

Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Mantova

LAVORO 2016

DINAMICHE OCCUPAZIONALI
IN PROVINCIA DI MANTOVA

AREA LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI

INTERIM LAVORO

SERVIZIO POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E CPI



Responsabile: Giovanni Urbani, Dirigente Area Lavori Pubblici e Trasporti Interim Lavoro

Il rapporto è stato curato da:

Claudia Graziani, CRISP (Centro di Ricerca Interuniversitario per i Servizi di Pubblica utilità)

Matteo Fontana, Tabulaex

Hanno collaborato inoltre:

Anna Capucetti, Osservatorio Mercato del Lavoro – Provincia di Mantova

Pietro Bellini, Servizio Provinciale Lavoro

Donata Orlati, Servizio Provinciale Lavoro

Si ringrazia per la preziosa collaborazione e il supporto fornitoci per la realizzazione di questo volume:
gli operatori del **Servizio Politiche attive del lavoro e CPI** e dei **Centri per l'Impiego** della Provincia di Mantova

SOMMARIO

Sommario	3
Il mercato del Lavoro nel 2016 - Andamenti e tendenze in atto	5
<i>Le dinamiche lavorative</i>	<i>5</i>
<i>Alcune specificità</i>	<i>7</i>
<i>Ammortizzatori sociali</i>	<i>8</i>
<i>Iscrizioni ai Centri per l'Impiego</i>	<i>8</i>
I - Statistiche Ufficiali - Istat.....	10
<i>Il mercato del lavoro lombardo</i>	<i>10</i>
<i>Il mercato del lavoro della provincia di Mantova</i>	<i>11</i>
<i>Glossario – Statistiche Ufficiali</i>	<i>14</i>
II - I dati delle Comunicazioni Obbligatorie.....	15
<i>Analisi descrittiva comunicazioni aziendali</i>	<i>15</i>
<i>Analisi Evento Avviamento e Cessazione</i>	<i>16</i>
<i>Focus qualifiche professionali.....</i>	<i>21</i>
<i>Focus giovani 18-29 anni.....</i>	<i>22</i>
<i>Focus distretti.....</i>	<i>27</i>
<i>Appendice – I dati presentati.....</i>	<i>30</i>
<i>Glossario – Comunicazioni Obbligatorie</i>	<i>31</i>
<i>Nota metodologica – Elaborazione Dati</i>	<i>33</i>
III - I soggetti che dichiarano la loro immediata disponibilità al lavoro	35
<i>L'età</i>	<i>37</i>
<i>La nazionalità.....</i>	<i>37</i>
<i>Il territorio.....</i>	<i>39</i>
<i>I dati del Servizio Provinciale Disabili</i>	<i>43</i>
IV - Cassa Integrazione Guadagni e Mobilità.....	48
<i>Gli Ammortizzatori Sociali</i>	<i>48</i>
<i>Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO).....</i>	<i>48</i>

<i>Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)</i>	49
<i>Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD)</i>	52
<i>Mobilità: gli iscritti alle liste di mobilità provinciali</i>	55
V - I servizi dei Centri per l'Impiego provinciali	57
<i>I servizi al cittadino e alle imprese</i>	57
<i>Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro</i>	63
<i>Tutoring e accompagnamento al tirocinio di orientamento</i>	64
<i>Preselezione (incontro domanda/offerta di lavoro)</i>	66
<i>Eures</i>	69

IL MERCATO DEL LAVORO NEL 2016 - ANDAMENTI E TENDENZE IN ATTO

Il 2016, secondo l'ISTAT, si caratterizza, in media, per un nuovo e più sostenuto aumento dell'occupazione, sia nei valori assoluti sia nel relativo tasso, che coinvolge anche i giovani di 15-34 anni, oltre agli ultracinquantenni. Inoltre, al lieve calo dei disoccupati si associa la forte diminuzione del numero di inattivi, che interessa tutte le ripartizioni, entrambi i generi e le diverse classi di età.

