quota minore di avviamenti pari al 7%;
- **Settore Industria in senso stretto:** il 28% degli avviamenti per il settore Industria in senso stretto viene effettuato dal distretto di Mantova (oltre 4.2 mila), seguono i distretti di Guidizzolo e Suzzara con il 18% ciascuno. Il distretto di Viadana effettua il minor numero di avviamenti per il settore Industria in senso stretto con una quota del 9%.

Tabella 28 - Avviamenti per distretto azienda e settore economico, Anno 2013

DISTRETTO	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA IN SENSO STRETTO
Asola	884	2.836	339	1.966
	11%	8%	12%	13%
Guidizzolo	1.306	4.037	666	2.643
	16%	11%	24%	18%
Mantova	1.631	19.204	1.034	4.217
	20%	54%	37%	28%
Ostiglia	3.130	2.360	338	2.202
	38%	7%	12%	15%
Suzzara	646	3.453	238	2.630
	8%	10%	8%	18%
Viadana	716	3.354	187	1.269
	9%	10%	7%	9%
TOTALE COMPLESSIVO	8.313	35.244	2.802	14.927

¹⁵ Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota non significativa.

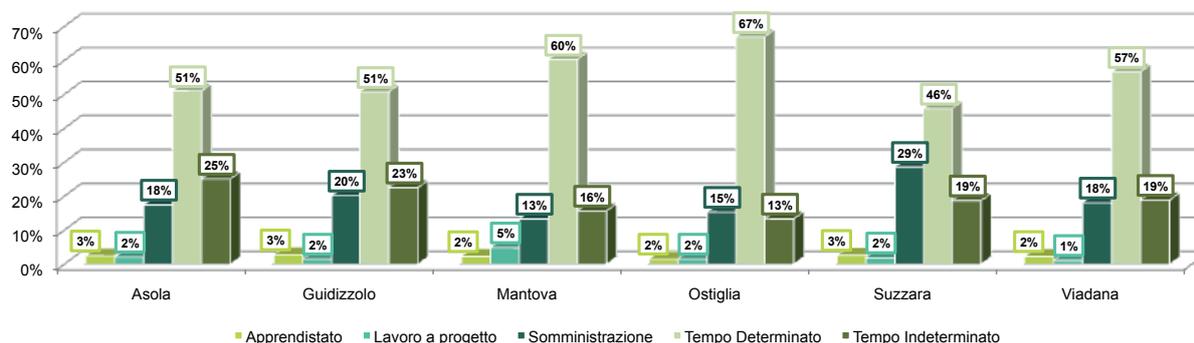
Avviamenti per distretto azienda e contratto

Dall'analisi degli avviamenti per distretto azienda e tipologia contrattuale è possibile osservare una serie di differenze riportate nel seguito¹⁶:

- **Distretto di Asola:** il 51% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue con il 25% il Tempo Indeterminato, la Somministrazione con il 18%, Apprendistato e Lavoro a progetto con il 3% ed il 2% rispettivamente;
- **Distretto di Guidizzolo:** il 51% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue il Tempo Indeterminato con il 23%, la Somministrazione con il 20%, Apprendistato e Lavoro a progetto con il 3% ed il 2% rispettivamente;
- **Distretto di Mantova:** il 60% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue il Tempo Indeterminato con il 16%, la Somministrazione con il 13%, il Lavoro a progetto con il 5% e l'Apprendistato con il 2%;
- **Distretto di Ostiglia:** il 67% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue la Somministrazione con il 15%, il Tempo Indeterminato con il 13%, Lavoro a progetto e Apprendistato con il 2% ciascuno;
- **Distretto di Suzzara:** il 46% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue la Somministrazione con il 29%, il Tempo Indeterminato con il 19%, l'Apprendistato con il 3% e il Lavoro a progetto con il 2%;
- **Distretto di Viadana:** il 57% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue il Tempo Indeterminato con il 19%, la Somministrazione con il 18%, l'Apprendistato con il 2% e il Lavoro a progetto con l'1%.

Complessivamente si osserva che il **Tempo Determinato** viene maggiormente impiegato dal distretto di Ostiglia dove presenta un valore del 67% e rappresenta la tipologia contrattuale con le quote maggiori in tutti i distretti; il **Tempo Indeterminato** mostra invece la quota più elevata di impiego nel distretto di Asola con valore del 25%, mentre la **Somministrazione** è più utilizzata nel distretto di Suzzara con il 29%.

Figura 27 - Avviamenti per distretto azienda e contratto, Anno 2013



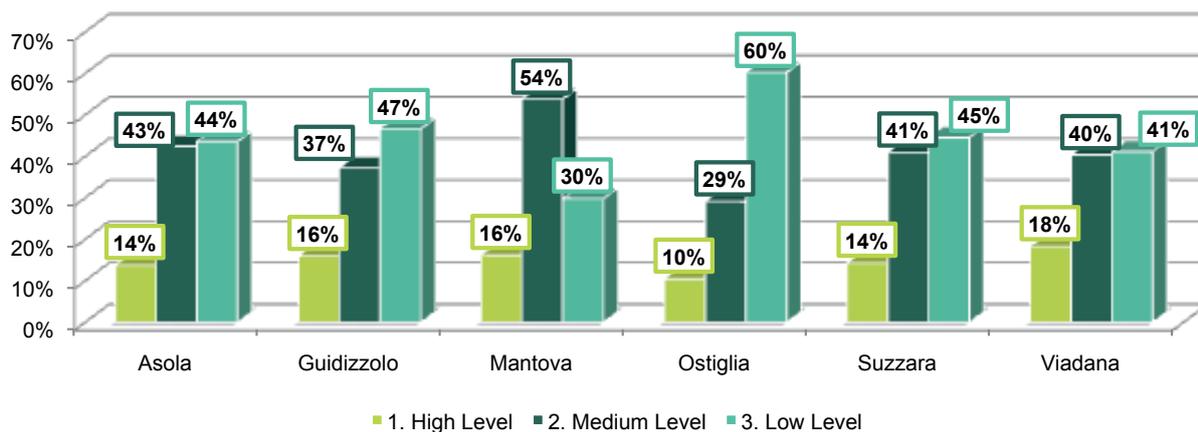
¹⁶ Nella figura non vengono riportate le quote riferite ad Altre comunicazioni (Tirocini e Lavori socialmente utili).

Avviamenti per distretto azienda e skill

Dall'analisi degli avviamenti per distretto azienda e skill è possibile osservare una serie di differenze riportate nel seguito:

- **Distretto di Asola:** il 44% degli avviamenti avviene attraverso per il **Low Level**, segue con il 43% il Medium Level ed infine le figure di High Level costituiscono il restante 14%. La figura “Bracciante agricolo” per il Low Level presenta la quota maggiore di avviamenti (21%), a cui seguono “Colf” con l'11% e “Operatori di altoforno” con l'8%;
- **Distretto di Guidizzolo:** il 47% degli avviamenti avviene attraverso per il Low Level, segue con il 37% il Medium Level ed infine le figure di High Level costituiscono il restante 16%. La figura “Bracciante agricolo” per il **Low Level** presenta la quota maggiore di avviamenti (23%), a cui seguono “Colf” con l'8% e “Addetto alle pulizie di interni” con il 7%;
- **Distretto di Mantova:** il 54% degli avviamenti avviene attraverso per il Medium Level, segue con il 30% il Low Level ed infine le figure di High Level costituiscono il restante 16%. La figura “Addetto al customer service” per il **Medium Level** presenta la quota maggiore di avviamenti (22%), a cui seguono “Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti” con il 12%;
- **Distretto di Ostiglia:** la quota prevalente di avviamenti avviene per il Low Level con il 60%, segue il Medium Level con il 29% e con il 10% l'High Level. La figura “Braccianti agricoli” per il **Low Level** presenta la quota maggiore di avviamenti (50%), a cui seguono “Operatori di altoforno” con il 7%;
- **Distretto di Suzzara:** la quota prevalente di avviamenti avviene per il Low Level con il 45%, segue il Medium Level con il 41% e con il 14% l'High Level. La figura “Colf” per il **Low Level** presenta la quota maggiore di avviamenti (15%), a cui seguono “Telaista industriale” con il 12%;
- **Distretto di Viadana:** la quota prevalente di avviamenti avviene per il Low Level con il 41%, segue il Medium Level con il 40% e con il 18% l'High Level. La figura “Bracciante agricolo” per il **Low Level** presenta la quota maggiore di avviamenti (21%), a cui seguono “Colf” con l'8% e “Operaio di banca” con il 5%.

Figura 28 - Avviamenti per distretto azienda e skill, Anno 2013



Complessivamente gli avviamenti per l'High Level presentano le quote più ridotte, la quota più elevata e pari al 18% si osserva nel distretto di Viadana; il Low Level presenta invece in quasi tutti i distretti la quota maggiore per gli avviamenti, ad eccezione del distretto di Mantova in cui è il Medium Level a predominare.

Avviamenti per distretto domicilio lavoratore e distretto azienda

Dalla Tabella sottostante è possibile osservare il diverso livello di attrattività di ciascun distretto in termini di avviamenti. Sulle righe viene riportata il distretto di domicilio del lavoratore, mentre sulle colonne viene riportato il distretto della sede operativa dell'azienda; sono inoltre calcolate le percentuali di riga che permettono di effettuare alcune considerazioni:

- La percentuale maggiore di avviamenti avviene per distretto dell'azienda e distretto del domicilio del lavoratore coincidente (diagonale della matrice). Si passa da un valore pari al 65% del distretto di Mantova, al 46% di Guidizzolo;
- Il distretto di Mantova risulta per individui domiciliati al di fuori della provincia un centro di attrazione, infatti avvengono avviamenti per un valore del 47%. Inoltre con una quota dell'11% si registrano avviamenti nel distretto azienda in Mantova per soggetti domiciliati nei distretti di Guidizzolo e Suzzara, seguono con il 9% i domiciliati nei distretti di Asola e Viadana;
- Gli individui domiciliati al di fuori della provincia di Mantova vengono avviati con un valore percentuale pari al 47% da aziende con sede operativa nel distretto di Mantova, segue con il 15% il distretto di Guidizzolo e Ostiglia con il 14%;
- Per i domiciliati nel distretto di Guidizzolo si registra un 37% di avviamenti da parte di aziende con sede al di fuori della provincia di Mantova, a cui seguono con l'11% i domiciliati nel distretto di Mantova.

Tabella 29 - Avviamenti per distretto domicilio lavoratore e distretto sede azienda, Anno 2013

		DISTRETTO SEDE OPERATIVA AZIENDA						
		Distretto	Asola	Guidizzolo	Mantova	Ostiglia	Suzzara	Viadana
DISTRETTO DOMICILIO LAVORATORE	Asola	56%	10%	9%	0%	0%	2%	23%
	Guidizzolo	6%	46%	11%	0%	0%	0%	37%
	Mantova	1%	3%	65%	2%	4%	2%	23%
	Ostiglia	0%	0%	7%	59%	3%	0%	30%
	Suzzara	0%	0%	11%	5%	53%	1%	29%
	Viadana	3%	1%	9%	0%	2%	49%	35%
	Fuori provincia	7%	15%	47%	14%	8%	9%	0%

Focus Previsioni Avviamenti e Cessazioni

In questa sezione vengono riportate le previsioni per l'anno 2014 sia per l'evento avviamento che per l'evento cessazione.¹⁷

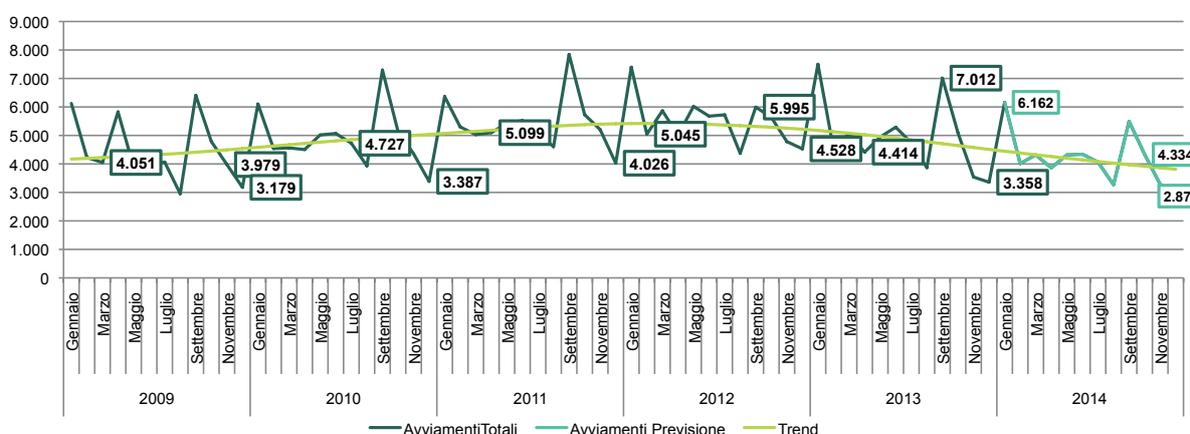
Per quanto riguarda gli avviamenti complessivi si osserva che rispetto al 2013 nell'anno 2014 si registra un calo del 15,2% (oltre 9 mila avviamenti in meno); dettagliando l'informazione per tipologia contrattuale, gli avviamenti per i contratti permanenti sono invece previsti in aumento del 2% circa (oltre 200 avviamenti in più), mentre sono in calo del 20% circa i contratti temporanei (oltre 9 mila avviamenti in meno).

Tabella 30 - Previsione Avviamenti, Anno 2014

CONTRATTI	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	VARIAZIONE 2014 SU 2013
Permanenti	18.598	18.182	17.902	15.607	12.833	13.067	1,8%
Temporanei	34.887	40.468	47.325	50.442	46.510	37.270	-19,9%
TOTALI	53.485	58.650	65.227	66.049	59.343	50.337	-15,2%

Dalla figura sottostante è possibile osservare l'andamento degli avviamenti sia per i periodi osservati (anni 2009-2013) che per il periodo previsto (anno 2014), e si coglie la stagionalità ovvero numerosità maggiori di avviamenti nei mesi di Gennaio e Settembre; al contrario Agosto e Dicembre sono i mesi con assunzioni minori.

Figura 29 - Avviamenti per periodi osservati e periodo previsto, Contratti Totali, Anni 2009-2014



Per le cessazioni la tendenza è in aumento; infatti nel 2014 è previsto un aumento complessivo del 2% circa rispetto all'anno precedente (oltre mille cessazioni in più); le tipologie contrattuali permanenti mostrano un leggero calo pari allo 0,5, mentre quelle temporanee aumentano del 2,4% (oltre 1.1 mila cessazioni in più). L'aumento complessivo di cessazioni è da imputare quindi ai contratti temporanei.

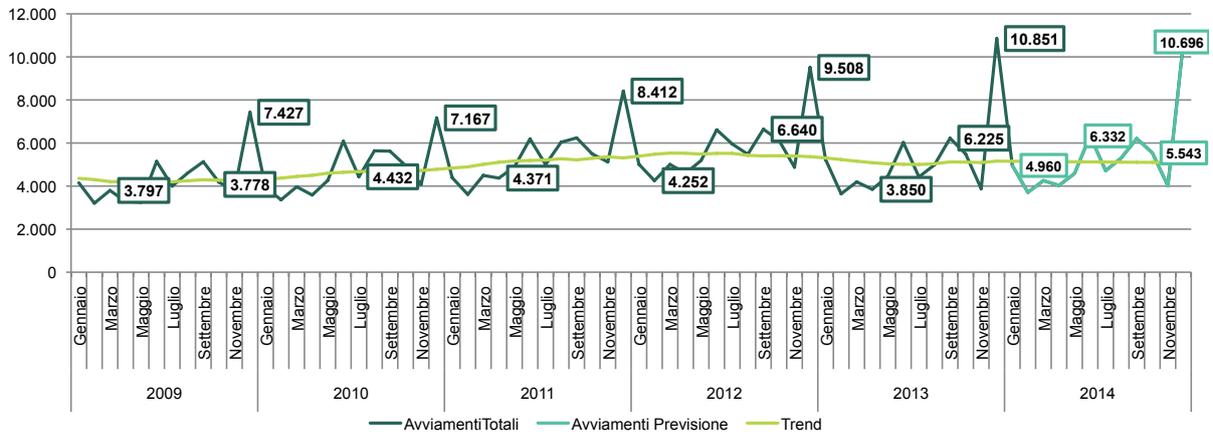
Tabella 31 - Previsione Cessazioni, Anno 2014

CONTRATTI	ANNO 2009	ANNO 2010	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	VARIAZIONE 2014 SU 2013
Permanenti	17.892	19.254	19.947	20.366	14.916	14.848	-0,5%
Temporanei	34.072	37.827	44.308	48.888	48.342	49.492	2,4%
TOTALI	51.964	57.081	64.255	69.254	63.258	64.340	1,7%

¹⁷ Dagli eventi vengono escluse le Altre comunicazioni (lavori socialmente utili e tirocini) e gli eventi giornalieri.

Dalla figura è possibile osservare l'andamento delle cessazioni sia per i periodi osservati (anno 2009-anno 2013) che per il periodo previsto (anno 2014), e si coglie la stagionalità ovvero numerosità maggiori di cessazioni nei mesi di Giugno, Settembre ed in particolar modo in Dicembre.

Figura 30 - Cessazioni per periodi osservati e periodo previsto, Contratti Totali, Anni 2009-2014

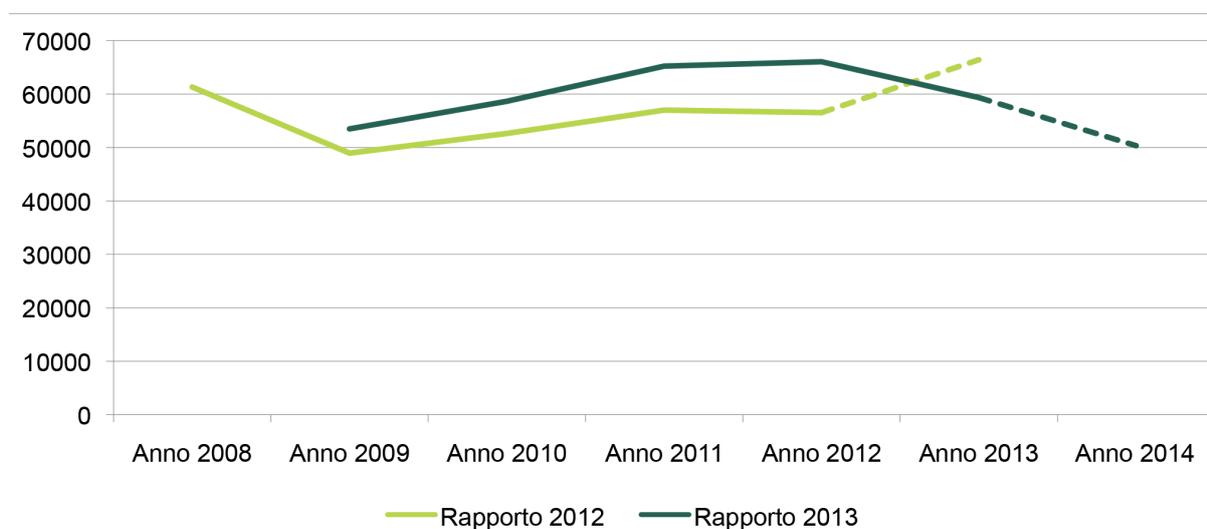


Dalla valutazione congiunta di avviamenti e cessazioni ne emerge un quadro negativo, poiché gli avviamenti complessivamente mostrano un calo al contrario delle cessazioni che mostrano una tendenza ancora in aumento rispetto al 2013.

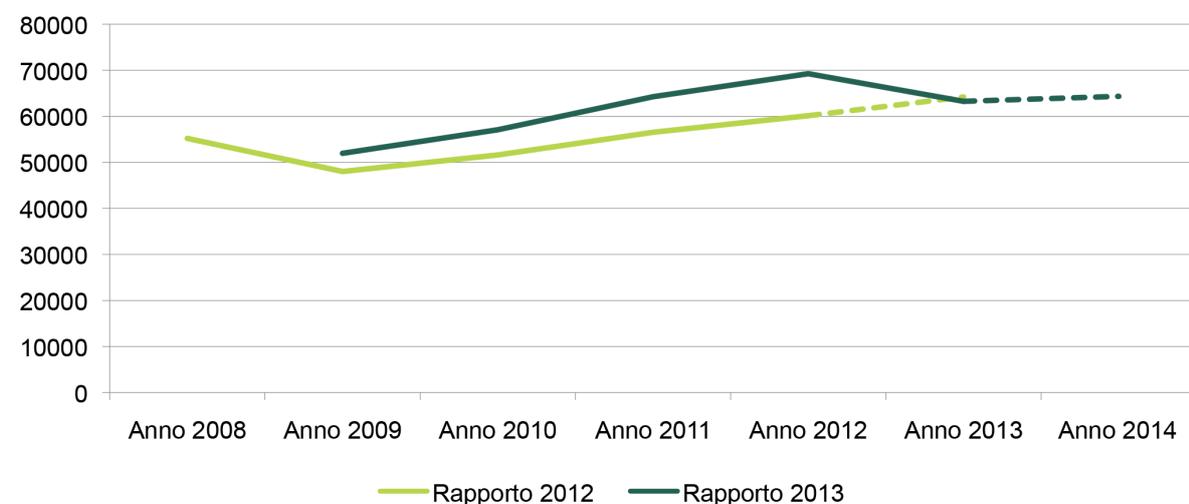
Dato previsto e Dato storico a confronto

Nella figura sottostante viene messo a confronto l'andamento degli avviamenti previsti per l'anno 2013, riportati nel rapporto 2012, e quello degli avviamenti previsti per l'anno 2014 del presente rapporto. Come si osserva la previsione sull'anno 2013 è positiva perché influenzata da un andamento positivo cominciato a partire dall'anno 2009; il vero andamento registrato in questo rapporto, mostra una netta inversione di tendenza non prevedibile dal modello. I modelli previsionali utilizzati, pur tenendo conto dell'indicatore di fiducia delle imprese manifatturiere, non sono tuttavia in grado di poter prevedere e tenere in considerazione tutti i fattori che in un mercato così complesso intervengono e influenzano le dinamiche di assunzione.

Lo scostamento registrato suggerisce quindi di indagare le cause che hanno portato nella provincia questo risultato.



Lo stesso confronto, proposto per le cessazioni di rapporti di lavoro, mostra che il dato previsto per l'anno 2013 contenuto nel rapporto 2012 è pressoché identico a quanto poi registrato con il dato consolidato a fine 2013; la previsione anche in questo caso nasce dal trend positivo riscontrato a partire dal 2009.



Focus Percorsi Lavorativi

In questa sezione viene proposto un modello di analisi che consente di classificare i percorsi lavorativi degli occupati. In particolare si valuta l'evoluzione temporale delle esperienze lavorative e si individuano dei profili contrattuali omogenei che si distinguono in due diverse categorie: i profili dei lavoratori che permangono nella stessa tipologia contrattuale e i profili dei lavoratori che si muovono in tipologie contrattuali differenti. Si procede poi, per i due gruppi individuati, a definire il dettaglio delle tipologie contrattuali di permanenza o di movimento.

Il periodo osservato comprende cinque anni, dal 2009 al 2013, e la popolazione osservata è composta da coloro che sono stati almeno una volta domiciliati nella provincia di Mantova durante il periodo analizzato e che rispondono ai criteri fissati per l'inclusione nell'algoritmo di clusterizzazione. Si rimanda in appendice per la descrizione metodologica completa.

Sul totale dei lavoratori presenti in banca dati ne sono stati clusterizzati oltre 79 mila: di questi il 74% permane in un'unica tipologia contrattuale, il 25% si muove tra tipologie contrattuali differenti e solo oltre 300 soggetti hanno un percorso lavorativo casuale.

Tabella 32 – Soggetti per condizione

CONDIZIONE	NUMEROSITÀ	QUOTA %
Permangono nella stessa tipologia contrattuale	58.837	74%
Si muovono tra tipologie contrattuali differenti	20.176	25%
Random	325	0%
TOTALE	79.338	100%

Dei 58 mila soggetti che **permangono nella stessa tipologia contrattuale**, la quota maggiore rimane nella stessa tipologia permanente (70%), mentre il restante 30% permane in contratti temporanei.

Tabella 33 – Soggetti che permangono nella stessa tipologia contrattuale

CLUSTER	NUMEROSITÀ	QUOTA %
Permangono nella stessa tipologia temporanea	17.883	30%
Permangono nella stessa tipologia permanente	40.954	70%
TOTALE	58.837	100%

Per coloro che **permangono nella stessa tipologia permanente** il contratto prevalente è il Tempo Indeterminato con una quota del 92%, con 37.779 su 40.954; la quota restante è associata al contratto di Apprendistato.

Coloro invece che **permangono nella stessa tipologia contrattuale temporanea** il Tempo Determinato rappresenta il contratto prevalente con un valore del 74%, a cui segue il Lavoro a progetto con il 14% ed infine la Somministrazione con il restante 12%.

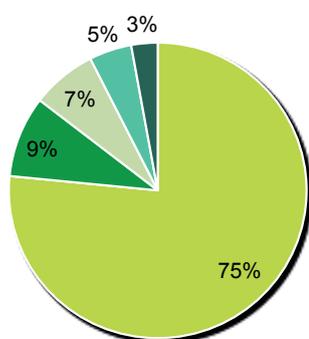
Per coloro che si **muovono tra diverse tipologie contrattuali** si osserva nella tabella sottostante quali sono i macro gruppi di passaggio. Il 42% dei lavoratori passa da tipologia temporanea a permanente, seguono con il 36% i soggetti che effettuano il passaggio inverso, ovvero da tipologia permanente a temporanea. Coloro che invece si muovono tra tipologie contrattuali differenti ma mantengono lo stesso macrogruppo (temporanea o permanente) sono in tutto il 22%, di cui il 14% mantiene un contratto temporaneo.

Tabella 34 - Soggetti che si muovono tra diverse tipologie contrattuali

CLUSTER	NUMEROSITÀ	QUOTA %
Passano da temporanea a permanente	8.543	42%
Passano da permanente a temporanea	7.213	36%
Cambiano tra tipologie temporanee	2.812	14%
Cambiano tra tipologie permanenti	1.608	8%
TOTALE	20.176	100%

Per il gruppo di soggetti che passa da tipologia temporanea a permanente la quota prevalente è da attribuire al passaggio da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato con il 75% corrispondente a oltre 6.4 mila soggetti; segue il passaggio da Somministrazione a Tempo Indeterminato con il 9%, da Tempo Determinato a Apprendistato con il 7% e i restanti passaggi presentano quote inferiori o al massimo uguali al 5%.

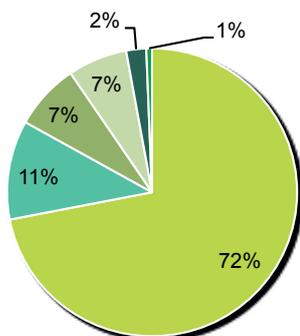
Figura 31 - Soggetti che passano da temporanei a permanenti



- Tempo Determinato -> Tempo Indeterminato
- Somministrazione -> Tempo Indeterminato
- Tempo Determinato -> Apprendistato
- Lavoro a progetto -> Tempo Indeterminato
- Somministrazione -> Apprendistato

Per il gruppo di soggetti che passa da **tipologia permanente a temporanea**, il 72% passa da Tempo Indeterminato a Tempo Determinato con oltre 5 mila soggetti, seguono i soggetti che passano da Tempo Indeterminato a Somministrazione con l'11% (oltre 800 soggetti), da Apprendistato a Tempo Determinato e da Tempo Indeterminato a Lavoro a progetto con il 7% ciascuno; i restanti passaggi hanno quote inferiori o uguali al 2%.

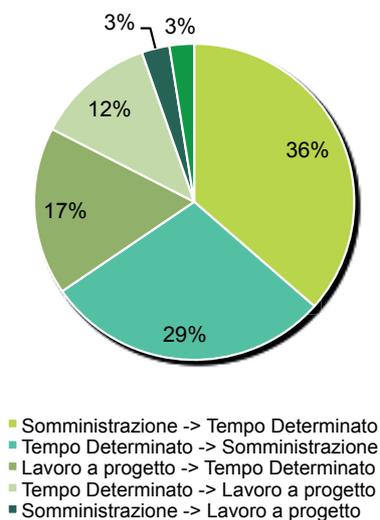
Figura 32 - Soggetti che passano da permanenti a temporanei



- Tempo Indeterminato -> Tempo Determinato
- Tempo Indeterminato -> Somministrazione
- Apprendistato -> Tempo Determinato
- Tempo Indeterminato -> Lavoro a progetto
- Apprendistato -> Somministrazione

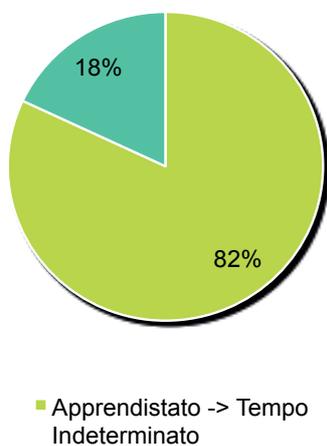
Per il gruppo di soggetti che **cambiano tra tipologie temporanee**, coloro che passano da Somministrazione a Tempo Determinato presentano la quota maggiore e pari al 36%; segue con il 29% il passaggio da Tempo Determinato a Somministrazione, con il 17% da Lavoro a progetto a Tempo Determinato e con il 12% da Tempo Determinato a Lavoro a progetto. I restanti passaggi hanno una quota inferiore o al massimo uguale al 3%.

