

settore
servizi alla persona
e alla comunità,
politiche del lavoro

*Osservatorio
Mercato del Lavoro*

Lavoro 2009

dinamiche occupazionali
in provincia di Mantova

aprile 2010

Lavoro 2009

Dinamiche occupazionali
in provincia di Mantova

aprile 2010



SETTORE SERVIZI
ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ,
POLITICHE DEL LAVORO
Osservatorio Mercato del Lavoro



Dirigente: Gianni Petterlini

Il rapporto è stato curato da:

Mario Mezzanzanica, *professore Associato presso la Facoltà di Scienze Statistiche dell'Università degli Studi di Milano Bicocca, direttore scientifico del CRISP*

Anna Capucetti, *responsabile Osservatorio Mercato del Lavoro*

Hanno collaborato

Elio Compagnoni, *operatore Servizio Provinciale Lavoro*

Donata Orlati, *operatrice Servizio Provinciale Lavoro*

Pietro Bellini, *consulente U.P.A.L. Provincia di Mantova*

Si ringrazia

CRISP - Centro di ricerca Interuniversitario sui servizi di pubblica utilità nelle persone di Claudia Graziani, Ricercatrice CRISP e Matteo Fontana e Nicolò Vegetti - Ricercatori CRISP per la preziosa collaborazione e il supporto fornitoci per la realizzazione di questo volume.

Indice

Presentazione	7
Il mercato del lavoro in provincia di Mantova <i>Andamenti e tendenze in atto</i>	9
ANALISI DEI FLUSSI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE	
Nota metodologica	17
I sezione - I dati delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Mantova	21
<i>Analisi descrittiva comunicazioni aziendali</i>	21
<i>Analisi Evento Avviamento e Cessazione</i>	22
<i>Analisi Evento Proroga e Evento Trasformazione</i>	28
<i>Saldo Avviamenti – Cessazioni</i>	30
II sezione - Focus sui dati delle comunicazioni obbligatorie	33
<i>Focus Qualifiche professionali</i>	33
<i>Focus Temporale: Anno 2007 - Anno 2009</i>	38
<i>Focus Genere</i>	41
<i>Focus Stranieri</i>	43
<i>Focus Soggetti Avviati e Soggetti Cessati</i>	49
Glossario	53
ANALISI DEI FLUSSI DEGLI ISCRITTI ALLA RETE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	
Nota metodologica	57
I sezione - I dati degli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali	59
II sezione - <i>Focus Cassa Integrazione Guadagni</i>	67
<i>Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria</i>	67
<i>Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria</i>	69
<i>Cassa Integrazione Guadagni in Deroga</i>	71
LA CARTA DEI SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO	
<i>I servizi dei Centri Impiego provinciali</i>	77
INTESA PER CONTRASTARE LE CONSEGUENZE DELLA CRISI ECONOMICA DEL MANTOVANO	
<i>Intesa per l'integrazione delle politiche territoriali e delle azioni per contrastare le conseguenze sull'occupazione e sul sistema produttivo della crisi economica del mantovano</i>	87
<i>Allegato</i>	89

Presentazione

La situazione occupazionale italiana a fine 2009 registra, secondo i dati Istat, un crollo dell'occupazione, nella media del 2009 l'occupazione si riduce su base annua dell'1,6% (-380.000 unità). Il tasso di disoccupazione sale al 7,8% dal 6,7% del 2008.

Il territorio mantovano, purtroppo, non si sottrae alla drammaticità della situazione, la crisi si fa sentire anche a livello individuale e sociale, ponendo sempre più interrogativi sul futuro occupazionale di ciascuno, sulla certezza del reddito, sulla speranza di trovare nuovi posti di lavoro per i giovani, sulla tenuta della rete familiare quale prima risposta ai nuovi bisogni e, immediatamente dopo, sulle politiche di coesione e di protezione sociale in capo ad ogni Comunità.

Gli sforzi dell'Assessorato provinciale alla Formazione Professionale e al Lavoro sono tutti rivolti ad approntare degli strumenti per affrontare lo stato di crisi. Con programmazioni che dipendono direttamente da noi e con strumenti che deriviamo dal livello regionale vogliamo perseguire politiche integrate per il reinserimento lavorativo anche mediante un percorso di possibile riqualificazione.

Attraverso la rete dei Centri per l'Impiego vogliamo fornire servizi che riguardano lavoratrici e lavoratori perché si approntino immediatamente delle azioni per contrastarne lo stato di disagio. In buona sostanza, interpretiamo il nostro ruolo per convogliare gli sforzi di Tutti verso una finalità condivisa che è quella di contrastare gli effetti della crisi.

Tramite la sottoscrizione dell'Intesa per l'integrazione delle politiche territoriali e delle azioni per contrastare le conseguenze sull'occupazione e sul sistema produttivo della crisi economica, la Provincia conferma l'impegno a potenziare la rete dei servizi sul territorio, ad aprile 2010 sono state sottoscritte tre intese e in via di definizione le altre tre.

I Patti di Distretto costituiscono uno strumento importante che stiamo costruendo insieme ai Comuni per il bene dei cittadini e delle imprese.

Occorre agire e agire in fretta. I tempi che stiamo attraversando non ci consentono di avere tentennamenti ma ci spingono ad essere pronti con risposte credibili da dare a chi versa in uno stato di crisi. Ho in mente per esempio un'ultima emergenza che è quella costituita dal comparto produttivo del settore ceramico di Gonzaga e da quanto sia importante, anche se non risolutivo, far conoscere la situazione ai diversi livelli istituzionali in campo, in primis alla Regione perché si approntino gli strumenti più congrui per scongiurare una situazione già drammatica. In questo modo passiamo dalla fase notarile alla fase di proposte di politiche attive.

Carlo Grassi
Assessore FP e Lavoro

Il mercato del lavoro in provincia di Mantova

Andamenti e tendenze in atto

di Mario Mezzanzanica

Il mercato del lavoro sta attraversando una fase di profonda trasformazione, certamente legata ai cambiamenti dei sistemi economici internazionali e accentuata dalla crisi economica internazionale iniziata nell'estate del 2008. Esigenze di maggiore flessibilità e capacità innovativa, sono tra i principali fattori necessari alle imprese per competere nei nuovi scenari locali e globali, fattori che hanno certamente contribuito a modificare il mercato del lavoro odierno aumentandone la mobilità e la dinamicità. Di fronte a tali cambiamenti l'informazione, puntuale e tempestiva sui fenomeni in atto, risulta essere fondamentale per conoscere e supportare le decisioni nei diversi livelli politici e dirigenziali delle istituzioni chiamate a programmare, gestire e monitorare le politiche di intervento in materia di occupazione e sviluppo. Gli osservatori del mercato del lavoro diventano quindi uno strumento sempre più importante per trattare, elaborare e rendere fruibili dati e informazioni sugli eventi del mercato. È in questo contesto che si inserisce il rapporto sul mercato del lavoro della Provincia di Mantova dell'anno 2009.

Le forze di lavoro, nel contesto territoriale della provincia di Mantova, indicano un valore pari a 184 mila occupati nel 2008, di cui 73% sono dipendenti e 27% indipendenti. Il tasso di occupazione nel 2008 è pari al 68,4% ed aumenta di 1,2 punti percentuali rispetto al 2007, mentre il tasso di disoccupazione raggiunge nel 2008 un valore percentuale pari al 4,1%, aumentando dello 0,7% rispetto al 2007. I principali indicatori sui dati di stock, derivanti dalle forze di lavoro ISTAT, inerenti la disoccupazione nel 2008 mostrano già i primi segni della crisi economica sul territorio provinciale anche se certamente sarà maggiormente evidente quando saranno resi disponibili i dati 2009.

Nel rapporto vengono presentati i dati di flusso derivanti dalle comunicazioni obbligatorie che le aziende inviano ai Centri per l'Impiego provinciali, i dati inerenti le domande di richiesta di cassa integrazione (ordinaria e straordinaria-fonte INPS), ed infine i dati inerenti i soggetti che trovandosi in stato di necessità, per mancanza sostanzialmente di lavoro, si rivolgono alle strutture di servizio dei Centri per l'Impiego provinciali.

Dai dati di flusso è possibile cogliere le dinamiche del mercato del lavoro nell'anno 2009 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. Complessivamente nell'anno osservato le comunicazioni obbligatorie di competenza di aziende con sede operativa in provincia di Mantova, ammontano a oltre 111 mila, di cui il 46% è relativo ad avviamenti-assunzioni (pari a oltre 51 mila), il 42% a cessazioni (pari a oltre 47 mila), la quota rimanente, pari al 12%, riguarda proroghe e trasformazioni di contratti di lavoro.

Considerando le assunzioni (avviamenti) il 2009 presenta rispetto al 2008 una tendenza negativa pari a circa il 29%; tale valore risulta essere significativamente diverso nei settori economici: per l'industria in senso stretto la diminuzione tendenziale è pari a meno 38%, per le costruzioni il valore percentuale si attesta a meno 32% ed infine, commercio e servizi e agricoltura si attestano ad un meno 25% il primo e meno 13% il secondo. La diminuzione degli avviamenti impatta significativamente sul mercato del lavoro. Possiamo dire che tale dato comporta una sostanziale "diminuzione delle opportunità" di lavoro. Tutti i settori sono stati colpiti dalla crisi ma certamente l'industria in senso stretto ne ha avuto il maggior contraccolpo. Il dato relativo alla diminuzione degli avviamenti ha comportato anche una redistribuzione delle quote percentuali sul totale degli avviamenti: l'Industria in senso stretto passa da una quota pari al 29% dell'anno 2007 al 24% dell'anno 2009, le Costruzioni passano dal 7% dell'anno 2007 al 6% dell'anno 2009. Per il settore Commercio e servizi ed il settore Agricoltura si registra invece una tendenza inversa, ovvero le quote aumentano passando dal 57% dell'anno 2007 al 58% dell'anno 2009 per il primo settore, mentre per il secondo si passa dal 7% dell'anno 2007 al 12% dell'anno 2009.

Le imprese della provincia di Mantova hanno aumentato le quote complessive delle assunzioni (avviamenti) effettuate con tipologie contrattuali flessibili riducendo l'utilizzo di quelle maggiormente stabili. Il 69% degli avviamenti nel 2009 è stato effettuato con l'uso di forme contrattuali flessibili (Tempo Determinato, Somministrazione, Lavoro a Progetto), mentre nel 2008 la quota percentuale era pari al 67% e nell'anno 2007 risultava pari al 63%. Questo spostamento marcato verso la flessibilizzazione nell'utilizzo dei diversi contratti di lavoro, certamente già elevato nel periodo pre crisi, si è fortemente accentuato con l'avvento della crisi economica diminuendo di fatto l'accesso ad opportunità lavorative con contratti "permanenti". Le principali variazioni nelle quote di utilizzo delle diverse tipologie contrattuali sono dovute da un lato ad un maggiore impiego della Somministrazione, che passa da una quota pari a circa l'11% del 2007 al 14% nel 2009 e del Tempo determinato, che passa dal 47% dell'anno 2007 al 50% dell'anno 2009; dall'altro ad un calo dell'utilizzo del Tempo Indeterminato che dal 30% circa del 2007 scende al 26% del 2009.

La relazione degli avviamenti con le variabili settore 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 51% degli avviamenti avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale pari al 29%; per l'Industria in senso stretto la quota maggiore appartiene alla tipologia contrattuale Somministrazione con il 38%, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente pari al 28% e al 27%.

Una considerazione importante, sia riguardo alle dinamiche temporali sia ai valori quantitativi, deve essere fatta con riferimento ai saldi tra avviamenti e cessazioni. Nel rapporto si mostrano gli andamenti, confrontando 2009, 2008 e 2007 sia complessivamente sia per i principali settori economici (commercio e servizi e industria). Tali dati ci aiutano a riflettere su diversi elementi: la distanza tra le curve dei saldi dei diversi anni ci fa cogliere la "differenza" da colmare per uscire dalla crisi e "ritornare" ai valori pre crisi; la

crisi economica ha significativamente toccato, come sopra richiamato, l'industria che presenta un saldo negativo, in diversi mesi dell'anno, sostanzialmente fino all'estate 2009. Sono evidenze che indicano, in particolare la prima, che il periodo peggiore della crisi sia stato certamente quello del primo semestre 2009 (alcuni picchi negativi, in particolare agosto e dicembre sono fortemente influenzati dalla stagionalità), e che l'inizio della ripresa, evidente nei dati dell'ultimo trimestre, si sta manifestando sostanzialmente con un assestamento del valore dei saldi e un sostanziale fermo della loro continua diminuzione.

La seconda sezione del capitolo relativo ai dati di flusso, permette di approfondire alcune tematiche quali il genere, la popolazione straniera e lo studio del livello di skill in relazione ad altre variabili osservate.

Lo studio del livello di skill permette di osservare che la provincia di Mantova si caratterizza per una presenza maggiore di figure di basso livello di skill; infatti il 45% degli avviamenti complessivi avviene per il Low skill level, segue il Medium skill level con il 29% e l'High skill level con il 26%. Anche in questo caso i comportamenti settoriali sono differenti: Il commercio e servizi è l'unico settore che vede una prevalenza di avviamenti per alto livello di skill, con una quota del 43%, mentre per gli altri settori si evidenzia un prevalere di basso e medio livello di skill. In particolare per l'agricoltura e l'industria la quota del basso livello di skill è pari rispettivamente all'88% per il primo e al 46% per il secondo; le costruzioni hanno come quota percentuale maggiore il medio livello di skill che si attesta nell'intorno del 65%. Mettendo in relazione le variabili skill level, tipologia contrattuale, settore economico e classe di età, si possono osservare comportamenti caratteristici del mercato del lavoro. Se prendiamo ad esempio il medio livello di skill nel settore commercio e servizi si può osservare che le assunzioni con utilizzo di contratti di Apprendistato vengono effettuate nella classe di età giovane (97% del totale avviamenti nella classe 15-29 anni); la Somministrazione ed il Lavoro a Progetto risultano le tipologie contrattuali più impiegate per l'assunzione di giovani con quote pari rispettivamente al 44% e al 42%; Tempo Determinato e Tempo Indeterminato vengono maggiormente impiegati per la classe di età 40-65 anni, con quote rispettivamente pari al 34% e 36%. Da ultimo si segnala come l'impiego del Tempo Indeterminato cresce al crescere dell'età, infatti se per i giovani la quota è pari al 27% per gli over 40 risulta pari al 36%, mentre per le tipologie contrattuali Somministrazione e Lavoro a Progetto si registra una tendenza inversa.

Dall'analisi della variabile genere si osserva per il genere maschile una quota del 44% relativa ad avviamenti, il 44% relativo a cessazioni ed il restante 12% è ripartito su proroghe e trasformazioni; mentre per il genere femminile gli avviamenti hanno una quota del 48%, il 40% è relativo a cessazioni ed il restante 12% è ripartito su proroghe e trasformazioni. Il genere femminile mostra quindi una superiorità di quattro punti percentuali della quota associata ad avviamenti rispetto al genere maschile, ed un'inferiorità di quattro punti percentuali per le cessazioni di rapporto di lavoro.

Vengono inoltre proposte una serie di indagini sulla distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale, settore, qualifica e classe di età; variabili che permettono di constatare differenze significative tra i generi.

Una ultima osservazione inerente i dati di flusso riguarda la popolazione straniera. Si registrano oltre 31 mila comunicazioni obbligatorie, di cui il 49% è

relativo ad avviamenti (pari a oltre 15 mila), il 40% a cessazioni (pari a oltre 12 mila), la quota rimanente, pari all'11%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali. La quota maggiore di avviamenti per soggetti stranieri, pari al 46%, è relativa a comunicazioni di avviamenti per contratti a Tempo determinato, segue il Tempo indeterminato con il 35%, la Somministrazione con il 15%, l'Apprendistato con il 3% e il Lavoro a progetto con l'1%. Questo dato sembra essere in controtendenza con quello relativo a quello degli avviamenti per la popolazione di cittadinanza italiana. In realtà non è così in quanto le principali figure professionali che vengono avviate attraverso l'impiego del Tempo indeterminato sono Collaboratori domestici con una quota pari al 16% e Addetti all'assistenza personale a domicilio con l'11%. Figure professionali assunte da famiglie che possono in qualsiasi istante rescindere qualsiasi contratto di lavoro.

A conclusione di 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, ulteriore evidenza certamente dell'impatto della crisi economica sull'occupazione, si possono osservare i dati relativi al numero di ore autorizzate dall'INPS per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e straordinaria. Il 2009 registra un sempre più forte e consolidato ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO): sono state 3.797.226 il numero di ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale del 509% rispetto al totale delle ore autorizzate per l'anno 2008. I settori economici che, nel 2009, hanno utilizzato maggiormente la cassa integrazione ordinaria sono stati il meccanico, il tessile/abbigliamento (appartenenti all'industria in senso stretto a conferma di quanto riportato nei commenti sui dati di flusso) e l'industria edile (o costruzioni).

Per quanto riguarda la Cassa Integrazione Straordinaria, nel 2009 sono state autorizzate dall'INPS un totale di 4.744.564 ore, in valori assoluti più 4.203.727 ore rispetto al 2008, in valori percentuali + 777%. Nel terzo e quarto trimestre 2009 si sono avuti i picchi più alti. Andamento diverso si è verificato nel 2008 che, comunque, ha registrato valori sempre molto più bassi, dove i picchi, legati anche a fattori dovuti alla stagionalità, sono stati raggiunti nel secondo e nel quarto trimestre con rispettivamente 145.281 e 210.288 ore autorizzate. Il settore di attività economica che ha richiesto e al quale sono state autorizzate il maggior numero di ore di Cassa Integrazione Straordinaria, nel 2009, è stato il tessile: le ore autorizzate sono state 1.651.147 a fronte delle 452.549 del 2008, con un incremento percentuale del 265%. In assoluto il settore del legno, rispetto al 2008, ha richiesto ed ottenuto il maggior incremento di ore CIG richieste passando da 603 ore del 2008 a oltre 105 mila ore nel 2009.

Per quanto riguarda la Cassa Integrazione in deroga il 2009, anche per effetto dell'accordo sottoscritto nel maggio dello stesso anno in Regione Lombardia, si registra un aumento sia in termini di numero di istanze presentate dai datori di lavoro titolari di unità che per numero di lavoratori coinvolti. L'accordo infatti estende lo strumento della cassa integrazione non solo alle aziende con meno di 15 dipendenti ma anche ad altre aziende artigiane, del commercio e cooperative prima non rientranti nei requisiti di accesso alla cassa integrazione. Si segnala inoltre un forte aumento delle richieste anche nei primi due mesi del 2010.

Da ultimo aumentano anche 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. Nel 2009 si sono presentati ai 5 Centri della provincia di Mantova oltre 11.600 persone, sostanzialmente equidistribuiti per genere. L'incremento rispetto al 2008 è stato del 26% e i maschi sono aumentati del 9% mentre le femmine diminuite del 7%. Vi è stato inoltre, sempre valutando la variazione percentuale dell'anno 2009 sull'anno 2008, un incremento del 12% dei giovani iscritti, con età inferiore ai 25 anni, e una diminuzione degli iscritti over 35. Questi dati evidenziano da una parte le difficoltà presenti per l'occupazione maschile che, storicamente nel Mantovano, meno risentiva delle contrazioni di mercato e dall'altra per i giovani che cercano di entrare nel mercato del lavoro.

Il rapporto annuale 2009 sul mercato del lavoro in provincia di Mantova, tracciato nel presente paragrafo introduttivo, mostra le evidenze principali dell'impatto della crisi economica sull'occupazione provinciale e sui settori economici che sono stati maggiormente coinvolti nella crisi che sta toccando l'intera economia nazionale e internazionale. I valori sempre più elevati di richiesta di cassa integrazione, da verificare successivamente in termini di utilizzo reale, l'aumento dei soggetti che si presentano ai Centri per l'Impiego al fine di ottenere servizi per l'occupazione, l'utilizzo sempre più elevato di forme contrattuali flessibili per l'inserimento lavorativo abbinato alla diminuzione delle assunzioni sono certamente tra i fattori più evidenti della crisi in atto e del suo impatto sull'occupazione. Se da un lato, le politiche attuate sia a livello nazionale sia regionale, in accordo con le province, di ampliamento di accesso alla cassa integrazione hanno consentito di sostenere le aziende in maggiore difficoltà evitando un ricorso, altrimenti "quasi obbligato" al licenziamento con conseguenze evidenti sulla disoccupazione, dall'altro emerge sempre più una esigenza di cambiamento strutturale degli interventi in materia di mercato del lavoro. Lo scenario che la crisi ha aperto ha certamente una forte componente di carattere congiunturale ma nel contempo, come sopra richiamato, è una enfattizzazione di cambiamenti che precedono la crisi. La risposta ai cambiamenti in atto non può più essere rimandata e richiede alcuni punti di forte attenzione: la dinamicità sempre più elevata del mercato del lavoro aumenta l'esigenza di conoscere sempre più puntualmente e tempestivamente i fenomeni per programmare un uso più mirato della destinazione delle risorse economiche e degli interventi di politica attiva; gli indirizzi della Comunità Europea vanno nella direzione di politiche di welfare to work attraverso l'integrazione di politiche attive (servizi di accompagnamento al lavoro, formazione, ecc.) con le politiche passive (sostegno economico) al fine di rispondere e supportare le esigenze dei principali attori del mercato del lavoro: persone e imprese; servono nuove politiche di sviluppo dei mercati del lavoro capaci di valorizzare il tessuto delle imprese locali e il capitale umano che negli anni si è costituito nei territori.

Analisi dei flussi delle comunicazioni obbligatorie

Nota metodologica

L'obiettivo principale è di rappresentare informazioni sintetiche ottenute dalla elaborazione dei dati di flusso derivanti dalle comunicazioni obbligatorie effettuate dalle aziende, con sede operativa in provincia, alle Istituzioni competenti. I dati di seguito esposti sono un'elaborazione dei dati amministrativi presenti nella banca dati provinciale per giungere al dato statistico. Le comunicazioni obbligatorie generano una fonte informativa amministrativa contenente dati, raccolti in maniera continuativa e conseguenti ad eventi: avviamenti, cessazioni, proroghe o trasformazioni di rapporti di lavoro. Dai dati raccolti, dopo opportuni e complessi trattamenti finalizzati alla creazione di informazione statistica (integrazione e qualità dei dati), è possibile ricavare informazioni riguardanti le dinamiche del mercato del lavoro dal punto di vista prevalentemente della domanda, ed in particolare degli effetti prodotti sulle dinamiche occupazionali. Le principali informazioni disponibili sul lavoratore, contenute nelle comunicazioni obbligatorie, sono relative ad ogni singola esperienza e contengono tra l'altro la data relativa all'avviamento, alla proroga, alla trasformazione, alla cessazione del rapporto di lavoro, il tipo di contratto, il settore e la qualifica del lavoratore, nonché le informazioni relative all'azienda che ha effettuato le comunicazioni. I dati a disposizione, una volta costruita una opportuna serie storica degli stessi, a differenza di quelli ottenibili dalle usuali indagini, consentono di tracciare, per l'intero periodo di osservazione, la storia della persona (successione di eventi descritti per tipologia, numero e durata di ogni singolo contratto), associando a ciascun periodo dati di stato (qualifica, titolo di studio, settore lavorativo, ecc.). Analogamente è possibile tracciare l'andamento dei settori aziendali e analizzare l'andamento degli stessi rispetto alle dinamiche occupazionali in atto.