A livello nazionale, l'occupazione cresce per il terzo anno consecutivo (+1,3%, 293 mila), a ritmi più sostenuti rispetto al 2015, portando il tasso di occupazione al 57,22% (+0,9 punti). L'aumento riguarda soltanto il lavoro alle dipendenze (1,9%, +323 mila) da sei anni prosegue, invece, la diminuzione del numero di lavoratori indipendenti (-30 mila, -0,5%), anche nel 2016 dovuta quasi esclusivamente ai collaboratori.

Dopo sette anni di aumento ininterrotto fino al 2014 e la forte diminuzione nel 2015, si assiste ad un leggero calo della stima dei disoccupati (-21 mila, -0,7%), dovuto ai primi due trimestri dell'anno. A ciò corrisponde un calo del tasso di disoccupazione di 0,2 punti (dall'11,9% del 2015 al 11,7% del 2016).

Anche a livello provinciale, l'indagine sulle Forze Lavoro dell'Istat, evidenzia un 2016 caratterizzato dall'aumento dell'occupazione (+1,9%, oltre 3 mila occupati in più rispetto al 2015), anche se torna a crescere la disoccupazione con un tasso del +13% (oltre mille unità in più). Dopo avere rilevato nel 2015 una diminuzione significativa, il tasso di disoccupazione per il 2016 si assesta a 8,7% con un aumento di 0,7 punti rispetto all'anno precedente: dall'8,0% del 2015 all'8,7% del 2016.

I dati proposti nel presente rapporto, che consentono di osservare puntualmente i fenomeni in atto a livello territoriale e settoriale, evidenziano da una parte una ripresa dell'occupazione: il saldo tra avviamenti e cessazioni, negativo dal 2011 e tornato ad essere positivo solo nel 2015, risulta ancora positivo nel 2016 e pari a +2.066; ma, nonostante il saldo positivo, gli avviamenti al lavoro hanno registrato un tasso di crescita negativo e pari a -4,5% rispetto al 2015 ed anche per le cessazioni si registra un calo del -3,6%. Sono aumentati i contratti di carattere temporaneo, +5% (-25% lavoro a progetto; +11% somministrazione e +3% tempo determinato) e sono diminuite le tipologie permanenti, -24,8% (+35% apprendistato, -29% tempo indeterminato). Anche gli avviamenti dei giovani sono in calo rispetto al 2015, con un tasso di crescita pari a -1,5% ed al contrario di quanto osservato per la popolazione complessiva crescono anche le cessazioni (+3,2%). Nell'anno 2016 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, **15.088 cittadini**, di cui il 51% femmine e il 49% maschi.

Nonostante alcuni segnali di miglioramento, non si profila ancora per il nostro territorio una ripresa che sia chiara e stabile, la crisi è ancora presente e permane l'urgenza di interventi strutturali finalizzati alla crescita e allo sviluppo economico da una parte e dall'altra al miglioramento del mercato del lavoro.

LE DINAMICHE LAVORATIVE

Le **forze di lavoro**, nel contesto territoriale della provincia di Mantova, ammontano a **oltre 194 mila unità** nel 2016. In particolar modo gli **occupati** sono oltre 177 mila, di cui il 78% sono dipendenti e il restante 22% indipendenti. Le **persone in cerca di occupazione** sono pari a **oltre 16 mila** unità, nell'anno precedente erano oltre 15 mila, registrano quindi un aumento del 13%.

Il **tasso di occupazione** nel 2016 è pari al 65,8%, in aumento sia rispetto all'anno precedente con un +2,5%, sia rispetto all'anno 2014 con un +1,4%.

Il **tasso di disoccupazione** diminuisce per la provincia di Mantova dal 2014 al 2015, passando dall'8,5% all'8,0%, (con una variazione di -5,9%), mentre torna a crescere nel 2016 raggiungendo quota **dell'8,7%** (variazione del +9%).

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

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2016, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano a **oltre 141 mila**¹, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 61 mila), il 42% a cessazioni (oltre 59 mila), la quota rimanente, pari al 14%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2016, ed i corrispondenti dati dell'anno precedente, si può osservare **una tendenza in calo** complessivamente del **4% circa** (oltre 5 mila comunicazioni in meno). Gli avviamenti calano del 4,5% (oltre 2.8 mila in meno), così come calano le cessazioni (-3,6%, oltre 2.2 mila in meno), ed anche le trasformazioni del 17% circa (circa mille in meno). Per contro, ad aumentare, sono state le proroghe con una variazione del +5,5%, corrispondente in valore assoluto a oltre 800 proroghe in più rispetto al 2015.