Figura 33 - Soggetti che cambiano tra tipologie temporanee



Per il gruppo di soggetti che **cambiano tra tipologie permanenti**, la quota prevalente pari all'82% è associata al passaggio da Apprendistato a Tempo Indeterminato con oltre 1.3 mila soggetti; il restante 18% appartiene al passaggio da Tempo Indeterminato a Apprendistato.

Figura 34 - Soggetti che cambiano tra tipologie permanenti



Percorsi Lavorativi per Classe di età

Dall'analisi dei percorsi di carriera per classi di età si osservano differenze nei comportamenti:

- **Cambiano tra tipologie temporanee:** la quota prevalente di coloro che cambia tra contratti temporanei ha età compresa tra 30 e 49 anni con una quota del 49% (oltre 1.3 mila soggetti), seguono con il 42% i soggetti con 18-29 anni e con il 9% gli over 50;
- **Cambiano tra tipologie permanenti:** la quota prevalente di coloro che cambia tra contratti permanenti ha età compresa tra 18 e 29 anni con una quota del 79% (oltre 1.2 mila soggetti), seguono con il 21% i soggetti con età compresa tra 30 e 49 anni;
- **Passano da temporanea a permanente:** la quota prevalente, pari al 55%, di questo gruppo di soggetti ha età compresa tra 30 e 49 anni (oltre 4.6 mila soggetti), seguono con il 31% i soggetti tra 18 e 29 anni e con il 14% gli over 50;
- **Passano da permanente a temporanea:** la quota prevalente, pari al 54%, di questo gruppo di soggetti ha età compresa tra 30 e 49 anni (oltre 3.8 mila soggetti), seguono con il 24% i soggetti over 50 e con il 22% i giovani da 18 a 29 anni;
- **Permangono nella stessa tipologia contrattuale temporanea:** la quota prevalente di coloro che permane nello stesso contratto temporaneo ha età compresa tra 30 e 49 anni con una quota del 49% (oltre 8 mila soggetti), seguono con il 33% i giovani ed infine con il 18% gli over 50;
- **Permangono nella stessa tipologia contrattuale permanente:** la quota prevalente di coloro che permane nello stesso contratto permanente ha età compresa tra 30 e 49 anni con una quota del 52% (oltre 21 mila soggetti), seguono con il 34% gli over 50 ed infine con il 14% i giovani tra 18 e 29 anni.

Tabella 35 - Percorsi lavorativi per Classi di età

CLUSTER	DA 18 A 29	DA 30 A 49	OLTRE 50
Cambiano tra tipologie temporanee	42%	49%	9%
Cambiano tra tipologie permanenti	79%	21%	0%
Passano da temporanea a permanente	31%	55%	14%
Passano da permanente a temporanea	22%	54%	24%
Permangono nella stessa tipologia temporanea	33%	49%	18%
Permangono nella stessa tipologia permanente	14%	52%	34%
TOTALE COMPLESSIVO	23%	51%	26%

Percorsi Lavorativi per Titolo di Studio

Anche il titolo di studio è una variabile di interesse lungo la quale analizzare i percorsi lavorativi dei soggetti. Dalla tabella sottostante emergono i seguenti risultati:

- Per tutti i percorsi lavorativi la quota maggiore appartiene al titolo di studio **Elementari/Media**, in particolare si segnala la quota più elevata e pari al 62% per coloro che passano da contratto permanente a temporaneo;
- Il dato medio per il titolo Elementare/Media è del **58%** e si osserva quindi per coloro che cambiano tra tipologie temporanee, tra tipologie permanenti e che passano da temporanea a permanente un valore al di sotto della media;
- Per coloro con titolo di studio **Professionale/Superiore** la quota prevalente e pari al 43% appartiene a chi cambia tra tipologie permanenti.;
- Chi cambia tra contratti temporanei e chi permane in contratti temporanei presentano un dato superiore alla media del 10% con titolo di studio **Laurea/Post Laurea**.

Tabella 36 - Percorsi lavorativi per Titolo di Studio

CLUSTER	ELEMENTARI MEDIA	PROFESSIONALI SUPERIORI	LAUREA POST LAUREA
Cambiano tra tipologie temporanee	50%	35%	15%
Cambiano tra tipologie permanenti	50%	43%	7%
Passano da temporanea a permanente	56%	34%	10%
Passano da permanente a temporanea	62%	32%	7%
Permangono nella stessa tipologia temporanea	60%	28%	12%
Permangono nella stessa tipologia permanente	58%	33%	9%
TOTALE COMPLESSIVO	58%	32%	10%

Focus Mobilità Territoriale

L'obiettivo di questa sezione è lo studio degli avviamenti sul territorio provinciale ed extra territoriale, osservati secondo i livelli di skill High, Medium e Low.

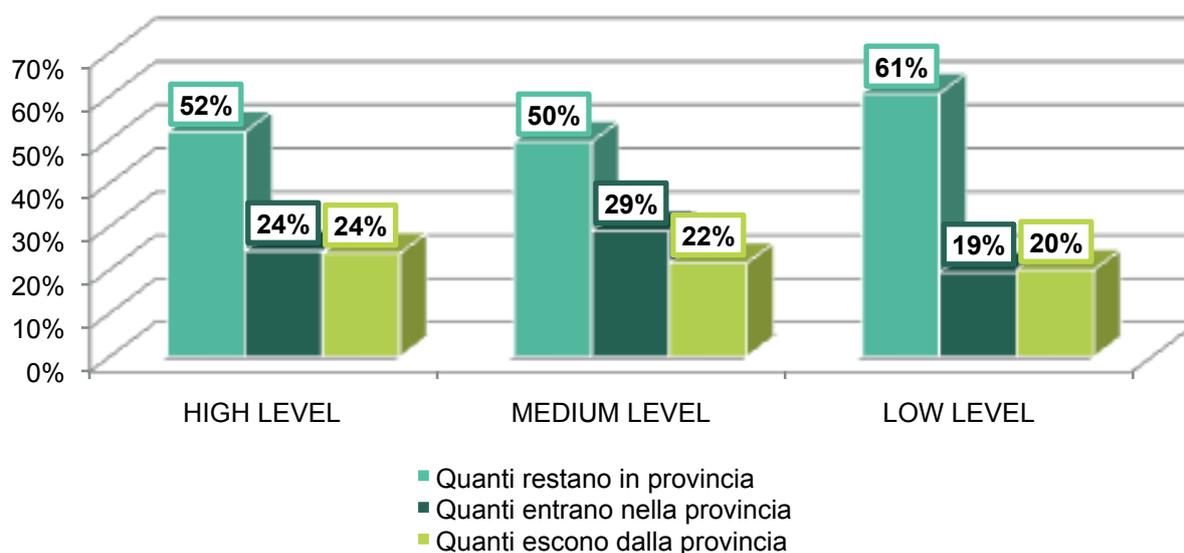
Gli avviamenti vengono quindi suddivisi in tre tipologie: avviamenti di soggetti che restano a lavorare nel territorio provinciale di domicilio ("restano in provincia"), avviamenti di soggetti domiciliati al di fuori della provincia che vengono assunti da aziende con sede operativa in provincia ("entrano in provincia") ed infine avviamenti di coloro che domiciliati in provincia vengono assunti da aziende con sede operativa al di fuori del territorio provinciale ("escono dalla provincia").

La figura sottostante che riporta la distribuzione degli avviamenti per livello di skill e luogo di avviamento, mostra una tendenza inferiore a muoversi per i soggetti con bassi livelli di skill: infatti se il 61% degli avviamenti per il Low Level avviene per domiciliati in provincia presso aziende con sede operativa in provincia, la quota per professioni di alto livello scende al 52% e ancora più bassa è la quota associata a professioni medio livello di skill con il 50%.

Tra coloro che **escono dal territorio** invece la quota più elevata viene raggiunta da chi ha una più alta specializzazione e/o titolo di studio, 24%; tale quota diminuisce al diminuire del livello di specializzazione, raggiungendo infatti per figure di Low Level un valore del 20%.

Infine, tra coloro che domiciliati fuori provincia lavorano presso aziende con sede in provincia, la quota più elevata si registra per figure di Medium level con il 29%, seguono professioni High Level con il 24% ed infine il Low level rappresenta il 19%.

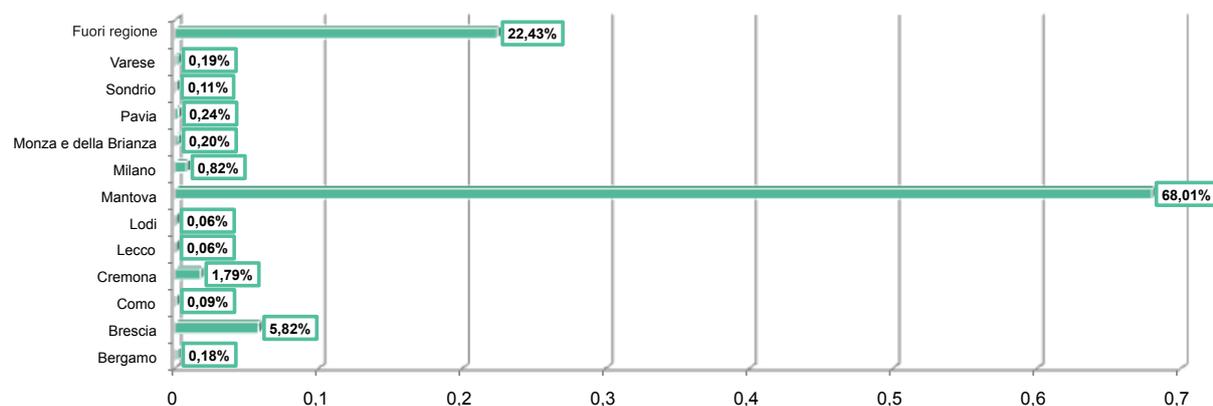
Figura 35 - Numero avviamenti per livello di skill e luogo di avviamento



High level

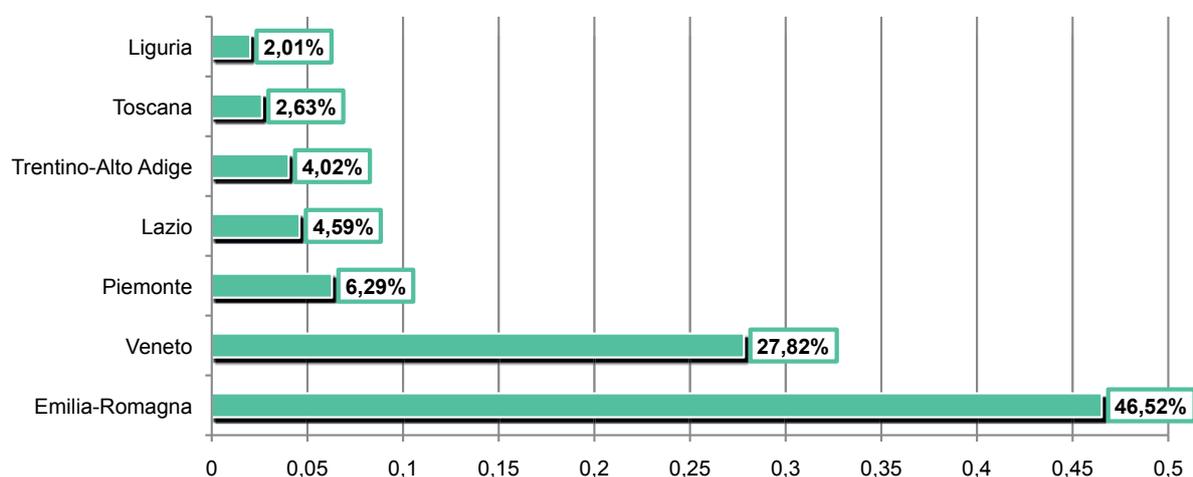
Gli avviamenti in **High Level**, per **domiciliati in provincia di Mantova**, avvengono per una quota pari al 68% presso aziende con sede in provincia, seguono con quota del 22% coloro che vengono assunti da aziende con sede fuori regione Lombardia e con il 6% aziende con sede nella provincia di Brescia.

Figura 36 - Avviamenti domiciliati nella provincia di Mantova per luogo sede operativa azienda



Coloro che sono domiciliati in provincia di Mantova e vengono assunti da aziende con sede operativa fuori regione Lombardia, vanno principalmente a lavorare in Emilia-Romagna, per una quota del 47%. Il 28% è occupato presso aziende con sede in regione Veneto, seguono con il 6% aziende in Piemonte e con il 5% aziende in regione Lazio; le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 4%.

Figura 37 - Avviamenti per regione sede operativa azienda fuori regione Lombardia, domiciliati nella provincia di Mantova¹⁸

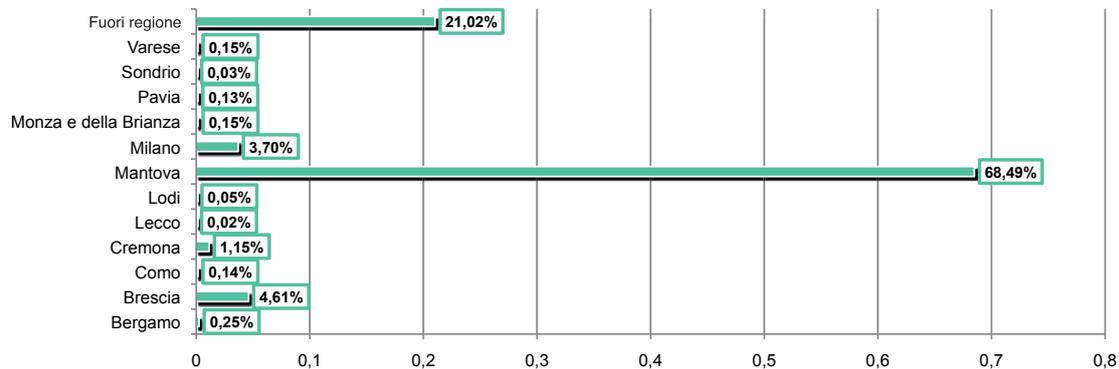


IL 47% DEI DOMICILIATI IN Mantova CHE LAVORA FUORI REGIONE LOMBARDA E' OCCUPATO PRESSO REGIONE **EMILIA-ROMAGNA**; SEGUE CON IL 28% IL VENETO E IL PIEMONTE CON IL 6%.

Le **aziende con sede operativa in provincia** che assumono figure di High level nel 68% dei casi avviano domiciliati della provincia di Mantova, seguono i domiciliati fuori regione Lombardia con il 21% e i domiciliati in Brescia con il 5%.

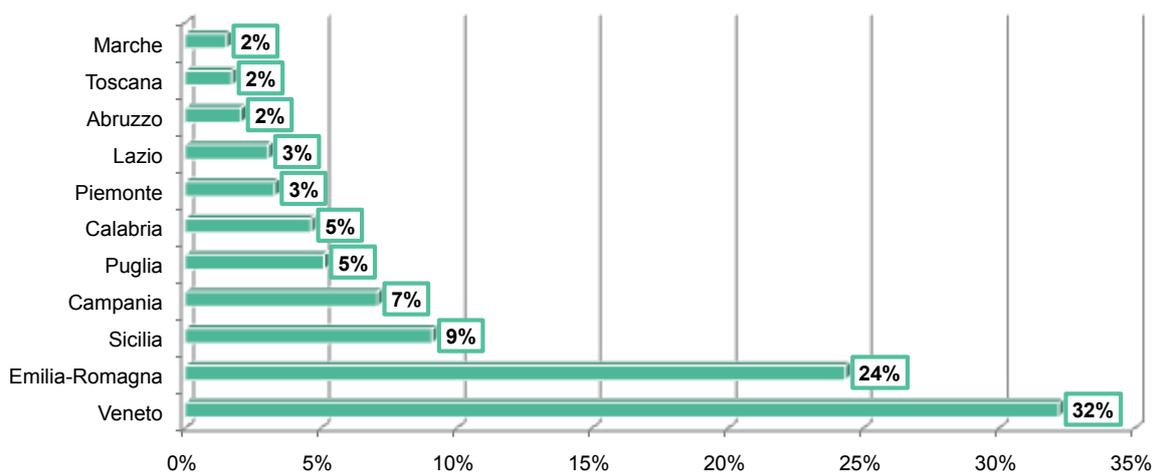
¹⁸ Nella figura non vengono riportate le regioni con quota inferiore o uguale all'1%.

Figura 38 - Avviamenti da aziende con sede in provincia di Mantova e domicilio del lavoratore



Il 32% dei domiciliati fuori regione Lombardia e che in lavora in Mantova proviene dalla regione Veneto; seguono con il 24% i domiciliati in Emilia-Romagna, con il 9% i domiciliati in Sicilia e con il 7% i domiciliati in regione Campania. Le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 5%.¹⁹

Figura 39 - Avviamenti domiciliati fuori regione Lombardia e sede operativa azienda in provincia di Mantova

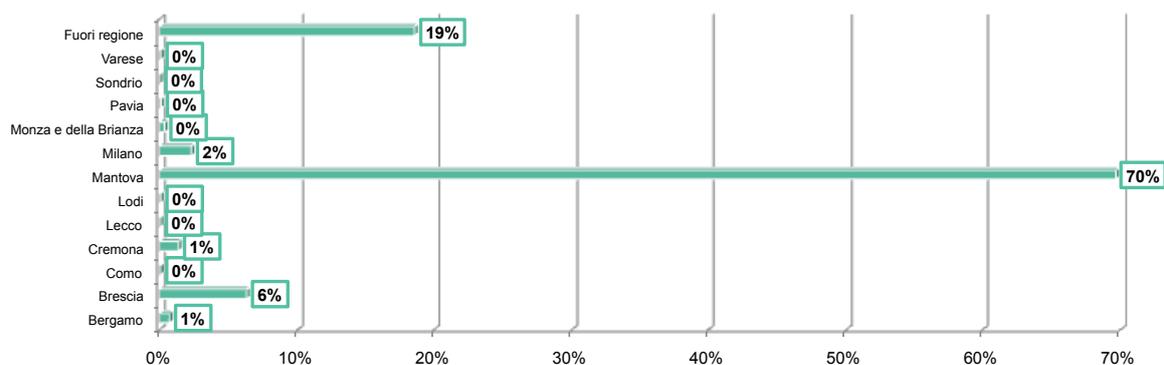


¹⁹ Nella figura non vengono riportate le regioni con quota inferiore o uguale all'1%.

Medium level

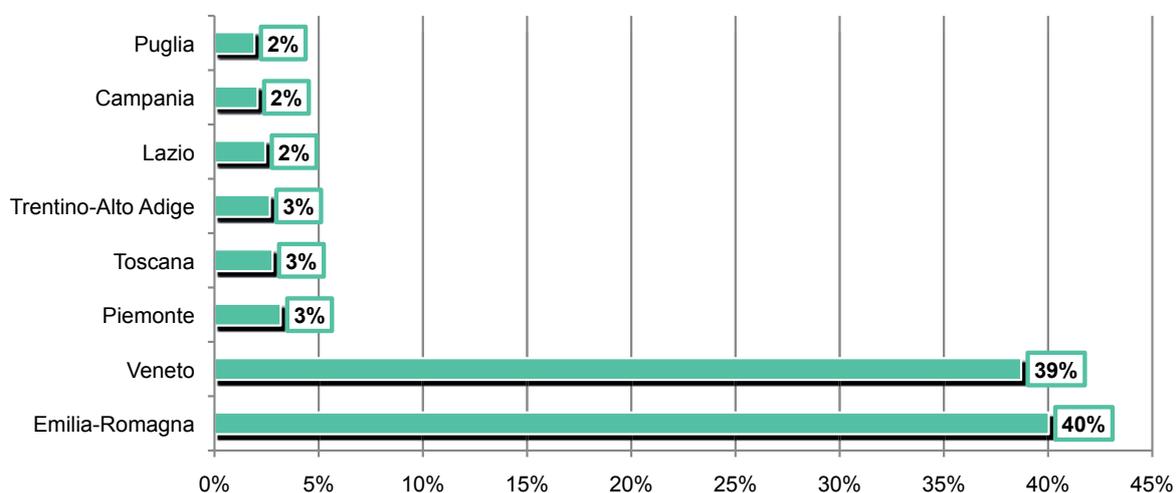
Gli avviamenti in **Medium Level**, per **domiciliati in provincia di Mantova**, avvengono per una quota pari al 70% presso aziende con sede in provincia, seguono con quota del 19% coloro che vengono assunti da aziende con sede fuori regione Lombardia e con il 6% aziende con sede nella provincia di Brescia.

Figura 40 - Avviamenti domiciliati nella provincia di Mantova per luogo sede operativa azienda



Coloro che sono domiciliati in provincia di Mantova e vengono assunti da aziende con sede operativa fuori regione Lombardia, vanno principalmente a lavorare in Emilia-Romagna, per una quota del 40%; il 39% è occupato presso aziende con sede in regione Veneto. Le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 3%.

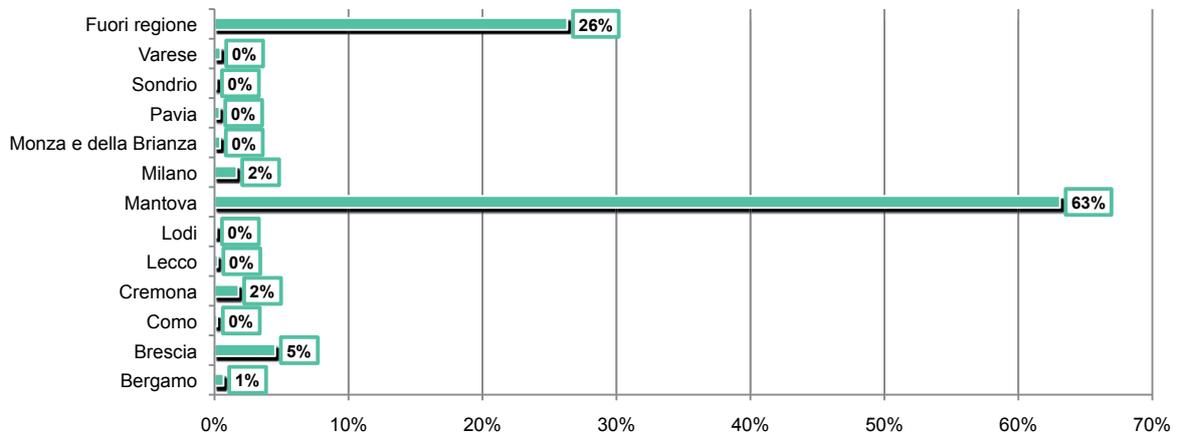
Figura 41 - Avviamenti per regione sede operativa azienda fuori regione Lombardia, domiciliati nella provincia di Mantova²⁰



Le aziende con sede operativa in provincia che assumono figure di Medium level nel 63% dei casi avviano domiciliati della provincia di Mantova, seguono i domiciliati fuori regione Lombardia con il 26% e i domiciliati in Brescia con il 5%.

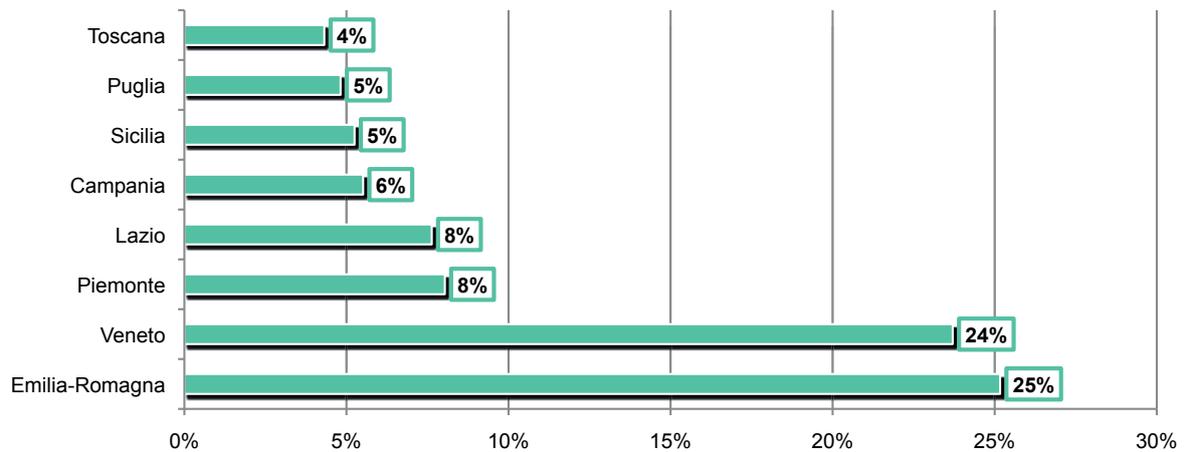
²⁰ Nella figura non vengono riportate le regioni con quota inferiore o uguale all'1%.

Figura 42 - Avviamenti da aziende con sede in provincia di Mantova e domicilio del lavoratore



Il 25% dei domiciliati fuori regione Lombardia e che in lavora in Mantova proviene dalla regione Emilia-Romagna; seguono con il 24% i domiciliati in Veneto, con l'8% ciascuna i domiciliati in Piemonte e Lazio. Le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 6%.²¹

Figura 43 - Avviamenti domiciliati fuori regione Lombardia e sede operativa azienda in provincia di Mantova

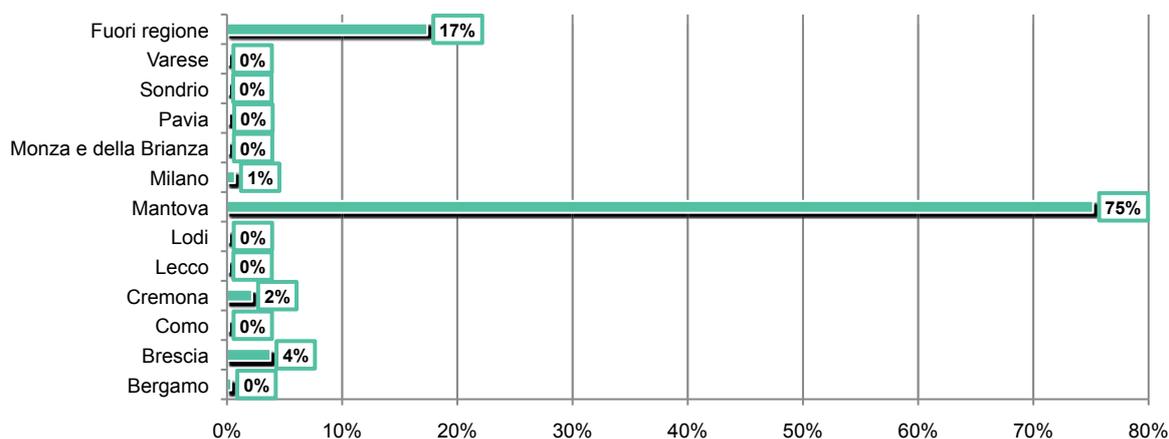


²¹ Nella figura non vengono riportate le regioni con quota inferiore o uguale al 2%.

Low level

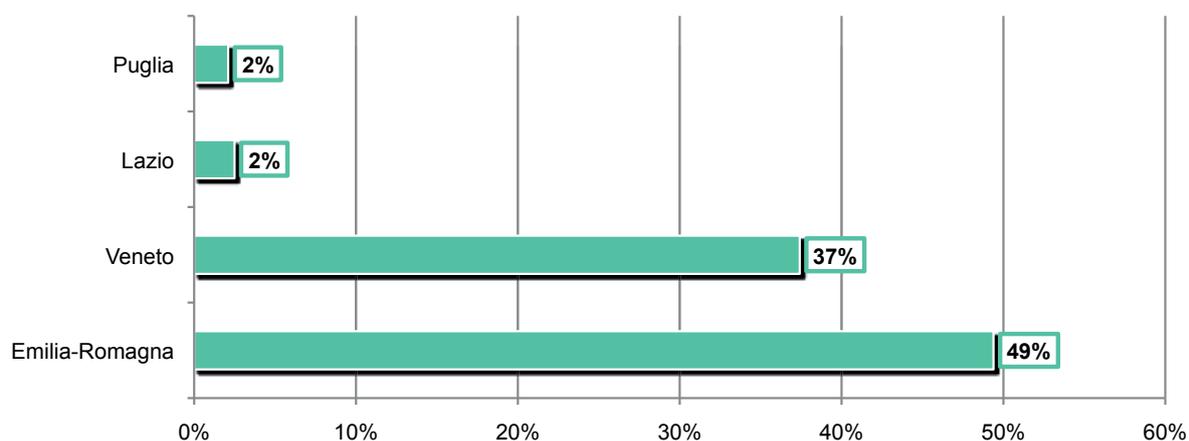
Gli avviamenti in **Low Level**, per **domiciliati in provincia di Mantova**, avvengono per una quota pari al 75% presso aziende con sede in provincia, seguono con quota del 17% coloro che vengono assunti da aziende con sede fuori regione Lombardia e con il 4% aziende con sede nella provincia di Brescia.

Figura 44 - Avviamenti domiciliati nella provincia di Mantova per luogo sede operativa azienda



Coloro che sono domiciliati in provincia di Mantova e vengono assunti da aziende con sede operativa fuori regione Lombardia, vanno principalmente a lavorare in Emilia-Romagna, per una quota del 49%; il 37% è occupato presso aziende con sede in regione Veneto. Le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 2%.