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 XML¹ 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 attualmente in uso (esempio il passaggio dalla classificazione Atecofin 2004 alla classificazione Ateco 2007) e viene attuata una prima fase di deduplica, inizialmente dal punto di vista fisico (eliminando ad esempio le comunicazioni ripetute aventi lo stesso identificativo, dovute ad esempio a ricezioni multiple) ed in seguito dal punto di vista logico (eliminando ad esempio 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)².

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
- Comunicazioni di aziende di somministrazione con sede operativa in regione

I tre 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.

¹ *Extensible Markup Language*.

² 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 i contratti a tempo determinato non prevedono l'obbligatorietà della comunicazione della cessazione prevista, che viene dichiarata già al momento dell'avviamento; tale cessazione viene quindi generata ma 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 a tempo determinato per cui era stata già dichiarata la data di cessazione prevista al momento dell'avviamento

III. Cancellazione di avviamenti e cessazioni

Un avviamento può essere eliminato nel caso in cui sia presente un avviamento con la stessa azienda, immediatamente prima 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

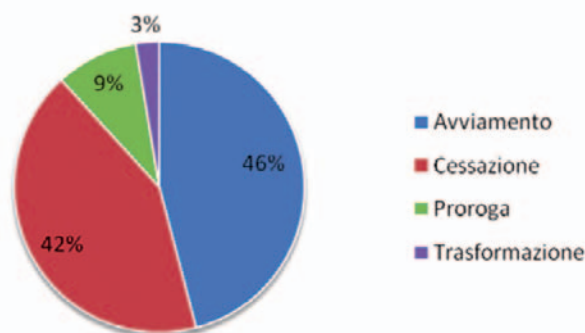
I sezione

I dati delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Mantova

Analisi descrittiva comunicazioni aziendali

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2009, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano complessivamente a oltre 111 mila, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (pari a oltre 51 mila), il 42% a cessazioni (pari a oltre 47 mila), la quota rimanente, pari al 12%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Figura 1 - Dati riepilogativi, Anno 2009



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 presente nei mesi di Gennaio e Settembre, che possiedono una quota percentuale rispettivamente pari al 12% e al 13% sul totale avviamenti dell'anno; si registrano più cessazioni nei mesi di Giugno e Dicembre, con quote rispettivamente pari al 10% e al 15% sul totale cessazioni.

Gli avviamenti nell'arco dell'anno risultano in calo, si passa infatti da oltre 6 mila in Gennaio a oltre 2.9 mila avviamenti in Dicembre, con un tasso di crescita del -52% circa. In particolar modo, dopo un aumento deciso di avviamenti in Settembre (si passa da oltre 2.9 mila avviamenti di Agosto ad oltre 6.5 mila avviamenti in Settembre), si assiste ad un loro calo continuo sino a Dicembre, passando da oltre 6.5 mila a oltre 2.9 mila avviamenti.

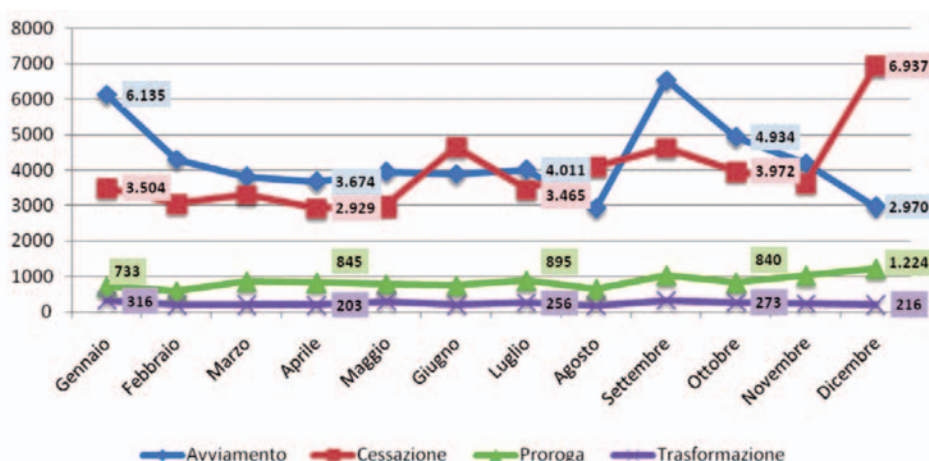
Le cessazioni, all'interno dell'anno, risultano invece in crescita passando da oltre 3.5 mila in Gennaio a oltre 6.9 mila in Dicembre.

Complessivamente nell'anno 2009 si registra un saldo positivo tra avviamenti e cessazioni di oltre 4 mila unità.

Tabella 1– Numerosità eventi per mese, Anno 2009

Mese	Avviamento	Cessazione	Proroga	Trasformazione	Totale
Gennaio	6.135	3.504	733	316	10.688
Febbraio	4.298	3.061	596	216	8.171
Marzo	3.816	3.327	871	206	8.220
Aprile	3.674	2.929	845	203	7.651
Maggio	3.949	3.006	793	296	8.044
Giugno	3.887	4.654	749	215	9.505
Luglio	4.011	3.465	895	256	8.627
Agosto	2.927	4.106	664	180	7.877
Settembre	6.539	4.644	1.037	329	12.549
Ottobre	4.934	3.972	840	273	10.019
Novembre	4.188	3.650	1.027	230	9.095
Dicembre	2.970	6.937	1.224	216	11.347
Totale	51.328	47.255	10.274	2.936	111.793

Figura 2 – Andamento per mese degli eventi, Anno 2009



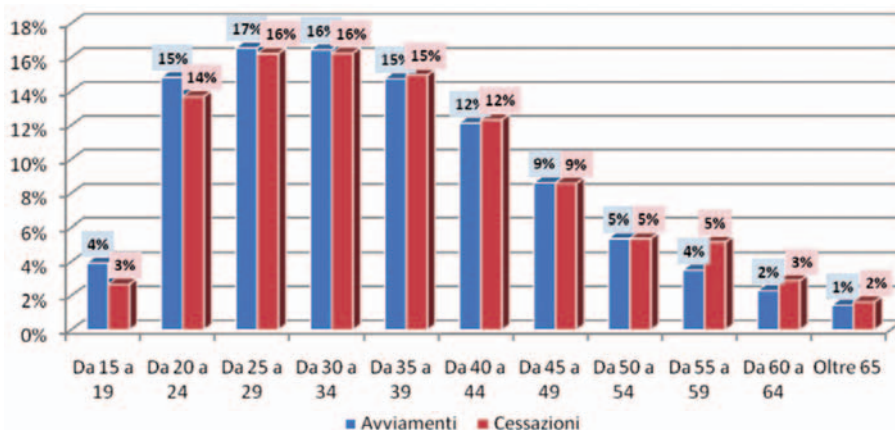
Analisi Evento Avviamento e Cessazione

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 ripartizione equa delle quote, mentre per l'evento cessazione la quota associata al genere maschile, pari al 55%, supera quella del genere femminile, che possiede il restante 45%.

Per gli eventi considerati, la classe di età non risulta presentare differenze significative nella ripartizione delle quote; si osserva solamente per le classi di età giovani una superiorità delle quote associate agli avviamenti (da 15 a 34 anni), mentre per gli over 55 sono le cessazioni a superare gli avviamenti.

Figura 3 – Avviamenti e Cessazioni per classe di età, Anno 2009



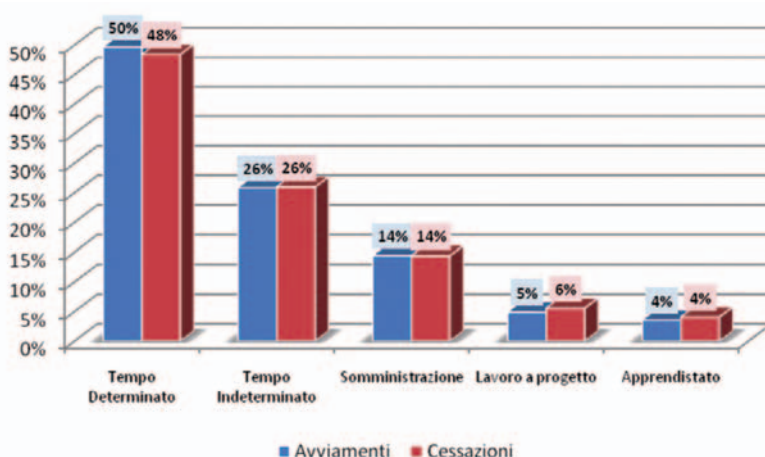
Un'ultima variabile di carattere demografico è la cittadinanza, che mostra con un valore percentuale del 70% avviamenti per soggetti italiani, per il restante 30% gli avviamenti vengono effettuati per soggetti stranieri. Per l'evento cessazione la quota pari al 73% appartiene a soggetti italiani, mentre il restante 23% corrisponde a cessazioni di rapporto di lavoro per soggetti stranieri.

Avviamenti e Cessazioni per tipologia contrattuale

Gli avviamenti effettuati nell'anno 2009 sono complessivamente pari a oltre **51 mila**, mentre le cessazioni risultano pari ad oltre **47 mila unità**.

Dalla distribuzione degli eventi considerati per le diverse tipologie contrattuali, non si osservano differenze significative, ad eccezione del contratto a Tempo determinato, per il quale la quota degli avviamenti supera di due punti percentuali la quota associata alle cessazioni, ovvero la prima risulta pari al 50% mentre la seconda è pari al 48%.

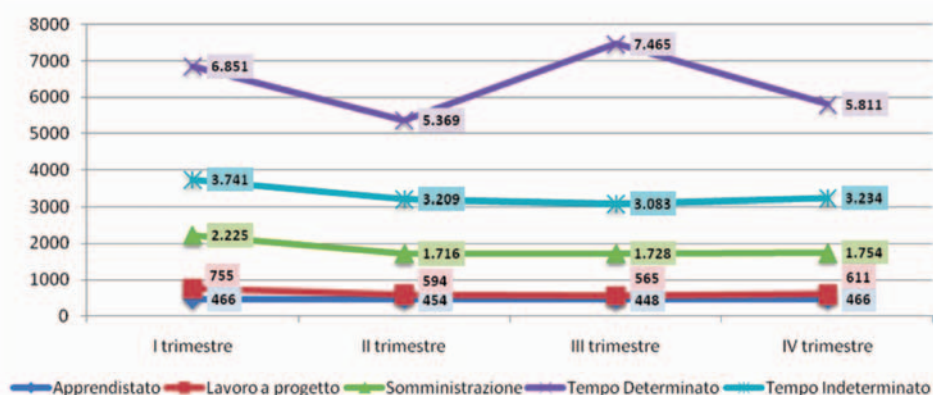
Figura 4 – Avviamenti e Cessazioni per tipologia contrattuale, Anno 2009



Nel seguito si rappresenta graficamente la distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre e per le tipologie contrattuali Tempo Determinato, Tempo Indeterminato, Apprendistato, Somministrazione e Lavoro a progetto (v. di Figura 5 e Figura 6).

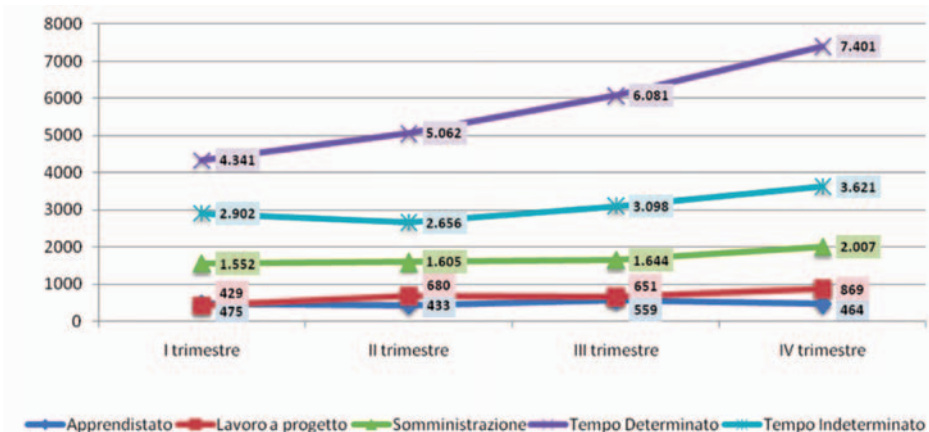
Dall'analisi degli avviamenti si osserva per tutte le tipologie contrattuali, ad eccezione del Tempo determinato, un calo degli avviamenti nel secondo trimestre, che si mantengono pressoché stabili sino al quarto trimestre; il Tempo determinato mostra invece un calo significativo nel secondo trimestre, un aumento nel trimestre successivo ed infine un calo nel quarto trimestre di circa 2 mila unità.

Figura 5 – Avviamenti per tipologia contrattuale e trimestre, Anno 2009



Prendendo in esame le cessazioni, si osserva per il Tempo determinato un loro aumento continuo all'interno di ciascun trimestre considerato, passando da oltre 4.3 cessazioni del primo trimestre ad oltre 7.4 mila del quarto trimestre, con un tasso di crescita pari al 70% circa. Le restanti tipologie contrattuali mostrano invece un aumento di cessazioni a partire dal secondo trimestre, in modo particolare il Tempo indeterminato presenta oltre mille cessazioni in più dal secondo al quarto trimestre.

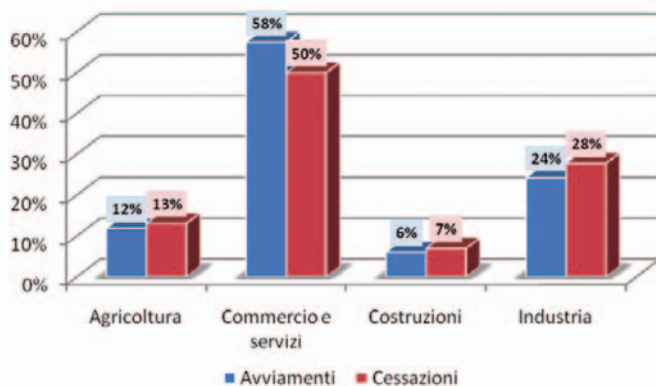
Figura 6 – Cessazioni per tipologia contrattuale e trimestre, Anno 2009



Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica

Dall'analisi dell'articolazione degli avviamenti e delle cessazioni per settore di attività economica si può osservare la prevalenza degli avviamenti sulle cessazioni solamente per il settore Commercio e servizi di otto punti percentuali: gli avviamenti possiedono una quota pari al 58%, mentre per le cessazioni la quota risulta pari al 50%. Per i restanti settori la quota delle cessazioni supera quella degli avviamenti, in particolar modo per l'Industria in senso stretto le cessazioni possiedono una quota del 28%, valore che per gli avviamenti risulta pari al 24%.

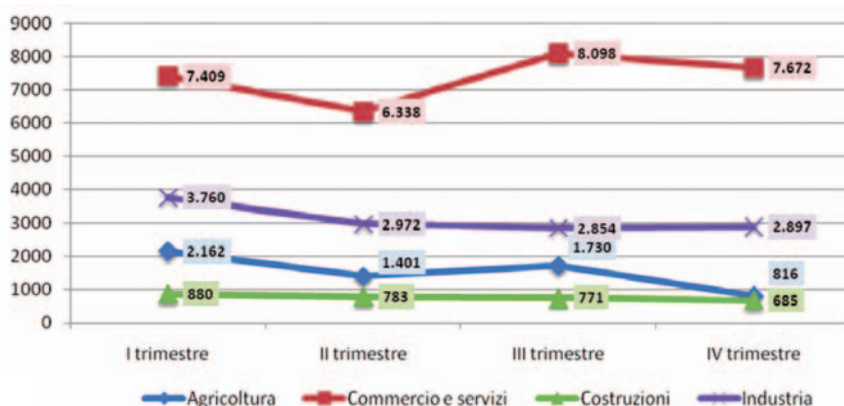
Figura 7 – Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica, Anno 2009



Come effettuato in precedenza per le tipologie contrattuali, viene studiato l'andamento degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre e per ciascun settore di attività economica (v.di Figura 8 e Figura 9).

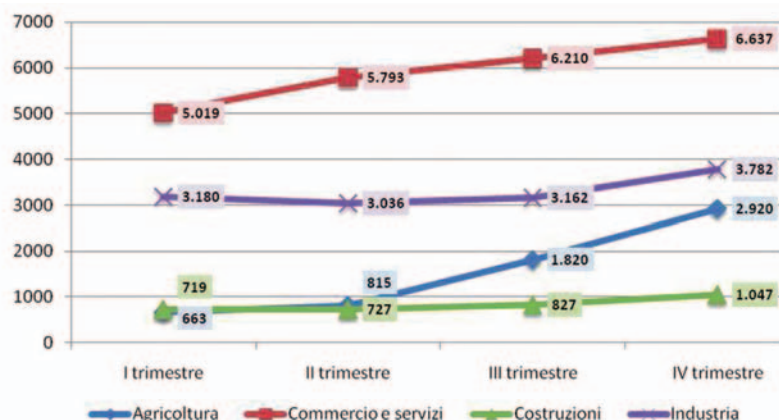
Come è possibile osservare dalla Figura 8 i settori *Costruzioni ed Industria in senso stretto* presentano un andamento costante degli avviamenti all'interno dell'anno osservato dopo un leggero calo nel secondo trimestre; i settori Commercio e servizi e Agricoltura presentano invece un andamento caratteristico, ovvero gli avviamenti calano nel secondo trimestre, tornano a crescere nel trimestre successivo ed infine calano nell'ultimo trimestre.

Figura 8 - Avviamenti per trimestre e settore di attività economica, Anno 2009



Le cessazioni mostrano invece per il Commercio e servizi un continuo aumento all'interno di ciascun trimestre considerato, passando da oltre 5 cessazioni del primo trimestre ad oltre 6.6 mila del quarto trimestre, con un tasso di crescita pari al 32% circa. I restanti settori di attività economica mostrano invece un aumento di cessazioni a partire dal secondo trimestre, in modo particolare l'Agricoltura presenta oltre 2 mila cessazioni in più dal secondo al quarto trimestre.

Figura 9 - Cessazioni per trimestre e settore di attività economica, Anno 2009



Avviamenti e Cessazioni per settore di attività economica e sottosettore

Nella tabella seguente vengono riportate le quote associate ad avviamenti e cessazioni per ciascun sottosettore per comprendere se esista un sottosettore che all'interno del settore incide in modo superiore. Nel settore Commercio e servizi si osserva per i sottosectori "Istruzione", "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli", "Sanità e assistenza sociale" e "Trasporto e magazzinaggio" una quota associata alle cessazioni che supera quella associata ad attivazioni di rapporto di lavoro, mentre per i restanti sottosectori si osserva una tendenza inversa.

Tabella 2 – Quote di Avviamenti e Cessazioni per sottosettore Commercio e servizi, Anno 2009

Sottosettore	Avviamenti	Cessazioni
Istruzione	16%	18%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	16%	17%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	13%	11%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	12%	12%
Sanità e assistenza sociale	9%	10%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	7%	6%
Trasporto e magazzinaggio	7%	9%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	6%	2%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	5%	5%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3%	3%
Altre attività di servizi	3%	3%
Servizi di informazione e comunicazione	2%	2%
Attività finanziarie e assicurative	2%	2%
Attività immobiliari	0%	1%
Totale	100%	100%

Per il settore Industria in senso stretto il sottosettore “**Attività manifatturiere**” possiede una quota pari al 97% per quanto riguarda gli avviamenti, mentre per le cessazioni tale quota risulta pari al 98%.

Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica

Attraverso la Tabella 3, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato.³ 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 93% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, segue il Tempo Indeterminato con il 4%;
- 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 29%;
- Il 44% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, mentre gli avviamenti attraverso il contratto a Tempo Indeterminato costituiscono il 35%;
- Il 38% 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 28% e del 27%.

Tabella 3 - Avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività economica, Anno 2009

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	11 (0%)	976 (3%)	340 (11%)	495 (4%)
Lavoro a progetto	23 (0%)	2.098 (7%)	107 (3%)	293 (2%)
Somministrazione	103 (2%)	2.347 (8%)	202 (6%)	4.769 (38%)
Tempo Determinato	5.688 (93%)	14.938 (51%)	1.370 (44%)	3.470 (28%)
Tempo Indeterminato	263 (4%)	8.504 (29%)	1.086 (35%)	3.364 (27%)
Altre comunicazioni	21 (0%)	652 (2%)	14 (0%)	92 (1%)
Totale complessivo	6.109	29.517	3.119	12.483

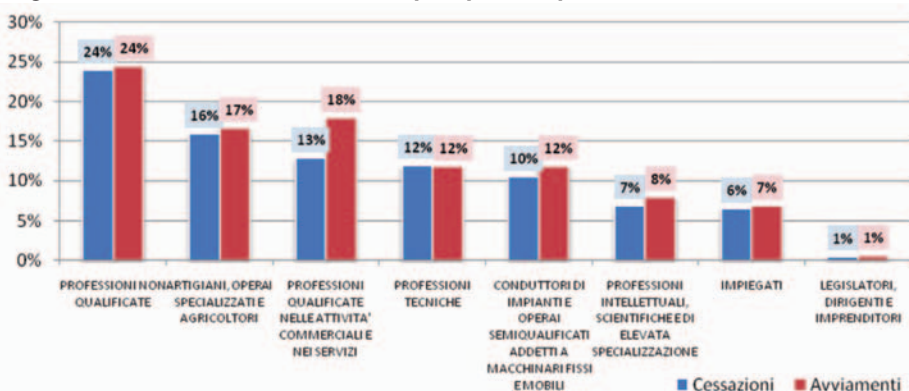
³ Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota non significativa.

Avviamenti e Cessazioni per qualifica professionale

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota associata all'evento cessazione supera quella associata all'evento avviamento per tutte le qualifiche professionali, ad eccezione delle *Professioni non qualificate*, *Professioni tecniche* e *Legislatori, dirigenti e imprenditori* per cui le quote si eguagliano.

Da osservare la significativa superiorità delle cessazioni per la qualifica *Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi*, dove le cessazioni possiedono una quota pari al 18%, mentre la quota associata ad avviamenti risulta pari al 13%.

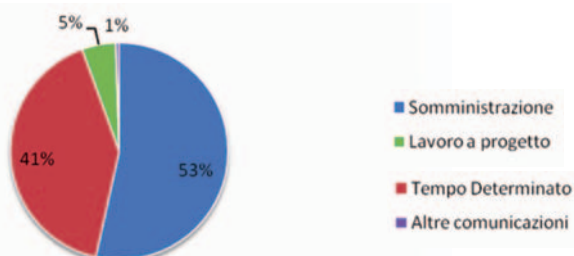
Figura 10 – Avviamenti e Cessazioni per qualifica professionale, Anno 2009



Analisi Evento Proroga e Evento Trasformazione

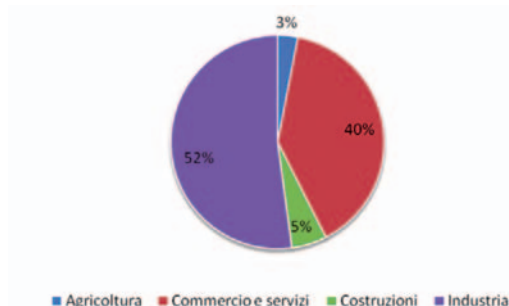
Le proroghe contrattuali ammontano nell'anno 2009 a oltre **10 mila**; la quota percentuale più significativa, pari al 53%, è relativa a proroghe di contratti di Somministrazione, seguita dalla quota pari al 41% di proroghe di contratti a Tempo Determinato, il Lavoro a progetto con il 5% ed infine Altre comunicazioni con l'1%.