La distribuzione degli avviamenti 2016 per **tipologia contrattuale**, rispetto all'anno precedente, fa emergere un aumento di impiego di tipologie contrattuali temporanee con un tasso di crescita pari al 4,5%, a discapito di tipologie contrattuali permanenti che registrano un -25% circa. Le variazioni significative si registrano per il Tempo Indeterminato che cala passando dal 29% del 2015 al 22% del 2016, al contrario del Tempo Determinato e della Somministrazione che crescono di tre punti percentuali ciascuno.

Dall'analisi delle quote di avviamenti per **settore di attività economica** dall'anno 2015 all'anno 2016 si osserva un calo della quota per il solo settore Commercio e servizi che passa dal 57% al 56%; al contrario il settore agricolo aumenta di un punto percentuale, passando dal 12% al 13%. Da evidenziare però sono i valori del tasso di crescita rispetto all'anno precedente; per tutti i settori economici, ad eccezione del settore agricolo (registra un +2,1%), si assiste ad un calo di avviamenti. In particolar modo per il Commercio e servizi il calo è del 6,5% (oltre 2.3 mila avviamenti in meno), per le Costruzioni del 9,5% (circa 300 in meno) ed infine per l'Industria in senso stretto del 2,3% (circa 400 in meno).

La relazione degli avviamenti con le variabili **settore economico di attività e tipologia contrattuale**, permette di osservare le differenti modalità di impiego dei contratti all'interno dei diversi settori. Nel Commercio e servizi il 52% degli avviamenti avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore percentuale pari al 28%; per l'Industria in senso stretto la quota maggiore appartiene alla tipologia contrattuale Somministrazione con il 52%, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente pari al 24% e al 18%.

¹ Vengono esclusi dall'analisi gli eventi giornalieri, ovvero che hanno durata inferiore o uguale ai 2 giorni, che rappresentano una quota del 15% e gli avviamenti di rapporti non andati a buon fine che rappresentano lo 0,5%.

ALCUNE SPECIFICITÀ

La seconda sezione del capitolo relativo ai dati di flusso, permette di approfondire alcune tematiche quali il livello di skill degli avviamenti in provincia, le dinamiche lavorative dei giovani tra 18 e 29 anni e i distretti aziendali.

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 42% degli avviamenti complessivi avviene per il Low level, segue il Medium level con il 41% e infine l'High level con il 17%. Anche in questo caso i **comportamenti settoriali** sono differenti: il Commercio e servizi è l'unico settore che vede una presenza significativa di avviamenti per l'alto livello di skill, con una quota del 25%, mentre per i restanti settori si evidenzia un prevalere di basso e medio livello di skill. In particolare per l'Agricoltura e l'Industria in senso stretto la quota del basso livello di skill è pari rispettivamente al 90% per il primo e al 55% per il secondo; le Costruzioni hanno come quota percentuale maggiore il medio livello di skill che si attesta nell'intorno del 61%.

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2016, per i **giovani** tra i 18 e i 29 anni, ammontano complessivamente a **circa 44 mila unità**, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (oltre 20 mila), il 40% a cessazioni (oltre 17 mila), la quota rimanente, pari al 14%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

La quota maggiore di avviamenti per i giovani, pari al 43%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 8.7 mila), segue la Somministrazione con il 24%, il Tempo Indeterminato con il 17%, l'Apprendistato e le Altre comunicazioni (Tirocinio e Lavori socialmente utili) con il 7% ciascuno, ed infine il Lavoro a progetto con l'1%. Complessivamente quindi nell'anno 2016 i **contratti temporanei** valgono l'76%, ed i **contratti permanenti** il restante 24%; nell'anno precedente i contratti temporanei valevano il 69%.