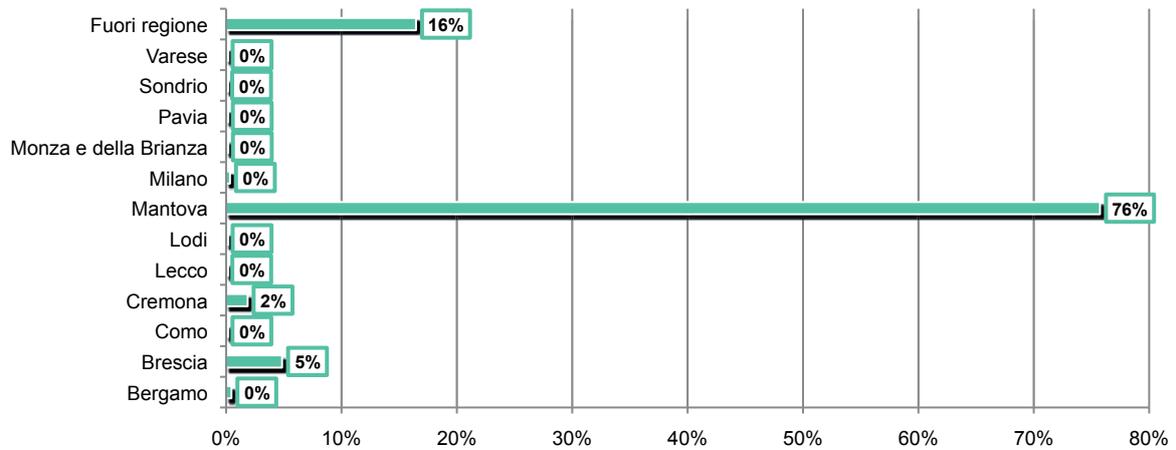
Figura 45 - Avviamenti per regione sede operativa azienda fuori regione Lombardia, domiciliati nella provincia di Mantova²²



Le aziende con sede operativa in provincia che assumono figure di Low level nel 76% dei casi avviano domiciliati della provincia di Mantova, seguono i domiciliati fuori regione Lombardia con il 16% e i domiciliati in Brescia con il 5%.

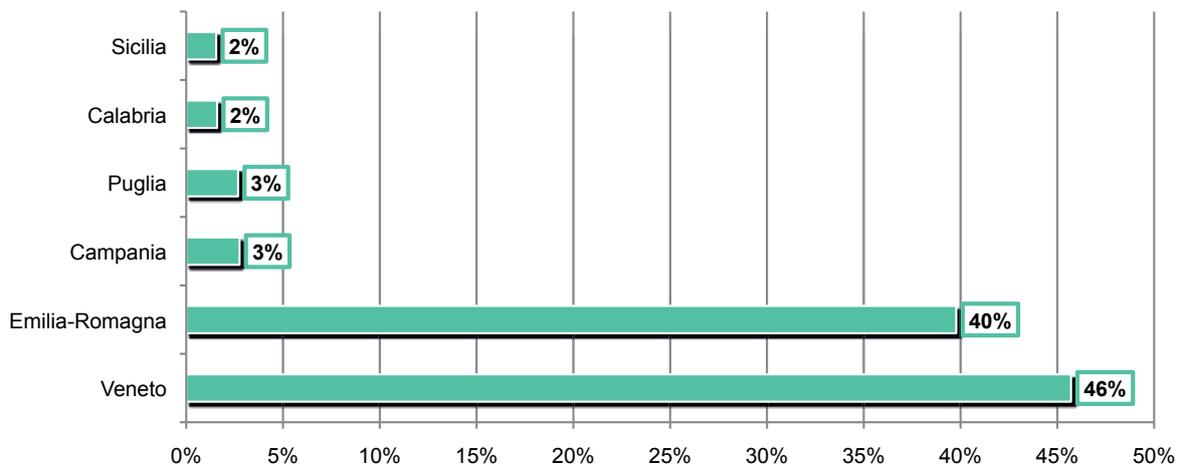
²² Nella figura non vengono riportate le regioni con quota inferiore o uguale all'1%.

Figura 46 - Avviamenti da aziende con sede in provincia di Mantova e domicilio del lavoratore



Il 46% dei domiciliati fuori regione Lombardia e che in lavora in Mantova proviene dalla regione Veneto; seguono con il 40% i domiciliati in Emilia-Romagna. Le restanti regioni mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 3%.

Figura 47 - Avviamenti domiciliati fuori regione Lombardia e sede operativa azienda in provincia di Mantova



Le figure professionali che “escono” dalla provincia

Le figure professionali più avviate fuori dal territorio provinciale in analisi, domiciliati in provincia, sono professioni Low e Medium level e in particolare sono Braccianti agricoli, con oltre mille avviamenti e una quota del 7% sul totale degli avviamenti. Le restanti professioni seguono con quote inferiori o al massimo uguali al 2%.

Tabella 37 -Prime figure professionali per numero di avviamenti, avviate fuori provincia, domiciliati in provincia

FIGURA PROFESSIONALE	SKILL	AVVIAMENTI	QUOTA %
Bracciante agricolo	3. Low level	1.117	7%
Facchino	3. Low Level	366	2%
Commesso di negozio	2. Medium Level	315	2%
Impiegato amministrativo	2. Medium Level	299	2%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	2. Medium Level	254	2%
Manovale edile	3. Low Level	246	1%
Barista	2. Medium Level	244	1%
Addetti amacchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	3. Low Level	237	1%
Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti	2. Medium Level	214	1%

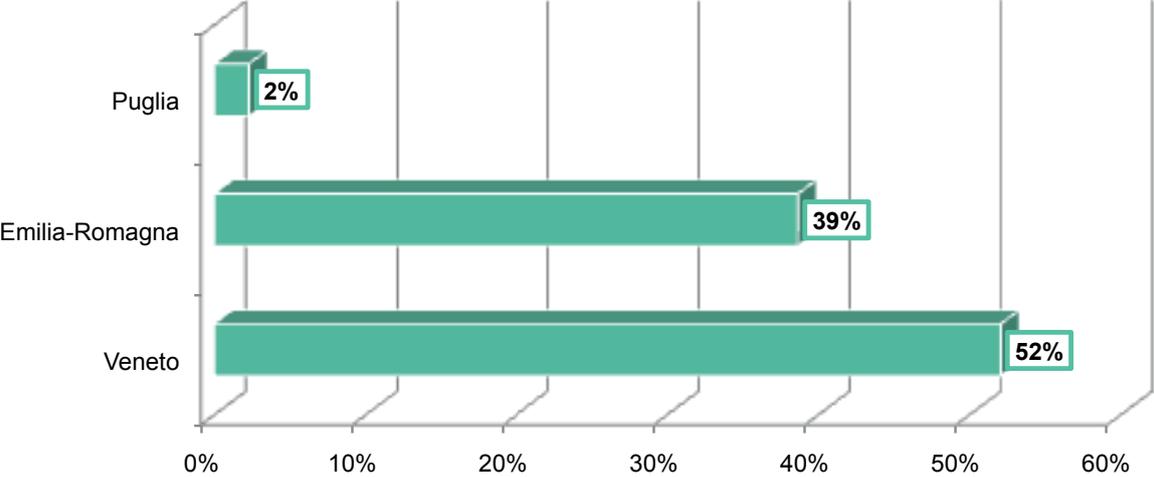
Osservando nel dettaglio il luogo di avviamento per *Braccianti Agricoli* si osserva che la quota maggiore di avvio avviene Fuori Regione Lombardia con valore dell'87% (oltre 900 avviamenti); segue la provincia di Cremona con il 9% e la provincia di Brescia con il 4%.

Tabella 38 - Professione “Bracciante agricolo”, domiciliato in provincia, avviati fuori provincia per luogo di avviamento

BRACCIANTE AGRICOLO		
SEDE AZIENDA	AVVIAMENTI	QUOTA %
Fuori regione	968	87%
Cremona	103	9%
Brescia	41	4%
Bergamo	2	0%
Milano	1	0%
Pavia	1	0%
Varese	1	0%
TOTALE	1.117	100%

Lo studio della voce Fuori Regione Lombardia, permette di osservare che la quota prevalente di avviamenti, pari al 52%, avviene da aziende con sede operativa in regione Veneto; segue la regione Emilia-Romagna con il 39%.

Figura 48 - Regioni sedi operative aziende di avvio, domiciliati in provincia, Braccianti Agricoli



Le figure professionali che “entrano” in provincia

Le figure professionali più avviate dentro la provincia mantovana, per domiciliati fuori dalla provincia, sono professioni di medium e low level; in particolare la quota maggiore e pari al 16% appartiene alla figura “Addetto al customer service” con oltre 3 mila avviamenti, segue “Visual merchandiser addetto all’esposizione dei prodotti” con quota del 9% (oltre 1.7 mila avviamenti).

Tabella 39 - Prime figure professionali per numero di avviamenti, avviate in provincia, domiciliati fuori provincia

FIGURA PROFESSIONALE	SKILL	AVVIAMENTI	QUOTA %
Addetto al customer service	2. Medium Level	3.112	16%
Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti	2. Medium Level	1.704	9%
Bracciante agricolo	3. Low Level	1.296	7%
Ballerina di night club	1. High Level	372	2%
Braccianti agricoli	3. Low Level	368	2%
Facchino	3. Low Level	357	2%
Operatori di altoforno	3. Low Level	286	2%
Manvoale edile	3. Low Level	248	1%
Addetto alle pulizie di interni	3. Low Level	217	1%
Impiegato amministrativo	2. Medium Level	204	1%

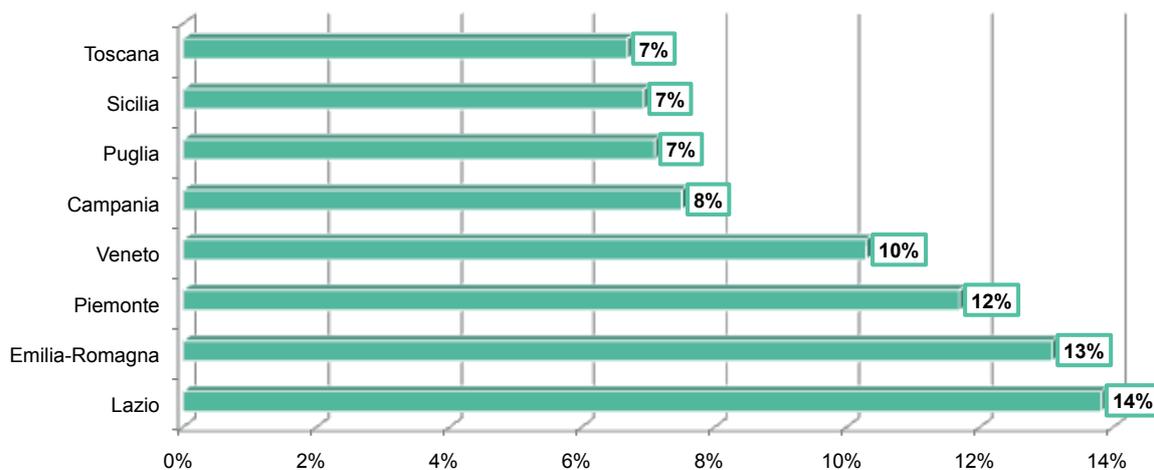
Osservando nel dettaglio il domicilio per *Addetti al customer service*, avviate in provincia, si osserva che la quota maggiore proviene da Fuori Regione Lombardia con valore del 78% (oltre 2.4 mila avviamenti); segue la provincia di domicilio in Milano con il 7% e la provincia di Brescia con il 3%. Le restanti provincie di domicilio presentano quote inferiori o al massimo uguali al 2%.

Tabella 40 - Professione “Addetto al customer service”, domiciliati fuori provincia, avviate in provincia per luogo di domicilio

ADDETTO AL CUSTOMER SERVICE		
DOMICILIO	AVVIAMENTI	TOTALE
Fuori regione	2.438	78%
Milano	213	7%
Brescia	87	3%
Bergamo	68	2%
Varese	67	2%
Monza e della Brianza	60	2%
Pavia	49	2%
Como	37	1%
Cremona	31	1%
Lecco	24	1%
Sondrio	21	1%
Lodi	17	1%
TOTALE	3.112	100%

Lo studio della voce *Fuori Regione Lombardia*, permette di osservare che la quota prevalente di avviamenti in provincia per la professione in studio, pari al 14%, avviene per domiciliati in regione Lazio; segue la regione Emilia-Romagna con il 13%, la regione Piemonte con il 12% e la regione Veneto con il 10%. Le restanti regioni di domicilio mostrano quote inferiori o al massimo uguali all’8%.

Figura 49 – Regioni domicilio Fuori Regione Lombardia, avviati in provincia, Addetto al customer service



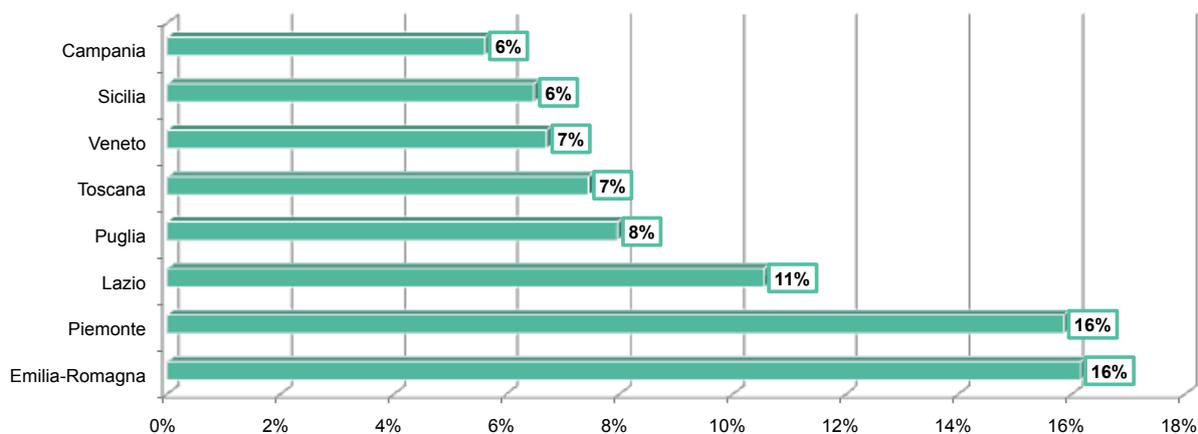
Per la professione Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti, lo studio del domicilio relativo agli avviati in provincia, mostra la quota prevalente di Fuori Regione Lombardia con valore dell'80%; segue la provincia di domicilio in Milano con il 7% e la provincia di Brescia con il 3%. Le restanti provincie di domicilio presentano quote inferiori o al massimo uguali al 2%.

Tabella 41 – Professione “Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti”, domiciliati fuori provincia, avviati in provincia per luogo di domicilio

VISUAL MERCHANDISER ADDETTO ALL'ESPOSIZIONE DEI PRODOTTI		
DOMICILIO	AVVIAMENTI	TOTALE
Fuori regione	1.355	80%
Milano	111	7%
Bergamo	45	3%
Brescia	39	2%
Varese	39	2%
Monza e della Brianza	34	2%
Pavia	24	1%
Cremona	19	1%
Lodi	13	1%
Como	9	1%
Sondrio	9	1%
Lodi	7	0%
TOTALE	1.704	100%

Lo studio della voce *Fuori Regione Lombardia*, permette di osservare che la quota prevalente di avviamenti in provincia per la professione in studio, pari al 16% ciascuna, avviene per domiciliati in regione Lazio e Piemonte; segue la regione Lazio con l'11%, la regione Puglia con l'8% e le regioni Toscana e Veneto con il 7% ciascuna. Le restanti regioni di domicilio mostrano quote inferiori o al massimo uguali al 6%.

Figura 50 – Regioni domicilio Fuori Regione Lombardia, avviati in provincia, Visual merchandiser addetto all’esposizione dei prodotti



BOX I: EVENTI GIORNALIERI

Il Box sottostante riporta una breve descrizione degli eventi giornalieri, ed in particolar modo questo fenomeno viene descritto dettagliando l'informazione per settore economico, sezione di attività economica, contratto e qualifica professionale.

Per evento giornaliero si intende un evento che dura fino a due giorni lavorativi. Complessivamente, nell'anno osservato, gli eventi giornalieri sono pari a oltre **7.6 mila unità**, di cui si evidenzia una netta predominanza nel settore Commercio e servizi con una quota pari all'81%, a cui segue l'Industria in senso stretto con il 16%, l'Agricoltura con il 2% e le Costruzioni con l'1%.

Nel *Commercio e servizi*, i sotto-settori che effettuano il maggior numero di eventi giornalieri, risultano essere "Istruzione", "Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento" e "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione"; complessivamente effettuano il **69%** degli eventi giornalieri del settore in analisi.

Analizzando le figure professionali e le tipologie contrattuali impiegate per effettuare tali avviamenti, si rileva per il sotto-settore "Istruzione" che la figura professionale maggiormente soggetta ad avviamenti di tipo giornaliero è **Collaboratore scolastico - bidello** avviato sostanzialmente con contratti a Tempo Determinato.

Nel sotto-settore "Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento" la figura predominante è **Violinista** e la tipologia contrattuale impiegata per gli eventi di tipo giornaliero risulta essere il Tempo Determinato.

Infine nel sotto-settore "Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" la professione con la quota maggiore di avviamenti giornalieri è **Cameriere di sala** con il 34%; la tipologia contrattuale Tempo Determinato mostra la quota maggiore di impiego pari al 55%.

Appendice – I dati presentati

Il cambiamento delle numerosità presentate rispetto ai precedenti rapporti è legato alle metodologie utilizzate per il trattamento e la messa in qualità dei dati, ad aspetti strutturali dell'informazione e ad aspetti tecnologici.

In particolare il sensibile scostamento dei dati 2012 presentati nel presente rapporto in confronto a quelli del rapporto precedente è riconducibile a tre fattori:

- il dato di flusso delle comunicazioni obbligatorie ha fornito nel corso dell'anno 2013 una notevole quantità di informazioni legate agli anni precedenti (comunicazioni pervenute in ritardo, code di elaborazione sui sistemi sorgenti, ecc.) che ha comportato un aggiornamento del dato già in precedenza stimato nell'ordine del 5%;
- la metodologia di trattamento e messa in qualità adottata prevede la rielaborazione dell'intera carriera di un soggetto al momento dell'arrivo di una nuova comunicazione: quindi anche comunicazioni recenti possono portare a modifiche nei dati passati (ad esempio una cessazione nell'anno 2013 riferita ad un avviamento nell'anno 2008 non pervenuto in precedenza);
- il cambiamento di versione del database management system utilizzato (MySQL) ha consentito la soluzione di alcuni errori in precedenza non rilevabili, che hanno aumentato la qualità dell'informazione elaborata (ad esempio problemi di ordinamento delle tabelle hanno portato in precedenza ad una sovrastima delle trasformazioni e di conseguenza ad una sottostima degli avviamenti ora risolta).

Tutto ciò ha effetto in particolare sul numero delle trasformazioni (notevolmente diminuito) e sul numero di avviamenti e cessazioni (aumentato di conseguenza), mentre ha minore impatto sul saldo netto delle posizioni lavorative che rimane all'incirca invariato.

Glossario – Comunicazioni Obbligatorie

Comunicazioni

Comunicazioni obbligatorie: Comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

Eventi: Elemento base su cui si fonda il modello dei dati. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, ed eventualmente da una data di fine.

Avviamento: Instaurazione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: Termine del rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Proroga: Prolungamento, oltre i termini previsti, di un rapporto di lavoro a termine o comunque di durata temporanea (es. co.co.pro). Si verifica allorché il rapporto venga prolungato oltre il termine stabilito inizialmente, senza che sia intervenuta una trasformazione del rapporto medesimo.

Trasformazione: Si ha trasformazione solo nei casi espressamente indicati dalla norma, allorché il prolungamento del rapporto iniziale comporti una trasformazione legale dello stesso: da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato.

Rapporto di lavoro: Tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione), concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro. Il rapporto rappresenta il massimo livello di aggregazione degli eventi e il punto di partenza per tutte le aggregazioni successive.

Avviati: Individui soggetti ad avviamento; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più avviamenti.

Cessati: Individui per cui si conclude un rapporto di lavoro, in seguito a una possibile serie di motivazioni; nel corso del periodo analizzato un individuo può essere soggetto a più cessazioni.

Classificazione Professioni CP2011: A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni **CP2011**, frutto di un lavoro di aggiornamento della precedente versione (CP2001) e di adattamento alle novità introdotte dalla International Standard Classification of Occupations - Isco08. La classificazione CP2011 fornisce uno strumento per ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali.

Forme contrattuali²³

Apprendistato: Rapporto di lavoro con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Nel D.lgs n. 276/2003 vengono distinti tre tipi di contratto di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione. È riservato agli studenti con almeno 15 anni di età, ha durata non superiore ai 3 anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.
- Apprendistato per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Il monte ore di formazione all'interno di tale percorso non può essere inferiore a 120 ore annue e la formazione effettuata va registrata nel libretto formativo. Riguarda i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.
- Apprendistato diretto all'acquisizione di un diploma o all'alta formazione. Può essere attivato per i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di un titolo secondario o di alta formazione

²³ Fonte: <http://www.lavoro.gov.it/>

Contratto di Somministrazione: Consiste in un accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Grazie a questo accordo, il somministratore (che deve possedere la prescritta autorizzazione per la fornitura professionale di manodopera) assume i lavoratori e li mette a disposizione dell'utilizzatore per esigenze professionali di carattere continuativo o limitato nel tempo. La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato.

Lavoro a progetto: Può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato.

Tempo Determinato: Tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo Indeterminato: Per contratto a tempo indeterminato si intende un rapporto di lavoro che, a seguito di un periodo di prova, si trasforma in assunzione senza scadenza. Il contratto stabilisce le condizioni della prestazione lavorativa. Con esso sono stabiliti i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori.

Nota Metodologica - Elaborazione Dati

Dati analizzati

Le informazioni presentate nel presente rapporto derivano dall'elaborazione dei dati delle comunicazioni obbligatorie riguardanti eventi verificatisi nel periodo in analisi: non sono incluse le comunicazioni ricevute riferite ad eventi al di fuori del periodo di competenza.

Nell'ambito delle comunicazioni sono stati identificati i quattro sotto-tipi: Avviamento, Proroga, Trasformazione, Cessazione. Le comunicazioni aventi sotto-tipo diverso o errato non sono state utilizzate per l'analisi.

Cenni di metodologia di trattamento

Il processo di trattamento può essere descritto attraverso tre fasi che di seguito vengono descritte nelle loro caratteristiche peculiari:

- Fase di caricamento
- Fase di filtro
- Fase di trattamento

I FASE DI CARICAMENTO

Nella fase di caricamento vengono caricate **tutte** le Comunicazioni Obbligatorie fornite dal nodo regionale indipendentemente dalla provincia di provenienza o di riferimento. Le Comunicazioni Obbligatorie vengono fornite in formato XML²⁴ secondo standard ministeriali ed in seguito parserizzate in modo da consentirne il caricamento in banca dati. Al momento del caricamento per massimizzare le informazioni disponibili non vengono applicati i vincoli formali previsti dal modello XML. Nel corso della fase di caricamento vengono applicate le transcodifiche necessarie a ricondurre i dati alle classificazioni ministeriali attualmente in uso (esempio il passaggio dalla classificazione Atecofin 2004 alla classificazione Ateco 2007) e viene attuata una prima fase di deduplica sia dal punto di vista fisico, eliminando le comunicazioni aventi lo stesso identificativo, sia dal punto di vista logico, eliminando le comunicazioni dello stesso tipo riferite allo stesso soggetto, alla stessa azienda ed aventi la stessa data.

Inoltre in questa fase vengono criptati i dati riferiti alla Partita Iva dell'impresa ed il Codice Fiscale del soggetto, attraverso la procedura di anonimizzazione delle informazioni (algoritmo di hashing irreversibile).²⁵

II FASE DI FILTRO

Al termine della fase di caricamento delle Comunicazioni Obbligatorie prima di procedere al loro trattamento vengono selezionate solo le comunicazioni di pertinenza regionale, cioè:

- Comunicazioni aventi la sede operativa dell'azienda in regione
- Comunicazioni aventi il domicilio del lavoratore in regione

I due vincoli vengono applicati in alternativa ed è quindi sufficiente che solo uno di essi venga rispettato affinché la comunicazione venga elaborata.

III FASE DI TRATTAMENTO

La fase di trattamento è finalizzata alla verifica della coerenza delle Comunicazioni Obbligatorie pervenute ed eventualmente dove possibile alla loro correzione. Per poter garantire la consistenza delle comunicazioni è necessario analizzare contemporaneamente tutte le comunicazioni riferite al medesimo lavoratore in modo da verificarne la corretta successione nel corso della carriera. Ad esempio un avviamento deve essere sempre preceduto dalla cessazione del rapporto precedente o una proroga deve essere sempre preceduta dal relativo avviamento.

²⁴ Extensible Markup Language.

²⁵ Nel linguaggio scientifico, l'hash è una funzione univoca operante in un solo senso (ossia, che non può essere invertita), atta alla trasformazione di un testo di lunghezza arbitraria in una stringa di lunghezza fissa, relativamente limitata.

Nel corso di questa verifica vengono inoltre generate, dove possibile, le comunicazioni mancanti: ad esempio per i contratti che non prevedono l'obbligatorietà della comunicazione della cessazione, viene generata una cessazione prevista solo nel caso in cui non sia pervenuta prima la comunicazione della cessazione anticipata. Nel seguito vengono descritte alcune delle principali casistiche di intervento che si possono riscontrare in banca dati; tale trattazione non è esaustiva di tutte le casistiche previste ma solo esemplificativa delle metodologie applicate

I Generazione di avviamenti

Un **avviamento** può essere generato nel caso in cui:

- Sia pervenuta una cessazione non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una proroga non preceduta dal relativo avviamento
- Sia pervenuta una trasformazione non preceduta dal relativo avviamento

II Generazione di cessazione

Una **cessazione** può essere generata nel caso in cui:

- Un avviamento sia seguito da un altro avviamento con una azienda diversa
- Non sia pervenuta una cessazione di un contratto

III Cancellazione di avviamenti e cessazioni

Un avviamento può essere eliminato nel caso in cui sia presente un avviamento precedente con la stessa azienda, riportante la stessa tipologia contrattuale e la stessa modalità di lavoro.

Mentre una cessazione può essere eliminata nel caso in cui:

- Sia presente una cessazione precedente che ha già portato alla chiusura del relativo rapporto di lavoro
- Si tratti di una cessazione prevista preceduta dalla cessazione effettiva

Con l'implementazione del nuovo processo di trattamento e messa in qualità dei dati delle comunicazioni obbligatorie sono state introdotte alcune novità che vengono descritte di seguito.

La realizzazione di nuovi algoritmi di trattamento del dato permette di **migliorare la qualità dell'informazione** attraverso:

- l'introduzione di **nuove regole di business**
 - deduplica dei part-time
 - trattamento dei part-time
 - chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali
- applicazione di controlli sulla **coerenza** dell'informazione
 - applicazione di controlli legati all'età dei soggetti
- applicazione di procedure per migliorare la **completezza** dell'informazione
 - recupero delle qualifiche ove possibile

Nota Metodologica – Modelli Previsionali

MODELLI A COMPONENTI NON OSSERVABILI

Aspetti teorici

Nei modelli a componenti non osservabili una serie storica è pensata come la somma di alcune componenti, appunto, non direttamente osservabili. Nella sua versione più tipica ed estesa è data dalla somma di quattro componenti fondamentali: Trend, Ciclo, Stagionalità e Rumore Bianco (o Accidentalità).

$$Y_t = \mu_t + \phi_t + \gamma_t + \varepsilon_t$$

- **Trend** μ_t : tendenza di lungo periodo, è responsabile delle variazioni della media del processo nel lungo periodo;
- **Ciclo** ϕ_t : movimenti ciclici congiunturali (ciclo economico) di periodo superiore all'anno;
- **Componente stagionale** γ_t : movimenti ripetitivi dovuti all'organizzazione socio-economica della società basata sul calendario e ad eventi ambientali stagionali;
- **Componente accidentale** ε_t : componente casuale non prevedibile.

La componente stagionale γ_t è costituita da variazioni che si riscontrano con analoga intensità negli stessi periodi di anno in anno, ma con intensità diversa nel corso di uno stesso anno (ad esempio, la produzione cala tutti gli anni in estate a seguito della chiusura per ferie di molte aziende, ma aumenta tutti gli anni in prossimità del Natale per effetto dei maggiori consumi); questo può creare delle distorsioni alle stime finali dei parametri.

Per i modelli previsionali riportati nel rapporto si è deciso di rappresentare il modello con la tecnica degli State-Space e di condurre inferenza sulle componenti non osservabili applicando il filtro di Kalman attraverso la tecnica dello Smoothing.

Modelli in forma State-Space

La forma State-Space è una forma molto generale di rappresentazione dei sistemi dinamici, particolarmente adatta a fare inferenza su componenti non osservabili.

Sia y_t una serie storica di vettori casuali di cui è osservabile una traiettoria finita.

Nella forma State-Space y_t dipende linearmente da un vettore casuale α_t , detto *vettore di stato non osservabile*, che evolve secondo uno schema markoviano.

In formule, si ha la seguente coppia di sistemi di equazioni:

- Equazione di misurazione: $y_t = Z_t \alpha_t + d_t + \varepsilon_t$
- Equazione di transizione: $\alpha_t = T_t \alpha_{t-1} + c_t + \eta_t$

Con $t = 1, \dots, n$, con le seguenti proprietà:

- y_t ($k \times 1$) vettore di variabili osservabili;
- α_t ($m \times 1$) vettore di variabili (in genere) non osservabili;
- Z_t ($k \times m$) matrice di (iper-) parametri;
- d_t ($k \times 1$) vettore usato soprattutto per cambiare il valore medio di y_t ;
- ε_t ($k \times 1$) vettore di v.c. serialmente incorrelate con $E(\varepsilon) = 0$, e matrice di covarianza $E(\varepsilon_t \varepsilon_t') = H_t$;
- T_t ($m \times m$) matrice di transizione;
- c_t ($m \times 1$) vettore di costanti;
- η_t ($m \times 1$) vettore di v.c. normali serialmente incorrelate con $E(\eta_t) = 0$, $E(\eta_t \eta_t') = Q_t$

Il sistema viene completato dalle seguenti ipotesi sulla distribuzione del vettore di stato al tempo $t = 0$:

- $E(\alpha_0) = \alpha_0, \text{Var}(\alpha_0) = P_0$;
- $E(\varepsilon_t \eta_t) = 0, \forall s, t = 1, \dots, n$ (questa ipotesi può essere rilasciata);
- $E[\varepsilon_t(\alpha_0 - \alpha_0')] = 0, E[\eta_t(\alpha_0 - \alpha_0')] = 0, \forall t = 1, \dots, n$.