Figura 11 – Proroghe per tipologia contrattuale, Anno 2009



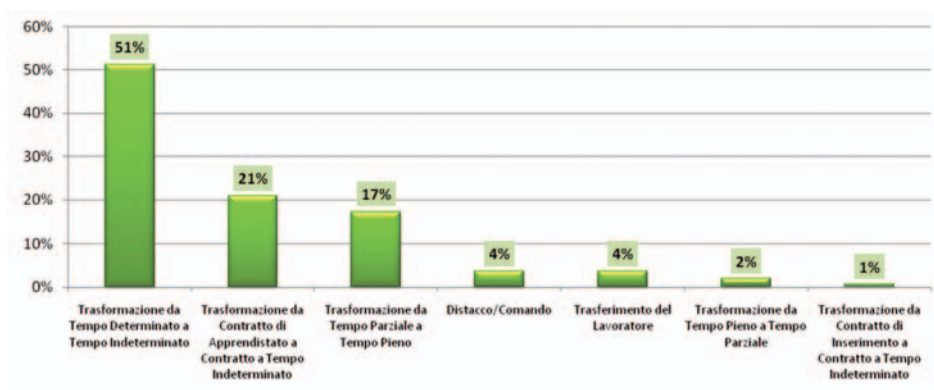
Inoltre, dall'analisi delle proroghe per settore di attività economica si osserva un loro impiego pari al 52% nel settore Industria in senso stretto, segue il Commercio e servizi con il 40%, le Costruzioni con il 5% e l'Agricoltura con il 3%.

Figura 12 – Proroghe per settore di attività economica, Anno 2009



Le trasformazioni contrattuali nell'anno ammontano a oltre **2.9 mila**. La quota percentuale prevalente è relativa a trasformazioni da contratto a Tempo Determinato a Tempo Indeterminato, per un valore pari al 51% (oltre 1.5 mila trasformazioni); segue poi la trasformazione da Contratto di Apprendistato a Contratto a Tempo Indeterminato con il 21% e la trasformazione da Tempo Parziale a Tempo con il 17%. Le restanti tipologie di trasformazione possiedono valori percentuali inferiori o uguali al 4%.

Figura 13 – Trasformazioni per tipo di trasformazione, Anno 2009



In particolare si fa osservare che le trasformazioni da **Tempo Determinato a Tempo Indeterminato** avvengono per una quota percentuale pari al 47% nella classe di età 20-34 anni, e per una quota del 41% nella classe di età 35-49 anni. I settori che effettuano tale trasformazione contrattuale sono l'Industria in senso stretto con il 49%, il Commercio e servizi con il 40%, le Costruzioni con il 9% ed infine l'Agricoltura con l'1%.

All'interno del settore Commercio e servizi il sottosettore che effettua il maggior numero di trasformazioni da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato risulta il "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli" con una quota del 32%, segue "Trasporto e magazzinaggio" con il 16%, "Sanità e assistenza sociale" con il 13% e "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" con il 12%; mentre nel settore Industria in senso stretto il sottosettore "Attività manifatturiere" effettua il 98% delle trasformazioni totali.

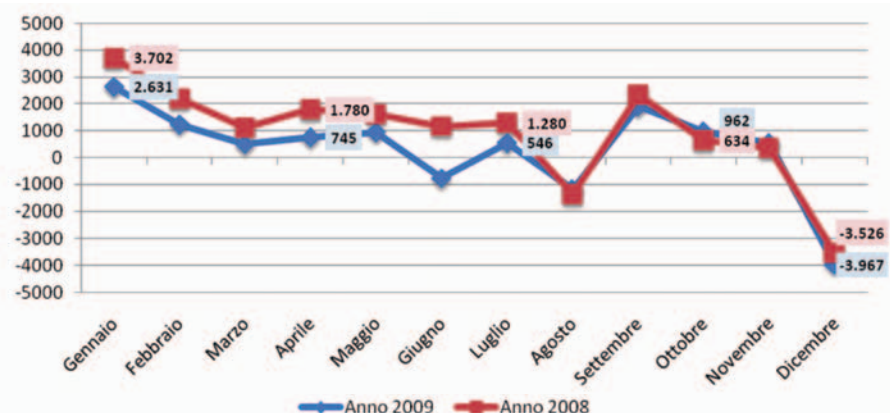
Saldo Avviamenti – Cessazioni

Nella Figura sottostante viene rappresentato l'andamento del saldo tra Avviamenti e Cessazioni per mese, e si osserva come per l'anno 2008 il saldo sia sempre superiore rispetto all'anno 2009 sino al mese di Agosto, mentre dal mese successivo i valori tornano ad essere simili.

Nell'anno 2008 le cessazioni superano gli avviamenti nei mesi di Agosto e Dicembre, mentre nell'anno 2009 anche il mese di Giugno (-767) presenta una superiorità delle cessazioni rispetto ad avviamenti.

Complessivamente nell'anno 2008 gli avviamenti superano di oltre 11 mila unità le cessazioni, mentre nell'anno 2009 il saldo complessivo risulta pari ad oltre 4 mila unità.

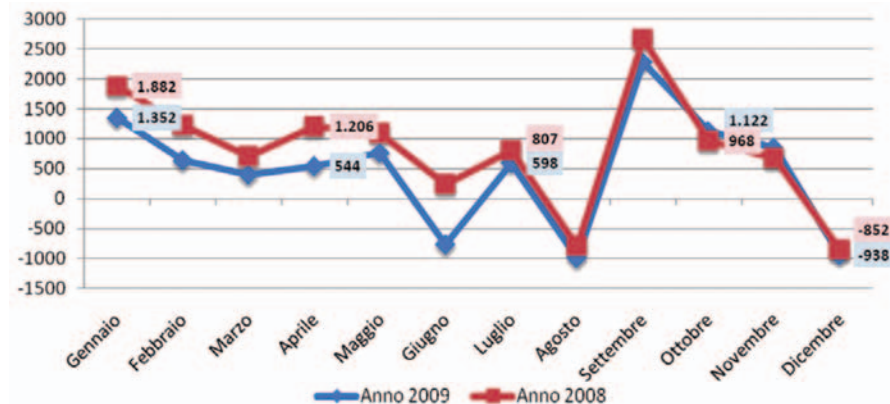
Figura 14 – Saldo Avviamenti, Cessazioni – Anno 2009, Anno 2008 a confronto



Analizzando il medesimo indicatore per il settore Commercio e servizi si osserva per l'anno 2008 una superiorità del saldo, rispetto all'anno 2009, sino al mese di Agosto, mentre dal mese successivo i valori del saldo tornano su valori simili per entrambe gli anni.

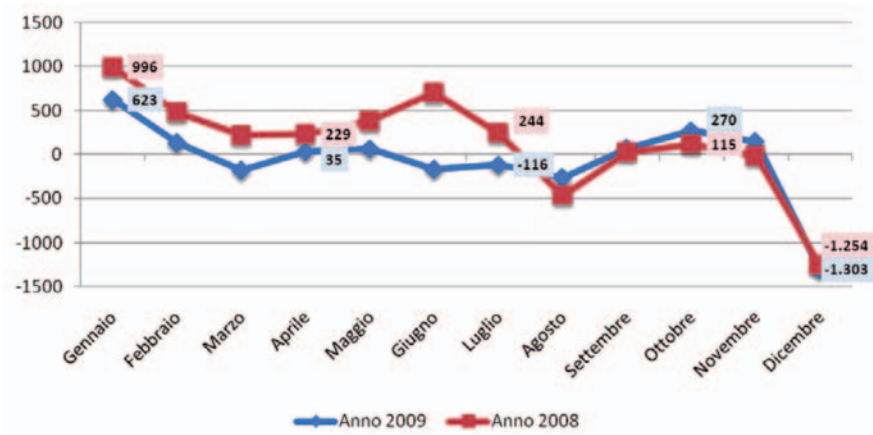
Per l'anno 2008 le cessazioni superano gli avviamenti nei mesi di Agosto e Dicembre, mentre nell'anno 2009 anche il mese di Giugno presenta una superiorità delle cessazioni rispetto agli avviamenti di oltre 700 unità.

Figura 15 – Saldo Avviamenti, Cessazioni – Anno 2009, Anno 2008 Commercio e servizi



Per il settore Industria in senso stretto si osserva per l'anno 2008 una netta superiorità del saldo, rispetto all'anno 2009, sino al mese di Agosto, mentre dal mese di Settembre i valori tornano su valori pressoché simili per entrambi gli anni. Per l'anno 2008 le cessazioni superano gli avviamenti nei mesi di Agosto e Dicembre, mentre nell'anno 2009 anche i mesi di Marzo e di Giugno presentano una superiorità delle cessazioni rispetto agli avviamenti.

Figura 16 – Saldo Avviamenti, Cessazioni – Anno 2009, Anno 2008 Industria in senso stretto



Analisi territoriale del Saldo Avviamenti – Cessazioni

Si riporta di seguito un'ulteriore modalità per la visualizzazione della distribuzione del saldo per comune della sede operativa dell'azienda. Il comune di Mantova possiede il saldo maggiormente positivo e pari ad oltre 750 avviamenti in più rispetto a cancellazioni, mentre per i restanti comuni si osserva un valore del saldo non significativamente positivo; queste considerazioni vengono effettuate grazie alla legenda presente all'interno della mappa, che indica per ciascun colore le soglie di appartenenza del saldo tra avviamenti e cancellazioni. Questa modalità di rappresentazione permette di cogliere per l'intera realtà provinciale il dettaglio comunale in relazione alle variabili ritenute di interesse.

Selezionare i valori di soglia:

Valore	Selezionare i valori di soglia
-192	VI
0	VI
100	VI
250	VI
500	VI
750	VI
1156	VI

Aggiorna valori di soglia:

Valore	Aggiorna valori di soglia
-192	VI
0	VI
100	VI
250	VI
500	VI
750	VI
1156	VI

Il sezione

Focus sui dati delle comunicazioni obbligatorie

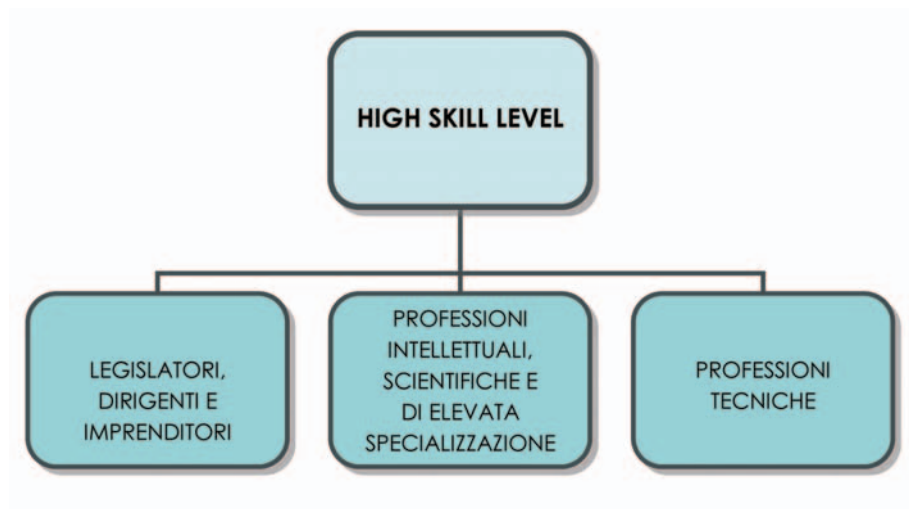
Focus Qualifiche professionali

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)⁴. 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 18 – Classificazione High skill level



⁴ International Labour Office, *ISCO-88. International Standard Classification of Occupation*, I.L.O., Geneva, 1990, pag 2..

Figura 19 – Classificazione Medium skill level

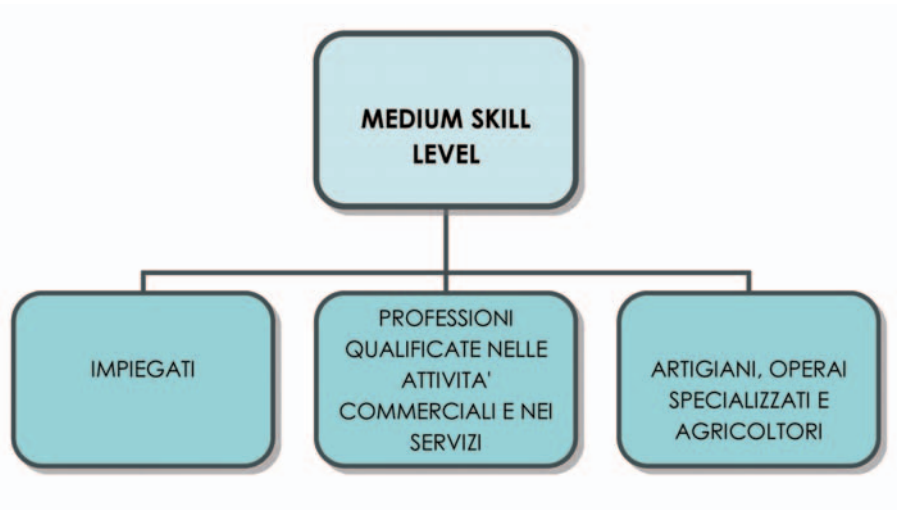
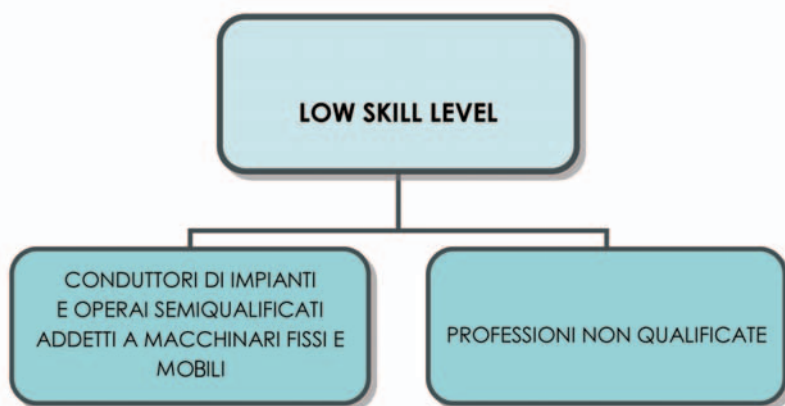


Figura 20 – Classificazione Low skill level



Analizzando gli avviamenti per livello di skill, si osserva per la provincia di Mantova una presenza maggiore di figure di basso livello di skill; infatti il 45% degli avviamenti complessivi avviene per il Low skill level, segue il Medium skill level con il 29% ed infine l'High skill level con il 26%. 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.

Il settore Agricoltura presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari all'88%; per il Commercio e servizi gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di alto livello di skill con una quota pari al 43%, segue il basso livello di skill con il 35% ed il medio livello

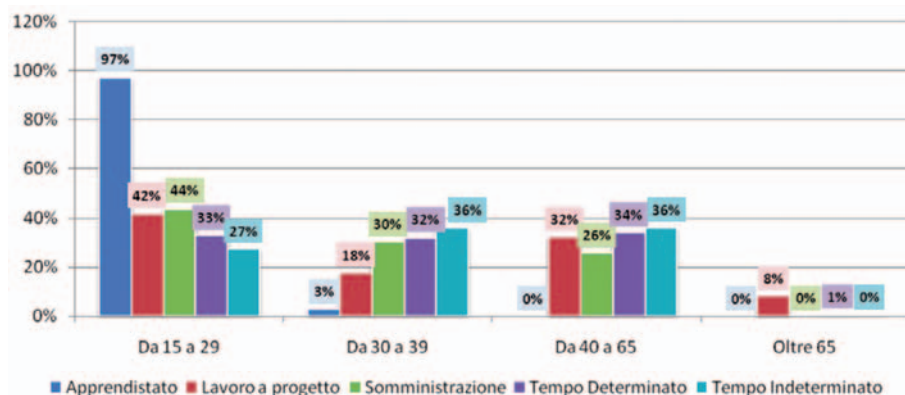
di skill con il 22%; le Costruzioni si caratterizzano per la presenza di figure di medio (65%) e basso livello di skill (28%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (8%); infine, per l'Industria in senso stretto gli avviamenti avvengono principalmente per il Low skill level, con il 46%, a cui segue il Medium skill level con il 43%.

Tabella 4 – Avviamenti per settore e livello di skill, Anno 2009

Qualifiche	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
HIGH SKILL LEVEL	0%	43%	8%	11%
MEDIUM SKILL LEVEL	11%	22%	65%	43%
LOW SKILL LEVEL	88%	35%	28%	46%
Totale	100%	100%	100%	100%

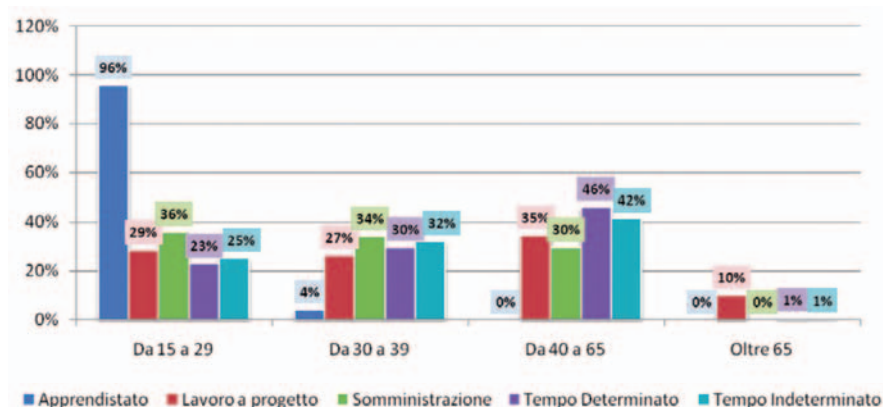
Anche la relazione tra livello di skill, settore di attività economica, classe di età e contratto permette di effettuare alcune considerazioni di interesse. Per il settore Commercio e servizi e il Medium skill level, l'Apprendistato risulta la tipologia contrattuale maggiormente impiegata per la classe di età giovane con il 97% del totale avviamenti effettuati per tale tipologia; anche la Somministrazione ed il Lavoro a progetto risultano le tipologie contrattuali più impiegate da giovani con quote pari rispettivamente al 44% e al 42%; Tempo determinato e Tempo indeterminato vengono maggiormente impiegati per la classe di età 40-65 anni, con quote rispettivamente pari al 34% e 36%. Si osserva inoltre, come l'impiego del Tempo indeterminato cresce al crescere dell'età, infatti se per i giovani la quota è pari al 27% per gli over 40 risulta pari al 36%, mentre per le tipologie contrattuali Somministrazione e Lavoro a progetto si registra una tendenza inversa.

Figura 21 – Avviamenti per contratto e classe di età, Commercio e servizi – Medium skill level



Anche per il Low skill level, l'Apprendistato risulta la tipologia più impiegata nell'effettuare avviamenti per i giovani, con una quota pari al 96%; anche il contratto di Somministrazione risulta maggiormente impiegato per la classe 15-29 anni, con una quota pari al 36%. Tempo determinato e Tempo indeterminato possiedono quote crescenti al crescere dell'età; per il primo si passa dal 23% della classe 15-29 anni al 46% della classe over 40 anni, mentre per il secondo si passa dal 25% della classe giovane al 42% degli over 40 anni. Infine, per il Lavoro a progetto si assiste ad un calo della quota per la classe 30-39 anni (si passa dal 29% della classe 15-29 anni al 27% della classe 30-39 anni), che torna a crescere per gli over 40 anni raggiungendo la quota pari al 35%.

Figura 22 – Avviamenti per contratto e classe di età, Commercio e servizi – Low skill level

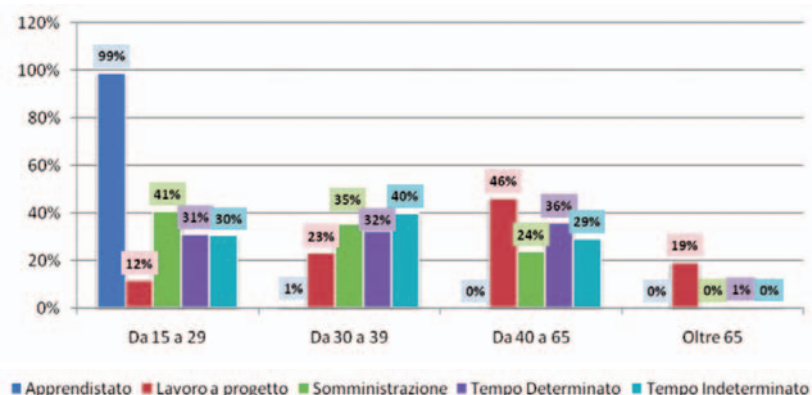


Effettuando le medesime analisi per il settore Industria in senso stretto, è possibile osservare differenze significative nell'impiego delle tipologie contrattuali nelle diverse classi di età.

L'Apprendistato risulta la tipologia contrattuale maggiormente impiegata dai giovani con il 99% degli avviamenti totali di tale tipologia contrattuale; anche la Somministrazione possiede la quota maggiore nella classe 15-29 anni, pa-

ri al 41%, che cala al crescere dell'età. Il Tempo indeterminato passa dal 30% della classe giovane al 40% della classe 30-39 anni, ed infine cala nella classe over 40 anni raggiungendo il 29%; per il Tempo determinato si osserva invece una quota che aumenta al crescere dell'età, passando dal 31% della classe 15-29 anni al 36% della classe over 40 anni. Il Lavoro a progetto presenta invece un andamento caratteristico: cresce in modo deciso al crescere dell'età, raggiungendo una quota pari al 46% per la classe over 40 anni, ed infine è da segnalare una quota significativa pari al 19% per la classe over 65 anni.

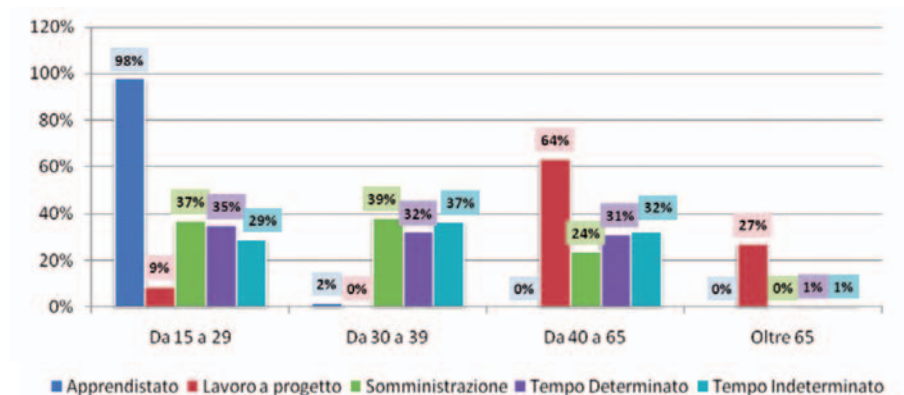
Figura 23 – Avviamenti per contratto e classe di età, Industria in senso stretto – Medium skill level



Anche per il Low skill level l'Apprendistato risulta la tipologia contrattuale maggiormente impiegata dai giovani con il 98% degli avviamenti totali di tale tipologia contrattuale.