Il settore in cui si osserva la quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani è il **Commercio e servizi** con una quota del 58% (quasi 12 mila), segue l'Industria in senso stretto con il 30% (oltre 6 mila), l'Agricoltura con il 10% ed infine le Costruzioni con il 3%.

Dallo studio della distribuzione degli avviamenti per **distretto dell'azienda**, si osserva che il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti nell'anno 2016 con quota del 41% (oltre 25 mila); segue il distretto di Guidizzolo con il 15% (oltre 9.2 mila), Suzzara con il 14% (oltre 8.3 mila), Ostiglia con il 13% (oltre 7.8 mila), Asola e Viadana con il 9% ciascuno.

La quota maggiore di avviamenti per il settore **Agricoltura** si registra nel distretto di Ostiglia con una quota pari al 37% (circa 3 mila); il distretto di Mantova possiede il maggior numero di avviamenti per il settore **Commercio e servizi** con un valore percentuale pari al 54% (oltre 18 mila); anche per il settore delle **Costruzioni** il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti con un valore pari al 34% (circa 900 avviamenti), segue il distretto di Asola con il 19%; infine il 26% degli avviamenti per il settore **Industria in senso stretto** viene effettuato dal distretto di Mantova (oltre 4 mila avviamenti), segue il distretto di Suzzara con il 19% e Guidizzolo con il 18%, quindi Ostiglia con il 13% ed infine Asola e Viadana con il 12% ciascuno.

Per quanto riguarda le **tipologie contrattuali** nei diversi distretti, si osserva che il Tempo Determinato viene maggiormente impiegato dal distretto di Ostiglia dove presenta un valore del 64% e rappresenta la tipologia contrattuale con le quote maggiori in tutti i distretti; il Tempo Indeterminato mostra invece la quota più elevata di impiego nel distretto di Mantova con valore del 28%, mentre la Somministrazione è più utilizzata nel distretto di Suzzara con il 39%.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il 2016 registra una flessione nell'utilizzo della **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)**: sono state infatti 766.137 le ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale di -17,5% rispetto alle ore autorizzate per l'anno precedente, e rispetto all'anno 2013 il calo è del 35,4%.

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2015 e 2016, si evidenzia una diminuzione generale del numero di ore approvate (-9,7% nell'industria e -42,7% nell'edilizia).

Per quanto riguarda il **numero di ore di CIGS** autorizzate dall'INPS, per il triennio 2014 – 2016, si osserva il valore maggiore nel 2014: 5.835.068 ore autorizzate. La variazione percentuale di ore autorizzate nel 2016 rispetto ai due anni precedenti è pari rispettivamente a -33,8% rispetto al 2015 e a -58,1% rispetto al 2014. Si è passati infatti da 5.835.068 ore autorizzante del 2014 a 2.442.603 autorizzate del 2016.

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2015 e 2016, si evidenzia un calo in tutti i settori; nel settore industriale il calo è del 26,5%, nell'edilizia del 98% ed infine nel commercio del 29% circa.

Infine, per quanto riguarda il numero di ore di **Cassa Integrazione in Deroga** autorizzate dall'INPS, per il triennio 2014 – 2016, si osserva il valore maggiore nel 2014: 3.758.284 ore autorizzate. La variazione percentuale di ore autorizzate nel 2016 rispetto ai due anni precedenti è pari rispettivamente a -38,4% rispetto al 2015 e a -81,3% rispetto al 2014.

A livello di attività economica, si nota una diminuzione in tutti i settori. Diminuzione marcata del numero di ore autorizzate per i settori Edilizia (-63,8%), Industria (-62,7%) e anche Commercio (-62,1%). Solo per i settori vari si registra un aumento, quantificabile in un +26,2% (oltre 5 mila ore in più).

ISCRIZIONI AI CENTRI PER L'IMPIEGO

Per effetto dell'art. 19 del **decreto legislativo n.150 2015 del Jobs act** "Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego".

Nell'anno 2016 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, **15.088 cittadini**, di cui 7.722 femmine (quota del 51%) e 7.364 maschi (quota del 49%).