Che garantiscono gaussianità e linearità del sistema.

Il sistema è lineare, cioè y_t può essere espressa come combinazione lineare di valori presenti e passati di ε_t e η_t e di α_0 .

Poiché questi ultimi sono normali, anche i vettori y_t saranno distribuiti normalmente.

Se le matrici di sistema $Z_t, d_t, H_t, T_t, c_t, R_t$ e Q_t sono tutte costanti (cioè si possono omettere i pedici t) il sistema è detto *time-invariant* o *time-homogeneous*.

Inferenza per modelli in forma State-Space

Il filtro di Kalman è lo strumento principale per condurre inferenza sulle componenti non osservabili in α_t e per la costruzione della funzione di verosimiglianza di un modello in forma State-Space.

Sia $Y_t = \{y_1, \dots, y_t\}$ la collezione dei dati dalla prima fino alla t -esima osservazione.

La migliore stima di α_t è il valore atteso condizionato $E[\alpha_t | Y_t]$.

Il filtro fornisce anche la matrice di varianza dello stimatore, e sotto le condizioni appena ricordate (linearità e gaussianità) si distribuisce a sua volta normalmente.

Si indichi con α_{ns} lo stimatore di α_t data l'informazione Y_t e con P_{ns} la relativa matrice di varianza:

- $\alpha_{ns} = E[\alpha_t | Y_t]$ è detto **filtro**;
- $\alpha_{ns} = E[\alpha_t | Y_s]$ con $t > s$ è detto **previsore**;
- $\alpha_{ns} = E[\alpha_t | Y_s]$ con $t < s$ è detto **smoother**;

A ciascuna stima è associata una matrice di covarianza dell'errore di stima:

$$P_{ns} = E[(\alpha_t - \alpha_{ns})(\alpha_t - \alpha_{ns})']$$

Il filtro di Kalman è un algoritmo ricorsivo che permette di calcolare α_t e P_t partendo da α_{n-1} e P_{n-1} e viceversa.

Le fasi del calcolo del filtro si dividono in:

- **Equazioni di previsione (prediction equations):**

$$\alpha_{n-1} = T_t \alpha_{t-1|t-1} + c_t$$

$$P_{n-1} = T_t P_{t-1|t-1} T_t' + R_t Q_t R_t'$$

- **Innovazioni:** La previsione per y_t è $\tilde{y}_{n-1} = Z_t \alpha_{n-1} + d_t$

E l'errore di previsione, o innovazione, è quindi: $v_t = y_t - \tilde{y}_{n-1} = y_t - Z_t \alpha_{n-1} - d_t = Z_t(\alpha_t - \alpha_{n-1}) + \varepsilon_t$

Con *varianza*: $F_t = Z_t P_{n-1} Z_t' + H_t$

- **Equazioni di aggiornamento:**

$$\alpha_t = \alpha_{n-1} + P_{n-1} Z_t' F_t^{-1} v_t$$

$$P_t = P_{n-1} - P_{n-1} Z_t' F_t^{-1} Z_t P_{n-1}$$

Smoothing

Con questo termine ci si riferisce alla parte dell'algoritmo che si occupa di ottenere il migliore previsore lineare per la variabile di stato, condizionatamente a tutta l'informazione campionaria disponibile, e non solo a quella di epoca precedente al valore che si vuole stimare.

Lo stimatore ottimale di α_t data l'informazione fino al tempo T è detto smoother ed è dato da:

$$\alpha_{n|n} = \alpha_t + O_t (\alpha_{t+1|n} - T_{t+1} \alpha_t - c_{t+1})$$

$$P_{n|n} = P_t + O_t (P_{t+1|n} - P_{t+1|t}) O_t'$$

$$\text{Con: } O_t = P_t T_{t+1}' P_{t+1|t}^{-1}$$

Lo smoother si applica dopo aver calcolato il Filtro di Kalman e lavorando "a marcia indietro": ($t = T-1, \dots, n$).

Inizializzazione del Filtro

Per poter applicare le equazioni del Filtro di Kalman si ha bisogno dei valori iniziali α_{00} e P_{00} .

Si può procedere in vari modi:

- se l'equazione di transizione è stazionaria si possono usare la media e la varianza marginali $\alpha_{00} = (I - T)^{-1} c_t, \text{vec}(P_{00}) = (I - T \otimes T)^{-1} \text{vec}(R Q R')$
- si pone la matrice di varianza uguale a zero e si considera α_{00} parametro da stimare;
- si attribuisce a α_{00} una distribuzione diffusa (varianza infinita o comunque molto grande).

Stima di massima verosimiglianza in un modello in forma State-Space

Data la gaussianità del sistema e la linearità delle equazioni che definiscono il filtro di Kalman, il vettore delle innovazioni v_t è normale con media zero e matrice di covarianza F_t .

Pertanto, la funzione di log-verosimiglianza è data da:

$$l(\theta) = -\frac{1}{2} \left\{ kn \log 2\pi - \sum_{t=1}^n \log \det(F_t) - \sum_{t=1}^n v_t' F_t^{-1} v_t \right\}$$

Dove θ_0 è un vettore contenente tutti i parametri ignoti del modello. La log-verosimiglianza può essere massimizzata per mezzo di metodi numerici.

Si noti che il risultato asintotico $\sqrt{n} (\hat{\theta}_n - \theta_0) \xrightarrow{d} N(0, I(\theta_0)^{-1})$

dove θ_0 è il vero valore dei parametri e $\ddot{\theta}_n$ la relativa stima di massima verosimiglianza, è valido solamente per quei parametri di θ_0 che non giacciono sulla frontiera dello spazio parametrico. Ciò implica che l'ipotesi di uguaglianza a zero di una o più varianze non può essere testata usando la normalità asintotica, dato che $\sigma^2 = 0$ giace sulla frontiera dello spazio parametrico della varianza $[0, \infty)$.

Il modello multivariato utilizzato²⁶

I modelli rappresentati in questo rapporto e le loro previsioni sono modelli state-space multivariati, si è scelto infatti di modellare simultaneamente il numero di avviamenti e di cessazioni, esclusi i giornalieri, con l'indice di fiducia delle imprese manifatturiere fornito da ISTAT.

I modelli utilizzati sono di tipologia moltiplicativa, essi sono infatti stati applicati al logaritmo naturale dei dati, i risultati forniti sono stati poi riportati all'anti-logaritmo.

Indagine sulla fiducia delle imprese manifatturiere: l'indagine, prevista nell'ambito del programma armonizzato relativo alle inchieste congiunturali presso le imprese e i consumatori approvato dalla Commissione Europea il 12 luglio 2006, COM(2006) 379, è finalizzata alla rilevazione di variabili qualitative quali giudizi e aspettative a breve termine (3 mesi) delle principali variabili aziendali (ordinativi, produzione, giacenze di prodotti finiti, liquidità, occupazione, prezzi, etc.) e una valutazione della tendenza generale dell'economia italiana. Mensilmente, è calcolato l'indice di fiducia delle imprese manifatturiere che viene diffuso unitamente ai dati rilevati. L'indagine è condotta su un panel ragionato di circa 4.000 imprese (**Fonte ISTAT**).

²⁶ Bibliografia: V. Harvey, Time Series Models, 2nd Edition (1993), MIT Press.

**ANALISI DEI FLUSSI
DEGLI ISCRITTI
ALLA RETE DEI
CENTRI PER L'IMPIEGO**

NOTA METODOLOGICA

I dati di seguito riportati sono tratti da SINTESI, il Sistema Integrato dei Servizi per l'Impiego, adottato dalle Province lombarde per la gestione informatica di tutte le informazioni riguardanti il mercato del lavoro e in particolare delle attività svolte dai Centri per l'Impiego della Provincia di Mantova e dal Servizio Provinciale Disabili.

La banca dati degli iscritti è implementata dagli operatori dei Centri per l'Impiego compresi gli operatori del Servizio provinciale disabili e gestita dall'applicativo GSS - Gestore dei Servizi del sistema informativo SINTESI.

Il modulo "Gestore dei Servizi" rappresenta lo strumento con cui le Amministrazioni provinciali intendono fare fronte alle nuove competenze relative ai servizi per l'impiego, secondo quanto previsto dai decreti 181/2000, 442/2000, 297/2002 e dallo schema di D.Lgs. da emanarsi ai sensi degli articoli 1 e 5 della L.30 del 14/02/2003 (art. 8 commi 2 e 3 e art. 15 per quanto riguarda la cosiddetta "Borsa continua nazionale del lavoro"). Il "Gestore dei Servizi" consente l'implementazione dell'elenco anagrafico, della scheda anagrafica e della scheda professionale dei lavoratori e fornisce gli strumenti necessari all'assolvimento, e alla successiva registrazione, degli obblighi di erogazione dei servizi ai lavoratori così come introdotto dal D.Lgs. 181/2000 e successivamente modificato dal D.Lgs. 297/2002.

Il software di elaborazione dei dati utilizzato è Business Object che è adottato all'interno del Sistema Statistico Direzionale di SINTESI.

Per una corretta lettura dei dati, è opportuno precisare che gli iscritti ai Centri per l'Impiego rappresentano solo una parte delle persone in cerca di occupazione sul nostro territorio poiché non tutte scelgono di utilizzare il canale di ricerca istituzionale iscrivendosi ai Centri per l'Impiego, ma parte di esse si avvale di altri percorsi.

Va sottolineato, comunque, che per avere riconosciuto lo stato di disoccupazione e ottenere eventuali sussidi dall'INPS è necessario iscriversi ai Centri per l'Impiego, che certificano lo stato di disoccupazione.

Le persone che si iscrivono ai CPI rientrano in una delle seguenti tipologie:

- disoccupati, cioè soggetti privi di lavoro che siano immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa;
- inoccupati, vale a dire soggetti in cerca di prima occupazione senza aver mai lavorato prima;
- occupati ma in cerca di nuova occupazione.

I SEZIONE

I dati degli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali

Nell'anno 2013 si sono iscritte ai Centri per l'Impiego della provincia di Mantova 12607 persone registrando una variazione percentuale rispetto al 2011 di +23% e rispetto al 2012 di -1%. Secondo l'Istat, i disoccupati nella provincia di Mantova nell'anno 2013 sono oltre 17 mila unità, mentre nell'anno precedente erano circa 14 mila: si registra quindi un aumento del 21%.

Gli iscritti ai centri per l'impiego sono coloro che si sono presentati agli sportelli provinciali a dichiarare la loro immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 e ai quali è stato certificato uno stato occupazionale che si declina per classi: disoccupati, inoccupati ed occupati.

Tabella 42 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per mese. Anni 2011 - 2013

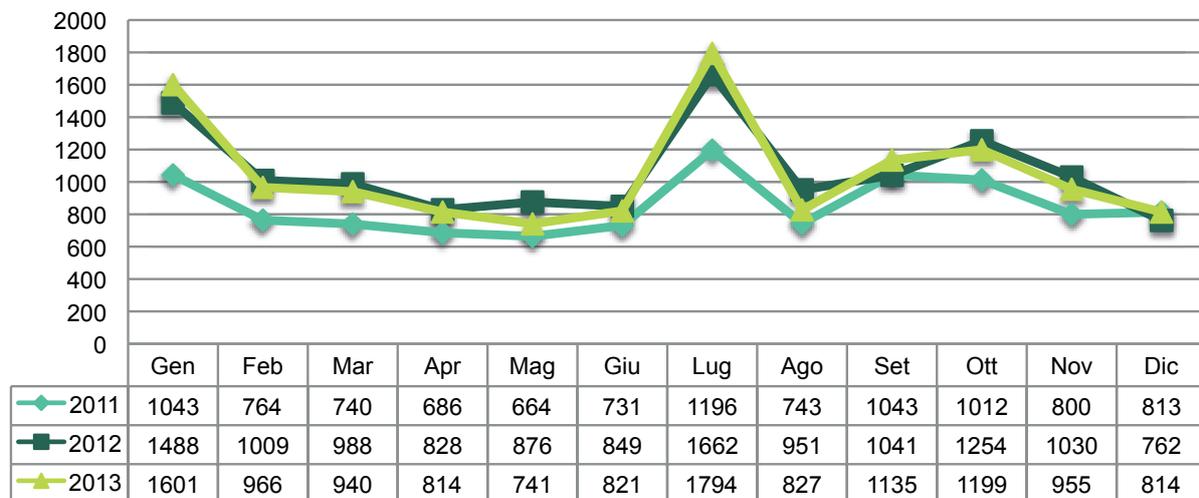
ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	TOTALE
2011	1.043	764	740	686	664	731	1.196	743	1.043	1.012	800	813	10.235
2012	1.488	1.009	988	828	876	849	1662	951	1041	1254	1030	762	12.738
2013	1.601	966	940	814	741	821	1.794	827	1.135	1.199	955	814	12.607

La profonda crisi dell'economia mondiale che si era accentuata nel 2012 si è protratta anche nell'anno successivo. Di certo il 2013 non è stato l'anno della ripresa, così come si auspicava, ma al contrario ha registrato sia una diminuzione dell'occupazione, che in Italia è passata dal 56,8% al 55,6% su base annua, sia un aumento di +13,5% dei disoccupati.

Il territorio mantovano non si sottrae a queste condizioni e conferma una situazione preoccupante delle dinamiche occupazionali.

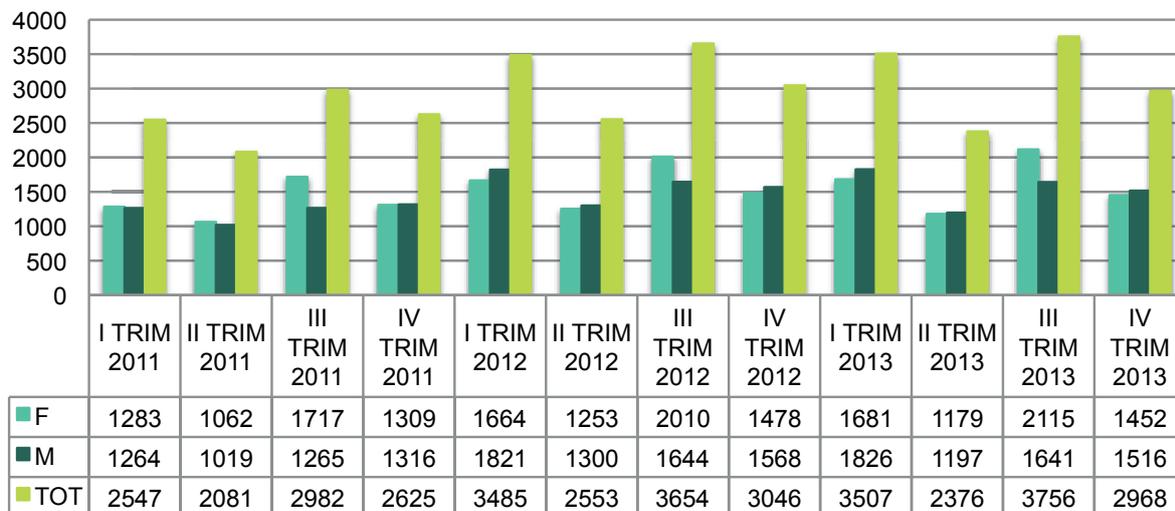
Come evidenziato in figura, la situazione che emerge, da un confronto con gli anni precedenti, è di un andamento delle iscrizioni nel 2013 simile all'anno precedente, con dati di afflusso sempre maggiori rispetto ai mesi corrispondenti del 2011. La maggiore affluenza agli sportelli dei Centri Impiego si registra anche per l'anno 2013 nei mesi di gennaio, luglio e ottobre, a conferma della stagionalità e precarietà del mercato del lavoro, che vede i picchi di iscrizione nel primo e nel terzo trimestre (quando terminano i rapporti di lavoro a tempo determinato).

Figura 51 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per mese. Anni 2011 - 2013



Facendo un confronto con il 2012 per trimestre, si nota come i valori e l'andamento del 2013 siano simili per tutti i trimestri rispetto all'anno precedente.

Figura 52 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per trimestre e sesso. Anni 2012 - 2013

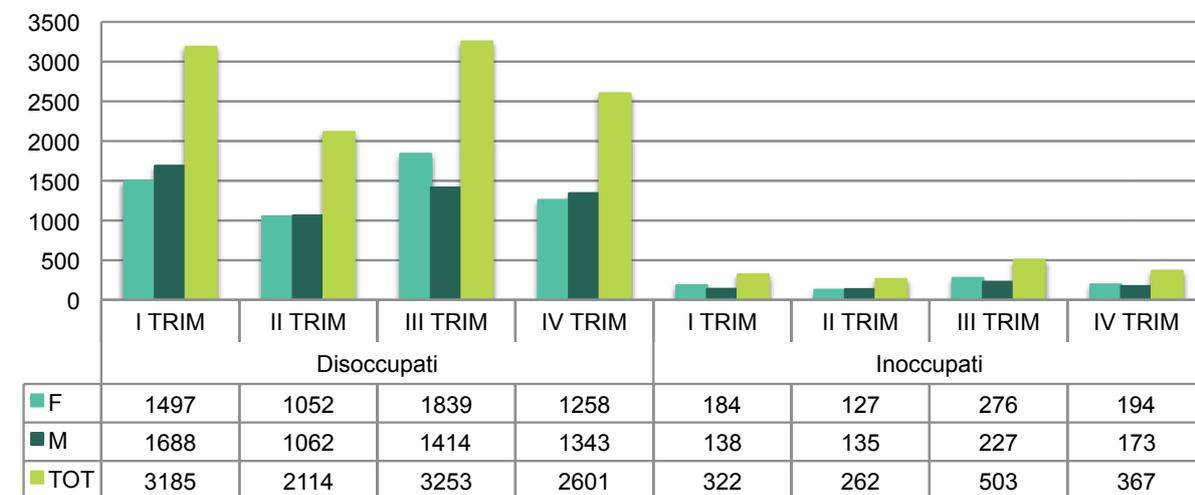


Il terzo trimestre, sia per l'anno 2012 che per il 2013 è quello che ha avuto la maggiore affluenza agli sportelli dei Centri per l'Impiego e in particolare ha visto una forte affluenza femminile rispetto a quella maschile, +366 unità nel 2012 e +474 nel 2013. Questo dato si può ricondurre al fatto che in luglio molte insegnanti precarie si presentano ai Centri per l'Impiego a certificare la loro disoccupazione in quanto a giugno si è concluso il contratto a tempo determinato.

Riassumendo, nell'anno 2013 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro perché disoccupati o inoccupati 12.607 cittadini di cui 6.427 femmine e 6.180 maschi, con una variazione percentuale rispetto al 2012 pari a -1%. Le iscrizioni femminili sono state, nel 2013, superiori a quelle maschili, così come si era verificato nell'anno precedente.

Lo stato occupazionale

Figura 53 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per trimestre. Anno 2013



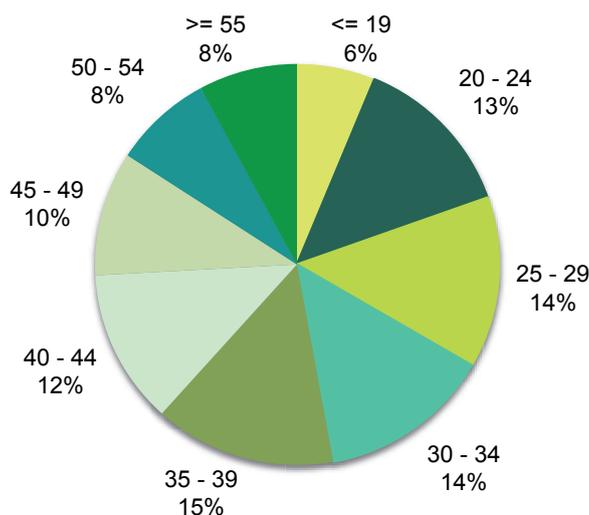
Prendendo in considerazione gli stati occupazionali di disoccupato e inoccupato si registra che, nel 2013, vi siano stati 11.153 disoccupati e 1.454 le persone in cerca di prima occupazione, rappresentando rispettivamente l'88,5% e il 11,5% del totale. Rispetto al 2012 sono diminuiti di mezzo punto percentuale i disoccupati (a fronte di un aumento di pari entità degli inoccupati). Mentre sono costantemente più le donne ad iscriversi come inoccupate rispetto ai maschi, per i disoccupati si nota come per il primo, il secondo e il quarto trimestre i maschi disoccupati superino le femmine anche se il totale conferma la maggioranza femminile (5.646 femmine disoccupate e 5.507 maschi) a causa del peso del terzo trimestre dove le iscrizioni femminili con stato occupazionale disoccupato superano quelle maschili di 13 punti percentuali.

Oltre alle analisi di genere e degli stati occupazionali si possono indagare anche le variabili età e cittadinanza.

L'età

Suddividendo la popolazione degli iscritti ai Centri per l'Impiego, nell'anno 2013, per classi di età e considerando fasce di 5 anni, si evince come siano i trentenni i maggiori fruitori dei servizi dei Centri per l'Impiego. Le fasce di età più numerose infatti sono quelle dei 35-39enni con il 15% di rappresentatività sul totale, seguono con il 14% i 25-29enni e i 30-34enni, quindi le fasce dei 20-24enni (13%) e dei 40-44enni (12%). La percentuale non esigua degli iscritti 45-49enni (10%) e dei 50-54enni (8%) dimostra in che misura le conseguenze della crisi riguardino anche queste categorie di lavoratori.

Figura 54 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per età. Valori percentuali. Anno 2013



Infatti dal confronto delle percentuali di lavoratori iscritti per le diverse fasce d'età negli ultimi tre anni, si nota come siano diminuite le percentuali di giovani iscritti a fronte di un aumento di iscritti di età più avanzate. Chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo e quindi si affaccia al mondo del lavoro ma anche chi era già in questo mondo e ne è uscito ancora in età lavorativa.

Per una visione più dettagliata di confronto rispetto ai dati degli anni precedenti e cercando di uniformare le classi di età alle classificazioni dell'Istat possiamo aggregare le informazioni e andare a indagare l'età delle persone che si rivolgono agli sportelli dei Centri per l'Impiego per macroclassi.

Tabella 43 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per età. Anni 2011 - 2013

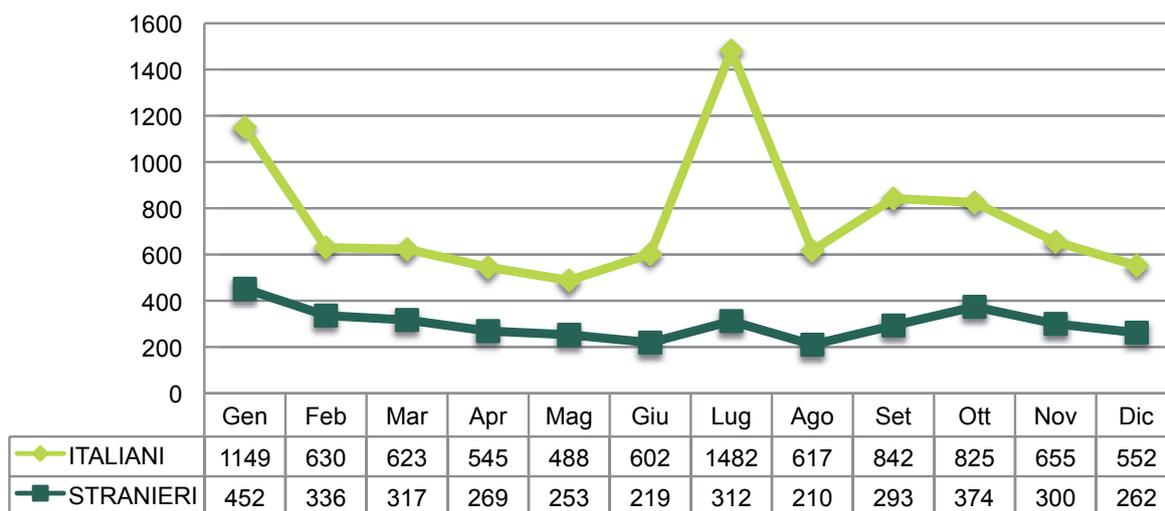
ETÀ	2011		2012		2013	
	ISCRITTI	%	ISCRITTI	%	ISCRITTI	%
15 - 24	2.053	20%	2.438	19%	2.469	20%
25 - 29	1.496	15%	1.786	14%	1.739	14%
30 - 39	3.106	30%	3.750	29%	3.565	28%
40 - 49	2.231	22%	2.943	23%	2.837	23%
>= 50	1.349	13%	1.821	14%	1.997	16%
TOTALE	10.235	100%	12.738	100%	12.607	100%

Da evidenziare comunque rimane l'aumento, nel 2013, rispetto agli anni precedenti, del numero di iscritti over 40. Si passa da 2231 iscritti nel 2011 di età compresa tra i 40 e i 49 anni a 2837 iscritti nel 2013. Anche gli iscritti over 50 sono aumentati: erano il 13% del totale iscritti nel 2011 e sono il 16% nel 2013. L'indagine sulle persone iscritte ai Centri per l'Impiego prosegue facendo una riflessione sui dati relativi alla nazionalità. I cittadini stranieri si rivolgono ai Centri per l'Impiego? In quale percentuale?

La nazionalità

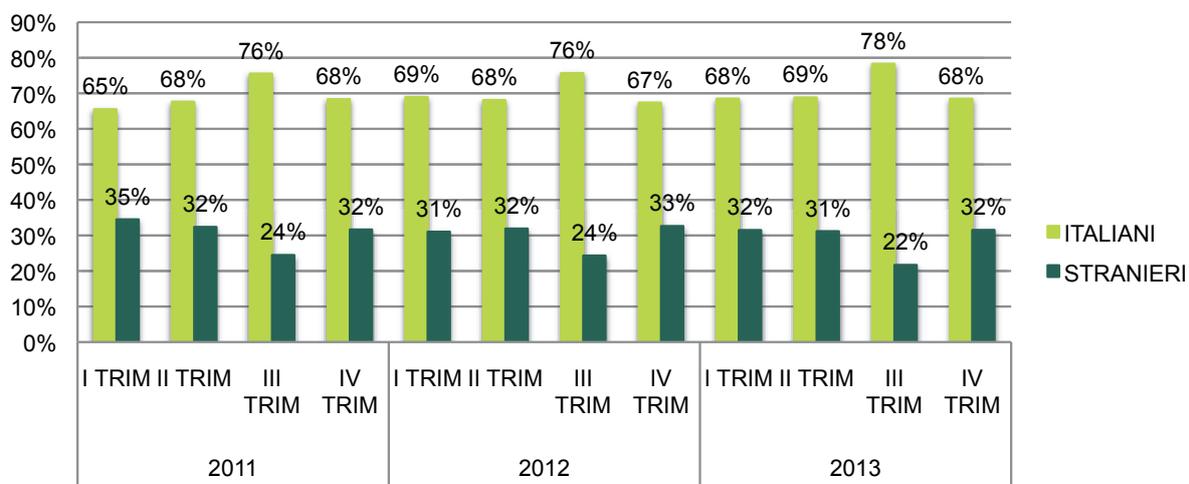
Nel 2013 il totale degli iscritti stranieri, ovvero di coloro che hanno una nazionalità diversa da quella italiana, è stato pari a 3.597 ovvero il 28,5% del totale. Gli italiani, invece, rappresentano il 71,5% del totale (in valori assoluti 9010). Rispetto all'anno precedente la percentuale degli stranieri è diminuita dell'1,5%.

Figura 55 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per nazionalità e mese. Anno 2013



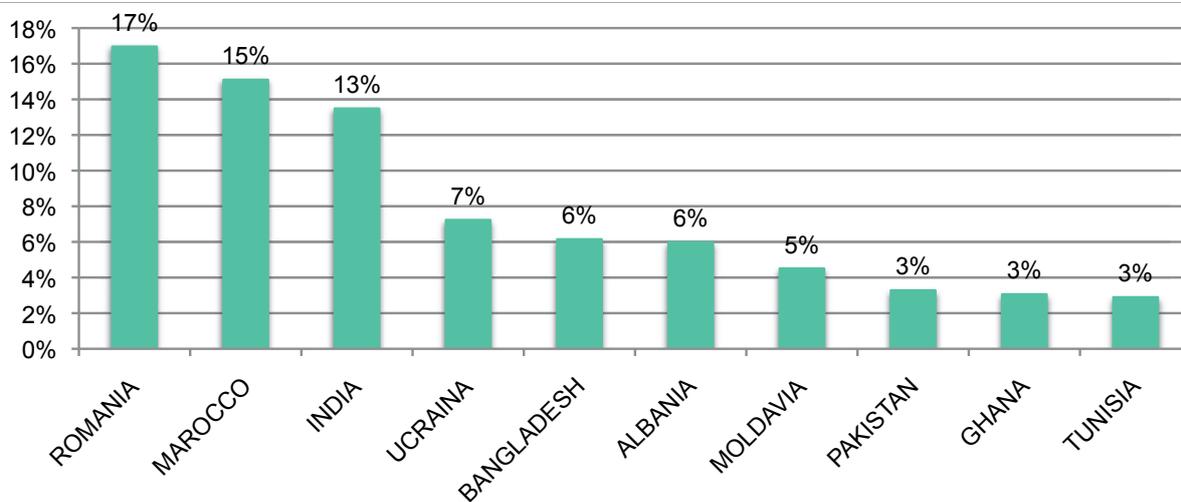
Osservando l'andamento mensile delle iscrizioni di italiani e stranieri e del totale degli iscritti si nota come l'andamento degli iscritti italiani sia simile a quello degli iscritti totali: permangono i picchi del mese di gennaio, luglio e ottobre e i valori più bassi di agosto e dicembre; mentre, per quanto riguarda l'andamento degli iscritti stranieri, si nota come questo sia più lineare. Ritroviamo valori più alti di iscritti a gennaio e a ottobre al termine probabilmente dei lavori stagionali.