Somministrazione e Tempo indeterminato presentano un andamento simile, ovvero un aumento delle quote dalla classe giovane alla classe 30-39 anni, ed infine presentano un calo nella classe over 40 anni: la prima tipologia passa dal 37% della classe giovane al 24% della classe over 40 anni, mentre la seconda passa dal 29% della classe giovane al 32% della classe over 40 anni. Il Tempo determinato presenta invece un calo delle quote all'aumentare della classe di età, si passa infatti dal 35% della classe 15-29 anni al 31% della classe over 40 anni. Infine, il Lavoro a progetto presenta una quota decisamente significativa e pari al 64% per classe over 40 anni, come è significativa la quota pari al 27% associata alla classe over 65 anni.

Figura 24 – Avviamenti per contratto e classe di età, Industria in senso stretto – Low skill level



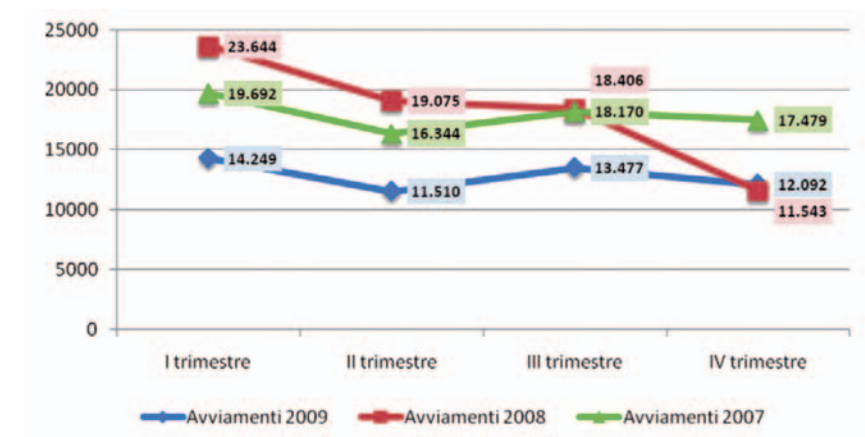
Focus Temporale: Anno 2007 - Anno 2009

Mettendo a confronto avviamenti e cessazioni a partire dall'anno 2007 sino all'anno 2009, risulta possibile osservare le dinamiche intercorse nel mercato del lavoro della provincia.

Nella figura sottostante viene rappresentato l'andamento degli avviamenti per trimestre per i diversi anni osservati, e si osserva una superiorità di avviamenti nell'anno 2008 sino al terzo trimestre, ma che in seguito calano in modo deciso fino a raggiungere nel quarto trimestre le numerosità associate all'anno 2009. Per l'anno 2007 si osserva invece un aumento degli avviamenti a partire dal secondo trimestre, che passano da oltre 16 mila a oltre 18 mila nel terzo trimestre, e si mantengono pressoché stabili sino al quarto trimestre.

L'anno 2009 presenta numerosità decisamente inferiori rispetto agli altri anni, inoltre gli avviamenti calano nel secondo trimestre di circa 3 mila unità, e tornano a crescere dal trimestre successivo; si passa da oltre 11 mila avviamenti del secondo trimestre ad oltre 13 mila del terzo trimestre, corrispondente ad una crescita del 17%.

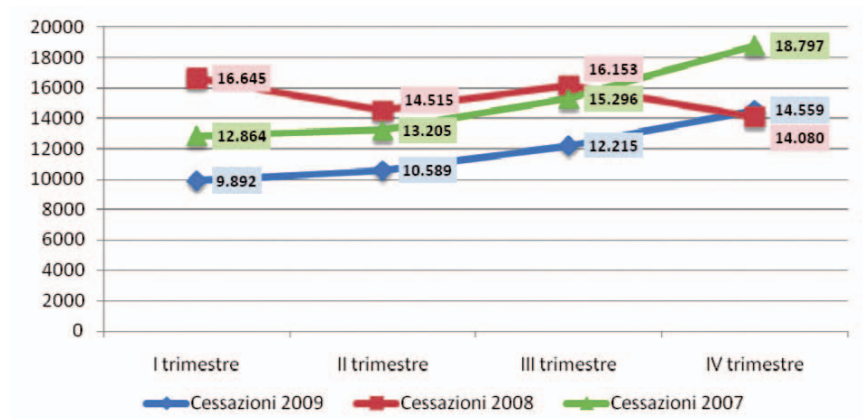
Figura 25 – Avviamenti per trimestre, Anno 2007 - Anno 2009



Dall’analisi delle cessazioni si osserva una superiorità, in termini di numerosità, per l’anno 2008 e si assiste ad un loro calo deciso a partire dal terzo trimestre, passando da oltre 16 mila cessazioni del terzo trimestre ad oltre 14 mila del quarto trimestre.

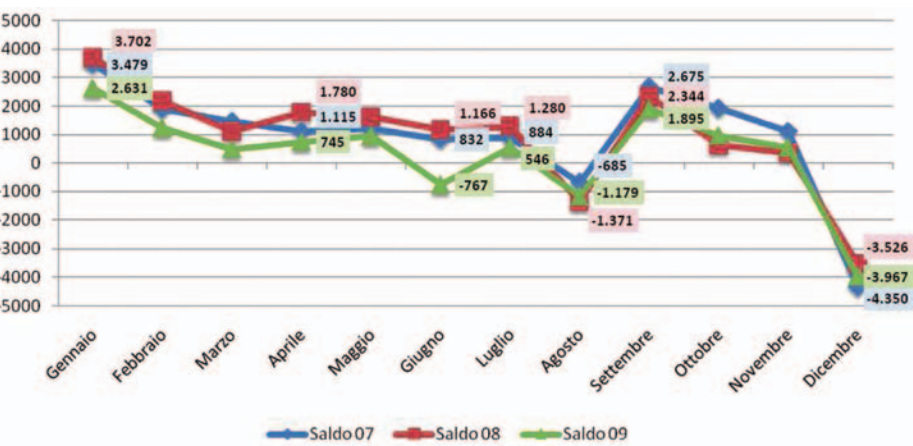
Mentre sia per l’anno 2007 che per l’anno 2009 si osserva un aumento continuo delle cessazioni: per l’anno 2009 l’aumento è del 47% circa (oltre 4.6 mila cessazioni in più) dal primo al quarto trimestre, mentre per l’anno 2007 si registra un aumento pari al 46% dal primo trimestre al quarto trimestre (oltre 5.9 mila cessazioni in più).

Figura 26 – Cessazioni per trimestre, Anno 2007 - Anno 2009



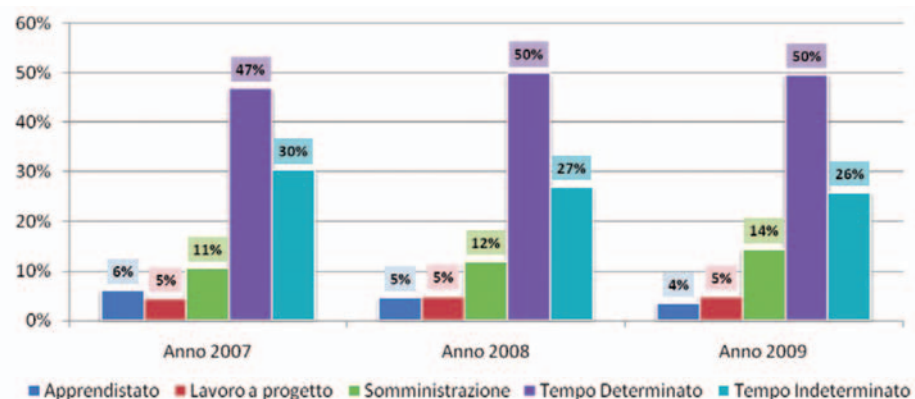
Un’ulteriore indicatore di interesse che può essere analizzato negli anni, è il saldo tra avviamenti e cessazioni, che mostra come per l’anno 2009 tale indicatore risulti in ciascun mese inferiore rispetto agli altri anni ed in particolar modo risulta negativo nel mese di Giugno, mentre negli anni 2007 e 2008 è positivo ed in modo significativo per l’anno 2008, dove gli avviamenti superano le cessazioni di oltre 1.1 mila unità. Da osservare come il saldo per l’anno 2008 e per l’anno 2009 torna su valori pressoché identici a partire dal quarto trimestre.

Figura 27 – Saldo Avviamenti-Cessazioni per mese, Anno 2007 - Anno 2009



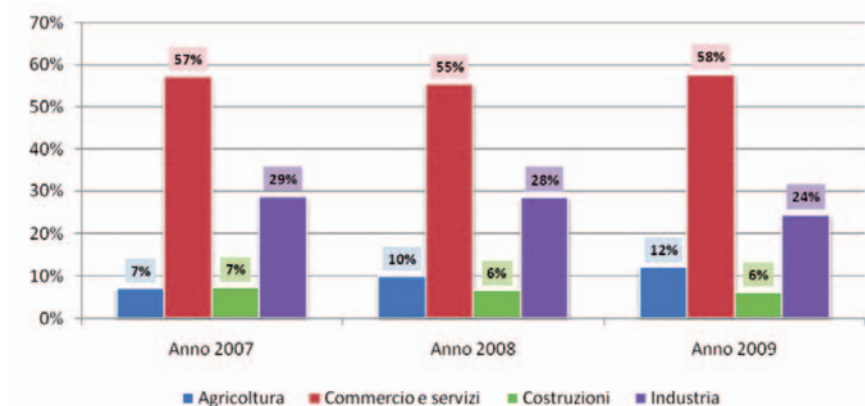
Analizzando gli avviamenti per tipologia contrattuale si osservano variazioni significative nelle quote tra l'anno 2007 e l'anno 2009. Si assiste ad un aumento di impiego di tipologie contrattuali a termine, a discapito di tipologie contrattuali permanenti; il Tempo determinato passa dal 47% dell'anno 2007 al 50% dell'anno 2009, la Somministrazione passa dall'11% dell'anno 2007 al 14% dell'anno 2009. Mentre le tipologie contrattuali Tempo indeterminato e Apprendistato calano: il Tempo indeterminato passa dal 30% dell'anno 2007 al 26% dell'anno 2009, mentre l'Apprendistato passa dal 6% del 2007 al 4% del 2009.

Figura 28 – Avviamenti per tipologia contrattuale, Anno 2007 - Anno 2009



Mentre dall'analisi delle quote degli avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2007 all'anno 2009, si osserva per il Commercio e servizi un aumento significativo della quota di avviamenti che passa dal 51% dell'anno 2007 al 58% dell'anno 2009, ed anche per il settore Agricoltura si assiste ad una crescita significativa della quota di avviamento, che passa dal 6% dell'anno 2007 al 12% dell'anno 2009. Per i settori Costruzioni ed Industria in senso stretto si registra invece un calo delle quote: le Costruzioni passano dal 7% dell'anno 2007 al 6% dell'anno 2009, mentre per l'Industria in senso stretto la quota aumenta nell'anno 2008 (si passa dal 25% del 2007 al 28% del 2008) e cala nel 2009 di quattro punti percentuali.

Figura 29 – Avviamenti per settore di attività economica, Anno 2007 - Anno 2009



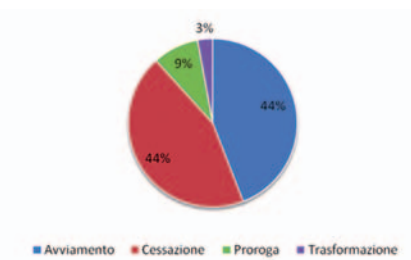
Focus Genere

Analizzando la distribuzione degli eventi per la variabile genere si osserva per il genere maschile una quota del 44% relativa ad avviamenti, ed il medesimo valore si registra per le cessazioni, mentre il restante 12% è ripartito su proroghe e trasformazioni; per il genere femminile si osserva una quota del 48% relativa ad avviamenti, il 40% relativo a cessazioni ed il restante 12% è ripartito su proroghe e trasformazioni. Quindi il genere femminile mostra una superiorità di quattro punti percentuali della quota associata ad avviamenti rispetto al genere maschile, ed un'inferiorità di quattro punti percentuali per le cessazioni di rapporto di lavoro.

Figura 30
Distribuzione eventi genere femminile



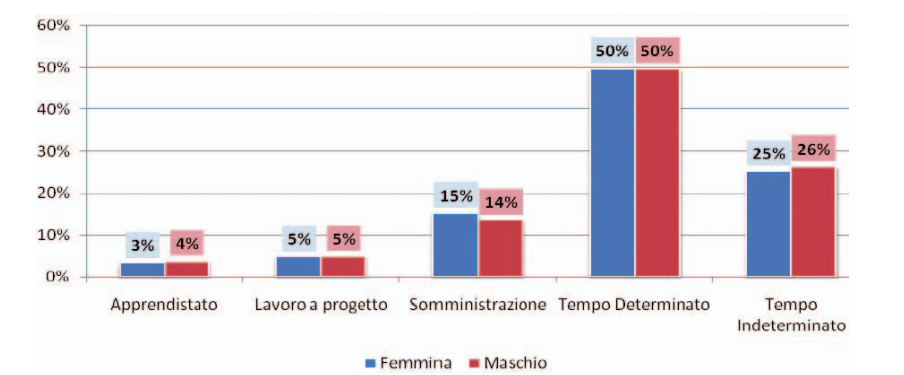
Figura 31
Distribuzione eventi genere maschile



Avviamenti per tipologia contrattuale e genere

Dall'analisi degli avviamenti per tipologia contrattuale e genere non si osservano delle differenze significative; infatti per Tempo determinato e Lavoro a progetto le quote risultano identiche, mentre per il Tempo indeterminato il genere maschile supera di un punto percentuale il genere femminile, e per la Somministrazione è il genere femminile che supera di un punto percentuale il genere maschile.

Figura 32 – Avviamenti per genere e tipologia contrattuale, Anno 2009



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 all'interno del settore Commercio e servizi avvengono per una quota pari al 74% per il genere femminile, mentre il genere maschile la quota risulta pari al 41%; nell'Industria in senso stretto il genere maschile è presente per una quota del 29% mentre il genere femminile con un valore del 20%; il settore Costruzioni presenta una quota significativa per il genere maschile, pari all'11%, mentre il genere femminile risulta pressoché inesistente; ed anche nel settore Agricoltura è il genere maschile predominante, con una quota pari al 18%, rispetto alla quota del 5% del genere femminile.

Figura 33

Avviamenti per settore, Genere femminile

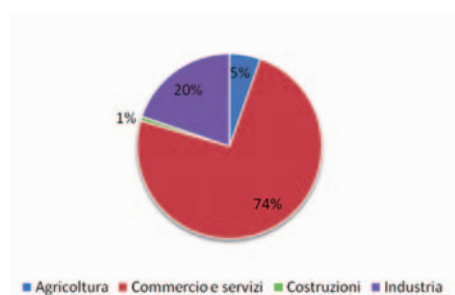
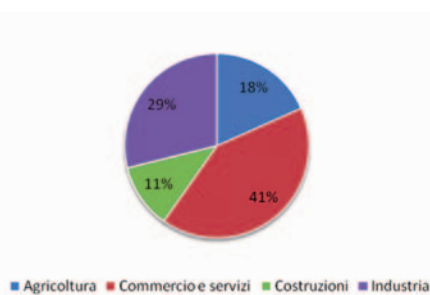


Figura 34

Avviamenti per settore, Genere maschile

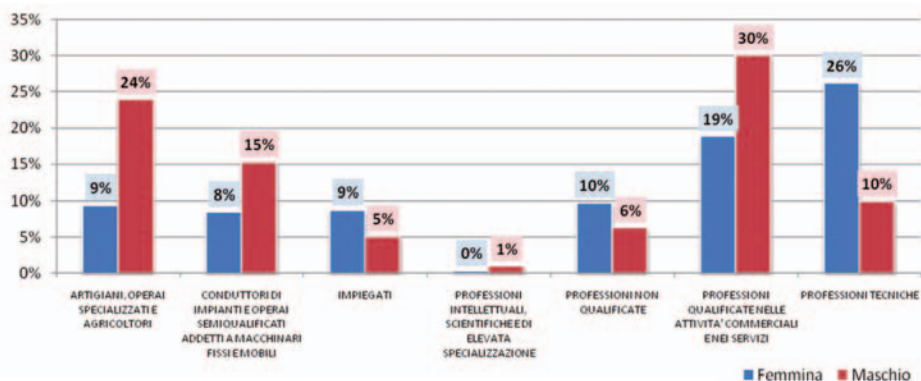


Avviamenti per qualifica professionale e genere

Come è possibile osservare dalla Figura sottostante, il 10% degli avviamenti per il genere femminile avviene per qualifiche non specialistiche, mentre tale quota per il genere maschile è pari al 6%.

Le qualifiche per cui viene registrata una superiorità del genere maschile sono **Artigiani, operai specializzati e agricoltori** con il 24% rispetto al 9% del genere femminile, **Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili** con il 15% rispetto all'8% del genere femminile, **Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi** con il 30% rispetto al 19% del genere femminile; per le restanti qualifiche professionali il genere femminile supera il genere maschile, in modo particolare per le **Professioni tecniche**, per cui il genere femminile mostra un valore del 26% rispetto al 10% del genere maschile.

Figura 35 – Avviamenti per genere e qualifica professionale, Anno 2009⁵

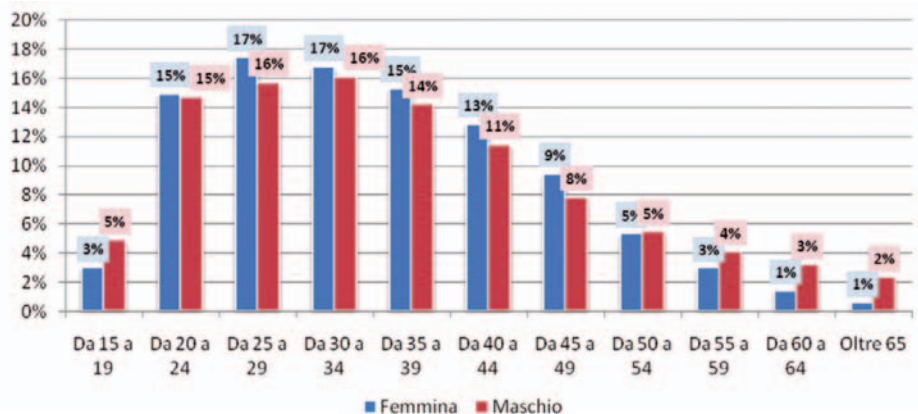


Avviamenti per classe di età e genere

Le assunzioni avvengono prevalentemente per la classe di età giovane sia per il genere femminile che per il genere maschile.

Il 49% degli avviamenti complessivi per il genere femminile avviene nella classe di età 20-34 anni, mentre per il genere maschile tale quota risulta pari al 47%. Anche per la classe di età 35-49 anni si osservano quote significative di avviamenti: il genere femminile possiede una quota del 37%, il genere maschile invece possiede una quota del 33%.

Figura 36 – Avviamenti per genere e classe di età, Anno 2009



Focus Stranieri

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2009 per la cittadinanza straniera ammontano complessivamente a **oltre 31 mila**, di cui il 49% è relativo ad avviamenti (pari a oltre 15 mila), il 40% a cessazioni (pari a oltre 12 mila), la quota rimanente, pari all'11%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

⁵ All'interno della figura non vengono rappresentate le quote di avviamenti per le figure Legislatori, dirigenti e imprenditori che possiedono valori non rilevanti.

Tabella 5 – Eventi per tipologia di evento cittadinanza straniera, Anno 2009

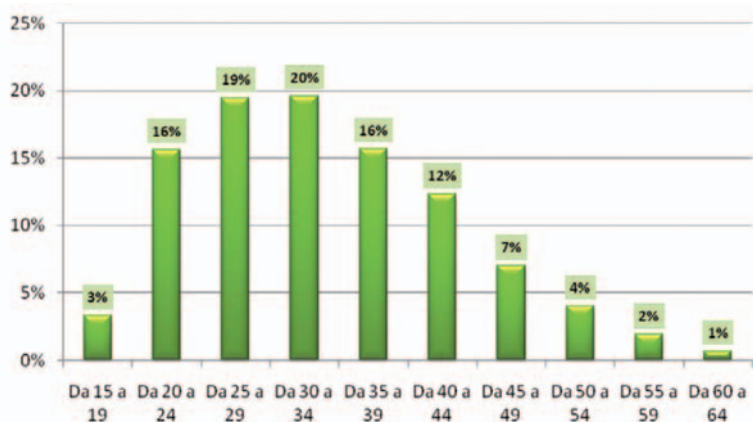
Evento	Numerosità	Quota %
Avviamento	15.519	49%
Cessazione	12.517	40%
Proroga	2.954	9%
Trasformazione	619	2%
Totale	31.609	100%

Analisi Evento Avviamento

Gli avviamenti nell'anno 2009 per individui di cittadinanza straniera sono pari ad oltre 15 mila e avvengono principalmente per il genere maschile con una quota pari al 62% (oltre 9 mila avviamenti), mentre il genere femminile possiede il restante 38% (oltre 5 mila avviamenti).

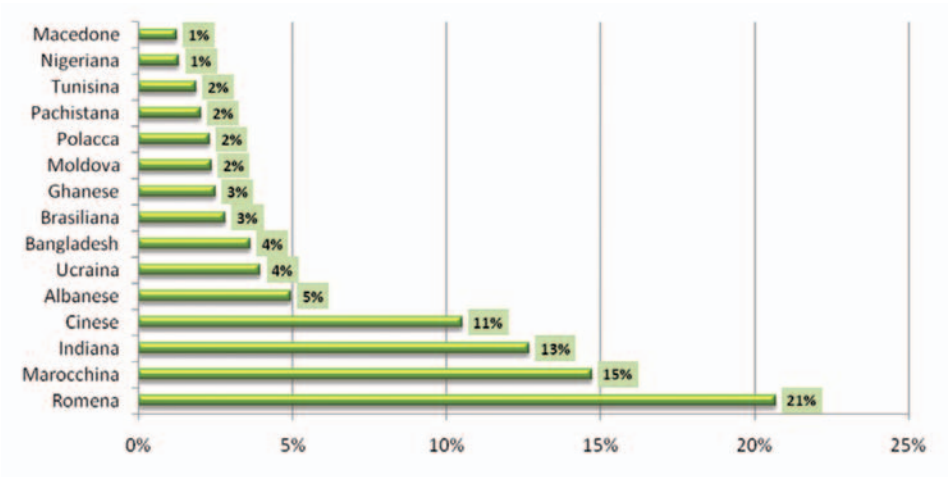
Le assunzioni avvengono prevalentemente per la classe di età giovane: come si osserva dalla Figura sottostante, il 55% degli avviamenti complessivi avviene nella classe di età 20-34 anni, mentre la classe di età 35-49 anni possiede una quota percentuale pari al 35% sugli avviamenti totali.