Figura 56 - Persone straniere che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per trimestre. Valori percentuali. Anni 2011 - 2013



Se analizziamo le percentuali degli iscritti stranieri per trimestre nel triennio 2011-2013 si nota come il terzo trimestre, per tutti e tre gli anni considerati, rappresenta il trimestre con la percentuale più bassa di presenza straniera agli sportelli dei Centri per l'Impiego. In generale, il 2013 presenta rispetto al 2011 valori più bassi per tutti i trimestri (tranne il quarto), mentre rispetto al 2012 presenta dati molto simili in tutti i trimestri.

Figura 57 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato. Prime 10 nazionalità maggiormente rappresentate. Valori percentuali sul totale di iscritti stranieri. Anno 2013



Analizzando più in dettaglio gli iscritti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che si sono presentati a dichiarare l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: la Romania con il 17% degli iscritti (nel 2012 erano il 14%), il Marocco con il 15%, l'India con il 13%, l'Ucraina con il 7%, il Bangladesh e l'Albania con il 6%, la Moldavia con il 5% e in percentuali inferiori Pakistan, Ghana e Tunisia. Da notare l'assenza di Cina e Brasile tra le prime 10 nazioni rappresentate.

Il territorio

Proseguiamo l'analisi degli iscritti considerando il territorio mantovano attraverso la suddivisione per i 6 Distretti Socio-sanitari: Asola, Guidizzolo, Mantova, Ostiglia, Suzzara e Viadana, come riportato nella cartina seguente.

Figura 58 - Suddivisione del territorio della Provincia di Mantova in Distretti Socio-sanitari.



Analizziamo quindi coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato per Distretto nell'anno 2013.

Figura 59 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario e mese. Anno 2013.

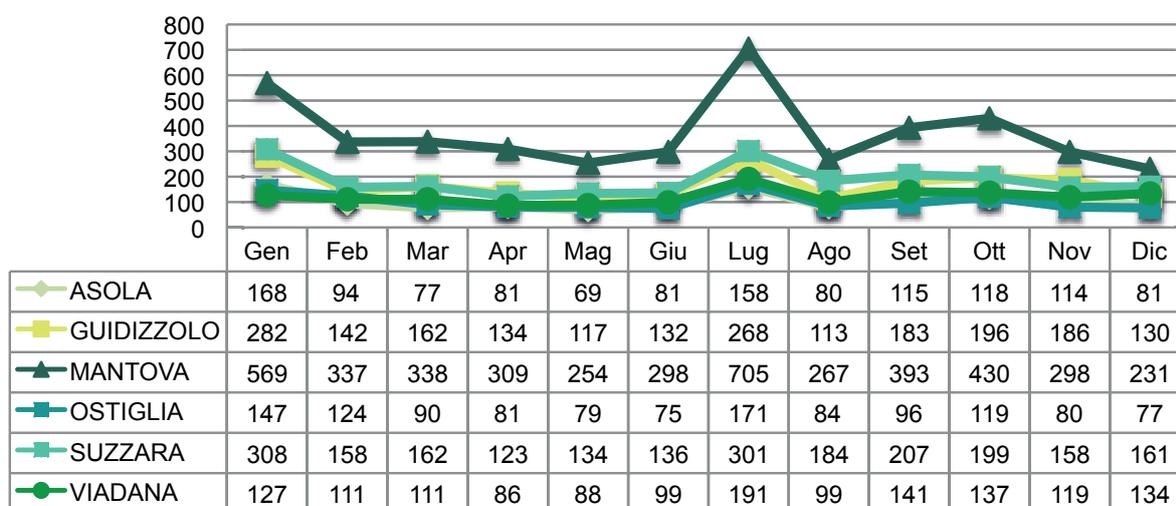
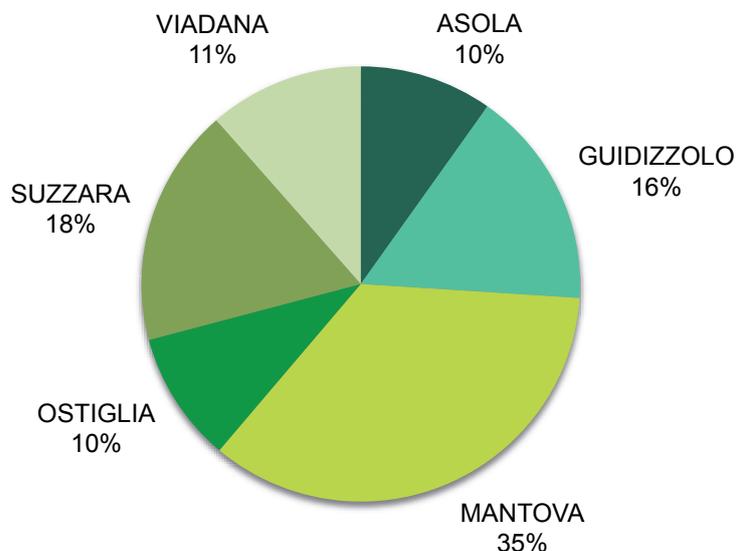


Tabella 44 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario e anno. Anni 2011-2013.

DISTRETTO	2011	2012	2013
Asola	1.006	1.420	1.236
Guidizzolo	1.607	2.005	2.045
Mantova	3.772	4.546	4.429
Ostiglia	1.081	1.266	1.223
Suzzara	1.660	2.212	2.231
Viadana	1.109	1.289	1.443
TOTALE	10.235	12.738	12.607

Come negli anni precedenti anche nel 2013 il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è Mantova. L'andamento mensile delle iscrizioni evidenzia, per quel distretto, un picco molto elevato nel mese di luglio e valori molto elevati anche nei mesi di settembre e ottobre. Nel 2013 il secondo distretto a presentare il maggior numero di iscritti è Suzzara, come per il 2012. Se per Mantova era evidente il picco del mese di luglio, per i distretti di Suzzara e Guidizzolo anche gennaio è un mese in cui si presentano molti cittadini a rilasciare la propria disponibilità per la ricerca di un lavoro.

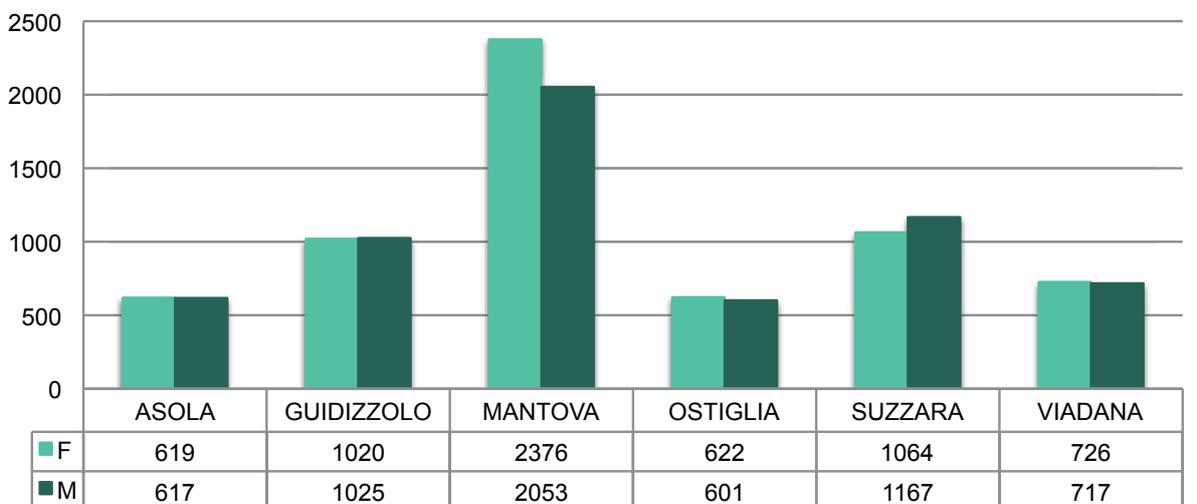
Figura 60 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario. Valori percentuali. Anno 2013.



Concentriamoci ora sugli iscritti dei Distretti socio-sanitari nell'anno 2013 e analizziamo i dati secondo le variabili considerate anche per gli iscritti provinciali.

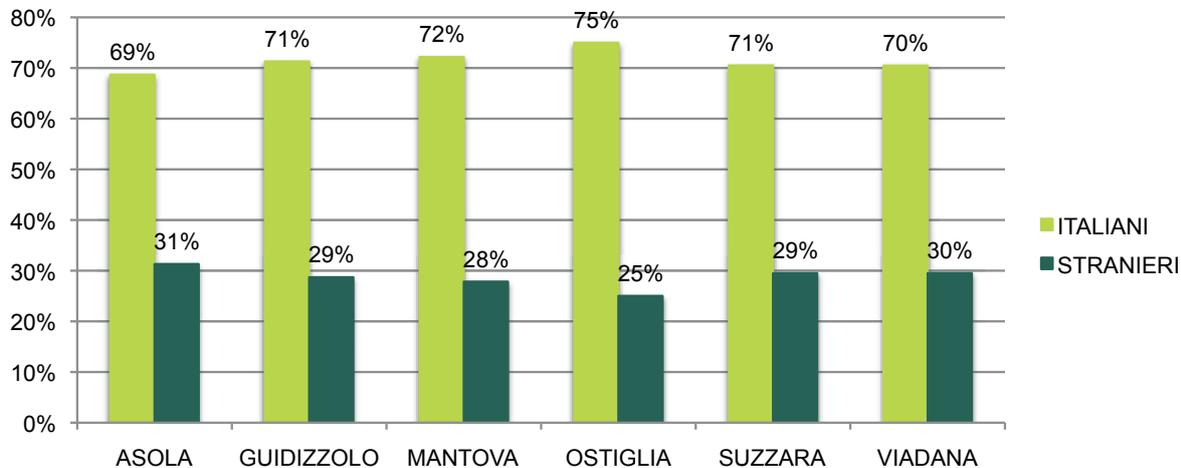
Variabile genere: notiamo come la differenza di genere per l'anno 2013, in tutti i Distretti, non sia la stessa: per Asola, Guidizzolo e Viadana le differenze sono minime, più significative quelle di Mantova e Ostiglia dove la presenza femminile supera quella maschile e quella di Suzzara dove avviene il contrario.

Figura 61 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario e sesso. Anno 2013.



Variabile nazionalità: il distretto con la percentuale di iscritti stranieri maggiore, nel 2013, è Asola dove rappresentano il 31% del totale degli iscritti, mentre è Ostiglia il distretto con la percentuale minore, 25% di iscritti stranieri sul totale.

Figura 62 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario e nazionalità. Valori percentuali. Anno 2013.



Variabile età: le fasce di età più numerose variano tra i diversi distretti. Mentre ad Asola la fascia più rappresentata è quella dei 20-24enni, a Guidizzolo è quella dei 25-29enni, a Viadana quella dei 30-34enni. I 35-39enni, invece, rappresentano la fascia d'età più rappresentata tra gli iscritti nei distretti di Mantova e Suzzara.

Tabella 45 - Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro ai sensi della L.181/00 con stato occupazionale disoccupato o inoccupato, per Distretto Socio-sanitario ed età. Anno 2013.

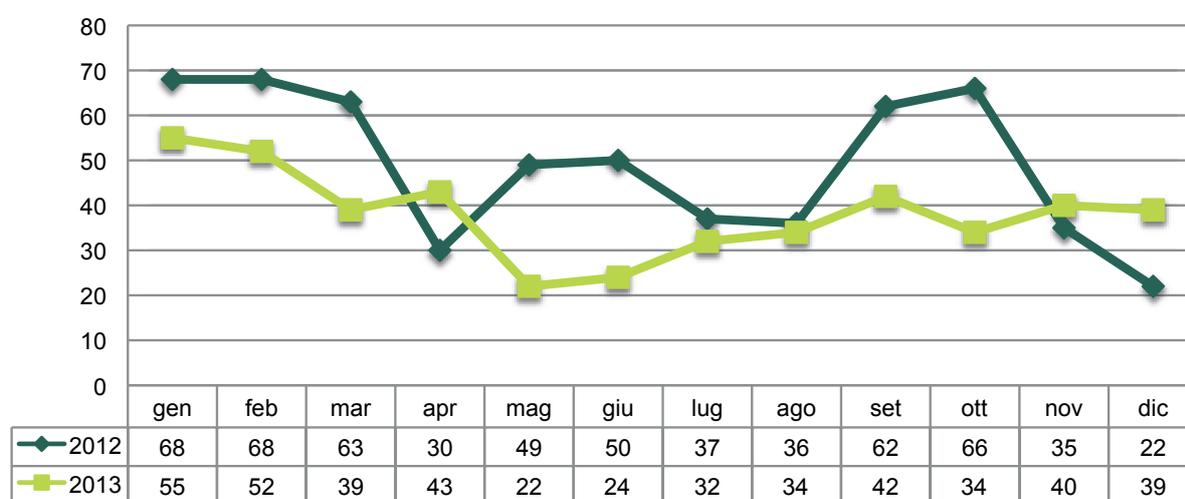
ETÀ	ASOLA	GUIDIZZOLO	MANTOVA	OSTIGLIA	SUZZARA	VIADANA
<= 19 anni	87	142	275	52	138	95
20 - 24 anni	186	298	552	145	310	189
25 - 29 anni	161	300	593	170	311	204
30 - 34 anni	155	298	604	154	305	217
35 - 39 anni	183	281	663	182	325	198
40 - 44 anni	155	261	551	154	270	182
45 - 49 anni	121	207	446	128	221	141
50 - 54 anni	94	128	353	123	185	117
>= 55 anni	94	130	392	115	166	100
TOTALE	1.236	2.045	4.429	1.223	2.231	1.443

I dati del Servizio Provinciale Disabili

Compete alle Province ai sensi della L.68/99 la realizzazione del servizio di collocamento mirato per l'integrazione lavorativa delle persone disabili. Il ruolo centrale di governo della Provincia per quanto concerne il collocamento mirato deve essere inteso in senso molto più ampio comprendendo tutto il ciclo di integrazione lavorativa delle persone disabili incrementando, attraverso l'utilizzo di servizi integrati altamente personalizzabili, l'occupabilità dei soggetti coinvolti.

Nella fattispecie il Servizio Provinciale Disabili della Provincia di Mantova detiene la responsabilità strategica delle politiche orientate all'inserimento mirato al lavoro del disabile la cui competenza si estende su tutto il territorio della provincia.

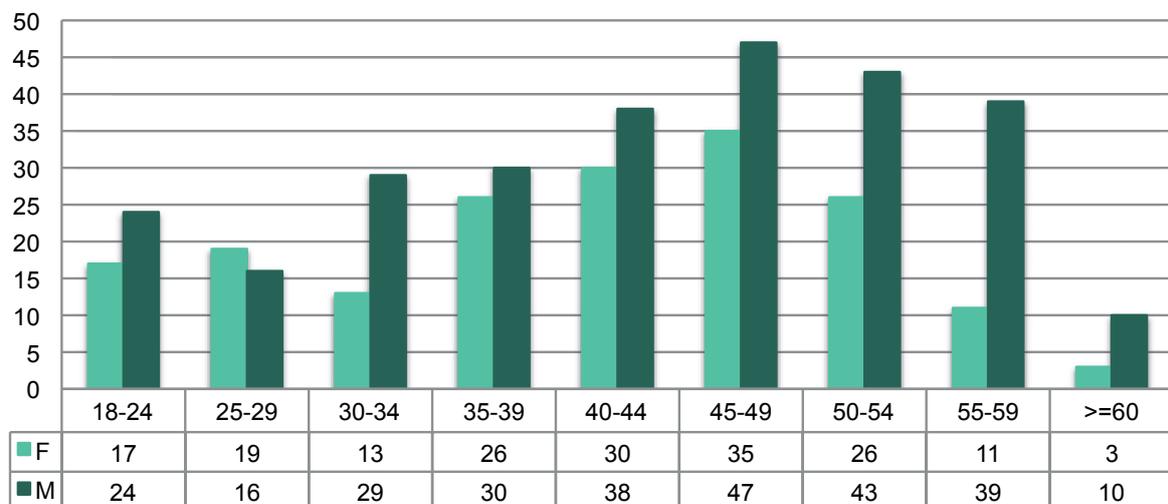
Figura 63 - Persone che si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili, per mese. Anni 2012 - 2013



Nell'anno 2013 si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili 456 persone, registrando una variazione percentuale rispetto al 2012 di -22%. Se osserviamo l'andamento mensile delle iscrizioni negli anni 2012 e 2013 si nota come non vi sia una tendenza comune. Se per il 2012 la maggiore affluenza si è registrata nel primo trimestre e poi nei mesi di maggio, giugno, settembre e ottobre, nel 2013 le nuove iscrizioni di persone con disabilità si sono distribuite su tutto l'anno, con picchi negativi nei mesi di maggio e giugno.

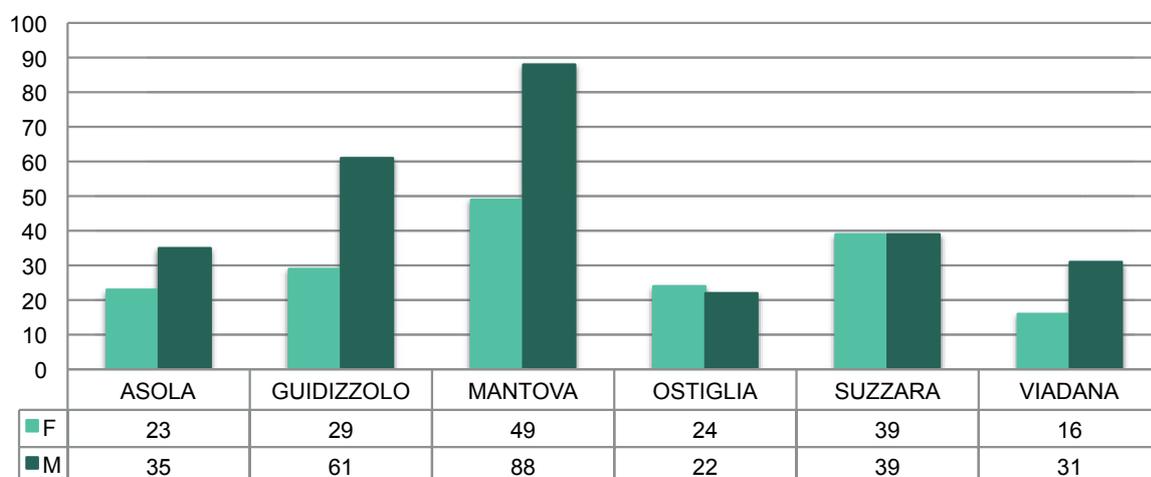
Proseguendo l'analisi degli iscritti al collocamento obbligatorio in provincia di Mantova e nel considerare la variabile età si nota come nel 2013 sia stata la classe di età 45-49 quella con la maggiore frequenza (82 iscrizioni), seguita da quella di età compresa tra i 50 e 54 anni (69 iscritti) quindi i 40-44enni (68 iscritti).

Figura 64 - Persone che si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili, per classe di età e sesso. Anno 2013



In generale sono più i maschi ad iscriversi che le femmine, nel 2013 se ne sono registrati 276 su 456 totali e in media per tutte le classi di età sono sempre i maschi in maggioranza sulle femmine, tranne che per la classe dei 25-29enni dove la presenza femminile è leggermente superiore.

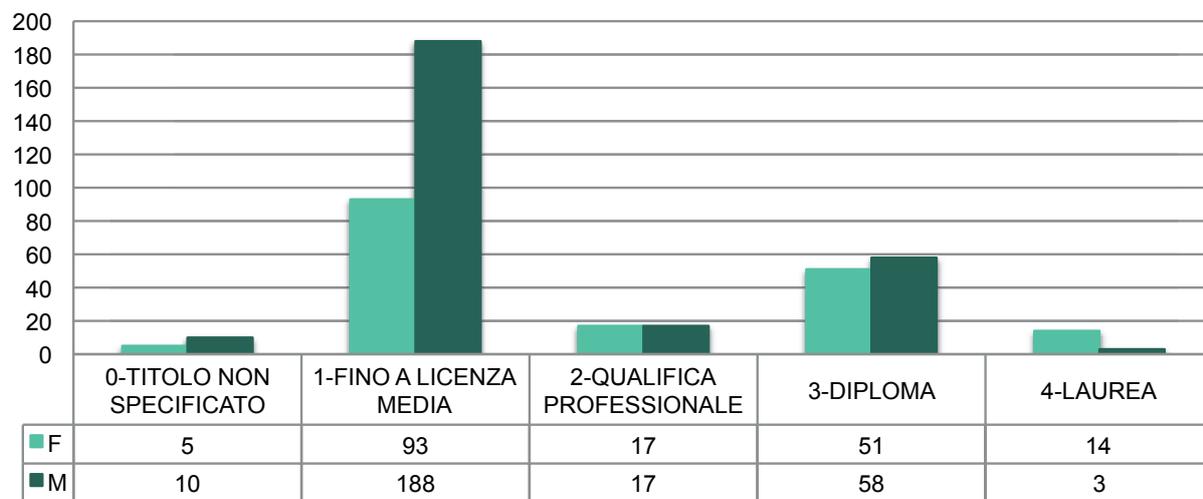
Figura 65 - Persone che si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili, per Distretto Socio-Sanitario di domicilio e sesso. Anno 2013



Il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è Mantova con il 30% degli iscritti totali, segue Guidizzolo, poi Suzzara, Asola e infine Viadana e Ostiglia. Nei distretti di Asola, Guidizzolo, Mantova e Viadana si registra la maggioranza maschile delle iscrizioni, mentre il distretto di Suzzara presenta lo stesso numero di iscrizioni maschili e femminili e nel distretto di Ostiglia si contano più iscrizioni di donne.

Continuando l'analisi degli iscritti e andando ad indagare la variabile "titolo di studio" osserviamo che la maggior parte degli iscritti ha conseguito un titolo di studio "fino alla licenza media" (con prevalenza di iscritti maschi) e che le femmine iscritte superano i maschi solo per la classe di titolo "laurea".

Figura 66 - Persone che si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili, per titolo di studio e sesso. Anno 2013



Al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili, la legge prevede l'obbligo di riservare ai lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui sopra una certa quota delle assunzioni, proporzionata alle dimensioni dell'organico aziendale, obbligo di riserva che interessa tutti i datori di lavoro che occupano almeno quindici dipendenti.

Le persone con disabilità che si sono iscritte alle liste della legge 68/99 e che cercano un lavoro possono ottenere dall'Ufficio Disabili:

- Accoglienza ed informazione
- Colloqui di accoglienza
- Consultazione dell'elenco delle aziende obbligate alle assunzioni
- Incrocio tra domanda/offerta di lavoro
- Segnalazione del nominativo per colloquio in azienda (preselezione)

Il Colloquio di Accoglienza

Si accede al colloquio di accoglienza esclusivamente su appuntamento e solo se in possesso della documentazione socio sanitaria utile a verificare le residue capacità delle persone iscritte.

Il colloquio ha una durata di circa 45 minuti e durante il suo svolgimento si accertano le disponibilità e capacità della persona utili alla ricerca di un posto di lavoro.

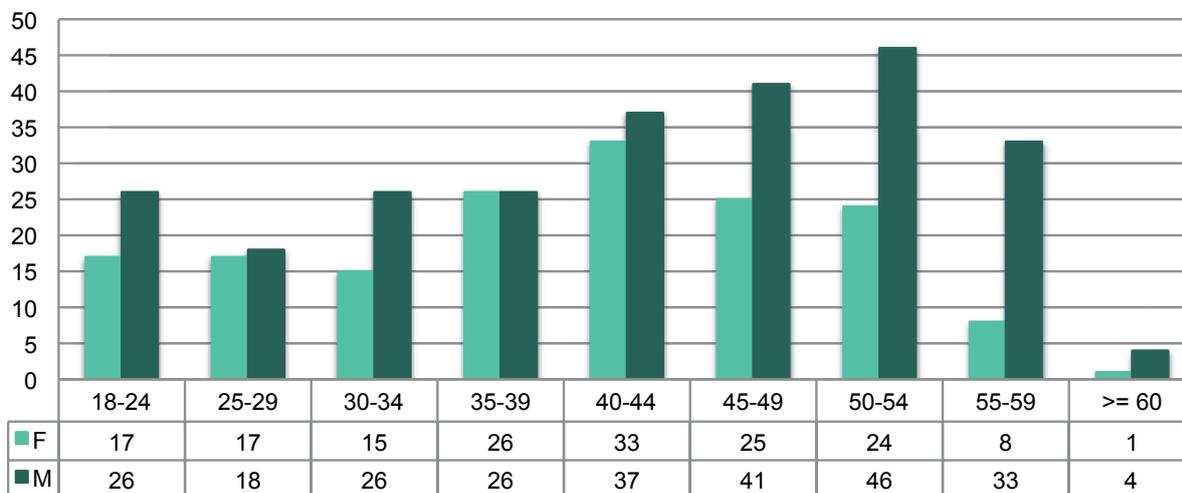
Tabella 46 - Colloqui di Accoglienza Disabili erogati, per mese. Anni 2012 - 2013

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	TOTALE
2012	62	47	73	60	29	30	62			42	71	10	486
2013	60	23	51	41	45	40	4	82	8	19	16	34	423

Insieme alla diminuzione del numero di iscritti al Servizio Provinciale Disabili si è verificato nel 2013, rispetto all'anno precedente, un calo del numero di colloqui di accoglienza: se nel 2012 il Servizio ne ha erogati 486, nel 2013 ne ha erogati 423 registrando una variazione percentuale pari a -13%.

Figura 67 - Colloqui di Accoglienza Disabili erogati, per classe di età e sesso. Anno 2013

Il servizio di “colloquio di accoglienza” viene erogato prevalentemente agli iscritti con disabilità di età compresa tra i 40 e i 54 anni di età e in generale più ai maschi che alle femmine. In particolare è più nelle età avanzate che si nota la differenza di genere.



Il Servizio di Preselezione Disabili

Per facilitare l’ingresso nel mondo del lavoro della persona con disabilità, il Servizio Disabili offre l’opportunità alle persone che sono state colloquate di essere inserite per colloqui di lavoro nelle rose di candidati estrapolati per quelle aziende che richiedono determinati profili e qualifiche professionali.

Tabella 47 - Preselezioni per disabili richieste dalle aziende, per mese. Anni 2012 - 2013

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	TOTALE
2012	3	4	4	3	4	7	6	2		5	2	7	47
2013	1	8	12	4	6	4	6	3	12	7	6	1	70

Nel 2013 sono state 70 le richieste di preselezione di personale con disabilità da parte delle aziende (+49% rispetto al 2012). I mesi nei quali sono pervenute più richieste sono stati marzo e settembre, con 12 richieste.

Rispetto alle richieste pervenute al Servizio Provinciale Disabili il settore nel quale è più richiesto personale disabili è il “Commercio e servizi”, seguito dall’Industria, mentre la qualifica più richiesta è quella delle “professioni intermedie (tecnici)”

Tabella 48 - Preselezioni per disabili richieste dalle aziende, per qualifica richiesta e settore dell'azienda. Anno 2013

QUALIFICA	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA	TOTALE
artigiani, operai specializzati e agricoltori		1			1
condutt. di impianti, ope. di macchinari fissi e mobili (anche in agr.) e ope. di montaggio industriale		2		1	3
personale non qualificato		13	1	1	15
prof. esecutive rel. amministrazione e gestione	1	10	3	3	17
prof. intellettuali, scientifiche e di el. special.		2			2
prof. intermedie (tecnici)		14	1	9	24
prof. qualificate nelle attività commerciali e nei servizi		5		3	8
TOTALE	1	47	5	17	70

I Servizi alle Aziende

Anche per i datori di lavoro si prospetta un approccio culturalmente diverso: considerare i lavoratori disabili risorse produttive e non solo un obbligo occupazionale.

Alle aziende soggette agli obblighi l'Ufficio offre:

- consulenza e supporto per gli adempimenti amministrativi;
- rilevazione delle mansioni disponibili per un'attenta analisi del posto di lavoro
- servizio di preselezione
- informazione sulle opportunità di volta in volta promosse dall'Ufficio per agevolare l'inserimento della persona disabile

Tabella 49 - Documenti rilasciati dal Servizio Provinciale Disabili. Anni 2012 - 2013

TIPO DI DOCUMENTO	2012	2013
Documento Computo	72	72
Documento Convenzione	44	52
Documento Diniego	14	26
Documento Esonero	26	29
Documento Nulla Osta	121	115
Documento Sospensione	9	3
Documento Verifica Ottemperanza	230	331

II SEZIONE

Cassa Integrazione Guadagni e Mobilità

Gli Ammortizzatori Sociali

Gli Ammortizzatori Sociali consistono in misure di sostegno al reddito finalizzate ad evitare che i lavoratori rimangano privi di retribuzione quando il datore di lavoro non sia in grado, per motivi legittimi, di ricevere la prestazione lavorativa e di conseguenza non abbia più l'obbligo di corrispondere la retribuzione.

Vediamoli nel dettaglio:

- la **CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria)** può essere richiesta da aziende industriali, a prescindere dal numero dei dipendenti, per eventi temporanei o situazioni temporanee di mercato non imputabili all'azienda o ai lavoratori. Viene concessa per un massimo di 13 settimane con eventuali proroghe fino a 12 mesi. Al termine del periodo di sospensione deve sempre essere previsto il rientro al lavoro da parte dei lavoratori coinvolti.
- la **CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria)** può essere richiesta da aziende industriali con più di 15 dipendenti e da altre tipologie di aziende previste dalla legge, per le seguenti causali e durate:
 - **crisi aziendale:** 12 mesi, prorogabili fino a 24, solo dopo che siano trascorsi i due terzi del periodo già concesso;
 - **ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale:** 24 mesi, con la facoltà da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concedere due proroghe di dodici mesi ciascuna, per programmi particolarmente complessi o in ragione della rilevanza delle conseguenze sul piano occupazionale;
 - **procedure concorsuali:** 12 mesi, con proroga di 6 mesi (fino al 31.12.2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del MLPS - D.M. 70750 del 4.12.2012).
 - **contratti di solidarietà:** 24 mesi, prorogabili per altri 24, 36 mesi per le aree del Mezzogiorno.
- il **CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ** è una tipologia di accordo stipulato tra l'azienda e le rappresentanze sindacali avente ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:
 - mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi, art. 1 legge 863/84);
 - favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi art. 2 legge 863/84). Questa tipologia ha avuto, però, scarsissima applicazione.
- la **CIGD (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga)** può essere richiesta da tutte le aziende che non hanno diritto a CIGO e GIGS, a prescindere dal numero dei dipendenti (tipologia 1), o da tutte le aziende che hanno diritto a CIGO e CIGS ma che le hanno già esaurite (tipologia 2).
 - Al momento per il 2014 è stato sottoscritto un accordo a livello regionale fino al 30 giugno 2014, in attesa della pubblicazione del decreto interministeriale di riferimento attraverso il quale la CIGD dovrebbe essere regolamentata a livello nazionale.
- La **MOBILITÀ** è una procedura di licenziamento collettivo attivata per far fronte ad una riduzione dei proventi economici dell'impresa, ma anche per compensare una riduzione o cessazione dell'attività produttiva. Sono previste finalità e modalità diverse di attuazione in base a: dimensione, settore di attività e numero di lavoratori coinvolti.

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

Il 2013 registra una flessione nell'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO): sono state infatti 2.022.068 le ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale di -18,2% rispetto alle ore autorizzate per l'anno precedente. Si tratta comunque di un valore doppio rispetto al 2011, quando le ore autorizzate furono 1.097.285.

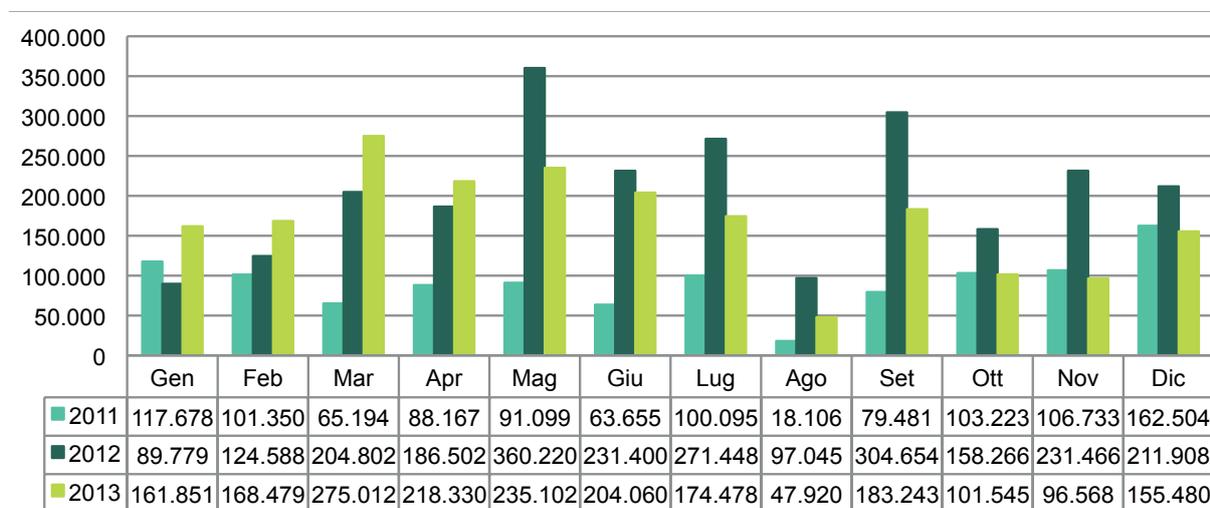
Tabella 50 - Numero totale di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria. Anni 2011 - 2013.

ANNO	ORDINARIA
2011	1.097.285
2012	2.472.078
2013	2.022.068

Rispetto all'andamento mensile possiamo notare, in tutti e tre gli anni presi in esame, come agosto sia ovviamente il mese che fa meno uso di questo ammortizzatore sociale, a causa del ricorso alla ferie estive concentrate dalle aziende in quel periodo.

Nel 2013 possiamo notare che durante i primi mesi dell'anno, da gennaio ad aprile, l'utilizzo della CIGO si è comunque attestato a livelli superiori rispetto al 2012, con un'inversione di tendenza a partire da maggio fino alla fine dell'anno.

Figura 68 - Numero di ore autorizzate per la Cassa integrazione Guadagni Ordinaria, dettaglio mensile. Anni 2011 - 2013. Fonte: INPS



Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2012 e 2013, si evidenzia un aumento del numero di ore approvate nell'edilizia (+24%) e una diminuzione nell'industria (-25%).

Tabella 51 - Numero ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per settore di attività economica. Anni 2012 - 2013.

ATTIVITÀ ECONOMICA	2012	2013	var %
Industria	2.144.367	1.616.955	-25%
Edilizia	32.771	40.513	+24%
TOTALE	2.472.078	2.022.068	-18%

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

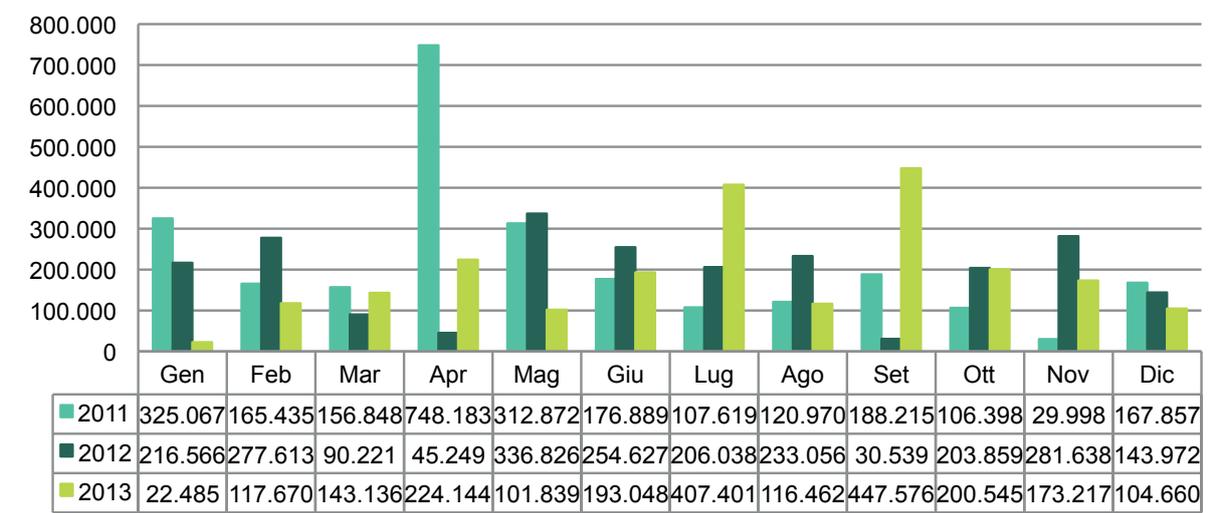
Per quanto riguarda il numero di ore di CIGS autorizzate dall'INPS nel corso di questo ultimo triennio, si può affermare che l'andamento si sia mantenuto costantemente oltre i due milioni di ore. Si è passati infatti da 2.606.351 del 2011, a 2.320.204 nel 2012 (-11%), a 2.252.183 nel 2013 (con un calo del 3% rispetto all'anno precedente).

Tabella 52 - Numero totale di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Anni 2011 - 2013.

ANNO	STRAORDINARIA
2011	2.606.351
2012	2.320.204
2013	2.252.183

A livello mensile l'andamento del 2013 è molto variabile, con un utilizzo maggiore di tale ammortizzatore sociale nei mesi di luglio e settembre, e con un forte ribasso nell'utilizzo nel mese di gennaio.

Figura 69 - Numero di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, anni 2011 - 2013. Fonte: INPS



Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2012 e 2013, si evidenzia, per la cassa straordinaria, una diminuzione del numero totale di ore autorizzate, con un calo nei settori industria e commercio, a fronte di un aumento dell'utilizzo della CIGS nel settore dell'edilizia.

Tabella 53 - Numero ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per settore di attività economica. Anni 2012 - 2013.

ATTIVITÀ ECONOMICA	2012	2013	var %
Industria	1.927.148	1.912.514	-1%
Edilizia	156.604	184.770	18%
Commercio	236.452	154.899	-34%
TOTALE	2.320.204	2.252.183	-3%

Le aziende che nel corso del 2013 hanno attivato una procedura di CIGS sul nostro territorio sono state ben 141, per un totale di oltre 4.800 lavoratori coinvolti, a fronte delle 96 che hanno attivato la medesima procedura nel corso del 2012 (+46,9%).

Il distretto più colpito risulta essere quello di Mantova con ben 55 aziende (il 39% del totale), con una distribuzione piuttosto equa negli altri territori (i due distretti con il minor numero di aziende coinvolte sono Asola con 14 e Guidizzolo con 15). Da segnalare l'incremento del distretto di Viadana che nell'arco di dodici mesi è passato da sole 6 aziende in CIGS a ben 21.

Tabella 54 - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Numero di aziende e lavoratori coinvolti per Distretto Socio-Sanitario della sede operativa. Anno 2013. Fonti: Ministero del Lavoro - Regione Lombardia

	AZIENDE	LAVORATORI
Asola	14	222
Guidizzolo	15	1012
Mantova	55	1.274
Ostiglia	16	198
Suzzara	20	1.991
Viadana	21	169
TOTALE	141	4.866

Tabella 55 - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Numero di aziende coinvolte, per causale. Anni 2012 - 2013. Fonti: Ministero del Lavoro - Regione Lombardia

CAUSALE	2012	2013
Amministrazione Straordinaria	1	1
Cessazione Attività	5	4
Concordato Preventivo	23	5
Contratto di Solidarietà	20	24
Crisi Aziendale	88	102
Evento Improvviso ed Imprevisto	5	13
Fallimento	9	2
Riorganizzazione, ristrutturazione aziendale	10	14
TOTALE	161	165

La causale "Crisi Aziendale" risulta coprire oltre la metà delle richieste di CIGS, mentre le causali riferite ad una "Procedura Concorsuale" (Fallimento, Concordato Preventivo e Amministrazione Straordinaria) sono 8 su 165 (5%).

Da segnalare anche ben 24 Contratti di Solidarietà, una forma di ammortizzatore sociale che ha iniziato a prendere piede anche nel territorio mantovano.

Nei dati appena presentati, la differenza con il totale delle aziende della tabella precedente è dovuta al fatto che alcune hanno presentato domande con causali diverse (conseguentemente all'evoluzione della propria situazione).

Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD)

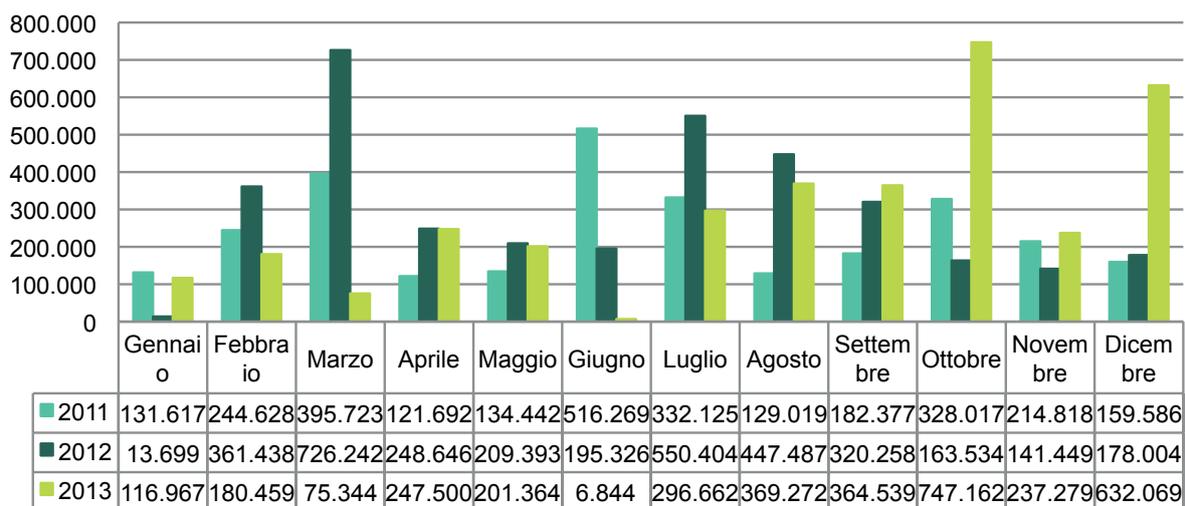
Per quanto riguarda la cassa in deroga, si passa da 3.555.880 autorizzate nel 2012, a 3.475.461 autorizzate nel 2013, con un -2%, mantenendo come l'anno precedente livelli più alti rispetto al 2011 (+20% nel triennio).

Tabella 56 - Numero totale di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Anni 2011 - 2013.

	DEROGA
2011	2.890.313
2012	3.555.880
2013	3.475.461

A livello di analisi mensile, nel 2013 i mesi di maggior utilizzo sono risultati essere quelli di ottobre e dicembre. Rispetto all'anno precedente, mentre nei primi mesi si registravano valori uguali o inferiori di ore autorizzate, a partire da settembre si registra un'inversione di tendenza (con un numero di ore autorizzate mensili molto maggiore rispetto al 2012).

Figura 70 - Numero di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, anni 2011 - 2013. Fonte: INPS



A livello di attività economica, si nota un aumento marcato del numero di ore autorizzate per i settori dell'edilizia (+61%) e dell'industria (+34%), mentre artigianato e commercio registrano un calo, rispettivamente, del 13% e del 21%.

Tabella 57 - Numero ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga per settore di attività economica. Anni 2012 - 2013.

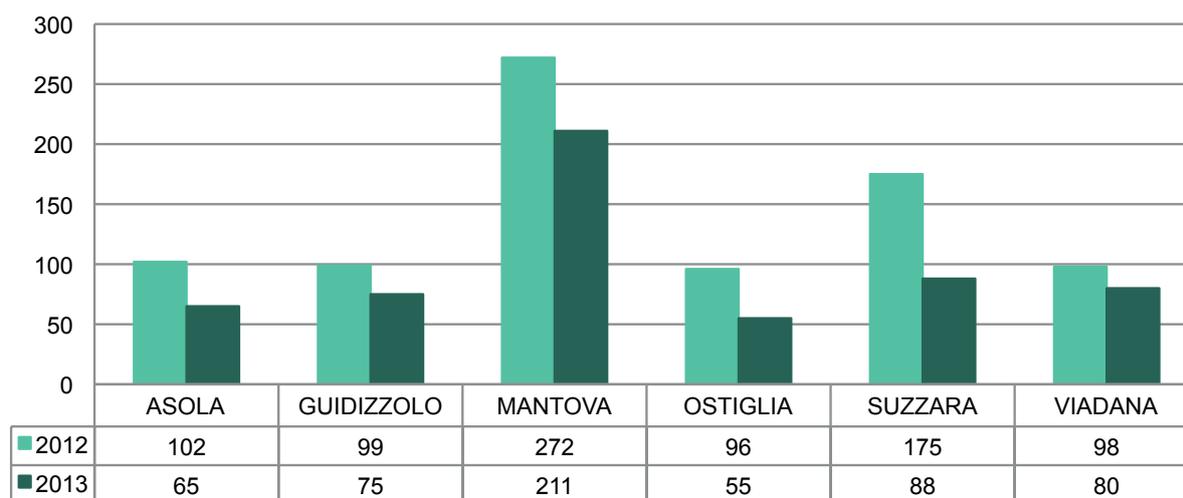
ATTIVITÀ ECONOMICA	2012	2013	var %
Industria	786.077	1.055.844	+34%
Edilizia	111.621	179.637	+61%
Artigianato	1.771.352	1.534.490	-13%
Commercio	879.904	690.872	-21%
Settori vari	6.926	14.618	+111%
TOTALE	3.555.880	3.475.461	-2%

In riferimento alle sole aziende di tipologia 1 (aziende che non hanno diritto a CIGO o CIGS, indipendentemente dal numero dei dipendenti) che hanno presentato una domanda di Cassa Integrazione in Deroga la cui istruttoria è di competenza provinciale (intervento A), tra il 2012 e il 2013 si passa da 752 aziende coinvolte a 478 (-36%) e da 4.642 lavoratori a 2.406 (-48%).

Tabella 58 - Cassa integrazione guadagni in deroga - Validazione Servizio Provinciale Lavoro. Aziende e lavoratori coinvolti per distretto. Anni 2012 - 2013.

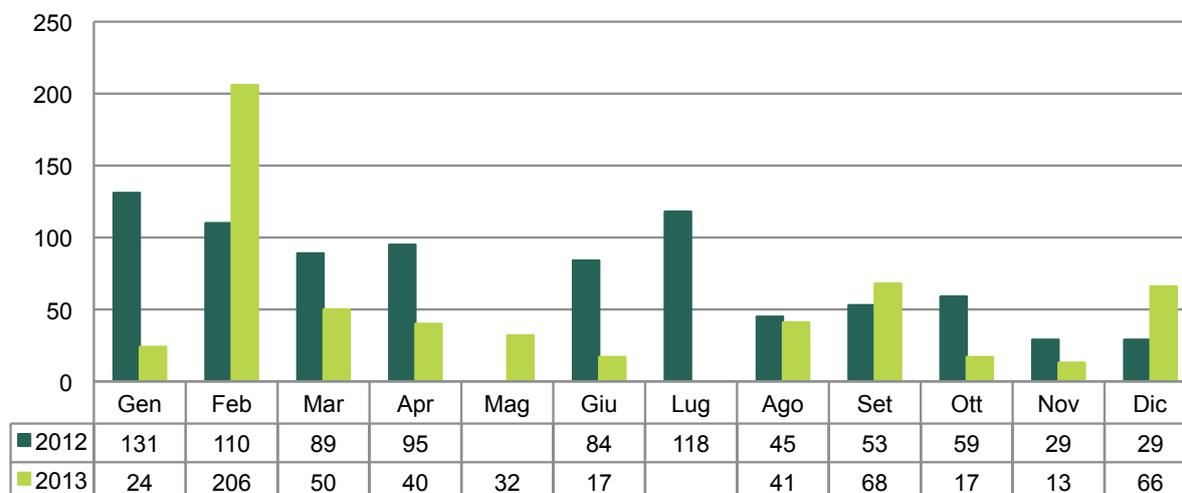
DISTRETTO	N. AZIENDE		N. LAVORATORI	
	2012	2013	2012	2013
Asola	90	58	564	299
Guidizzolo	83	61	387	299
Mantova	238	166	1.531	762
Ostiglia	87	49	362	171
Suzzara	164	78	955	437
Viadana	90	66	843	438
TOTALE	752	478	4.642	2.406

Figura 71 - Cassa integrazione guadagni in deroga - Validazione Servizio Provinciale Lavoro. Domande presentate per distretto. Anni 2012 - 2013.



Per quanto riguarda la distribuzione distrettuale delle domande di CIGD, si può notare che Mantova rimane il distretto più coinvolto con 211 domande sulle 584 totali (36,8% a fronte del 32,6% dello scorso anno), mentre è Ostiglia il distretto con il minor numero di istanze presentate (55), vale a dire il 9,4% del totale (a fronte dell'11,3% dell'anno prima).

Figura 72 - Cassa integrazione guadagni in deroga - Validazione Servizio Provinciale Lavoro. Domande presentate per mese. Anni 2012 - 2013.



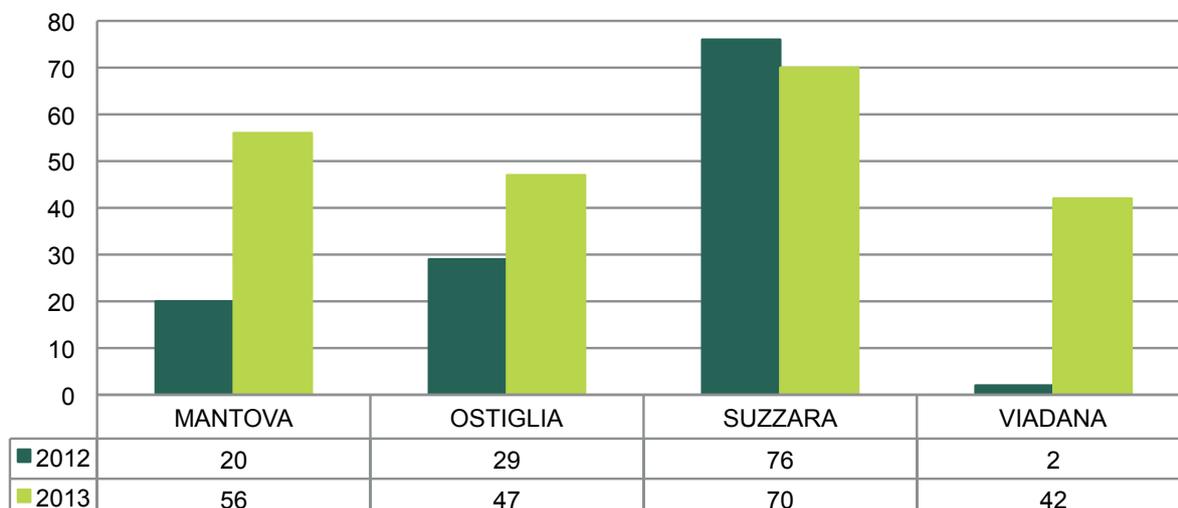
Per quanto riguarda l'andamento mensile rispetto alla presentazione delle domande, si può notare che nel 2012 c'è stata una "presentazione" piuttosto regolare fino al mese di luglio, con un calo negli ultimi cinque mesi dell'anno. Per quanto riguarda il 2013 il trend è stato più o meno costante, con un forte picco a febbraio 2013 (in quanto per il mese di gennaio era stato possibile caricare solo domande riferite al 2012).

In riferimento alle domande di CIGD per Sisma presentate nel 2013, sono ben 215 le istanze presentate con tale causale, per un totale di 947 lavoratori coinvolti.

Tabella 59 - Cassa integrazione guadagni in deroga - Validazione Servizio Provinciale Lavoro. Domande presentate con causale "Sisma" e numero di lavoratori coinvolti, per distretto. Anni 2012 - 2013.

CIGD PER SISMA 2012	2012	2013
n. domande	127	215
n. lavoratori	676	947

Figura 73 - Cassa integrazione guadagni in deroga - Validazione Servizio Provinciale Lavoro. Domande presentate con causale "Sisma", per distretto. Anni 2012 - 2013.



Mobilità: gli iscritti alle liste di mobilità provinciali

Di seguito verranno analizzati i dati relativi agli iscritti nelle liste di mobilità validate dall'ufficio mobilità della Provincia e approvate dagli uffici regionali.

Nell'aprile del 2009 è stato affidato da parte della Regione Lombardia a tutte le Province lombarde il compito di redigere le liste di mobilità e di seguirne le istruttorie, una volta validate e approvate dalla Provincia le liste vengono trasmesse in Regione che le approva definitivamente. Sempre dall'aprile 2009, la gestione informatica del dato relativo alla mobilità è stata trasferita dal software regionale "Mobilist" a quello provinciale "Sintesi", dal quale sono stati estratti i dati illustrati di seguito.

Il grafico riporta i dati delle liste provinciali al netto dell'approvazione regionale e il mese si riferisce al mese in cui si è riunita la commissione provinciale che ha stilato la lista.

Osservando l'andamento mensile delle liste del 2013 si può notare come il numero di iscritti abbia subito un forte calo rispetto all'anno precedente, mantenendo livelli simili solo per i primi due mesi dell'anno. Il totale degli iscritti alle liste di mobilità nel 2013 è stato pari a 1.278, con una diminuzione del 55% rispetto al 2012 (2.871). Ciò è dovuto principalmente alla mancata iscrizione alle liste dei lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti (mobilità ex lege 236/93), le cui pratiche sono state raccolte per tutto il 2013, ma (per quanto riguarda i licenziamenti dal 1 gennaio 2013) sono rimaste "congelate" in attesa di una decisione in merito da parte di Ministero e Regione. Si tratta, per il 2013, di un totale di 845 domande, che sommate a quelle regolarmente accolte portano a un totale di 2.123 lavoratori. La differenza reale si attesta quindi su un -26%.

Figura 74 - Iscritti alle liste di mobilità provinciale, per mese. Anni 2012 - 2013.

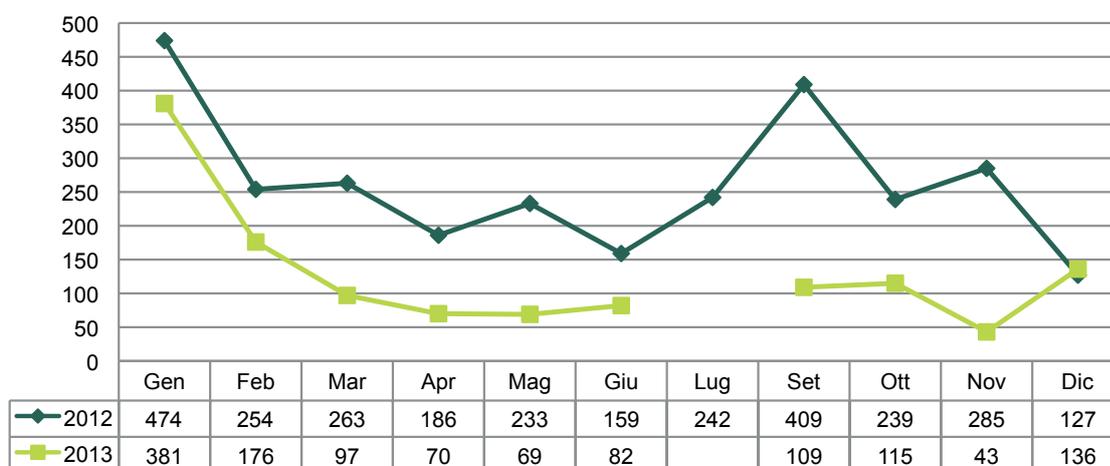
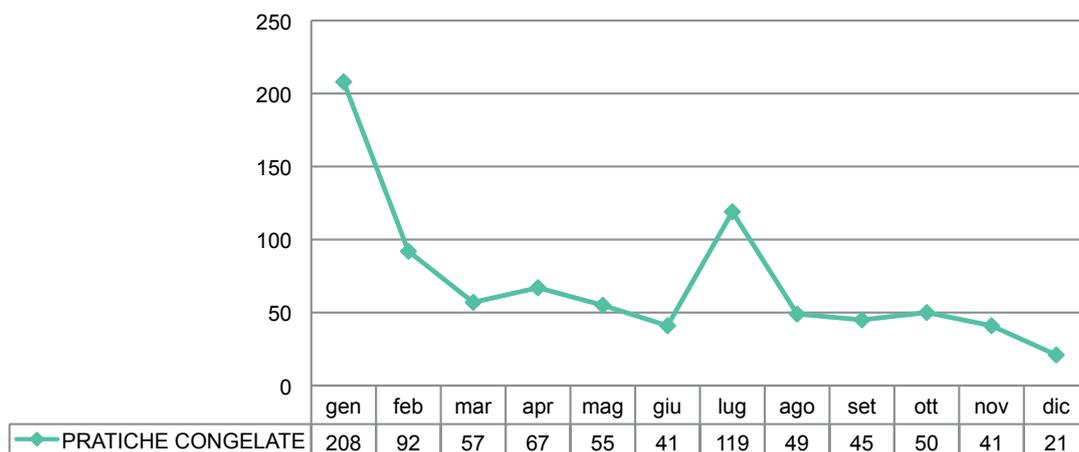


Figura 75 - Richieste di iscrizione alle liste di mobilità L.236/93 "congelate". Anno 2013.



Considerando solo i dati del 2013 e analizzando i dati delle liste che hanno ottenuto l'approvazione regionale (quindi al netto di casi dubbi e trasferimenti fuori regione), e suddividendo le liste secondo le due leggi che regolano la mobilità si nota come i lavoratori collocati in mobilità ai sensi della L. 223 - licenziati per riduzione di personale, trasformazione o cessazione attività da aziende con più di 15 dipendenti e che generalmente beneficiano di indennità di mobilità - sono 1070, il 30% in più rispetto al 2012 (823).