Figura 37 – Avviamenti per classe di età e cittadinanza straniera, Anno 2009



Inoltre gli avviamenti avvengono principalmente per la cittadinanza Romena con una quota del 21% sul totale avviamenti della popolazione straniera, segue la cittadinanza Marocchina con il 15%, Indiana con il 13% e Cinese con l'11%. Le restanti cittadinanze possiedono quote inferiori o uguali al 5%.

Figura 38 – Avviamenti per cittadinanza straniera, Prime 15, Anno 2009



Avviamenti per tipologia contrattuale

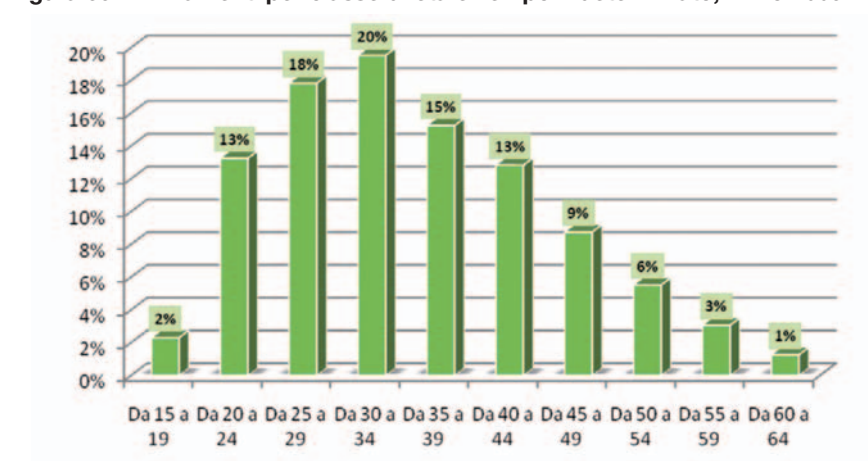
La quota maggiore di avviamenti per soggetti stranieri, pari al 46%, è relativa a comunicazioni di avviamento per contratti a Tempo determinato, segue il Tempo indeterminato con il 35%, la Somministrazione con il 15%, l'Apprendistato con il 3% ed infine il Lavoro a progetto con l'1%.

Tabella 6 – Avviamenti per tipologia contrattuale e cittadinanza straniera, Anno 2009

Contratto	Avviamenti	Quota %
Tempo Determinato	7.191	46%
Tempo Indeterminato	5.376	35%
Somministrazione	2.380	15%
Apprendistato	399	3%
Lavoro a progetto	112	1%
Altre comunicazioni	61	0%
Totale	15.519	100%

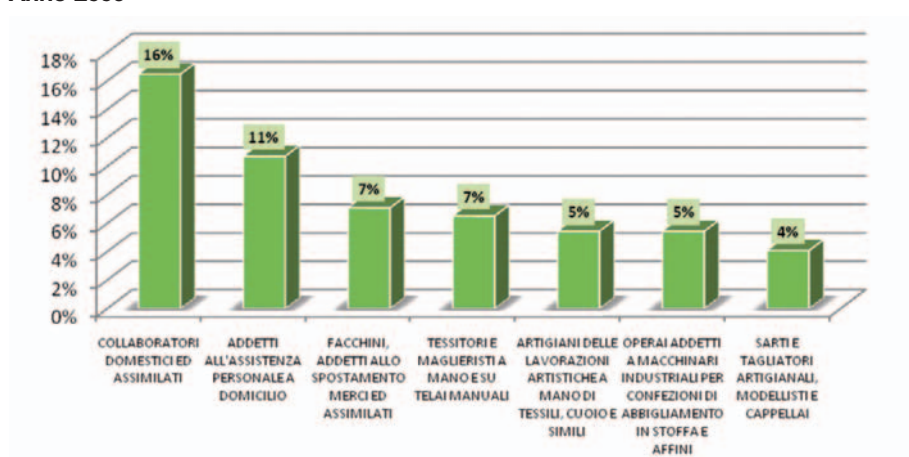
Gli avviamenti per la tipologia contrattuale Tempo indeterminato, avvengono principalmente per la classe di età giovane, infatti la classe 20-34 anni possiede una quota del 51%, segue la classe 35-49 anni con un valore pari al 37%. Inoltre, gli avviamenti avvengono principalmente per il genere maschile con il 55% ed il restante 45% è associato al genere femminile.

Figura 39 – Avviamenti per classe di età e Tempo Indeterminato, Anno 2009



Inoltre, le principali figure professionali che vengono avviate attraverso l'impiego del Tempo indeterminato sono **Collaboratori domestici ed assimilati** con una quota pari al 16%, seguono **Addetti all'assistenza personale a domicilio** con l'11%, **Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati** e **Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali** con il 7%. Le restanti figure professionali possiedono quote inferiori o uguali al 5%.

Figura 40– Avviamenti per le prime figure professionali e Tempo Indeterminato, Anno 2009



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 6 mila avviamenti ed una quota percentuale sul totale pari al 41%, segue l'*Industria in senso stretto* con il 29% (oltre 4 mila avviamenti), l'*Agricoltura* con il 21% (oltre 3 mila avviamenti) ed infine le *Costruzioni* con l'8% (oltre mille avviamenti).

Tabella 7 – Avviamenti per settore e cittadinanza straniera, Anno 2009

Settore	Avviamenti	Quota %
Agricoltura	3.336	21%
Commercio e servizi	6.350	41%
Costruzioni	1.279	8%
Industria in senso stretto	4.532	29%
Dato non disponibile	22	0%
Totale	15.519	100%

Nel settore Commercio e servizi il sottosettore **“Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze”** possiede una quota pari al 25%, segue **“Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese”** con il 21%, **“Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione”** con il 13%, **“Trasporto e magazzinaggio”** con l’11% e **“Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento”** con il 10%. I restanti sottosettori possiedono quote inferiori o uguali al 9%.

Tabella 8 – Avviamenti per sottosettore Commercio e servizi e cittadinanza straniera, Anno 2009

COMMERCIO E SERVIZI		
Sottosettore	Avviamenti	Quota %
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	1.572	25%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1.353	21%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	827	13%
Trasporto e magazzinaggio	725	11%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	612	10%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	589	9%
Sanità e assistenza sociale	397	6%
Altre attività di servizi	106	2%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	75	1%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	41	1%
Istruzione	25	0%
Servizi di informazione e comunicazione	15	0%
Attività immobiliari	12	0%
Attività finanziarie e assicurative	1	0%
Totale	6.350	100%

Nel settore Industria in senso stretto il sottosettore **“Attività manifatturiere”** possiede una quota pari al 99% sul totale avviamenti; segue **“Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento”** con l’1%.

Tabella 9- Avviamenti per sottosettore Industria in senso stretto e cittadinanza straniera, Anno 2009

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO		
Sottosettore	Avviamenti	Quota %
Attività manifatturiere	4.480	99%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	48	1%
Estrazione di minerali da cave e miniere	3	0%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1	0%
Totale	4.532	100%

Avviamenti per tipologia contrattuale e settore

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 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 96% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato;
- Il 48% degli avviamenti nel settore **Commercio e servizi** avviene attraverso il contratto a Tempo Indeterminato, seguito dal contratto a Tempo Determinato con un valore percentuale del 37%;
- Il 47% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, segue il Tempo Indeterminato con il 38%;
- Il 39% 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 35% e 23%.

Tabella 10 – Avviamenti per settore e contratto, Cittadinanza straniera, Anno 2009

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	3 (0%)	154 (2%)	112 (9%)	130 (3%)
Lavoro a progetto		94 (1%)	11 (1%)	7 (0%)
Somministrazione	50 (1%)	667 (11%)	73 (6%)	1.589 (35%)
Tempo Determinato	3.193 (96%)	2.343 (37%)	603 (47%)	1.049 (23%)
Tempo Indeterminato	86 (3%)	3.046 (48%)	480 (38%)	1.746 (39%)
Altre comunicazioni	4 (0%)	46 (1%)		11 (0%)
Totale complessivo	3.336	6.350	1.279	4.532

⁶ Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota irrilevante.

Avviamenti per qualifica

Come è possibile osservare dalla Tabella sottostante, il 41% degli avviamenti avviene per qualifiche non specialistiche, mentre il restante 57% è ripartito su qualifiche specialistiche⁷. La quota maggiore corrisponde ad avviamenti per **“Professioni non qualificate”** con una quota del 41%, seguono **“Artigiani, operai specializzati e agricoltori”** con una quota pari al 25%, **“Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili”** con il 14%, **“Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”** con una quota del 12%. Le restanti qualifiche possiedono quote inferiori o uguali al 4%.

Tabella 11 – Avviamenti per qualifica, Cittadinanza straniera, Anno 2009

Qualifica	Avviamenti	Quota %
Professioni non qualificate	6.313	41%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3.844	25%
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	2.170	14%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1.818	12%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	583	4%
Impiegati	295	2%
Professioni tecniche	249	2%
Legislatori, dirigenti e imprenditori	9	0%
Dato non disponibile	238	2%
Totale	15.519	100%

Focus Soggetti Avviati e Soggetti Cessati

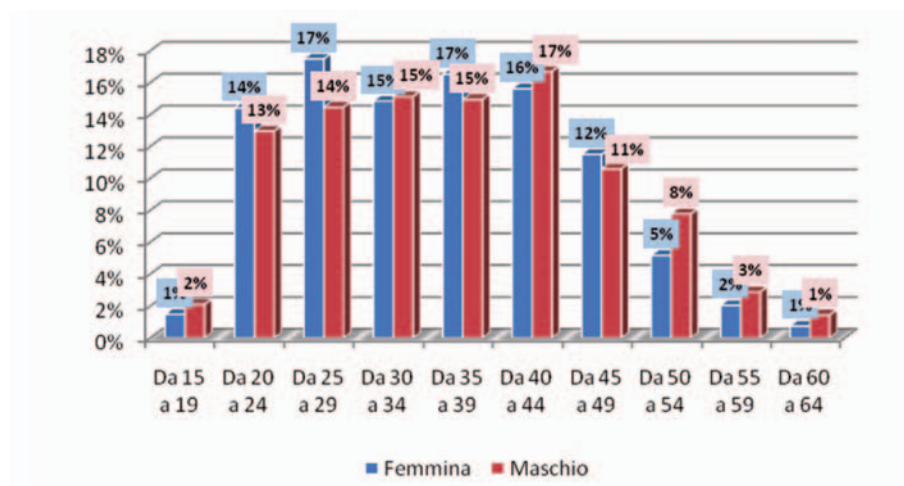
Prima di riportare una breve descrizione sui soggetti avviati nel periodo osservato, occorre riportare una premessa di carattere metodologico sulla distinzione dell'evento avviamento in avviamento giornaliero, ovvero rapporti con durata inferiore o al massimo uguale a tre giorni.

Gli avviamenti giornalieri nell'anno 2009 sono pari a **circa 4 mila** unità, ovvero possiedono una quota pari all'8% sul totale avviamenti; avvengono principalmente nel settore Commercio e servizi con una quota pari al 77% (oltre 3 mila avviamenti giornalieri), segue l'Industria in senso stretto con il 16%, l'Agricoltura con il 3% ed infine le Costruzioni con il 2%.

Infine, analizzando i rapporti con durata inferiore o uguale a tre giorni in relazione alla classe di età, si osserva una prevalenza delle classi di età giovani, in modo particolare per il genere femminile i giovani (20-34 anni) sono presenti con una quota pari al 46%, mentre per il genere maschile tale quota è pari al 42%.

⁷ Per una quota percentuale pari a circa il 2% non si dispone delle informazioni riguardanti la qualifica professionale.

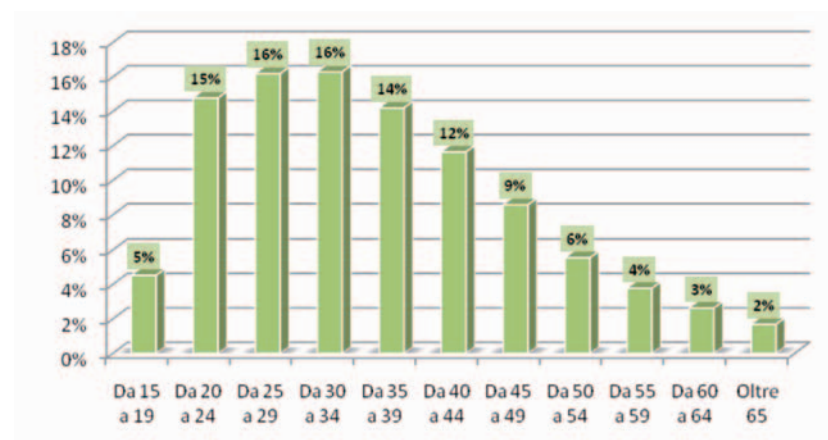
Figura 41– Avviamenti giornalieri per genere e classe di età, Anno 2009



Dopo aver riportato un breve dettaglio degli avviamenti giornalieri è possibile passare all'analisi dei soggetti avviati, escludendo proprio gli avviamenti giornalieri che andrebbero a modificare le numerosità coinvolte con il rischio di effettuare considerazioni distorte.

I soggetti **avviati** sono pari a oltre **37 mila**; il 53% è di genere maschile (oltre 19 mila soggetti), ed il 47% di genere femminile (oltre 17 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 35% del totale dei soggetti considerati. Si segnala inoltre che gli avviati sono per il 68% di cittadinanza italiana e per il restante 32% di cittadinanza straniera.

Figura 42 – Soggetti avviati per classe di età, Anno 2009



Inoltre, dall’analisi dei soggetti avviati per numero di avviamenti si osserva una prevalenza di soggetti che possiedono un unico avviamento, con una quota pari all’81% sul totale dei soggetti avviati; segue una quota pari 14% di soggetti con due avviamenti.

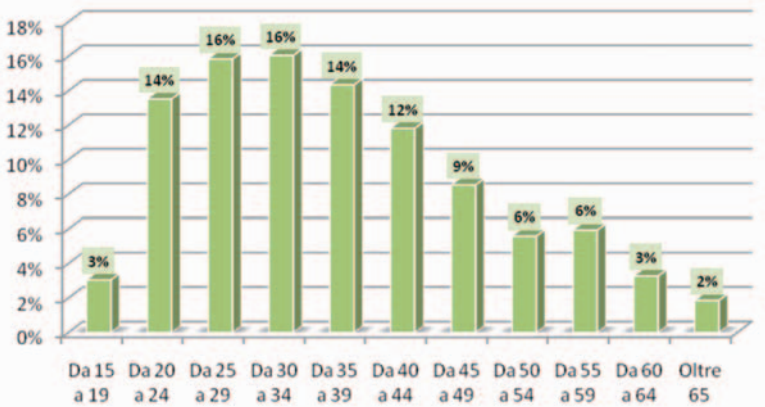
Tabella 12 – Avviati per numero di avviamenti, Anno 2009

Numero di avviamenti	Avviati	Quota %
1	30.368	81%
2	5.118	14%
3	1.115	3%
4	377	1%
5	140	0%
Più di 5	171	0%
Totale	37.289	100%

I soggetti **cessati** sono pari a oltre **34 mila**; il 58% è di genere maschile (oltre 19 mila soggetti), ed il 42% di genere femminile (oltre 14 mila soggetti). Come si osserva dalla figura sottostante, la quota maggiore di soggetti cessati all’interno del mercato del lavoro, pari al 46% 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 35% del totale dei soggetti considerati.

Si osserva come la distribuzione di avviati e cessati rispetto alla classe di età, risulti pressoché identica, si osserva solamente una superiorità della quota dei cessati pari a due punti percentuali per la classe di età 55-59 anni. Inoltre, i soggetti cessati sono per il 73% di cittadinanza italiana e per il restante 27% di cittadinanza straniera.

Figura 43 – Soggetti cessati per classe di età, Anno 2009



Come per i soggetti avviati, anche i soggetti cessati vengono studiati in relazione al numero di cessazioni per soggetto e si evince che con una quota pari al 77% i soggetti possiedono una sola cessazione di rapporto di lavoro, seguono con il 16% i soggetti con due cessazioni.

Tabella 13 – Cessati per numero di cessazioni, Anno 2009

Numero di cessazioni	Cessati	Quota %
1	26.300	77%
2	5.498	16%
3	1.377	4%
4	471	1%
5	176	1%
Più di 5	352	1%
Totale	34.174	100%

Glossario

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.

Qualifica professionale Istat : Qualifica, facente parte della Tabella ISTAT 2001, alla quale si riconduce l'insieme delle mansioni oggetto della prestazione di lavoro.

Forme contrattuali⁸

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. 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 16 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

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.

Interinale: Forma di lavoro atipica in cui un lavoratore viene assunto temporaneamente da un'apposita agenzia (agenzia interinale), la quale, a sua volta lo cede (lo "affitta") a un'azienda che lo utilizzerà per un periodo limitato di tempo.

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.

⁸ Fonte: <http://www.lavoro.gov.it/>.

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.

La banca dati degli iscritti è implementata dagli operatori dei Centri per l'Impiego 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 da 1 a 5 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (art. 8 comma 2 e 3 e art. 15 per quanto riguarda la cd. “Borsa continua nazionale del lavoro”). Il “Gestore” 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 Objects 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 queste si avvalgono di altri percorsi.

Va sottolineato, comunque, che per aver 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:

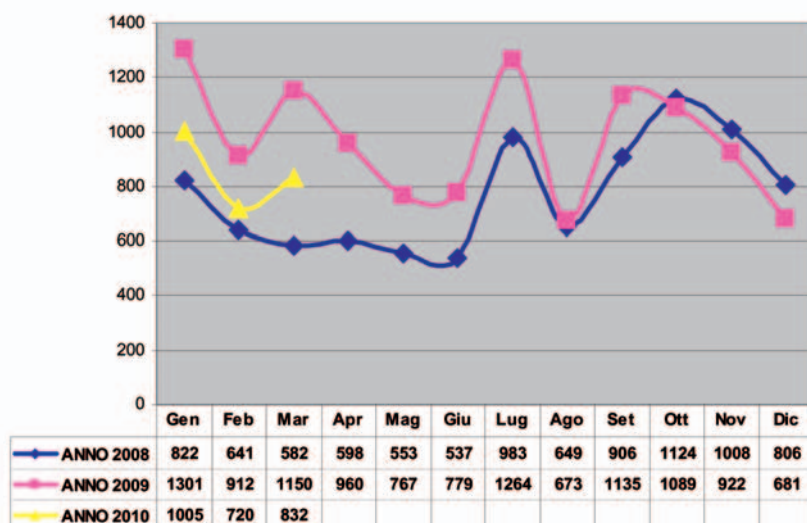
- disoccupati, cioè soggetti privi di lavoro che siano immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa;
- inoccupati, vale a dire soggetti in cerca di prima occupazione senza aver mai lavorato prima;
- occupati ma in cerca di nuova occupazione

I sezione

I dati degli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali

Il quadro che emerge dalla lettura dei dati relativi agli iscritti ai Centri per l'Impiego della provincia di Mantova appare, per l'anno 2009, in peggioramento rispetto alla situazione occupazionale del 2008 e il 2010 non si apre con prospettive diverse rispetto al 2008 ma con un lieve miglioramento rispetto al 2009.

Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro L. 181/00 (disoccupati e inoccupati). Anni 2008-2009-2010



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. Per una corretta lettura dei dati, è opportuno precisare che non tutte le persone in cerca di lavoro seguono il canale di ricerca istituzionale iscrivendosi ai Centri per l'Impiego, ma parte di queste si avvalgono di altri percorsi. Va sottolineato, comunque, che per veder riconosciuto lo stato di disoccupazione e ottenere gli eventuali sussidi dall'INPS è necessario iscriversi ai Centri per l'Impiego che certificano lo stato di disoccupazione.

Analizzando l'andamento mensile e confrontando gli anni 2009 e 2008 si nota come i valori siano in crescita in tutti mesi dell'anno 2009 tranne per l'ultimo trimestre che registra una variazione percentuale negativa dell'8% e co-

me sia comunque rispettato il fenomeno della stagionalità che vede picchi di iscrizione nei mesi di gennaio e luglio quando terminano i rapporti di lavoro a tempo determinato. Nell'anno 2009 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro perché disoccupati o inoccupati 11.633 cittadini di cui 5.715 femmine e 5.918 maschi, in crescita del 26% rispetto al totale degli iscritti del 2008.

Tabella 14 – Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato o inoccupato. Anno 2009

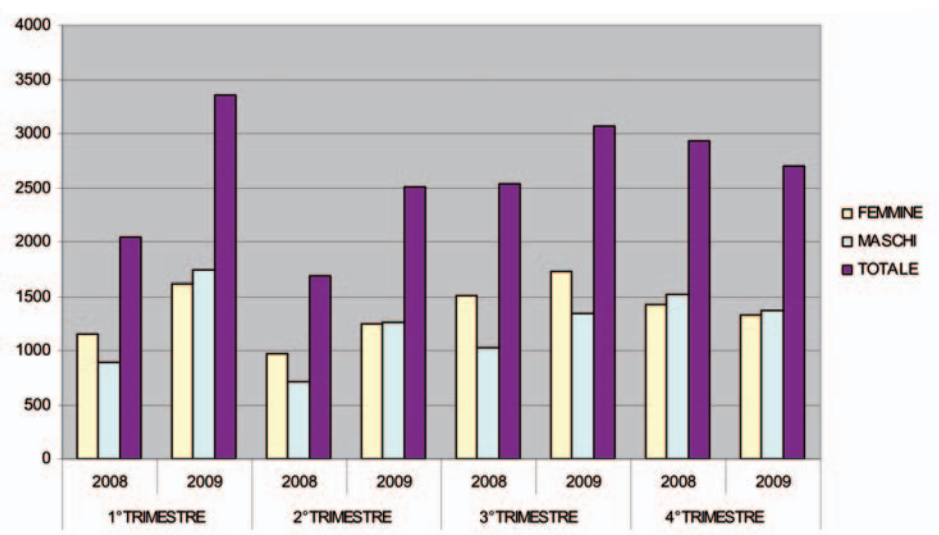
ANNO 2009	DISOCCUPATI			INOCCUPATI			TOTALE		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
Gennaio	578	656	1.234	46	21	67	624	677	1.301
Febbraio	397	455	852	42	18	60	439	473	912
Marzo	496	558	1.054	62	34	96	558	592	1.150
Totale 1°trim '09	1.471	1.669	3.140	150	73	223	1.621	1.742	3.363
Aprile	400	469	869	64	27	91	464	496	960
Maggio	342	359	701	50	16	66	392	375	767
Giugno	346	355	701	42	36	78	388	391	779
Totale 2°trim '09	1.088	1.183	2.271	156	79	235	1.244	1.262	2.506
Luglio	683	468	1.151	67	46	113	750	514	1.264
Agosto	276	300	576	54	43	97	330	343	673
Settembre	520	447	967	128	40	168	648	487	1.135
Totale 3°trim '09	1.479	1.215	2.694	249	129	378	1.728	1.344	3.072
Ottobre	482	469	951	89	49	138	571	518	1.089
Novembre	383	424	807	63	52	115	446	476	922
Dicembre	266	354	620	42	19	61	308	373	681
Totale 4°trim '09	1.131	1.247	2.378	194	120	314	1.325	1.367	2.692
ANNO 2009	5.169	5.314	10.483	749	401	1.150	5.918	5.715	11.633

Prendendo in considerazione gli stati occupazionali di disoccupato e inoccupato si registra che, nel 2009, vi siano stati 10.483 disoccupati e 1.150 le persone in cerca di prima occupazione rappresentando rispettivamente il 90% e il 10% del totale.

Mentre sono costantemente più le donne ad iscriversi come inoccupate rispetto ai maschi, per i disoccupati si nota come per il primo, secondo e quarto trimestre 2009 siano maggiormente i maschi disoccupati che non le femmine, in forte controtendenza rispetto agli anni precedenti dove chi si rivolgeva maggiormente ai Centri per l'Impiego erano le donne.

Questo può essere considerato un indicatore della crisi occupazionale che si è manifestata non solo nel territorio mantovano ma anche a livello nazionale a partire dalla metà dell'anno 2008 e che sta continuando a manifestarsi anche nel 2010.

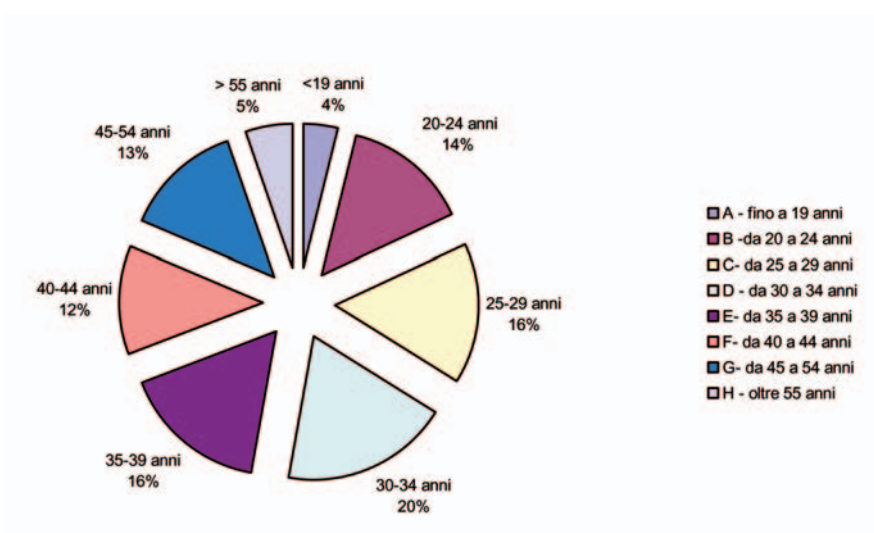
Iscritti per sesso e trimestre. Anni 2008 e 2009



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

Suddividendo la popolazione degli iscritti ai Centri per l’Impiego per classi di età e considerando le classi di 5 anni si evince come siano i trentenni i maggiori fruitori dei servizi dei Centri per l’Impiego. I cittadini di età compresa tra i 30 e i 34 anni rappresentano il 20% del totale degli iscritti, seguono con valore percentuale uguale, il 16%, coloro di età compresa tra i 25 e i 29 anni e tra i 35 e i 39 anni e a cascata le altre fasce di età, da notare la percentuale del 13% riferita a coloro che si collocano tra i 45 e i 54 anni di età.

Iscritti per classi di età. Anno 2009



Per una visione più generale e di confronto rispetto ai dati del 2008 possiamo aggregare i dati e andare ad indagare l'età delle persone che si rivolgono agli sportelli dei Centri per l'Impiego per macroclassi.

Tabella 15 – Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro per classi di età. Anno 2009 e 2008

	< 25 anni (%)	25-34 anni (%)	35-44 anni (%)	45 anni e + (%)
1°trim'08	18%	33%	28%	20%
2°trim'08	20%	34%	28%	18%
3°trim'08	21%	31%	31%	18%
4°trim'08	18%	34%	28%	19%
Totale 2008	19%	33%	29%	19%
1°trim'09	18%	34%	29%	19%
2°trim'09	22%	34%	27%	17%
3°trim'09	23%	33%	27%	17%
4°trim'09	24%	32%	25%	19%
Totale 2009	21%	33%	27%	18%
var.% 1°trim'09/'08	-2%	3%	2%	-6%
var.% 2°trim'09/'08	11%	0%	-3%	-6%
var.% 3°trim'09/'08	12%	6%	-11%	-4%
var.% 4°trim'09/'08	32%	-8%	-11%	0%
var.% anno '09/'08	12%	0%	-6%	-4%

Chi si rivolge ai Centri per l'Impiego in cerca di occupazione è per lo più una persona giovane, la fascia di età 25-34 anni rappresenta il 33% del totale degli iscritti e non subisce variazioni percentuali nel tempo, confrontando i dati 2009 e 2008 la variazione percentuale è pari a 0. Chi ha subito un decremento nel 2009 sono stati i cittadini di età compresa tra i 35 e i 44 anni, se nel 2008 rappresentavano il 29% nel 2009 hanno rappresentato il 27% con una variazione percentuale delle percentuali pari a -6%.

Hanno subito un'inflessione anche gli over 45 presentando una variazione percentuale delle percentuali pari a -4%. I giovani, ovvero coloro con età inferiore ai 25 anni, invece, hanno una variazione percentuale positiva, pesando il 12% in più nel 2009 e soprattutto si sono rivolti ai Centri Impiego con una frequenza maggiore a partire dal secondo trimestre 2009.

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?

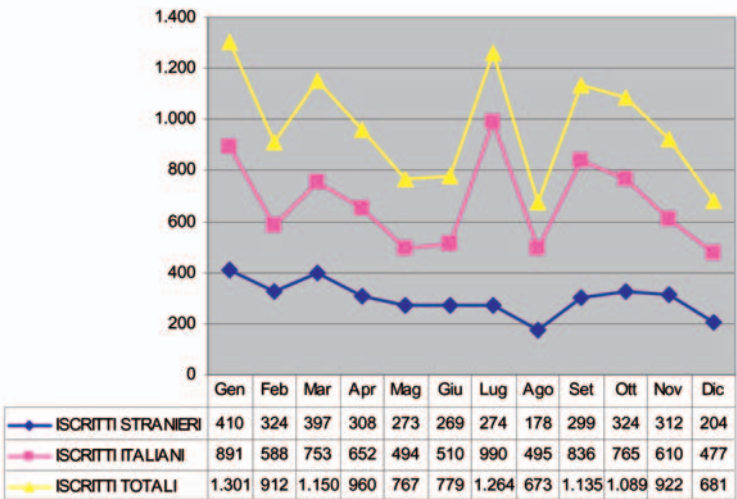
Nel 2009 il totale degli iscritti stranieri, ovvero di coloro che hanno una nazionalità diversa da quella italiana, è stato pari a 3.572 ovvero il 30,7% del totale, gli italiani, invece, rappresentano il 69,3% del totale. La percentuale degli iscritti stranieri si abbassa nel terzo trimestre dove si registra il 24,4% delle iscrizioni totali del trimestre mentre per gli altri periodi dell'anno la percentuale degli stranieri si assesta intorno al 33%. Per contro la presenza di nuovi iscritti italiani è maggiore nel terzo trimestre 2009, dove sono 3.072 i nuovi iscritti nei mesi di luglio, agosto e settembre.

Tabella 16 – Iscritti per nazionalità italiana o straniera che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato o inoccupato per mese. Provincia di Mantova. Anno 2009.

	VALORI ASSOLUTI			VALORI PERCENTUALI		
	ISCRITTI STRANIERI	ISCRITTI ITALIANI	ISCRITTI TOTALI	ISCRITTI STRANIERI	ISCRITTI ITALIANI	ISCRITTI TOTALI
Gennaio	410	891	1.301	31,5%	68,5%	100%
Febbraio	324	588	912	35,5%	64,5%	100%
Marzo	397	753	1.150	34,5%	65,5%	100%
1°trim. '09	1.131	2.232	3.363	33,6%	66,4%	100%
Aprile	308	652	960	32,1%	67,9%	100%
Maggio	273	494	767	35,6%	64,4%	100%
Giugno	269	510	779	34,5%	65,5%	100%
2°trim. '09	850	1.656	2.506	33,9%	66,1%	100%
Luglio	274	990	1.264	21,7%	78,3%	100%
Agosto	178	495	673	26,4%	73,6%	100%
Settembre	299	836	1.135	26,3%	73,7%	100%
3°trim. '09	751	2.321	3.072	24,4%	75,6%	100%
Ottobre	324	765	1.089	29,8%	70,2%	100%
Novembre	312	610	922	33,8%	66,2%	100%
Dicembre	204	477	681	30,0%	70,0%	100%
4°trim. '09	840	1.852	2.692	31,2%	68,8%	100%
ANNO 2009	3.572	8.061	11.633	30,7%	69,3%	100%

Osservando l’andamento mensile delle iscrizioni di italiani e stranieri si nota come nel mese di agosto 2009 si verifichi una marcata flessione della curva verso valori più bassi sia per gli italiani che per gli stranieri confermando l’effetto di stagionalità. La curva degli stranieri, comunque, segue un andamento più lineare rispetto a quella degli italiani e per loro non si verifica il picco delle iscrizioni di luglio e l’inflessione degli ultimi mesi dell’anno.

Iscritti per nazionalità italiana e straniera che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato o inoccupato per mese. Anno 2009



Mettendo a confronto gli anni 2008 e 2009 si conclude che nell’anno 2009 rispetto alle iscrizioni degli italiani, gli stranieri hanno pesato il 2% in meno, pertanto, nel 2009 ai Centri per l’Impiego, vi è stata un’affluenza maggiore degli italiani rispetto agli stranieri.

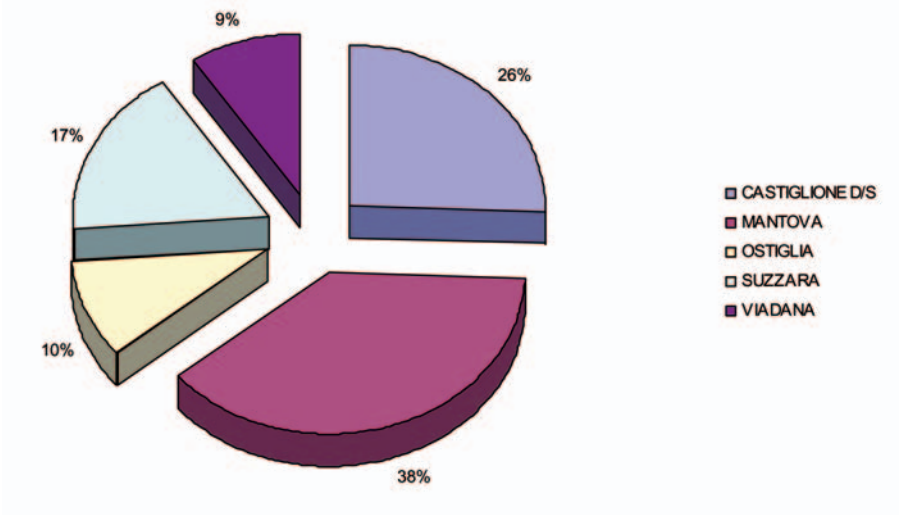
Se analizziamo i dati per trimestre si vede come, nel quarto trimestre 2009 rispetto allo stesso periodo del 2008, la percentuale degli stranieri sia stata decisamente minore infatti si registra una variazione percentuale del 4° trimestre 2009 sul 2008 pari a -16%. La variazione percentuale maggiore si verifica, invece, nel primo trimestre, dove gli stranieri pesano nei primi mesi dell'anno 2009 il 10% in più rispetto agli stessi mesi del 2008.

Tabella 17 – Iscritti per nazionalità italiana o straniera che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato o inoccupato per mese. Anno 2009 e 2008.

	Percentuale degli stranieri sul totale iscritti nel periodo di riferimento
1° trim'08	30,7%
2° trim'08	32,5%
3° trim'08	24,5%
4° trim'08	37,4%
Totale 2008	31,5%
1° trim'09	33,6%
2° trim'09	33,9%
3° trim'09	24,4%
4° trim'09	31,2%
Totale 2009	30,7%
var.% 1° trim'09/'08	10,0%
var.% 2° trim'09/'08	5,0%
var.% 3° trim'09/'08	0,0%
var.% 4° trim'09/'08	-16,0%
var.% anno '09/'08	-2,0%

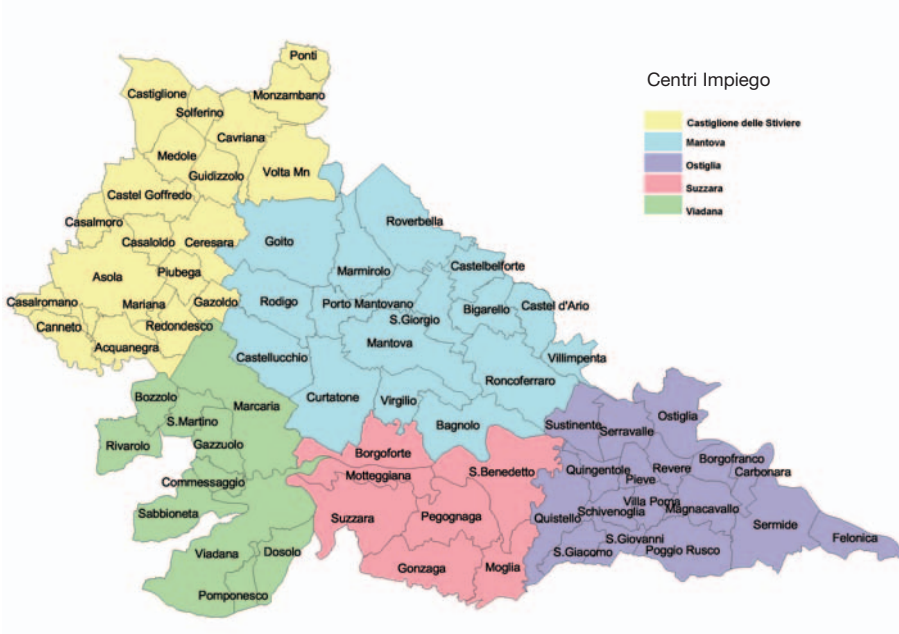
Concludiamo questa seconda parte del rapporto dedicata agli iscritti ai Centri per l'Impiego con un'analisi territoriale. Suddividiamo il territorio della provincia di Mantova per i 5 Centri per l'Impiego (Castiglione delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara, Viadana) e analizziamo i dati per Centro Impiego.

Persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro per Centro Impiego.
 Anno 2009



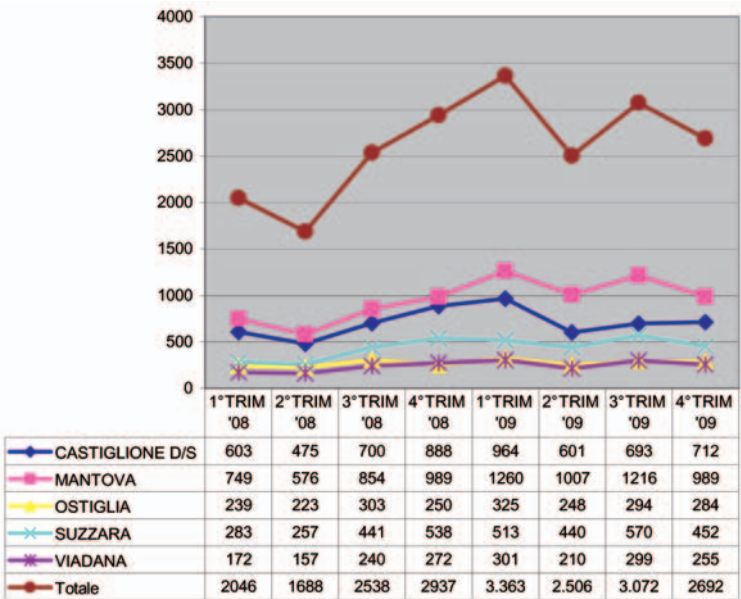
Il grafico mostra come la percentuale più alta delle persone che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro sia per il Centro per l’Impiego di Mantova, dove, nel 2009 si sono presentati il 38% degli iscritti, mentre la percentuale più bassa, il 9%, riguarda il Centro per l’Impiego di Viadana.

Nell’analisi è bene tener presente la suddivisione comunale di ogni Centro Impiego e il numero di comuni che ciascuno racchiude, così come mostrato nella cartina seguente, e da non sottovalutare le peculiarità economico-sociali di ciascun territorio e degli andamenti occupazionali legati alle industrie e ai servizi presenti nel territorio di ciascun Centro.



Mettendo a confronto i trimestri 2009 e 2008 e osservando la suddivisione territoriale si evince come gli andamenti del Centro Impiego di Viadana e di Ostiglia siano simili tra loro, nel tempo non hanno subito forti cambiamenti e i valori dei trimestri 2009 sono leggermente e costantemente superiori rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il Centro Impiego di Mantova e quello di Castiglione delle Stiviere, invece, nel tempo registrano cambiamenti più significativi soprattutto nel primo trimestre e nel secondo trimestre 2009 in linea con l'andamento del totale degli iscritti. Per il Centro Impiego di Suzzara la situazione risulta intermedia, ovvero subisce leggeri cambiamenti, crescono il numero degli iscritti nella seconda parte dell'anno 2008 e nei primi mesi del 2009 per poi averne meno nel secondo e quarto trimestre 2009 pur mantenendo la crescita rispetto al 2008.

Iscritti per trimestre e Centro per l'Impiego. Anni 2008 e 2009



Il sezione

Focus Cassa Integrazione Guadagni

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Il 2009 registra un sempre più forte e consolidato ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO): sono state 3.797.226 il numero di ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale del 509% rispetto al totale delle ore autorizzate per l'anno 2008.

Confrontando i trimestri 2009 con i trimestri 2008, il numero di ore autorizzate per il sostegno temporaneo e transitorio ai lavoratori e alle aziende vede un aumento costante per tutti e 4 i trimestri; in particolare con una variazione percentuale pari a 654% per il primo trimestre, 882% per il secondo, 654% per il terzo e 272% per il quarto.

Nell'arco del 2009 il settore di attività economica che ha richiesto, ed al quale sono state autorizzate, il maggior numero di ore è stato l'*industria meccanica* con 2.273.590 ore autorizzate, registrando un aumento percentuale rispetto all'anno precedente pari a 1.472%. In realtà comparando i dati 2009 con quelli 2008, il settore economico che percentualmente ha ricorso maggiormente alla Cigo è stato quello dei *servizi e varie* che aveva chiuso il 2008 con solo 1.525 ore e nel 2009 gliene sono state autorizzate 65.972. In negativo, invece, ci sono stati i settori delle *attività agricole industriali*, le *industrie estrattive* e le *industrie di lavorazione pelli e cuoio* che hanno chiuso il 2009 con variazioni percentuali rispettivamente di -26%, -33% e -100%.

Osservando, in fine, il settore dell'*Edilizia* si vede come il 2009 si sia concluso con una variazione percentuale, rispetto all'anno 2008, pari a 389%. Un incremento significativo se si pensa che il 2008 sul 2007 aveva riportato una leggera diminuzione: le ore autorizzate per il 2008 sono state 70.673 e per il 2007 leggermente di più 70.980

Tabella 18 – Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria – dati trimestrali per la provincia di Mantova. Anni 2008-2009

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA

Settore Attività	2008					2009					VAR%
	1°TRIM.	2°TRIM.	3°TRIM.	4°TRIM.	TOTALE	1°TRIM.	2°TRIM.	3°TRIM.	4°TRIM.	TOTALE	09/08
INDUSTRIA											
attività agric. industriali	1.035	0	0	0	1.035	0	0	0	767	767	-26%
estrattive	0	36	0	0	36	24	0	0	0	24	-33%
legno	2.784	2.415	4.190	3.656	13.045	7.496	45.685	59.900	51.563	164.644	1162%
alimentari	589	799	1.129	1.170	3.687	836	2.926	12.419	19.068	35.249	856%
metallurgiche	0	0	120	1.440	1.560	3.180	11.210	5.947	4.184	24.521	1472%
meccaniche	21.516	30.306	94.286	228.845	374.953	297.153	507.054	816.902	652.481	2.273.590	506%
tessili	1.172	13.648	14.972	12.328	42.120	26.213	73.689	53.728	64.868	218.498	419%
vest. abbigl. e arredam.	7.362	2.004	16.298	12.373	38.037	7.680	27.171	58.921	69.373	163.145	329%
chimiche	3.170	3.775	2.451	4.937	14.333	27.648	49.944	51.513	42.962	172.067	1100%
pelli e cuoio	2.320	0	2.448	0	4.768	0	0	0	0	0	-100%
trasf. minerali	6.429	8.964	11.688	17.667	44.748	22.229	40.439	68.278	43.517	174.463	290%
carta e poligraf.	460	1.658	0	0	2.118	1.663	13.582	16.259	16.249	47.753	2155%
edilizia	496	639	6.336	808	8.279	1.408	10.670	10.299	14.247	36.624	342%
energia elettr. e gas	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0%
trasporti e comun.	0	0	912	1.529	2.441	7.442	23.443	26.926	16.221	74.032	2933%
varie	0	1.525	0	0	1.525	80	35.080	25.093	5.719	65.972	4226%
tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	47.333	65.769	154.830	284.753	552.685	403.052	840.893	1.206.185	1.001.219	3.451.349	524%
EDILIZIA											
industria edile	10.924	14.644	7.510	4.149	37.227	48.197	58.126	50.788	61.442	218.553	487%
artigianato edile	6.389	15.145	7.232	4.198	32.964	38.129	37.562	20.161	24.038	119.890	264%
industria lapidei	288	8	4	182	482	324	1.509	1.819	3.782	7.434	1442%
artigianato lapidei					0	0	0	0	0	0	0%
Totale	17.601	29.797	14.746	8.529	70.673	86.650	97.197	72.768	89.262	345.877	389%
TOTALE	64.934	95.566	169.576	293.282	623.358	489.702	938.090	1.278.953	1.090.481	3.797.226	509%
var %09/08						654%	882%	654%	272%	509%	

FONTE: INPS

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

L'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) può essere richiesto per finalità diverse da quelle previste per l'ordinaria e cioè nei seguenti casi: ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale; crisi aziendale di particolare rilevanza sociale; casi di dichiarazione di fallimento e di emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa. Per questo ammortizzatore sociale nel 2009 sono state autorizzate dall'INPS un totale di 4.744.564 ore, in valori assoluti + 4.203.727 ore rispetto al 2008, in valori percentuali + 777%. Nel terzo e quarto trimestre 2009 si sono avuti i picchi più alti: 2.561.588 ore autorizzate nei mesi di luglio, agosto e settembre 2009 e 1.529.07 per gli ultimi tre mesi dell'anno. Andamento diverso si è verificato nel 2008 che, comunque, ha registrato valori sempre molto più bassi, dove i picchi sono stati raggiunti nel secondo e nel quarto trimestre con rispettivamente 145.281 e 210.288 ore autorizzate.

Il settore di attività economica che ha richiesto e usufruito maggiormente della Cassa Integrazione Straordinaria, nel 2009, è stato il tessile: le ore autorizzate sono state 1.651.147 a fronte delle 452.549 del 2008, con un incremento percentuale del 265%. In assoluto il settore che rispetto al 2008 ha richiesto ed ottenuto più ore è stato il legno che presenta una variazione percentuale pari a 17.430%.