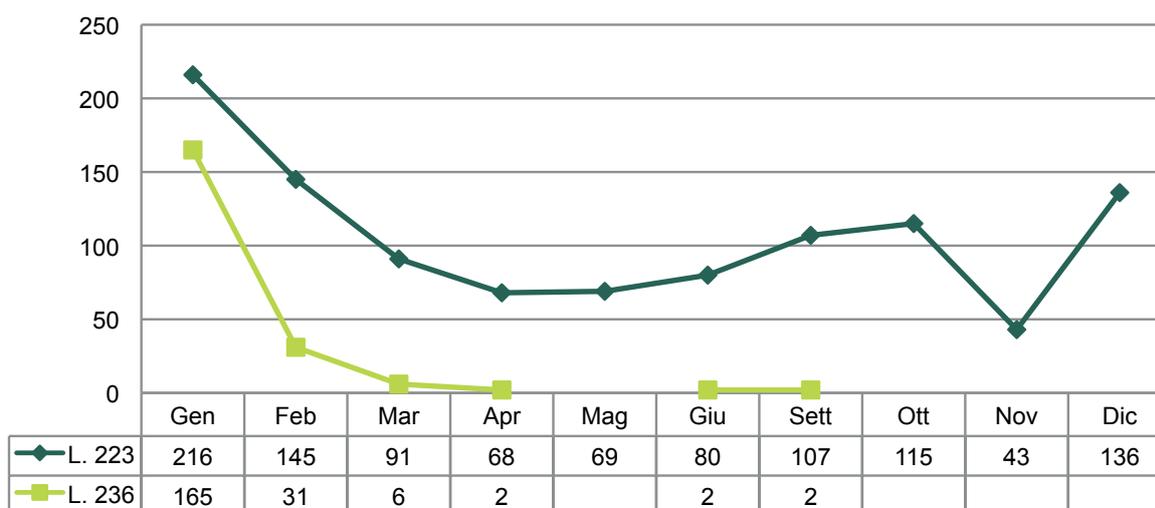
I lavoratori iscritti ai sensi della L. 236 - licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con meno di 15 dipendenti, e che non beneficiano di indennità di mobilità - sono 208, con una diminuzione del 90% rispetto all'anno precedente (2.048).

Pertanto nel 2013, a differenza degli anni precedenti, il numero di lavoratori iscritti alla piccola mobilità (L.236/93) risulta essere solo un quinto di quelli iscritti alla grande mobilità (L.223/91).

Tabella 60 - Numero iscritti alle liste di mobilità L.223/91 e L.236/93. Anni 2012 - 2013.

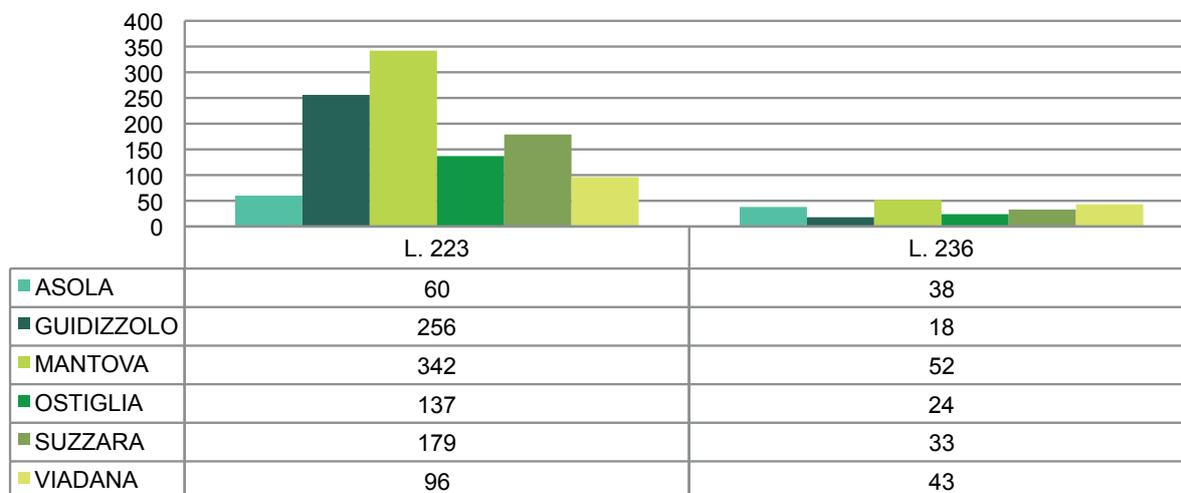
TIPO MOBILITÀ	2012	2013
L. 223	823	1.070
L. 236	2.048	208
TOTALE	2.871	1278

Figura 76 - Numero iscritti alle liste di mobilità L.223/91 e L.236/93, per mese. Anno 2013.



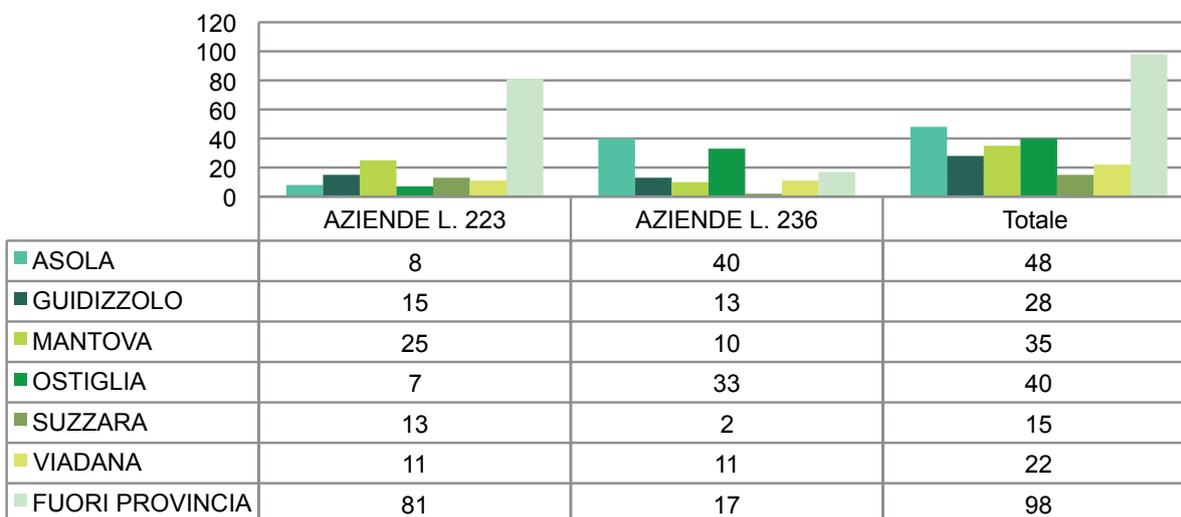
Dal grafico si evince che il distretto con il maggior numero di iscritti alle liste di mobilità è il distretto di Mantova con il 30,8% degli iscritti totali, seguito da Guidizzolo, Suzzara, Ostiglia, Viadana e Asola.

Figura 77 - Numero iscritti alle liste di mobilità L.223/91 e L.236/93, per Distretto Socio-Sanitario e tipo. Anno 2013.



Per quanto riguarda il numero di aziende che nel corso del 2013 hanno attivato almeno una procedura di mobilità, il distretto di Mantova risulta essere quello più interessato per quanto riguarda la grande mobilità, mentre per la piccola mobilità sono i distretti di Asola e Ostiglia a registrare il maggior numero di aziende. Da tenere in considerazione anche il dato riferito alle aziende fuori provincia che hanno posto in mobilità lavoratori residenti in provincia di Mantova: si tratta del 34,3% del totale.

Figura 78 - Numero aziende che hanno iscritto lavoratori in mobilità L.223/91 e L.236/93, per Distretto Socio-Sanitario e tipo. Anno 2013.



Principali Tavoli di crisi che la Provincia ha coordinato e seguito nel corso del 2013

Di seguito i principali tavoli di crisi che, nel corso del 2013, la Provincia ha coordinato e seguito sul territorio in collaborazione con le Parti Sociali locali e con le altre Istituzioni (tra parentesi i dipendenti in esubero o comunque coinvolti nella crisi aziendale):

- IES - Mantova (circa 300 dipendenti a cui vanno aggiunti circa 700 operatori dell'indotto);
- Burgo - Mantova (188 dipendenti a cui vanno aggiunti circa 120 operatori dell'indotto);
- Supermercati Carrefour (ex Comprabene) - Mantova, Bozzolo, Ostiglia (50 dipendenti);
- UFI Filters - Porto Mantovano e Marcaria (circa 20 dipendenti);
- Technoblock - Suzzara (30 dipendenti);
- Reni - Volta Mantovana (270 dipendenti);
- Wella - Castiglione d/s (113 dipendenti);
- ITM - Quistello (40 dipendenti);
- Grecav - Gonzaga (80 dipendenti);
- Levante - Castel Goffredo (270 dipendenti);
- Vela - San Giovanni del Dosso (34 dipendenti);
- Pompea - Medole e Asola (135 dipendenti);
- Ori - Castiglione d/S (circa 15 dipendenti);
- Man Socks - Castiglione d/S (circa 15 dipendenti).

In favore dei lavoratori colpiti dalle crisi di queste aziende sono state attivate le seguenti tipologie di iniziative:

- Sensibilizzazione e coinvolgimento dei rappresentanti politici mantovani;
- Richieste al Ministero dello Sviluppo Economico di apertura di tavoli di crisi;
- Incontri in Provincia;
- Incontri in Prefettura, in Regione e al Ministero dello Sviluppo Economico;
- Coinvolgimento di Regione Lombardia e della sua azienda speciale ARIFL (Agenzia Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro);
- Azioni di facilitazione verso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di Regione Lombardia e di INPS, in riferimento alla concessione degli Ammortizzatori Sociali;
- Istruttoria riferita alle domande di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga per le aziende di tipologia 1 che abbiano presentato Accordi Sindacali Standard di tipo A o per Sisma;
- Azioni in riferimento all'Atto Negoziale Lavoro: partecipazione gratuita a corsi di formazione organizzati dall'Azienda Speciale della Provincia, For.Ma.;
- Anticipazione della Cigs grazie al Protocollo Provinciale.
- Iscrizione e servizi gratuiti presso i Centri per l'Impiego provinciali:
 - Accoglienza e accesso ai servizi - Informazione orientativa
 - Colloquio specialistico
 - Tutoring e Counselling orientativo
 - Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro
 - Tutoring e accompagnamento al tirocinio formativo e di orientamento
 - Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)

III SEZIONE

I servizi dei Centri per l'Impiego provinciali

La rete dei cinque Centri per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale (Castiglione delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara, Viadana) attua un modello organizzativo per la gestione dei servizi al lavoro che identifica modalità uniformi di erogazione e garantisce un'omogeneità territoriale: il cittadino, a qualunque punto della rete si rivolga, fruisce dei servizi riconoscendo i medesimi standard qualitativi.

I servizi erogati dalla rete dei Centri per l'Impiego provinciali hanno ottenuto la Certificazione del Sistema di Gestione della Qualità secondo lo standard ISO 9001:2008 e sono inseriti in un processo di continuo miglioramento di efficienza ed efficacia, sostenuto da un sistema di indicatori di controllo sull'economicità della gestione e sulla coerenza agli standard prefissati e dall'offerta di feedback sui punti critici e sui miglioramenti da apportare. La politica per la qualità diviene impegno per offrire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei clienti, secondo comportamenti etici e nel rispetto della normativa.

In questi ultimi e difficoltosi anni di crisi occupazionale, in cui è considerevolmente aumentato l'afflusso di utenti disoccupati ed espulsi dal mercato del lavoro, i Centri per l'Impiego, punti di accoglienza e di presa in carico dei lavoratori, hanno sviluppato capacità di risposta anche alle situazioni più complesse e potenziato l'attività di preselezione, i tirocini extracurricolari e i percorsi formativi per l'acquisizione di tecniche di ricerca attiva del lavoro, individuati come servizi strategici ai fini del miglioramento delle chances occupazionali dei lavoratori e del loro inserimento e reinserimento lavorativo.

In particolare, nel corso del 2013, al fine di migliorare i servizi informativi dei Centri per l'Impiego rivolti a cittadini, consulenti del lavoro ed imprese, sono stati organizzati con il supporto di Italia Lavoro, agenzia tecnica del Ministero del Lavoro, incontri di aggiornamento relativamente ai cambiamenti normativi in materia di lavoro e formazione, alla contrattualistica e agli incentivi economici a favore delle aziende.

Inoltre sono stati realizzati percorsi di formazione rivolti agli operatori dei Centri per l'Impiego per rafforzare ed adeguare le proprie competenze utili all'erogazione dei servizi rivolti all'offerta, nell'ottica di un aumento del livello di proattività del lavoratore e alla domanda, per rendere più efficace il servizio di incontro domanda e offerta. Nello specifico gli operatori hanno acquisito metodologie e strumenti operativi per la gestione dei servizi specialistici, quali il bilancio di competenze, la ricerca attiva del lavoro e la strutturazione dei progetti formativi di tirocinio.

Per incrementare le opportunità d'inserimento lavorativo dei giovani, i Centri per l'Impiego hanno dato seguito alla sperimentazione della "Dote lavoro - tirocini per i giovani", attivando nel 2013 anche lo strumento regionale "Dote unica Lavoro" e specializzandosi nell'erogazione di servizi rivolti al target giovanile perseguendo soddisfacenti risultati occupazionali.

L'obiettivo della valorizzazione delle politiche di prossimità tra il Centro per l'Impiego e l'Informagiovani comunale, ha portato alla realizzazione di una sperimentazione organizzativa e alla creazione di uno spazio polifunzionale presso il Comune di Ostiglia e alla realizzazione di un percorso formativo dedicato alle operatrici dell'Informagiovani di trasferimento di conoscenze inerenti le funzioni e i servizi del Centro per l'Impiego ed, in particolare, il colloquio specialistico.

La riprogrammazione dei servizi e la valutazione della loro efficienza ed efficacia si attua attraverso il sistema di monitoraggio, in grado di indagare per ogni servizio sia variabili di base, come la suddivisione territoriale per Centro Impiego, il sesso, l'età, la nazionalità, il titolo di studio di chi usufruisce dei servizi ed altre variabili specifiche dei servizi, sia il grado di successo dei servizi erogati.

Di seguito i dati registrati dagli operatori dei Centri per l'impiego sul sistema informativo Sintesi, differenziati per ciascun servizio monitorato ed elaborati dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro provinciale.

I servizi al cittadino e alle imprese

La filiera dei servizi al cittadino offerti dai Centri per l'Impiego provinciali si presenta come un percorso che prende avvio dalla fase di accoglienza e presa in carico, passa a quella di orientamento fino alla promozione dell'inserimento lavorativo e della ricerca attiva del lavoro e si conclude con la fase decisiva di incontro domanda e offerta di lavoro tramite il servizio di preselezione.

Accoglienza e accesso ai servizi - Informazione orientativa

Il servizio di accoglienza e di informazione orientativa è individuale, ha la durata massima di un'ora e viene erogato al momento a tutte le persone che si iscrivono al Centro per l'Impiego. L'attività si realizza attraverso diversi momenti: prima l'operatore del Centro per l'Impiego effettua una valutazione dei requisiti dell'utente e la rilevazione dei bisogni; poi vengono gestiti gli adempimenti amministrativi previsti dal Dlgs 181/2000, la presa in carico del destinatario e la stipula del patto di servizio; infine, l'erogazione di informazioni sul mercato del lavoro e sull'offerta di servizi formativi, di orientamento e all'impiego.

Per l'utenza disabile e categorie protette, è prevista anche l'iscrizione al collocamento mirato (legge 68/99) e il rilascio di relativa certificazione ove richiesta.

Durante l'accoglienza il Centro per l'Impiego fornisce informazioni, anche attraverso materiale illustrativo, relativamente a: mercato del lavoro locale, legislazione e contratti, servizi di orientamento, percorsi formativi, servizi all'impiego. Può concludersi con un eventuale rimando ad altri servizi interni/esterni.

Colloquio specialistico di Orientamento

Il colloquio specialistico è un servizio individuale della durata massima di due ore e può essere erogato al momento oppure su appuntamento. È importante che venga svolto in uno spazio fisico idoneo che garantisca la privacy nel rapporto tra operatore addetto al colloquio e utente.

Il colloquio si concretizza in un'intervista semi-strutturata nel corso della quale si analizzano le variabili socio-anagrafiche ed i percorsi formativi e professionali dell'utente. Vengono approfondite le conoscenze linguistiche e informatiche, i corsi di formazione, la partecipazione a stage e tirocini. Per quanto riguarda le esperienze professionali, vengono analizzate le mansioni ricoperte nel corso di precedenti esperienze lavorative, le competenze acquisite utili alla elaborazione del CV europeo. Vengono, quindi, richieste le disponibilità lavorative in termini di qualifiche professionali, di orario lavorativo e distanza dal luogo di domicilio, ecc. Queste informazioni, inserite nel SW Sintesi, formano il contenuto della scheda professionale.

Infine viene definito il profilo professionale del lavoratore, valutandone la spendibilità occupazionale. Attraverso il colloquio vengono evidenziati eventuali bisogni specifici dell'utente che può essere rinviato ad altre azioni orientative o di accompagnamento.

Come si evidenzia nel grafico seguente i Centri per l'Impiego nel corso del 2013 hanno diminuito il numero di colloqui specialistici rispetto all'anno precedente (-25,7%), come conseguenza sia di una lieve riduzione del numero di iscrizioni, sia, soprattutto di una scelta di erogare un servizio maggiormente mirato solamente alle persone realmente disponibili alla ricerca di occupazione.

Figura 79 - Numero di Colloqui specialistici, per mese. Anni 2012 - 2013

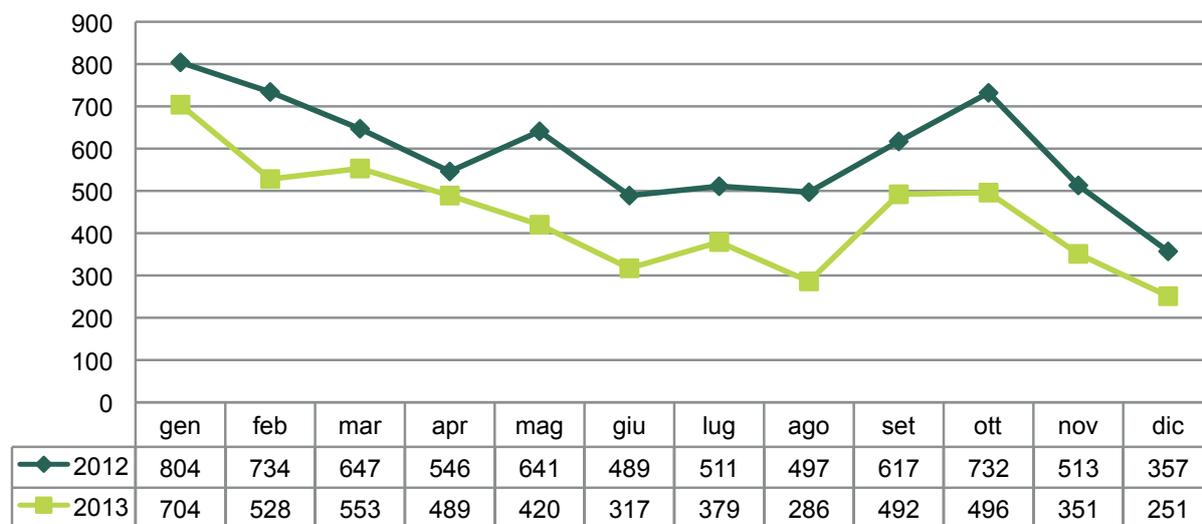
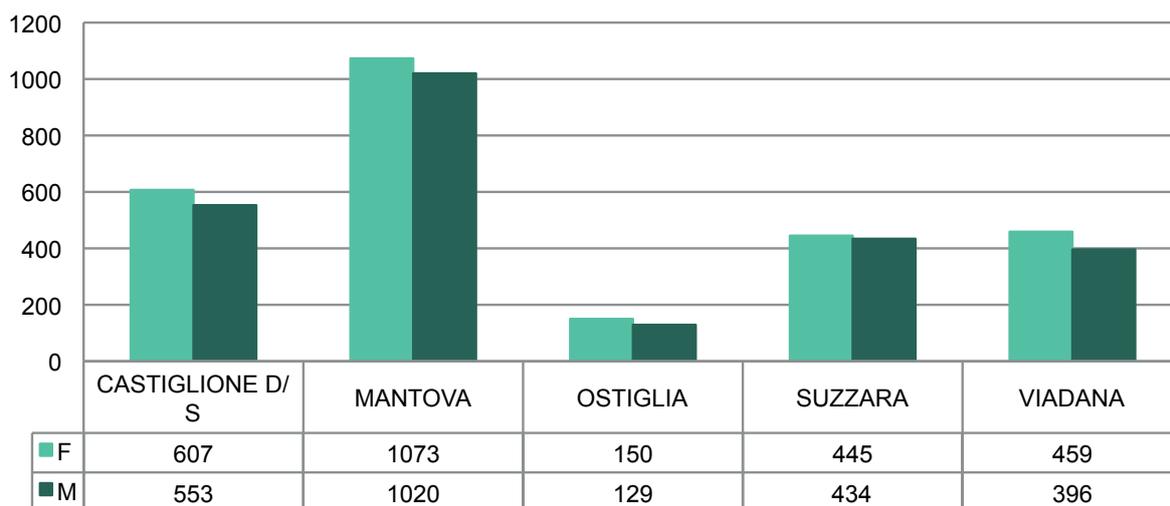


Figura 80 - Numero di Colloqui specialistici, per Centro Impiego e sesso. Anno 2013

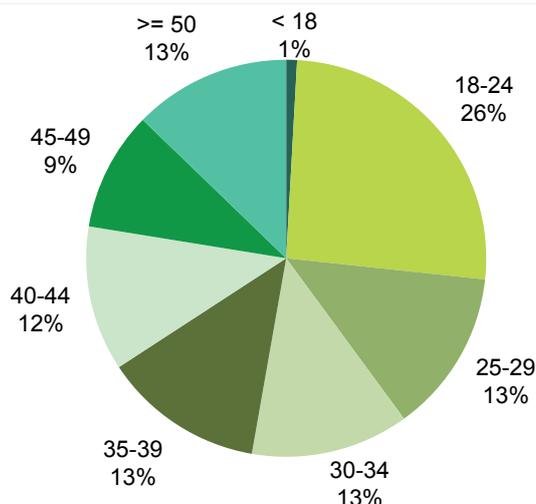


Dalle tabelle si può osservare come presso tutti i Centri per l'Impiego provinciali ci sia una prevalenza del genere femminile per quanto riguarda i colloqui specialistici. Per quanto concerne l'età, persiste la preponderanza dei fruitori giovani dai 18 ai 29 anni (39%), mentre la fascia d'età compresa tra i 30 e i 39 anni rappresenta il 26% dei colloqui complessivi, i 40- 49enni il 22% e la fascia d'età over 50 rappresenta il 13%.

Tabella 61 - Numero di Colloqui specialistici, per Centro Impiego ed età. Anno 2013

ETÀ	< 18	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	>= 50	TOTALE
Castiglione D/S	11	346	151	139	164	136	103	110	1160
Mantova	10	497	264	280	274	252	229	287	2.093
Ostiglia	2	46	39	29	42	36	26	59	279
Suzzara	16	258	124	97	107	93	77	107	879
Viadana	7	213	121	128	98	105	76	107	855
TOTALE	46	1.360	699	673	685	622	511	670	5.266

Figura 81 - Numero di Colloqui specialistici, per età. Valori percentuali. Anno 2013



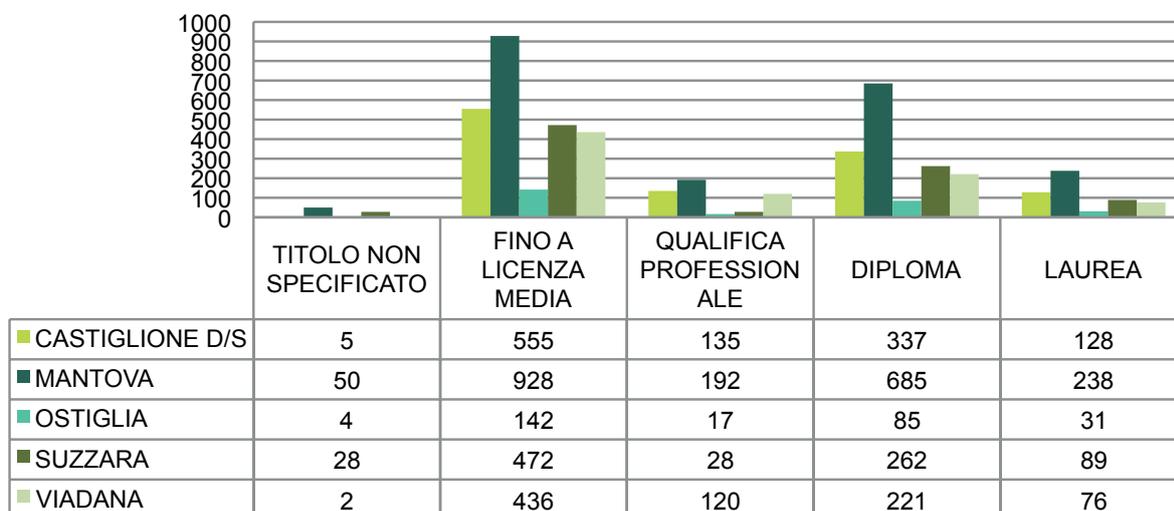
I cittadini stranieri, che comprendono cittadini comunitari ed extracomunitari, rappresentano il 23% di coloro che hanno usufruito del colloquio specialistico nel 2013.

Tabella 62 - Numero di Colloqui specialistici, per Centro Impiego e nazionalità. Anno 2013

CPI	ITALIANI	STRANIERI	TOTALE
Castiglione D/S	852	308	1.160
Mantova	1.662	431	2.093
Ostiglia	219	60	279
Suzzara	693	186	879
Viadana	622	233	855
TOTALE	4.048	1.218	5.266

Per quanto concerne il titolo di studio, il 48% posseggono la licenza media (si precisa che il dato include anche i titoli di studio dei cittadini stranieri che non sono riconosciuti in Italia), mentre il 30% ha il diploma di scuola secondaria superiore e il numero di laureati rappresenta l'11%.

Figura 82 - Numero di Colloqui Specialistici, per Centro Impiego e titolo di studio. Anno 2013



Gli operatori dei Centri per l'Impiego, al termine del colloquio, consegnano un questionario di soddisfazione del servizio (Customer Satisfaction) che viene compilato facoltativamente e in forma anonima. I risultati delle singole domande presenti nelle customer vengono poi elaborati, considerando positive quelle che esprimono un punteggio medio maggiore o uguale a 3, in una scala da 1 a 4. Di seguito i dati raccolti per il 2013.

Tabella 63 - Numero di Questionari (Customer) consegnati e numero di colloqui effettuati, per Centro Impiego. Anno 2013

CPI	N. COLLOQUI	N. CUSTOMER
Castiglione D/S	1.160	688
Mantova	2.093	1.014
Ostiglia	279	138
Suzzara	879	847
Viadana	855	210
TOTALE	5.266	2.897

I dati evidenziano, nonostante la complessità del momento attuale, la percezione nelle persone che hanno compilato il questionario liberamente e in forma anonima, di un servizio soddisfacente e di un buon livello di competenza ed empatia da parte degli operatori dei Centri per l'Impiego.

Tabella 64 - Voto medio per domanda dei Questionari (Customer) consegnati per Centro Impiego. Anno 2013

CPI	UTILITÀ	CORTESIA	COMPETENZA	ACCOGLIENZA	SODDISFAZIONE
Castiglione D/S	3,42	3,66	3,41	3,19	3,30
Mantova	3,72	3,95	3,72	3,60	3,51
Ostiglia	3,59	3,91	3,62	3,51	3,43
Suzzara	3,87	3,89	3,68	3,53	3,72
Viadana	3,65	3,90	3,63	3,18	3,44
TOTALE	3,68	3,86	3,62	3,45	3,51

Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro

Il servizio è realizzato con modalità di gruppo e si pone l'obiettivo di:

- sostenere l'utente nell'acquisire competenze e capacità utili a promuoversi attivamente nel mondo del lavoro e a facilitarne l'inserimento ed il reinserimento occupazionale;
- favorire l'attivazione dell'utente e lo sviluppo di abilità di ricerca attiva del lavoro, supportandolo nella predisposizione di un progetto professionale e di piani di ricerca operativa.

L'attività prevede una fase iniziale in cui l'utente è supportato nella definizione di un piano di sviluppo professionale, attraverso un percorso di analisi delle esperienze formative, professionali e sociali, delle aspirazioni professionali e l'individuazione delle competenze acquisite.

La conoscenza della realtà lavorativa è la condizione per sviluppare azioni di autopromozione mirate e coerenti con il proprio progetto professionale; il servizio, quindi, si sviluppa nell'orientamento ai meccanismi del mercato del lavoro e all'introduzione degli strumenti di ricerca di occupazione ed, in particolare:

- individuazione aziende target a cui rivolgersi;
- elaborazione curriculum vitae, lettera di autocandidatura;
- analisi delle informazioni sul mercato del lavoro e sui canali di ricerca,
- costruzione di network e mailing list mirate,
- risposta ad annunci pubblicati sui quotidiani;
- preparazione ai colloqui di selezione.

Nell'ultima fase, il servizio ha come finalità l'affiancamento e il supporto all'utente nella gestione del piano di ricerca del lavoro. Attraverso il monitoraggio l'orientatore verifica l'andamento della ricerca suggerendo correzioni e miglioramenti e promuovendo l'invio di candidature: se la ricerca ha esito positivo, verifica in che misura la proposta di lavoro è congruente con il profilo ricercato dall'utente.

Il servizio specialistico si svolge presso i Centri per l'Impiego di Mantova e, dal 2012, anche di Viadana e, in prevalenza, è destinato a giovani in possesso di un titolo di studio equivalente al diploma di scuola secondaria superiore e di laurea.