In generale per il settore industria la variazione percentuale dell'anno 2009 sul 2008 è stata del 743% e per il settore commercio del 2433%. Infatti nel 2008, per il commercio, l'INPS aveva autorizzato 13.668 ore e nel 2009 ne aveva autorizzate 346.208.

Tabella 19 – Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria – dati trimestrali per la provincia di Mantova. Anni 2008-2009

CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA											
	2008					2009					VAR%
	1°TRIM.	2°TRIM.	3°TRIM.	4°TRIM.	TOTALE	1°TRIM.	2°TRIM.	3°TRIM.	4°TRIM.	TOTALE	09/08
INDUSTRIA											
attività agric. industriali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
estrattive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
legno	0	0	0	603	603	512	7.513	71.716	25.963	105.704	17430%
alimentari	0	0	9.438	0	9.438	0	2.504	46.660	42.504	91.668	871%
metallurgiche	0	0	0	0	0	0	1.055	12.797	0	13.852	0%
meccaniche	22.738	4.640		24.360	51.738	131.665	291.741	438.258	631.788	1.493.452	2787%
tessili	41.614	136.180	93.254	181.501	452.549	46.143	55.326	1.372.830	176.848	1.651.147	265%
vest. abbigl. e arredam.	3.445	1.973	0	0	5.418	0	3.261	305.478	105.774	414.513	7551%
chimiche	0	0	0	0	0	0	1.790	21.530	86.568	109.888	0%
pelli e cuoio	0	0	0	0	0	0	1.409	10.840	10.110	22.359	0%
trasf. minerali	1.072	416	379	306	2.173	516	26.387	15.345	191.957	234.205	10678%
carta e poligraf.	0	0	0	0	0	0	4.490	18.791	2.990	26.271	0%
edilizia	1.450	2.072	856	872	5.250	594	1.766	46.731	26.623	75.714	1342%
energia elettr. e gas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
trasporti e comun.	0	0	0	0	0	0	53.853	53.962	30.710	138.525	-
varie	0	0	0	0	0	0	3.674	16.184	1.200	21.058	-
tabacchicoltura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Totale	70.319	145.281	103.927	207.642	527.169	179.430	454.769	2.431.122	1.333.035	4.398.356	734%
COMMERCIO											
commercio	9.602	0	1.420	2.646	13.668	9.670	10.035	130.466	196.037	346.208	2433%
Totale	9.602	0	1.420	2.646	13.668	9.670	10.035	130.466	196.037	346.208	2433%
TOTALE	79.921	145.281	105.347	210.288	540.837	189.100	464.804	2.561.588	1.529.072	4.744.564	777%
var %09/08						137%	220%	2332%	627%	777%	
FONTE: INPS											

FONTE: INPS

Cassa Integrazione Guadagni in Deroga

In riferimento alla Cassa Integrazione Guadagni in Deroga Provinciale, di seguito si riportano due tabelle che riassumono l'andamento di tale ammortizzatore sociale negli anni 2008 e 2009 e nei primo trimestre degli anni 2008, 2009 e 2010 per quanto riguarda le domande positivamente istruite e determinate dal Servizio Provinciale del Lavoro il numero di aziende e dei lavoratori coinvolti.

Tabella 20

CIG IN DEROGA PROVINCIALE ANNI 2008 E 2009

NUMERO	ANNO 2008	ANNO 2009	VAR% 09/08
N. DOMANDE	156	829	431%
N. AZIENDE	111	520	368%
N. LAVORATORI	890	3.043	242%

Tabella 21

CIG IN DEROGA PROVINCIALE PRIMI DUE MESI ANNI 2008-2009-2010

	ANNO 2008	ANNO 2009	ANNO 2010
N. DOMANDE	16	150	182
N. AZIENDE	16	149	175
N. LAVORATORI	101	766	1.003

Fino al 4 giugno 2009 i destinatari di tale ammortizzatore sociale, a livello provinciale, sono stati i lavoratori dipendenti di tutte le aziende artigiane e delle aziende industriali, cooperative e del commercio, fino a 15 dipendenti. Con l'accordo sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali il 4 maggio 2009, i destinatari di tale ammortizzatore sociale, di competenza della Provincia, sono divenuti tutti quei lavoratori, anche apprendisti e a domicilio, che hanno instaurato contratti di lavoro subordinato con datori di lavoro titolari di unità operative, anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Nonostante questa estensione, tuttavia, i dati provinciali rimangono comunque confrontabili, in quanto le aziende che hanno presentato domande di CIG in deroga nel corso dei primi 5 mesi del 2009 sono sostanzialmente le stesse che hanno ripresentato tali richieste anche nel corso del secondo semestre 2009 e nei primi mesi del 2010.

Analizzando l'andamento complessivo che la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga ha tenuto in questi ultimi 2 anni si evince facilmente una forte cre-

scita dei valori sia per il numero di domande presentate che per il numero di lavoratori e aziende coinvolti. Si è infatti passati dalle 156 istanze presentate nel 2008 alle 829 del 2009 (+431 %), il numero di aziende coinvolte è stato pari a 111 nel 2008 e 520 nel 2009 (+368%) e il numero dei lavoratori ha avuto una variazione percentuale del 242%.

Le prospettive riferite al 2010 non sembrano essere al momento migliori rispetto al precedente anno, dalla tabella 2 si può notare che tra il 2008 ed il 2009, per i primi due mesi, si è verificato un aumento cospicuo del numero di domande di Cig in deroga presentate e positivamente istruite dal Servizio Provinciale del Lavoro della Provincia di Mantova.

Si è infatti passati dalle 16 domande del 2008 alle 150 del 2009 (+837,5%), per arrivare nel 2010 a 182 domande (+21,3% rispetto al 2009).

Anche il numero dei lavoratori coinvolti è ovviamente aumentato sensibilmente, passando dalle 101 unità del 2008 alle 766 del 2009 (+658,4%), per arrivare nel 2010 a 1.003 lavoratori coinvolti (+30,9% rispetto al 2009).

La crisi ha dunque colpito in maniera molto forte anche, e soprattutto, i lavoratori delle piccole aziende non tutelati dagli ammortizzatori sociali ordinari. Quanto accaduto nel corso del 2009 si sta quindi ripresentando anche nei primi mesi del 2010, allontanando al 2011 o forse oltre la tanto attesa ripresa economica.

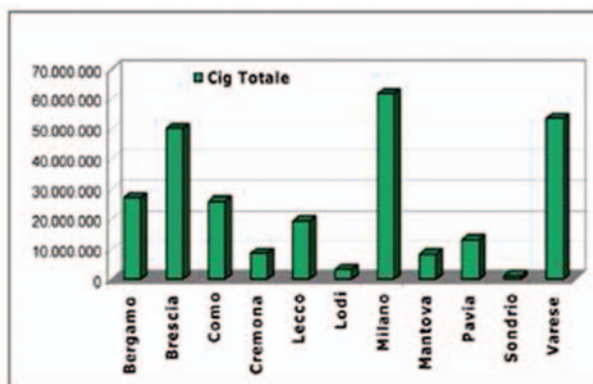
Se si vuole approfondire il dato della Cassa Integrazione ampliando lo sguardo al territorio regionale, l'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Regione Lombardia propone i dati delle due tabelle seguenti dove si registra che nel 2009 sono state autorizzate più di 273 milioni di ore di Cig in Lombardia contro i 46 milioni del 2008 (+491% di incremento).

Nella tabella e grafico si evidenzia come la provincia di Milano, che per l'INPS incorpora ancora la provincia di Monza e Brianza, totalizza quasi 62 milioni di ore a cui seguono le oltre 53 milioni di Varese e i 50 milioni di ore di Brescia che subiscono una maggiore pressione del calo produttivo vista la prevalenza dei settori Metalmeccanico, Chimico e Trasporti. La nostra provincia di Mantova ha fruito di n. 8.541.790 ore complessive attestandosi prima di Sondrio e Lodi.

Tabella 22 – Ore CIG per provincia

Totale ore Cig per provincia anno 2009

Province	Cig Totale
Bergamo	27.022.624
Brescia	50.109.976
Como	25.942.489
Cremona	8.855.768
Lecco	19.555.224
Lodi	3.346.552
Milano	61.824.113
Mantova	8.541.790
Pavia	13.253.291
Sondrio	1.249.811
Varese	53.465.235
Lombardia	273.166.873

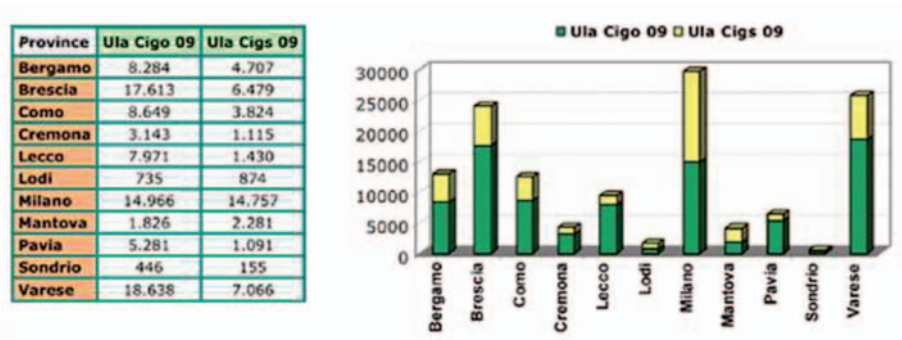


Fonte: elaborazioni Arifl su dati INPS - Movimprese report 2009

Per maggiore dettaglio si riporta il grafico e la tabella per l'anno 2009 delle ULA (Unità di Lavoro equivalenti) per le province lombarde, ossia il numero delle persone che usufruiscono della Cigo e della Cigs ottenute dal rapporto delle ore di ammortizzatore divise per 2080 (numero convenzionale di ore annue per lavoratore utilizzate per la preventivazione della CIG).

Il grafico si mette in relazione il numero complessivo delle ore di Cassa Integrazione con i lavoratori che ne hanno usufruito. Vediamo che a Mantova hanno fruito, secondo le stime, della Cassa Integrazione Ordinaria n. 1.826 fra lavoratrici e lavoratori, e della Cassa Integrazione Straordinaria n. 2.281. Si ricorda comunque che il dato va rapportato al numero di imprese attive, che per la provincia di Mantova sono 39.394.

Tabella 23 – num. Ula, Cigo e Cigs province Num. Ula per Cigo e Cigs province - 2009
2009



Fonte: elaborazioni Arifl su dati INPS - Movimprese report 2009

La carta dei servizi dei Centri per l'Impiego

I servizi dei Centri Impiego provinciali

La Provincia di Mantova, nel 2008, ha puntato sulla riorganizzazione della rete dei servizi dei cinque Centri per l'Impiego dislocati sul territorio provinciale (Castiglione delle Stiviere, Mantova, Ostiglia, Suzzara, Viadana). È stato definito un modello organizzativo per la gestione dei servizi che identificasse modalità uniformi di erogazione e garantisse, un'omogeneità territoriale: il cittadino, a qualunque punto della rete si rivolga, fruisce dei servizi riconoscendo i medesimi standard qualitativi.

Nel corso del 2009, anche per far fronte allo stato di crisi occupazionale, si è valutato di consolidare e potenziare i servizi all'impiego, in particolare l'attività di preselezione e i tirocini formativi e di orientamento, individuati come momento prioritario d'intervento a sostegno delle politiche attive del lavoro volte all'inserimento e al reinserimento lavorativo.

In virtù della sottoscrizione dei Patti Territoriali nei distretti provinciali, i Centri per l'Impiego costituiscono, di fatto, un punto cruciale per la presa in carico del lavoratore che abbia perso il proprio posto e sul quale promuovere percorsi di reimpiego, sia attraverso l'erogazione diretta dei servizi di preselezione, tirocinio e ricerca attiva del lavoro, sia tramite il rinvio agli Operatori accreditati ai servizi di formazione e al lavoro.

Nell'ottica di sviluppo dei servizi all'impiego, s'inseriscono anche l'attivazione del portale SINTESI, che gestisce on line l'incontro domanda e offerta di lavoro e l'informatizzazione delle procedure principali, con la finalità di facilitare a cittadini e aziende l'accesso ai servizi.

I Centri per l'Impiego provinciali operano all'interno di un sistema di enti accreditati pubblici e privati che erogano servizi al lavoro e attivano percorsi formativi: il raccordo con loro è favorito dal flusso informativo costante e dal rinvio dell'utenza che, da un lato, è finalizzato all'individuazione di percorsi rispondenti alle esigenze individuali e dall'altro tende all'integrazione dei servizi.

La Provincia di Mantova ha, inoltre, realizzato un monitoraggio del sistema dotale sull'intero territorio per comprendere l'entità e la tipologia di doti attivate, informare i tavoli politici delle crisi aziendali e la rete dei Centri per l'Impiego e, infine, promuovere un'adeguata programmazione delle risorse provinciali.

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, quindi, 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 feed back sui punti critici e sui miglioramenti da apportare. La politica per la qualità impone di offrire servizi sempre più rispondenti alle esigenze dei clienti, secondo comportamenti etici e nel rispetto della normativa.

I servizi al cittadino

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, 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.

Informazione orientativa

Il servizio di informazione orientativa mette a disposizione materiale e metodologie che facilitano la ricerca al lavoro per le persone in cerca di occupazione. Ha l'obiettivo di promuovere un atteggiamento attivo di persona in cerca di lavoro, nonché di illustrare i cambiamenti del mercato del lavoro (il mercato del lavoro a livello locale, legislazione e tipologie contrattuali, servizi di orientamento, formazione, all'impiego).

L'attività di informazione erogata a tutti gli utenti è di durata variabile a seconda delle esigenze dei destinatari e si realizza in diversi momenti quali la rilevazione dei bisogni individuali, l'orientamento sul percorso da fare all'interno del Centro stesso o il rimando a servizi esterni, l'erogazione di informazioni sul mercato del lavoro e sulle offerte dei servizi formativi e di orientamento.

Attività

- Prima accoglienza e analisi del bisogno
- Presentazione delle attività dei CPI
- Distribuzione di materiale informativo
 - Informazioni relative a
 - offerte di lavoro di aziende in Provincia, Regione, Italia e Estero
 - assunzioni nella Pubblica Amministrazione
 - offerte di tirocinio
 - offerta formativa presente sul territorio provinciale.

Colloquio di accoglienza

Il colloquio di accoglienza è un servizio individuale della durata complessiva di un'ora 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 dell'utente, ad esempio il livello sia scritto che parlato delle lingue straniere, la conoscenza dei vari programmi informatici ecc. Per quanto riguarda le esperienze professionali, vengono analizzate le posizioni (mansioni, attività) ricoperte nel corso di precedenti esperienze lavorative e le attuali disponibilità.

Queste informazioni, inserite nel SW Sintesi, formano il contenuto della scheda anagrafico/professionale, documento rilasciato al termine del colloquio stesso. Attraverso il colloquio vengono evidenziati eventuali bisogni specifici di orientamento dell'utente che può essere rinviato ad altre azioni orientative.

Attività

- Erogazione informazioni di base sui servizi

- Intervista semi-strutturata
- Registrazioni in banca dati
- Redazione su SINTESI della scheda anagrafico/ professionale e rilascio della stessa

Colloquio individuale di orientamento

Il colloquio individuale di orientamento è un'azione che va indicativamente da un minimo di tre ad un massimo di cinque ore e si svolge in più di un incontro. Parte dall'analisi delle condizioni dell'utente con particolare riferimento al suo status occupazionale (es. persona in cerca di prima occupazione, disoccupata, occupata in cerca di altra occupazione, ecc.), al percorso scolastico/formativo intrapreso, ad eventuali precedenti esperienze lavorative.

Attraverso il colloquio si verifica l'esistenza di un progetto professionale individuale o l'assenza dello stesso. Qualora l'utente non abbia un proprio progetto professionale lo si supporta al fine di individuare e definire le posizioni lavorative che potrebbe ricoprire e per le quali candidarsi, anche valutando le aspettative dell'utente e verificandone le condizioni concrete di realizzazione in relazione al contesto economico locale.

Durante il colloquio vengono forniti, inoltre, gli strumenti operativi per la ricerca del lavoro a seconda del bisogno individuale espresso e si forniscono prime indicazioni sui canali attraverso i quali è possibile trovare un lavoro.

Al termine del colloquio individuale di orientamento viene rilasciata all'utente la Scheda di progetto professionale. Ad un mese dalla conclusione del servizio viene effettuato un monitoraggio dell'efficacia dell'azione e misurato il suo impatto.

Il servizio specialistico si svolge presso il Centro per l'Impiego di Mantova, il cui personale specializzato in materia, può, all'occorrenza, spostarsi presso gli altri Centri.

Attività

- Ricostruzione del percorso scolastico e formativo, delle esperienze lavorative, degli interessi e attività extracurricolari
- Prima valutazione, da parte dell'operatore, dei punti di forza e di debolezza
- Elaborazione e sintesi delle conoscenze, competenze, caratteristiche, interessi emersi.
- Identificazione di uno o più obiettivi personali / professionali
- Verifica di coerenza tra obiettivi identificati e risorse/vincoli personali, territoriali
- Definizione di priorità tra gli obiettivi personali/professionali
- Redazione scheda progetto professionale

Accompagnamento e supporto nella ricerca attiva del lavoro.

Questo servizio ha come obiettivo l'acquisizione di tecniche e strumenti di ricerca attiva del lavoro, può essere erogato individualmente o a gruppi ed ha la durata di circa 8 ore.

L'utente è supportato nella definizione di un piano d'azione personalizzato, partendo dalla consapevolezza di sé e delle proprie competenze. La conoscenza

della realtà lavorativa che lo circonda è la condizione per sviluppare azioni di autopromozione mirate e coerenti con il proprio progetto professionale.

I colloqui inizialmente sono finalizzati ad individuare la tipologia di occupazione cui aspira l'utente e le aziende target a cui rivolgersi; poi ad apprendere la capacità di elaborare strumenti quali il curriculum vitae e la lettera di autocandidatura, nonché di esaminare le informazioni sul mercato del lavoro, rispondere ad annunci pubblicati sui quotidiani e sostenere un colloquio di selezione.

I colloqui con l'utente sono effettuati con scadenze concordate per verificare l'andamento della ricerca del lavoro, per apportare correzioni e indicare miglioramenti.

Se la ricerca attiva del lavoro ha esito positivo, l'ultimo colloquio verifica in che misura la proposta di lavoro corrisponde ai requisiti di soddisfazione precedentemente individuati dall'utente.

Il servizio specialistico si svolge presso il Centro per l'Impiego di Mantova, il cui personale specializzato in materia, può, all'occorrenza, spostarsi presso gli altri Centri.

Attività

- Rilevazione di aspirazioni, desideri, conoscenze, esperienze di lavoro, difficoltà fino a quel momento incontrate e redazione della scheda esperienze formative e professionali
- Definizione di un progetto professionale e del relativo piano d'azione. Redazione della scheda progetto professionale
- Verifica di conoscenze, pregiudizi, stereotipi sul mercato del lavoro locale
- Presentazione di tecniche per la ricerca attiva del lavoro e verifica dell'efficacia degli strumenti già acquisiti (il curriculum vitae, lettera di autocandidatura, le inserzioni, il colloquio di lavoro)
- Pianificazione delle attività settimanali di ricerca attiva del lavoro
- Distribuzione di materiale didattico
- Monitoraggio e verifica dell'effettiva applicazione delle tecniche e del grado di autonomia individuale nella ricerca attiva del lavoro.

Tirocinio di orientamento

Il tirocinio d'orientamento 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:

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

Il tirocinio è rivolto prevalentemente a inoccupati, disoccupati, soggetti svantaggiati ai sensi del comma 1 dell'art.4 legge n.381/91 e a soggetti portatori di handicap, a condizione che abbiano assolto l'obbligo scolastico, marginalmente a studenti.

La durata del tirocinio è stabilita dal D.M.142/1998 e varia da quattro a ventiquattro mesi, a seconda della tipologia di destinatario.

Per l'avvio di un tirocinio si deve stipulare un progetto formativo nel quale vengono indicati:

gli obiettivi formativi, le modalità di attuazione, il periodo e la durata.

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

Attività

- Assegnazione di un tutor del tirocinio che segue tutto il processo
- Colloquio con il candidato tirocinante
- Ricerca di una azienda compatibile e proposta di colloquio
- Colloquio tra tirocinante e azienda alla presenza del tutor
- Individuazione e nomina di un tutor aziendale referente interno all'azienda
- Stipula convenzione e stesura progetto di tirocinio
- Azioni di tutoraggio periodiche da parte del tutor (visite, colloqui, telefonate....)
- Schede di verifica e monitoraggio tirocinante
- Scheda di verifica e monitoraggio azienda ospitante
- Certificazione attività svolte

Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)

Con il termine di preselezione si indica l'attività di incontro domanda-offerta di lavoro, che il Centro per l'Impiego svolge allorché riceva una richiesta di ricerca di personale per ricoprire una posizione lavorativa vacante.

Il servizio, rivolgendosi sia al lavoratore sia all'azienda, svolge una funzione di intermediazione tra la richiesta di professionalità espressa dalle imprese e le competenze ed attitudini di chi cerca lavoro.

È completamente gratuito per gli utenti (sia datori di lavoro che lavoratori).

Quando il Centro per l'Impiego riceve dall'azienda la richiesta di ricerca di personale con la descrizione del profilo professionale e dei relativi requisiti, l'operatore incaricato del servizio effettua una selezione di nominativi estrapolandoli dalla banca dati, a seconda delle caratteristiche richieste dal datore di lavoro (matching); successivamente, contatta telefonicamente i candidati individuati per verificarne l'effettiva disponibilità.

L'inserimento in banca dati dei nominativi di lavoratori disponibili alla preselezione avviene nel momento del colloquio di accoglienza.

Gli utenti che non hanno sostenuto il colloquio e che non sono inseriti in banca dati possono comunque aderire ad offerte di lavoro presentando la propria "autocandidatura", nel caso di aziende che abbiano autorizzato la pubblicazione dell'annuncio nella bacheca del Centro per l'Impiego o sul portale on line.

Anche nel caso delle autocandidature, l'operatore verifica l'esistenza dei requisiti necessari, quindi procede a segnalare all'azienda la rosa dei candidati rispondenti al profilo richiesto.

Attività

- Esposizione delle offerte in forma anonima
- Estrapolazione candidati da SW
- Verifica telefonica delle effettive disponibilità
- Raccolta autocandidature e verifica sussistenza requisiti
- Redazione elenco candidati da SW e da autocandidature
- Trasmissione elenco all'azienda richiedente

Eures

Il servizio EURES (EUROpean Employment Services – Servizi europei per l'Impiego) è un servizio pubblico e gratuito di selezione del personale e di informazione, orientamento e consulenza nella ricerca di occupazione in Europa. 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. Offre l'opportunità di arricchire le proprie competenze e migliorare le prospettive professionali.

Il servizio specialistico si svolge presso il Centro per l'Impiego di Mantova.