Tabella 65 - Partecipanti al corso Tecniche di ricerca attiva del lavoro, per sesso e classi di età. Anno 2013

CPI	F	M	TOTALE
Mantova	38	28	66
Viadana	12	10	22
TOTALE	50	38	88

Tabella 66 - Partecipanti al corso Tecniche di ricerca attiva del lavoro, per classi di età e titolo di studio. Anno 2013

ETÀ	FINO A LIC. MEDIA	QUALIF. PROF.	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
18-29	1	5	37	24	67
30-39	2	1	6	7	16
40-49			1	2	3
>=50			2		2
TOTALE	3	6	46	33	88

Grado di successo

Il grado di successo viene considerato dal numero di utenti che hanno trovato un'opportunità lavorativa entro sei mesi dalla conclusione del corso in rapporto al totale dei partecipanti.

Nel 2013 su 88 partecipanti che hanno frequentato il percorso formativo, finora ben 39 persone hanno trovato lavoro (il 44,3%).

Tutoring e accompagnamento al tirocinio di orientamento

Il tirocinio extracurricolare rappresenta un'esperienza di orientamento e formazione in un luogo di lavoro, di durata limitata, finalizzata ad agevolare le scelte professionali tramite l'accrescimento di conoscenze e competenze acquisite in un contesto lavorativo e offre la possibilità di sperimentare il proprio progetto personale-professionale.

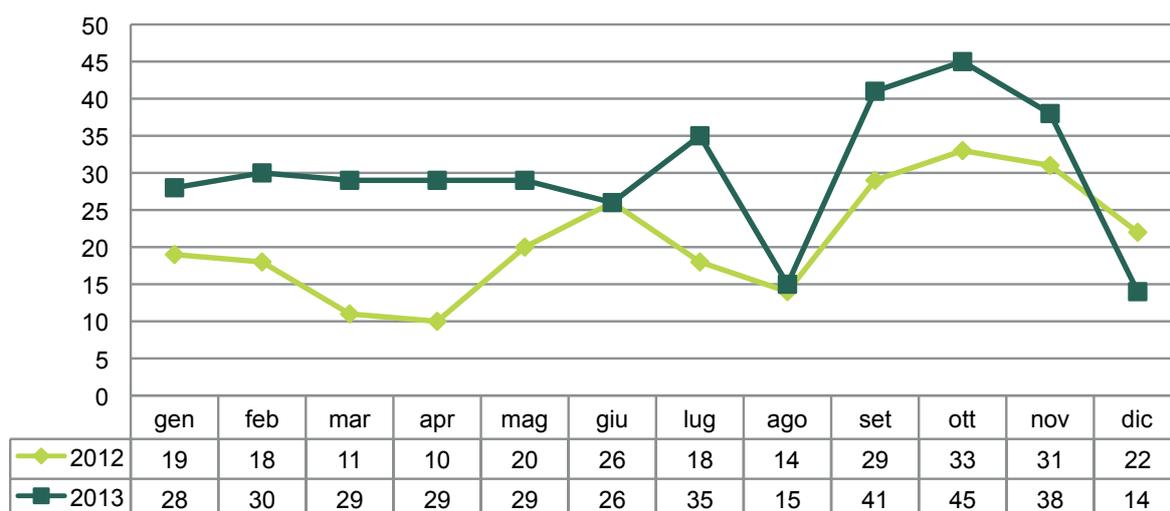
In particolare consente di:

- verificare le proprie aspettative rispetto al lavoro e al contesto professionale individuato attraverso la conoscenza dell'organizzazione di una azienda;
- verificare il livello di adeguatezza della propria formazione, dell'esperienza professionale in rapporto al mercato del lavoro e al ruolo aziendale individuato;
- favorire un' esperienza professionale valida come credito formativo;
- offrire una concreta opportunità d'inserimento lavorativo.

Per l'avvio di un tirocinio si devono stipulare una convenzione e un progetto formativo nel quale vengono indicati gli obiettivi formativi, le modalità di attuazione, il periodo e la durata.

Durante il periodo di svolgimento, il tirocinante è seguito da un tutor del Centro per l'Impiego (Ente promotore), che ha la funzione di mediare la relazione tra l'azienda ed il tirocinante medesimo, e da un tutor aziendale che vigila sull'andamento del tirocinio.

Figura 83 - Numero di Tirocini attivati per mese. Anni 2012 - 2013



Il numero di tirocini attivati dai Centri per l'Impiego provinciali nel 2013 è superiore rispetto ai tirocini attivati nell'anno precedente per tutti i mesi dell'anno tranne dicembre. In totale, nel 2013 sono stati attivati 359 tirocini, con un incremento rispetto al dato 2012 (251 tirocini attivati) del 43%.

L'aumento del numero di tirocini è anche conseguenza della sperimentazione, da parte dei Centri per l'Impiego, dell'attivazione dei servizi che fanno parte degli strumenti regionali "Dote Lavoro - Tirocini per giovani" e "Dote Unica Lavoro".

Tabella 67 - Numero di Tirocini attivati per Centro Impiego e sesso. Anno 2013

CPI	F	M	TOTALE
Castiglione D/S	53	37	90
Mantova	108	65	173
Ostiglia	11	7	18
Suzzara	35	27	62
Viadana	9	7	16
TOTALE	216	143	359

Mentre l'anno precedente vi era stata una parità di genere nell'attivazione di tirocini, nel 2013 si osserva una maggioranza di destinatarie femmine (pari al 60%).

Le fasce d'età prevalenti sono quelle tra i 18 e i 24 anni (63%) e tra i 25 e i 29 anni (25%), quale conseguenza della specializzazione dei servizi dei Centri per l'Impiego sul target giovani.

Tabella 68 - Numero di Tirocini attivati per Centro Impiego ed età. Anno 2013

CPI	< 18	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	TOTALE
Castiglione D/S	6	61	18	4	1			90
Mantova	6	102	52	9	1	2	1	173
Ostiglia		13	4	1				18
Suzzara	5	37	15	3			2	62
Viadana		13	2	1				16
Totale	17	226	91	18	2	2	3	359

Tabella 69 - Numero di Tirocini attivati per Centro Impiego e nazionalità. Anno 2013

CPI	ITALIANI	STRANIERI	TOTALE
Castiglione D/S	87	3	90
Mantova	157	16	173
Ostiglia	18		18
Suzzara	61	1	62
Viadana	15	1	16
TOTALE	338	21	359

Grado di successo

Si è considerato come successo del servizio di Tirocinio il numero di persone che, concluso il tirocinio e il percorso formativo previsto, sono state assunte entro 6 mesi dalla conclusione del tirocinio. La percentuale di successo, quindi, è pari al 76%.

Tabella 70 - Numero di Tirocini conclusi e numero di assunzioni, per Centro Impiego. Anno 2013

	N. TIROCINI CONCLUSI	N. ASSUNZIONI
Castiglione D/S	43	23
Mantova	94	81
Ostiglia	13	9
Suzzara	44	35
Viadana	14	10
TOTALE	208	158

Inoltre, è stato ricavato il dato relativo all'assunzione avvenuta proprio presso l'azienda nella quale si è svolto il tirocinio e risulta che il 48% dei tirocinanti è stato assunto.

Figura 84 - Numero di vacancy richieste al servizio di preselezione per mese. Anni 2012 - 2013

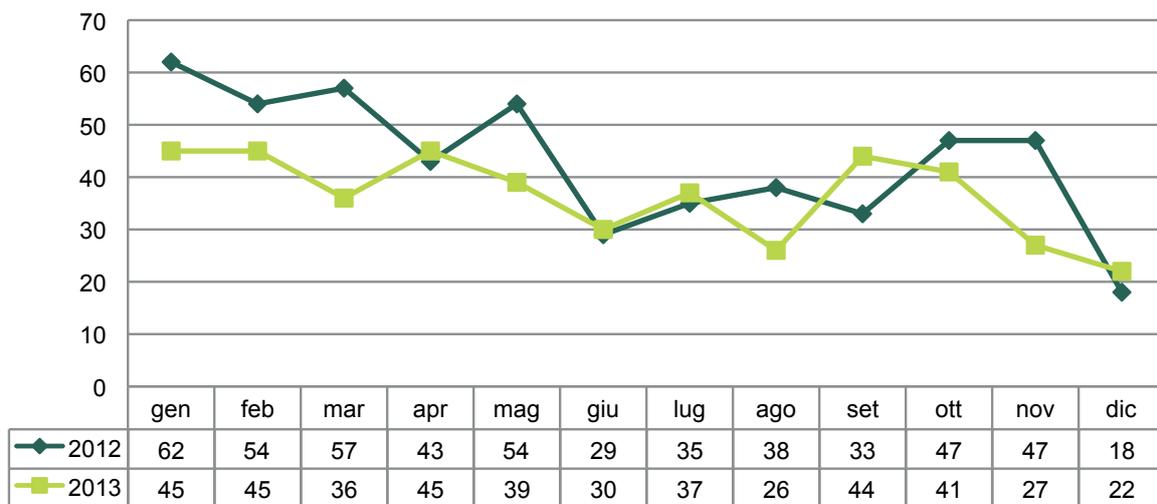


Tabella 71 - Numero di aziende che richiedono il servizio di preselezione per Centro Impiego. Anno 2013

CENTRO IMPIEGO	2012	2013
Castiglione D/S	95	77
Mantova	150	146
Ostiglia	44	15
Suzzara	73	67
Viadana	39	58
TOTALE	401	363

Facendo un confronto con la precedente annualità, le richieste di personale da parte delle aziende sono diminuite del 9,5%, soprattutto nei Comuni di riferimento del CPI di Ostiglia, mentre le richieste sono aumentate nel territorio di riferimento del CPI di Viadana.

Tabella 72 - Numero di vacancy e numero di posti vacanti per Centro Impiego. Anno 2013

CPI	N. VACANCY	N. POSTI
Castiglione D/S	93	120
Mantova	187	348
Ostiglia	15	28
Suzzara	82	88
Viadana	60	72
TOTALE	437	656

I profili professionali più ricercati dalle aziende ricadono nel settore “commercio e servizi” e nell’“industria” e riguardano in prevalenza professionalità intermedie (tecnici), e in secondo luogo professioni esecutive relative ad amministrazione e gestione, artigiani e operai specializzati e personale non qualificato; seguono i conduttori di impianti e macchinari e le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi.

In particolare le qualifiche tecniche più richieste sono quelle di impiegati contabili e amministrativi, operatori commerciali estero, agenti di commercio e disegnatori meccanici; per gli artigiani e operai specializzati, le qualifiche più richieste sono state quelle di carrozziere lamierista e idraulico; mentre per il personale non qualificato quelle di addetti al magazzino.

Tabella 73 - Numero di posti per Centro Impiego e per settore di attività economica dell'azienda. Anno 2013

CPI	AGRICOLTURA	COMMERCIO E SERVIZI	COSTRUZIONI	INDUSTRIA	TOTALE
Castiglione D/S	5	63	2	50	120
Mantova		249	25	74	348
Ostiglia	1	17	1	9	28
Suzzara	1	43	8	36	88
Viadana	4	39	3	26	72
TOTALE	11	411	39	195	656

Tabella 74 - Numero di posti per Centro Impiego e per qualifica professionale. Anno 2013

QUALIFICA	CASTIGLIONE D/S	MANTOVA	OSTIGLIA	SUZZARA	VIADANA	TOT.
artigiani, operai specializzati e agricoltori	18	26	6	17	19	86
condutt. di impianti, ope. di macchinari fissi e mobili (anche in agr.) e ope. dimontaggio industriale	12	23	7	12	8	62
legislatori, dirigenti e imprenditori		1				1
personale non qualificato	12	51	7	8	6	84
prof. esecutive rel. amministrazione e gestione	25	76	1	8	7	117
prof. intellettuali, scientifiche e di el. special.	2	18		1		21
prof. intermedie (tecnici)	32	111	4	34	23	204
prof. qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	10	33	3	8	9	63
prof. relative a vendite e serv. per famiglie	9	9				18

Di seguito si illustrano alcuni dati relativi alle segnalazioni di lavoratori inviate dai Centri per l'Impiego alle aziende a seguito del servizio di preselezione: oltre al totale complessivo delle candidature inviate (segnalazioni), che comprende tutte le volte in cui un lavoratore viene segnalato a un'azienda, si evidenzia anche il numero di lavoratori segnalati durante l'anno. Si specifica, infine, anche il numero di esiti che le aziende hanno restituito ai Centri per l'Impiego dopo aver usufruito del servizio di preselezione.

Tabella 75 - Dati specifici per il servizio di Preselezione. Anni 2012 - 2013

	2012	2013
n. di segnalazioni inviate alle aziende	2768	2499
n. di lavoratori segnalati alle aziende	1914	1855
n. di esiti inviati dalle aziende ai cpi dopo la selezione	1446	1180

Grado di successo

Abbiamo considerato come successo del servizio di Preselezione le assunzioni dei candidati segnalati dai Centri per l'Impiego alle aziende. Abbiamo deciso di incrociare i lavoratori segnalati con le comunicazioni obbligatorie di assunzione dei lavoratori nei 6 mesi successivi alla segnalazione e risulta che il 43% dei lavoratori segnalati ha successivamente trovato occupazione.

Inoltre, è stato ricavato il dato relativo all'assunzione avvenuta proprio presso l'azienda alla quale è stata rivolta la preselezione e risulta che tramite il servizio di preselezione il 12% dei lavoratori segnalati sono stati assunti.

Tabella 76 - Grado di successo per il servizio di Preselezione. Anni 2012 - 2013

	2012	2013
n. di lavoratori assunti entro 6 mesi dalla preselezione	1002 (52%)	804 (44%)
- di cui nella stessa azienda in cui erano stati segnalati	101 (14%)	77 (12%)

Eures

EURES (EUROpean Employment Services – Servizi europei per l'Impiego) è una rete di cooperazione che collega la Commissione europea e i servizi pubblici per l'impiego dei paesi appartenenti allo Spazio economico europeo ed ha lo scopo di informare ed orientare i lavoratori nella ricerca di un impiego in Europa e sostenere le imprese che intendono reclutare personale con professionalità specifiche nel mercato del lavoro europeo.

È un servizio pubblico e gratuito rivolto a cittadini e ad aziende, che facilita la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Europa ed offre la possibilità di essere sempre informati ed orientati nella ricerca del lavoro all'estero. Allo scopo di raggiungere l'utenza in modo capillare, presso ciascuna Provincia della Lombardia è stato creato uno sportello Eures, gestito da Assistenti Eures formati appositamente.

La referente Eures presso il Centro Impiego di Mantova riceve su appuntamento le persone che intendono ricercare una opportunità occupazionale e formativa all'estero; fa un'analisi del bisogno e supporta alla consultazione del portale europeo per l'incontro domanda e offerta e all'invio di auto-candidature ad offerte di lavoro, oltre ad offrire consulenza su condizioni di vita e di lavoro e aspetti burocratici di altri paesi europei.

Per i datori di lavoro EURES offre un servizio di ricerca di candidati disponibili nello Spazio economico europeo (SEE) soprattutto per figure professionali con competenze specifiche carenti nel proprio paese; la referente Eures contatta le aziende, pubblica le offerte di lavoro e garantisce un sostegno per reclutamento, pre-selezione e selezione dei candidati.

Nel 2013 si sono rivolte ad Eures 312 persone, in prevalenza giovani tra i 18 e i 29 anni (42%). Per quanto riguarda i titoli di studio, il 39% ha titolo di studio equivalente alla licenza media, seguiti dai diplomati (29%) e laureati (21,5%).

Tabella 77 - Dati specifici per il servizio Eures. Anni 2012 - 2013

	2012	2013
n. offerte pubblicate	51	48
n. persone presentate allo sportello	340	312

Tabella 78 - Colloqui Eures erogati, per età e titolo di studio, Anno 2013

ETÀ	TITOLO NON SPECIFICATO	FINO A LIC. MEDIA	QUALIFICA PROFESS.	DIPLOMA	LAUREA	TOTALE
< 18		1	2			3
18-29	2	31	11	57	29	130
30-39	6	39	5	14	21	85
40-49	1	38	3	16	11	69
>= 50	1	14		4	6	25
TOTALE	10	123	21	91	67	312

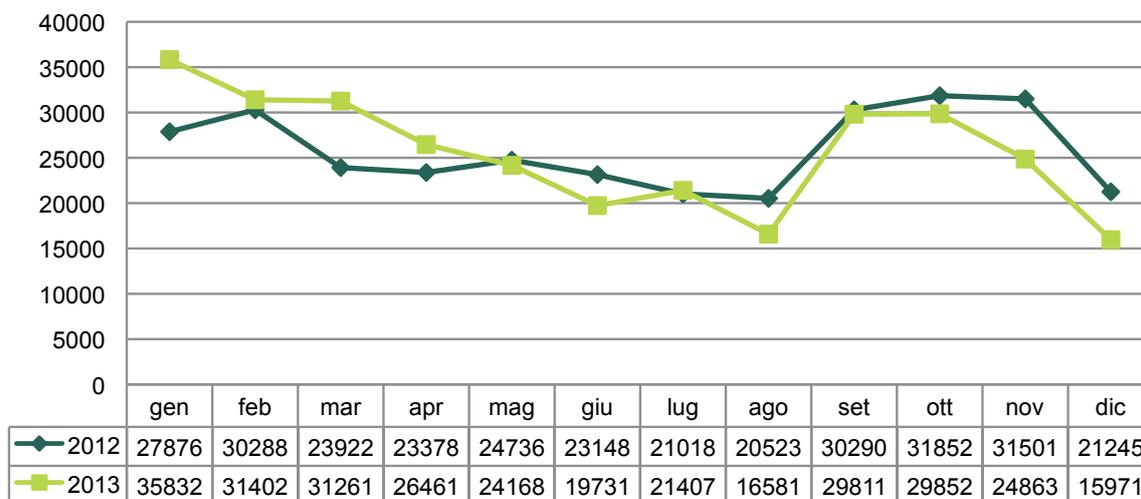
Dati di accesso al portale del sistema informativo lavoro

Tabella 79 - Alcune statistiche sul portale Sintesi. Anni 2012 - 2013

	2012	2013	var %
Visite	309.777	307.340	-0,80%
Utenti	119.870	127.150	6,10%
Visualizzazioni di pagina	899.537	806.903	-10,30%
Pagine/visita	2,9	2,63	-9,30%
Durata media visita	02:32	02:12	-13,20%
Frequenza di rimbalzo	37,34%	38,60%	3,40%
% NUOVE VISITE	37,23%	39,66%	6,50%

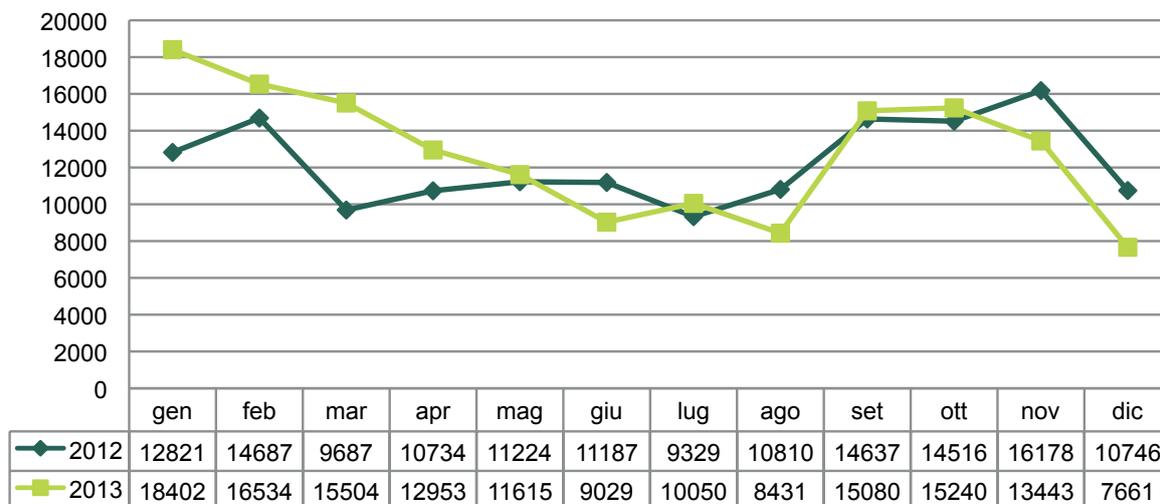
I dati relativi agli accessi al portale del Sistema Informativo Lavoro della Provincia di Mantova (<http://sintesi.provincia.mantova.it/portale>) evidenziano un afflusso costante delle visite. Se infatti nel 2012 il portale aveva ricevuto 309.777 visite, nel 2013 si è arrivati a 307.340 visite, con un calo dello 0,8%. In termini di visitatori unici al portale, invece, si osserva un aumento del 6,1%: dai 119.870 del 2012 ai 127.150 del 2013. Nel 2013 le visualizzazioni di pagina sono state 806.903 (-10,3% rispetto all'anno precedente), con una media di 2,63 pagine visualizzate per visita; la durata media della visita è stata di 2 minuti e 12 secondi, con una frequenza di rimbalzo (la percentuale di visite di una sola pagina) del 38,60% e una percentuale di nuove visite del 39,66%

Figura 85 - Numero di visite al portale Sintesi per mese. Anni 2012 - 2013



Osservando l'andamento mensile delle visite al portale si nota come il primo quadrimestre dell'anno abbia visto un incremento rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente, mentre in tutti gli altri mesi i valori sono stati uguali o inferiori. Gennaio, febbraio e marzo sono stati i mesi di picco (con oltre 30.000 visite al mese).

Figura 86 - Numero di visitatori unici al portale Sintesi per mese. Anni 2012 - 2013



Il numero di visitatori unici è aumentato rispetto all'anno precedente soprattutto per il primo quadrimestre. I visitatori accedono a SINTESI utilizzando principalmente il browser Internet Explorer (quasi il 48,1% delle visite), che è quello raccomandato dagli sviluppatori dell'applicativo per la corretta funzionalità dei servizi, ma molti accessi sono effettuati con gli altri programmi di navigazione diffusi tra gli utenti di Internet. Per la prima volta si nota la presenza di un browser mobile (Android Browser), con oltre 11mila visite.

Tabella 80 - Numero di visite al portale Sintesi, per Browser utilizzato. Anno 2013

BROWSER	VISITE	% Visite
Internet Explorer	144.934	48,1%
Chrome	75.319	25,0%
Firefox	49.992	16,6%
Safari	19.635	6,5%
Android Browser	11.471	3,8%

Figura 87 - Analisi della provenienza delle visite al portale Sintesi. Anno 2013

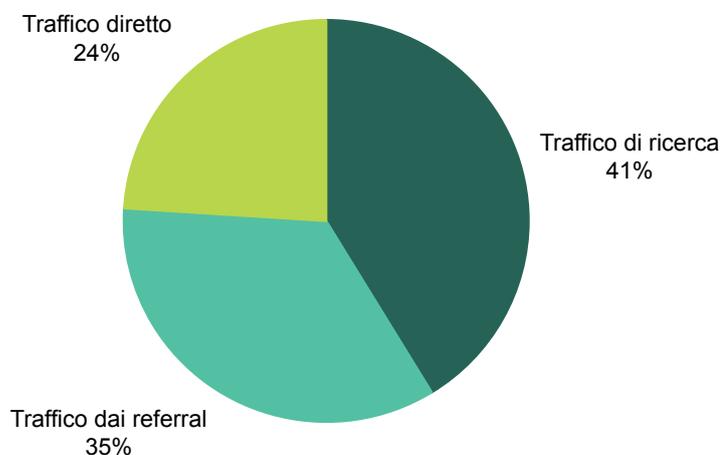


Tabella 81 - Numero di visite al portale Sintesi per Sorgente e Mezzo. Anno 2013

SORGENTE/MEZZO	VISITE	% VISITE
google / organic	113.315	39,20%
(direct) / (none)	75.462	26,10%
provincia.mantova.it / referral	35.444	12,30%
it.jobrapido.com / referral	33.054	11,40%
it.indeed.com / referral	16.158	5,60%
lavoro.trovit.it / referral	5.832	2,00%
salutementale-lombardia.org / referral	2.675	0,90%
bing / organic	2.651	0,90%
lavoro.provincia.rovigo.it / referral	2.229	0,80%
informagiovani.mn.it / referral	2.143	0,70%

Tabella 82 - Numero di visite al portale Sintesi per Parola Chiave di Ricerca. Anno 2013

PAROLA CHIAVE	VISITE	% VISITE
sintesi mantova	23.646	19,60%
portale sintesi mantova	1.965	1,60%
sintesi	1.895	1,60%
centro per l'impiego mantova	1.674	1,40%
cpi mantova	1.655	1,40%
sintesi provincia mantova	1.222	1,00%
sintesi mn	969	0,80%
sintesi provincia di mantova	826	0,70%
centro per l'impiego castiglione delle stiviere	818	0,70%
bacheca ido	703	0,60%
cpi viadana	674	0,60%
centro per l'impiego mantova offerte di lavoro	668	0,60%
provincia di mantova sintesi	643	0,50%
http://sintesi.provincia.mantova.it/portale	539	0,40%
sintesi mantova offerte di lavoro	531	0,40%
sintesi.provincia.mantova.it/portale	481	0,40%
sintesi di mantova	445	0,40%
portale sintesi	421	0,30%
centro impiego mantova	403	0,30%
http://sintesi.provincia.mantova.it/portale/	390	0,30%
cpi castiglione delle stiviere	367	0,30%
centro per l'impiego suzzara	366	0,30%
bacheca ido mantova	365	0,30%
centro per l'impiego ostiglia	361	0,30%
piccola mobilità 2013	351	0,30%
TOTALE VISITE DA MOTORI DI RICERCA	120.881	

Per quanto riguarda le sorgenti di traffico (ovvero le modalità con cui gli utenti arrivano sul portale), possiamo notare che le visite arrivano principalmente (per il 41%) dai motori di ricerca (quasi esclusivamente Google, con il 39,2% del traffico). Il 35% delle visite, poi, arriva da siti referenti (ovvero da altri siti che hanno un link per il portale SINTESI): tra questi, il 12,3% delle visite arriva dal portale della Provincia di Mantova (www.provincia.mantova.it), e l'11,4% da jobrapido.it (un sito di annunci di lavoro

che pubblica dei collegamenti alla bacheca del nostro portale). Il restante 24% delle visite riguarda infine il traffico diretto, ossia i visitatori che hanno digitato direttamente l'indirizzo del portale (o lo hanno salvato nei preferiti).

Per quanto riguarda le ricerche che gli utenti effettuano per arrivare al nostro portale, le parole chiave più frequenti riguardano il nome del portale, Sintesi: "sintesi mantova" (per il 19,6% delle ricerche), "portale sintesi mantova" e "sintesi" (entrambi con l'1,6%). Una parte delle ricerche, inoltre, è rivolta ai Centri per l'Impiego provinciali ("cpi mantova" e "centro per l'impiego mantova", ambedue con l'1,4%, "centro per l'impiego castiglione delle stiviere" con lo 0,7%).

Figura 88 - Numero di visite al portale Sintesi per localizzazione del visitatore. Anno 2013



Tabella 83 - Numero di visite al portale Sintesi per localizzazione del visitatore. Anno 2013

CITTÀ	VISITE	PAGINE/VISITA
Brescia	68380	2,96
Mantova	41599	2,71
Milano	38488	2,47
Roma	16041	2,31
Bergamo	15073	2,72
Verona	8604	2,76
Bologna	6899	2,69
Castiglione delle Stiviere	4469	2,61
Vicenza	3748	2,48

Analizzando la localizzazione dei visitatori, osserviamo come il portale sia visitato principalmente dalla Lombardia (la maggior parte delle visite, oltre che da Mantova, arriva da Brescia, Milano e Bergamo), ma anche dalle province confinanti di altre regioni (Verona, Modena), e da altre città più o meno vicine (abbiamo molte visite da Verona, Bologna e Vicenza, ma anche da Roma).

Tabella 84 - Numero di visite al portale Sintesi per pagina visitata. Anno 2013

TITOLO PAGINA	VISUALIZZAZIONI DI PAGINA	% SU VISUALIZZAZIONI TOTALI
Bacheca IDO	371995	46,10%
Home page SINTESI	149847	18,60%
Portale SINTESI Provincia di Mantova > Area Personale	100592	12,50%
Centri impiego	21082	2,60%
Eures	19705	2,40%
Login Personalizzata	18527	2,30%
Articolo 16	17237	2,10%
Comunicazioni obbligatorie	15209	1,90%
CPI Mantova	11675	1,40%
CPI Castiglione delle Stiviere	8186	1,00%

Per quanto riguarda i contenuti del sito, infine, possiamo notare come la pagina più visualizzata dagli utenti sia quella della Bacheca per l'Incontro tra Domanda e Offerta di lavoro (sulla quale sono pubblicati gli annunci di lavoro): questa pagina è stata visitata 371.995 volte nel 2013 (il 46,1% del totale delle pagine visualizzate), seguita dalla home page del sito (con 149847 visualizzazioni, il 18,6% del totale) e dall'area personale (visitata dagli utenti iscritti che effettuano l'accesso al portale, con 100592 visualizzazioni).

Tabella 85 - Dati specifici per il portale Sintesi. Anni 2012 - 2013

	2012	2013
n. di lavoratori registrati sul portale al 31/12	5.349	7264
n. di curricula inseriti sul portale al 31/12	1.245	1667
n. di autocandidature a vacancy pubblicate online	2.278	1942

Per quanto riguarda l'attività degli utenti sul portale, il 2013 ha visto un netto incremento sia dei lavoratori registrati (che sono passati da 5.349 a 7.264) che dei curriculum inseriti (dai 1.245 presenti nel portale al 31/12/2012 ai 1.667 presenti un anno dopo). Il flusso di candidature inviate dagli utenti web alle offerte di lavoro pubblicate sul portale è invece diminuito (anche in conseguenza al minor numero di offerte di lavoro pubblicate): dalle 2.278 autocandidature del 2012 si è passati alle 1.942 del 2013 (con un calo del 14,7%).