Attività

- Accoglienza ed analisi del bisogno
- Informazione e divulgazione, anche per posta elettronica, delle opportunità di lavoro nello Spazio Economico Europeo (SEE)
- Raccolta di CV
- Informazioni pratiche sulle condizioni di vita e di lavoro negli altri Paesi
- Consulenza sugli aspetti pratici relativi alla mobilità

Servizi alle imprese

Il rapporto di servizio tra Centri per l'Impiego e aziende non è sottoposto ad alcun tipo di normativa, essendo le imprese vincolate unicamente agli adempimenti di natura obbligatoria (comunicazioni obbligatorie). Non esistono, quindi, azioni che debbano essere erogate entro forme e tempi codificati per legge; tuttavia le attività legate alla raccolta, pubblicazione e diffusione della domanda di lavoro sono considerate un requisito essenziale per poter garantire una reale presa in carico degli utenti. Per questo motivo è stato potenziato il servizio di preselezione rivolto alle aziende, anche con l'implementazione del portale per la gestione in tempo reale delle informazioni sulla domanda e l'offerta di lavoro e della banca dati per il supporto alle attività di matching.

Consulenza e gestione delle comunicazioni obbligatorie

La legge prevede che i datori di lavoro debbano adempiere all'obbligo di comunicazione delle assunzioni, cessazioni e variazioni dei rapporti di lavoro subordinato e di lavoro autonomo. Tali comunicazioni devono pervenire al

Centro per l'Impiego competente in base alla sede dell'impresa o al luogo di lavoro, almeno il giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro; l'obbligo fa capo indistintamente a tutti i datori di lavoro e con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, compresi gli agenti e rappresentanti di commercio, i soci lavoratori delle società cooperative, gli associati in partecipazione con apporto lavorativo e le esperienze di tirocinio o forme ad esso assimilate che non costituiscono rapporto di lavoro subordinato. Prima dell'entrata in vigore dell'obbligo per i datori di lavoro di effettuare telematicamente le comunicazioni obbligatorie, i Centri per l'impiego ricevevano, protocollavano e registravano le comunicazioni sul sistema informatico, oltre ad effettuare consulenza sulle norme che disciplinavano la materia. Quando, in concomitanza con l'entrata in vigore del comma 1181 della legge Finanziaria 2007 che sancisce l'estensione delle tipologie di datore di lavoro soggetti all'obbligo e di rapporto di lavoro oggetto di comunicazione, è stato introdotto l'obbligo di trasmettere telematicamente le comunicazioni obbligatorie, per gli operatori dei CPI è venuto meno il compito di ricevere e registrare le comunicazioni obbligatorie, ma è rimasta l'importante funzione di consulenza ai datori di lavoro e/o loro delegati sulle norme che disciplinano la materia nonché sulle modalità di accesso e navigazione nel sistema Sintesi.

Avviamenti a selezione presso Enti Pubblici

L'art.16 della legge n.56/87 prevede che le Pubbliche Amministrazioni e gli Enti Pubblici non economici (ivi compresi gli Enti Locali e le Aziende Sanitarie Locali) possano effettuare, autonomamente oppure rivolgendosi ai Centri per l'Impiego, assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, di personale da inquadrare nei livelli economico-funzionali, per i quali è richiesto il titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo, a condizione che lo stesso sia in possesso della professionalità eventualmente richiesta e dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego.

Le Pubbliche Amministrazioni interessate, ove non procedano autonomamente, inoltrano specifica richiesta di avviamento a selezione direttamente al Centro per l'Impiego di Mantova, che redige l'elenco delle offerte di lavoro presentate dagli EE.PP. ed ha cura di pubblicarlo sul quotidiano locale, sul sito internet della Provincia, e agli Albi degli altri Centri per l'Impiego provinciali. Il giorno stabilito per la chiamata le adesioni dei lavoratori possono essere presentate indistintamente presso uno qualunque dei Centri per l'Impiego. In seguito verrà stilata una graduatoria, per ogni offerta di lavoro, secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento e riassunti nella circolare applicativa esposta in ogni CPI, i quali si riferiscono sostanzialmente a tre parametri, anzianità di iscrizione, anzianità anagrafica e carico familiare. I lavoratori aventi diritto saranno avviati alla selezione, che consiste in prove attitudinali attinenti ai profili professionali richiesti.

Attività

- Raccolta e disamina offerte di lavoro degli Enti Pubblici
- Pubblicazione offerte di lavoro
- Raccolta adesioni dei lavoratori
- Stesura graduatorie per singola offerta
- Comunicazione esito agli Enti e ai lavoratori aventi diritto

Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)

L'attività di preselezione rivolta alle aziende prende avvio dalla ricezione di una richiesta di ricerca di personale per ricoprire una posizione lavorativa vacante e svolge una funzione di intermediazione tra la richiesta di professionalità espressa dalle imprese e le competenze ed attitudini di chi cerca lavoro.

Il servizio è completamente gratuito per gli utenti (sia datori di lavoro che lavoratori).

L'operatore del Centro per l'Impiego, attraverso un processo di negoziazione con l'azienda, acquisisce informazioni dettagliate relative ai fabbisogni dei datori di lavoro e alle caratteristiche del profilo professionale ricercato. Effettua, quindi, una selezione di nominativi estrapolandoli dalla banca dati, a seconda dei requisiti richiesti (matching); controlla la situazione lavorativa, le precedenti esperienze di formazione e di lavoro, le propensioni ed attitudini, gli eventuali vincoli dei candidati e, successivamente, li contatta telefonicamente per verificarne l'effettiva disponibilità.

Se l'azienda ha autorizzato la pubblicazione dell'annuncio nella bacheca del Centro per l'Impiego e sul portale, l'ufficio di preselezione raccoglie anche le autocandidature, ovvero le disponibilità degli utenti interessati alla posizione lavorativa ricercata. Verificata l'esistenza dei requisiti necessari, si procede a segnalare la rosa dei candidati, tramite un apposito modulo che contiene, anche il prospetto per la comunicazione degli esiti del colloquio di selezione al Centro per l'Impiego.

Attività

- Esame richiesta di preselezione
- Estrapolazione candidati da SW
- Verifica telefonica delle effettive disponibilità
- RegISTRAZIONI in banca dati
- Raccolta autocandidature e verifica sussistenza requisiti
- Redazione elenco candidati da SW e da autocandidature
- Trasmissione elenchi all'azienda richiedente
- Monitoraggio esiti

Eures

Il servizio si rivolge alle aziende che intendano reclutare cittadini europei sia in Lombardia, che per proprie sedi o filiali in Paesi dell'UE, in particolare per chi ricerca competenze specifiche carenti nel proprio paese. Il consulente EURES si occupa della pubblicazione, promozione e preselezione delle offerte di lavoro. Nel portale europeo esiste una sezione che può fornire ai datori di lavoro, e in particolare alle imprese medio piccole, un servizio personalizzato per poter raggiungere i potenziali candidati disponibili nello Spazio economico europeo (SEE).

Attività

- Assistenza ai datori di lavoro
- Pubblicazione e promozione delle offerte di lavoro in Europa;
- Preselezione ed invio candidature per i profili ricercati.

Intesa per contrastare
le conseguenze della crisi
economica del mantovano

Intesa per l'integrazione delle politiche territoriali e delle azioni per contrastare le conseguenze sull'occupazione e sul sistema produttivo della crisi economica del mantovano

Il 2009 si è chiuso con il permanere di una grave crisi economica e occupazionale che, per il territorio mantovano, si è tradotta in un incremento delle aziende in difficoltà e delle richieste di accesso agli ammortizzatori sociali, anche in deroga, con l'aumento dei disoccupati e il decremento degli avviamenti registrati presso la rete dei CPI provinciali.

Per far fronte alla crisi, la Provincia di Mantova, assolvendo al ruolo di collegamento e sintesi tra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti dalla crisi occupazionale e produttiva e favorendo il confronto anche tra livelli istituzionali diversi, ha promosso e sottoscritto, il 19 maggio 2009, l'“Intesa per l'integrazione delle politiche territoriali e delle azioni per contrastare le conseguenze sull'occupazione e sul sistema produttivo della crisi economica del mantovano”.

All'Intesa partecipano Camera di Commercio, C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., Comuni capofila dei Piani di Zona (Asola, Castiglione delle Stiviere, Mantova, Suzzara, Ostiglia, Viadana), Associazione Industriali, API, UPA, CNA, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Copagri, Confesercenti, Unione Commercio, Unione Cooperative, Legacoop e ABI.

Il documento sancisce l'impegno di tutti i soggetti, ciascuno per le proprie competenze, a delineare strategie comuni e a mettere in campo interventi concreti con l'obiettivo di affrontare l'emergenza occupazionale e produttiva in modo collaborativo e responsabile.

La Provincia s'impegna a svolgere il ruolo di regia sul territorio mettendo in campo azioni e strumenti atti a fortificare e coordinare il sistema locale nello sforzo d'integrare le politiche d'intervento.

I Centri per l'Impiego Provinciali, operativi a livello distrettuale, attuano la presa in carico del lavoratore che abbia perso il proprio posto, attraverso i servizi di preselezione e tirocinio, promuovono percorsi di reimpiego e scambiano informazioni con i servizi sociali del comune di residenza;

Comuni, nell'ambito di interventi di coesione sociale e di sostegno alle famiglie colpite dalla crisi e dalla perdita del lavoro, erogano azioni concrete di sostegno al reddito e ridefiniscono misure omogenee d'intervento;

il Sistema delle imprese e le Associazioni di categoria, sulla via della responsabilità sociale d'impresa, percorrono ogni strada possibile perché rimanga saldo il rapporto con il lavoratore, facendo ricorso a tutti gli ammortizzatori sociali fino ai Contratti di Solidarietà, nondimeno promuovono la competitività del sistema produttivo e favoriscono la qualificazione e lo sviluppo;

le Organizzazioni Sindacali tutelano i lavoratori anche a tempo determinato e con contratti di lavoro precario;

gli Istituti di Credito sostengono il sistema creditizio a favore dell'attività imprenditoriale e per l'anticipazione dell'indennità di cassa integrazione e di mobilità.

Lo strumento prioritario di cui nell'Intesa si sollecita l'attivazione è costituito dai *Patti Territoriali* e, cioè, tavoli di distretto cui prendano parte tutti gli attori che a livello locale hanno competenza e governano la presa in carico e il possibile reinserimento occupazionale delle persone che hanno perso il lavoro in seguito a crisi aziendali: sono coinvolti, quindi, i Centri per l'Impiego provinciali, gli Uffici dei Piani di Zona, gli Operatori accreditati ai servizi di formazione e al lavoro ed i rappresentanti territoriali dei soggetti sottoscrittori dell'Intesa.

I Patti costituiscono la fotografia "distrettuale" di ciò che accade nel territorio e della filiera dei servizi, ivi presenti, che sostengono l'occupazione; evidenziano gli interventi da mettere in campo per contrastare la crisi in quello specifico ambito territoriale e rappresentano il "minimo comune denominatore" delle iniziative concordate a livello di distretto da tutti i soggetti coinvolti.

Attuando il consolidamento della rete dei servizi, a partire dall'intercettazione dei bisogni attraverso lo scambio sistematico di informazioni, la socializzazione delle esperienze, l'omogeneizzazione delle misure d'intervento e la condivisione della presa in carico, il patto diviene per le comunità locali l'opportunità di fornire risposte tempestive ed efficaci ai cittadini, in una logica di ottimizzazione delle risorse, evitando sovrapposizioni e duplicazioni; un impegno ad allineare i servizi per l'occupazione con quelli erogati dai Comuni e quelli del credito, rispetto ad un obiettivo centrale costituito dalle "nuove povertà".

Altri interventi di contenimento dei processi degenerativi dell'emergenza occupazionale e produttiva sono stati predisposti, in questo anno, dalla Provincia di Mantova al fine di fornire risposte coerenti e di prospettiva, quali:

- l'istituzione di Fondi Straordinari di sostegno al reddito in favore di lavoratrici e lavoratori coinvolti nei processi di crisi aziendali;
- l'attivazione di un Tavolo di Osservazione Permanente sulla Crisi che disponga in tempo reale di dati descrittivi del quadro complessivo della situazione occupazionale del territorio e monitori il fenomeno delle crisi aziendali;
- la ridefinizione della rete dei 5 Centri Impiego provinciali e il potenziamento dei servizi di incontro domanda e offerta e dei tirocini formativi;
- la progettazione e realizzazione di azioni di politica attiva del lavoro volte alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dalle aziende in crisi;
- i Tavoli provinciali per gli Ammortizzatori Sociali in Deroga;

INTESA

PER L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE TERRITORIALI E DELLE AZIONI PER CONTRASTARE LE CONSEGUENZE SULL'OCCUPAZIONE E SUL SISTEMA PRODUTTIVO DELLA CRISI ECONOMICA DEL MANTOVANO

TRA

Provincia di Mantova
Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Mantova

Comune di Mantova
Comune di Castiglione delle Stiviere
Comune di Suzzara
Comune di Ostiglia
Comune di Viadana
Comune di Asola

Associazione Industriali
Associazione Piccole e Medie Industrie di Mantova
Unione Provinciale Artigiani di Mantova
Confederazione Nazionale dell'Artigianato di Mantova
Coldiretti – Federazione Provinciale di Mantova
Confederazione Italiana Agricoltori di Mantova
Confagricoltura di Mantova
Copagri di Mantova
Confesercenti di Mantova
Unione Cooperative di Mantova
Unione del Commercio di Mantova
Legacoop di Mantova

C.G.I.L.
C.I.S.L.
U.I.L.

Rappresentante ABI Provincia di Mantova

La grave crisi finanziaria che ha coinvolto tutto l'occidente globalizzato si è presentata anche nel nostro territorio come crisi economica di tipo strutturale. A risentirne, in primis, è tutto il sistema produttivo, l'occupazione, le lavoratrici ed i lavoratori, le famiglie in special modo quelle monoreddito.

Il territorio mantovano non si sottrae alla drammaticità della situazione, soffrendo della drastica caduta della domanda a livello internazionale con crollo dell'export, della difficoltà soprattutto delle piccole medie imprese di essere concorrenziali e quindi di investire e di innovare, della contrazione dei consumi che incide in maniera diretta sulle piccole imprese artigiane. Già nel 2008, infatti, si registrava un tasso di disoccupazione pari al 4,1% (+ 0,7% rispetto al 2007) e le persone in cerca di occupazione aumentavano di circa 2.000 unità. In questo primo periodo 2009 aumentano

gli iscritti ai Centri per l'Impiego in cerca di occupazione, aumenta il numero dei cassaintegrati, aumenta il numero delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità, aumenta il numero delle aziende in crisi e delle imprese che chiudono mentre decrescono gli avviamenti al lavoro, così come ci è testimoniato dai dati della rete provinciale dei Centri per l'Impiego.

Oltre agli elementi che riguardano il sistema produttivo nel suo complesso, la crisi si fa sentire anche a livello individuale e sociale.

L'emergenza ci impone sempre più interrogativi sul futuro occupazionale di ciascuno, sulla certezza e garanzia del reddito, sulla speranza di trovare e di creare nuovi posti di lavoro per i giovani, sulla capacità di tenuta della rete familiare quale prima risposta ai nuovi bisogni e, immediatamente dopo, sulle politiche di coesione e di protezione sociale in capo ad ogni Comunità.

Inoltre la flessibilità contrattuale, vissuta come uno strumento da perseguire al fine dell'occupazione soprattutto dei giovani, in un tempo di contrazione del mercato, rivela tutte le drammatiche conseguenze legate alla precarizzazione anche perché nel nostro Paese manca una legislazione organica sugli ammortizzatori sociali.

Rispetto poi ad un quadro di riferimento già di per sé drammatico, non vanno dimenticate le marginalità sociali relativamente alle persone disabili e ai migranti che, a causa della forte recessione, rischiano di essere ulteriormente acuite.

I SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELLA PRESENTE INTESA

Riconoscono nel lavoro e nell'occupazione un valore e un diritto oltretutto una necessità per l'individuo e per la sua realizzazione, per la coesione sociale, l'economia e risorsa indispensabile per le imprese.

Pertanto, consapevoli della necessità di coinvolgere ogni livello di decisione politica e di rappresentanza per fornire soluzioni coerenti e di prospettiva, anche attraverso l'utilizzo di fondi economici straordinari, concordano le linee d'intervento e le modalità per dare una risposta compiuta allo stato di crisi che investe il territorio mantovano:

- l'Amministrazione Provinciale, costituito il tavolo di confronto sulla crisi che vede coinvolte tutte le parti firmatarie della presente intesa per analizzare e monitorare periodicamente l'evoluzione della congiuntura e gli effetti e le ricadute che genera a livello locale, metterà in campo azioni e strumenti atti a fortificare e coordinare il sistema locale per produrre risposte il più possibili efficaci, evitando i rischi di dannose sovrapposizioni nello sforzo di integrare le politiche d'intervento;
- i Centri per l'Impiego provinciali, essendo operativi a livello distrettuale, costituiranno un punto nodale nel territorio, sia per la presa in carico del lavoratore che abbia perso il proprio posto e sul quale quindi promuovere un percorso in vista di un possibile suo reimpiego, sia per la segnalazione della situazione stessa ai servizi sociali del comune di residenza perché si aprtono tutti quegli strumenti messi a disposizione da ogni singolo municipio;
- i Comuni perseguiranno nelle loro azioni per rendere operativi gli interventi di coesione sociale e di protezione per il sostegno a possibili nuove povertà e questo sia, come in molti casi è già stato fatto, attraverso azioni dirette di sostegno al reddito individuale e delle famiglie, sia attraverso la riduzione o l'esenzione, dove possibile, delle tariffe per servizi a domanda individuale;
- il Sistema delle imprese e le Associazioni di categoria collaborano in modo integrato e condiviso per percorrere, sulla via della responsabilità sociale d'impresa, ogni strada ritenuta possibile perché rimanga saldo il rapporto con il lavoratore, facendo ricorso a tutti gli ammortizzatori sociali fino ai Contratti di Solidarietà, oggi integrati con le nuove disposizioni nazionali dell'INPS e con l'accordo regionale del 4 maggio 2009, nondimeno nel promuovere la competitività del sistema produttivo e nel favorire la qualificazione e lo sviluppo;

- le Organizzazioni Sindacali rinnovano il proprio impegno con tutti gli strumenti a disposizione per garantire l'occupazione e tutelare i lavoratori anche a tempo determinato e con contratti di lavoro precario;
- gli Istituti di Credito assumono un impegno reale finalizzato al sostegno del sistema creditizio a favore dell'attività imprenditoriale e, qualora si rendesse opportuno, per l'anticipazione dell'indennità di cassa integrazione e di mobilità.

I SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'INTESA S'IMPEGNANO

- la Provincia a svolgere un ruolo di regia sul territorio coordinando i sottoscrittori sui contenuti della presente intesa e con le politiche attivate dalla Regione Lombardia.
- a promuovere tavoli di distretto, con il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego provinciali, degli Uffici dei Piani di Zona, con l'opportunità di coinvolgere anche gli enti accreditati, volti ad attivare programmi di sostegno all'occupabilità e/o ricollocazione e formazione, utilizzando le diverse risorse a disposizione comprese quelle derivanti dai fondi interprofessionali, rivolti sia a cassintegrati che a disoccupati e finalizzati alla presa in carico e alla promozione mirata degli interventi di sostegno sociale, con particolare attenzione ai soggetti deboli, anche disabili e migranti;
- la Provincia e i Comuni rispetto agli investimenti pubblici e privati sottoposti alla approvazione delle amministrazioni locali, ad utilizzare tutte le modalità di semplificazione procedurale previste dalla vigente normativa con l'obiettivo di accelerare i tempi di istruttoria e di approvazione, sulla necessità di superare la logica del massimo ribasso a favore del principio dell' "offerta economicamente vantaggiosa" per favorire l'emersione del lavoro nero e contrastare situazioni di lavoro irregolare e a coinvolgere nelle proprie attività gestionali solo aziende e/o cooperative con comprovata affidabilità economico-sociale nei confronti delle quali potranno essere stipulati negozi giuridici solo nel caso del dimostrato rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, fiscalità ed applicazione del contratto di lavoro;
- i Comuni valutano nell'ambito delle proprie competenze l'impegno a costituire un Fondo con una dotazione di risorse adeguate per erogare contributi sociali di sostegno alle persone che hanno perso il posto di lavoro. Nell'ambito della programmazione dei Piani di Zona, s'impegnano ulteriormente a definire misure omogenee sul territorio per sostenere le famiglie colpite dalla crisi e dalla perdita del lavoro; in particolare, a definire un regolamento che intervenga nei confronti delle famiglie che si ritrovano in condizioni economiche sensibilmente modificate per licenziamento, cassa integrazione o mancato rinnovo di un contratto di lavoro a termine, attraverso misure a favore del lavoratore per ottenere la rideterminazione dell'importo delle tariffe dei servizi comunali, tenendo conto della nuova situazione reddituale. Inoltre valutano la promozione di nuove borse lavoro come opportunità di ricollocazione per i lavoratori/trici in condizioni sociali più bisognose;
- mediante i propri canali istituzionali, a chiedere alla Regione di attivare un concreto coinvolgimento diretto delle Province e di ogni soggetto interessato dallo stato di crisi nella determinazione delle politiche territoriali e dei conseguenti interventi;
- ad attivarsi nei confronti del Governo per consentire ai Comuni del territorio mantovano e alla Provincia di Mantova, rispettosi delle regole fissate nel patto di stabilità, e che hanno nel bilancio degli anni precedenti le risorse necessarie a realizzare opere pubbliche, di poter effettuare tali investimenti escludendo dal patto di stabilità stesso le uscite di cassa per gli stati di avanzamento dei progetti stessi.

Il sistema del credito favorirà l'attività imprenditoriale (rafforzamento e verifica Confidi) e sosterrà le situazioni di disagio individuale determinate dalla perdita, anche solo temporanea, della certezza del reddito a causa dei ritardi nella erogazione della cassa integrazione o messa in mobilità. Il sistema del credito verificherà d'intesa con i singoli Comuni la possibilità di stipulare accordi per anticipare i pagamenti pubblici bloccati dal patto di stabilità.

**I SOGGETTI SOTTOSCRITTORI DELL'INTESA
CONVENGONO**

che le misure previste da quest'accordo potranno essere ulteriormente specificate a seguito di eventuali accordi tra Stato, Regione Lombardia al fine di garantire un efficace coordinamento tra le diverse politiche d'intervento messe in campo.

Mantova, 19 maggio 2009

Provincia di Mantova
Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Mantova

Comune di Mantova
Comune di Castiglione delle Stiviere
Comune di Suzzara
Comune di Ostiglia
Comune di Viadana
Comune di Asola

Associazione Industriali
Associazione Piccole e Medie Industrie di Mantova
Unione Provinciale Artigiani di Mantova
Confederazione Nazionale dell'Artigianato di Mantova
Coldiretti – Federazione Provinciale di Mantova
Confederazione Italiana Agricoltori di Mantova
Confagricoltura di Mantova
Copagri di Mantova
Confesercenti di Mantova
Unione del Commercio di Mantova
Legacoop di Mantova
Confocoperative – Unione provinciale di Mantova

C.G.I.L.
C.I.S.L.
U.I.L.

Rappresentante ABI Provincia di Mantova

Finito di stampare nel mese di aprile 2010
presso la Tipografia Commerciale srl
in Mantova