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato **Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID)**, nell'anno 2016, per **classi di età** e considerando fasce di 5 anni, si evince che le fasce di età più numerose sono quelle dei 20-24enni con il 14% di rappresentatività sul totale, seguono con il 13% ciascuno i 35-39enni e i 40-44enni, quindi la fascia dei 25-29enni (12%). La percentuale non esigua degli iscritti 45-49enni (11%), dei 50-54enni (10%) e degli over 55 (11%) dimostra in che misura le conseguenze della crisi riguardino anche queste categorie di lavoratori.

Possiamo affermare che chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo e quindi si affaccia al mondo del lavoro, ma anche chi era già in questo mondo e ne è uscito ancora in età lavorativa.

Nel 2016 il totale dei **soggetti stranieri** che dichiara di essere disponibile ad iniziare un'attività lavorativa, è stato pari a 4.090, ovvero il 27% del totale. Gli italiani, invece, rappresentano il restante 73% (in valore assoluto 10.998).

Analizzando più in dettaglio i soggetti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che hanno presentato l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: il Marocco con il 20% degli stranieri, la Romania con il 16%, l'India con il 10%, l'Ucraina e Albania con il 7% ciascuna, il Bangladesh con il 5% e in percentuali inferiori Pakistan, Tunisia, Ghana e Moldavia. Si nota l'assenza di Cina e Brasile tra le prime 10 nazioni rappresentate.

Infine, **a livello territoriale**, il distretto che registra il maggior numero di soggetti è Mantova, con 5.633 unità e una quota sul totale del 37%; segue il distretto di Guidizzolo con il 17% (2.627 soggetti), il distretto di Suzzara con il 16% (2.359 soggetti), Asola con il 12% (1.762 soggetti), Viadana con il 10% (1.562) ed infine Ostiglia con l'8% (1.181).

I - STATISTICHE UFFICIALI - ISTAT

L'obiettivo di questa prima fase di analisi è fornire una descrizione sintetica delle caratteristiche e delle principali dinamiche del mercato del lavoro della provincia di Mantova, nel periodo temporale che va dal 2014 al 2016, a partire dai dati delle statistiche ufficiali pubblicate da Istat. Le specificità, i punti di forza e i punti di debolezza del mercato del lavoro mantovano vengono analizzati attraverso un confronto con il mercato del lavoro regionale.

IL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO

La **Forza Lavoro** lombarda ammonta nel 2016 a **oltre 4 milioni e 600 mila unità**, di cui 2 milioni e 600 mila uomini e oltre 2 milioni di donne. Rispetto al 2015, vi è un aumento di oltre 53 mila individui, corrispondente a un incremento dell'1,2%, e rispetto all'anno 2014 la crescita è pari al +1,3% (oltre 57 mila individui in più). Gli uomini nel 2016 rappresentano il 56% della Forza Lavoro e le donne il rimanente 44%; la stessa ripartizione si registrava nei due anni precedenti.

Gli **occupati** nell'anno 2016 risultano pari a oltre **4 milioni e 300 mila unità** e si osserva una leggera tendenza in aumento rispetto agli anni precedenti, in particolar modo del +1,7% rispetto al 2015 (oltre 71 mila occupati in più) e del +2,1% rispetto al 2014 (oltre 90 mila occupati in più); complessivamente il 57% degli occupati è di genere maschile, ed il restante 43% è di genere femminile. Rispetto al 2014 la quota per il genere maschile è aumentata di un punto percentuale, mentre rispetto al 2015 resta invariata.

Analizzando gli occupati per condizione, si osserva una superiorità di individui dipendenti, che totalizzano nel 2016 una quota pari al 79%, e per il restante 21% sono indipendenti (per gli anni precedenti la quota degli occupati dipendenti era pari al 78%).

Dall'analisi degli occupati per settore economico per l'anno 2016 si registra la quota maggiore, pari al 66%, nel Commercio e servizi (oltre 2 milioni e 800 mila occupati), segue l'Industria in senso stretto con il 26% (oltre 1 milione e 100 mila), le Costruzioni con il 6% (oltre 259 mila) ed infine l'Agricoltura con l'1% (oltre 63 mila). Rispetto ai due anni precedenti non si osservano variazioni nella ripartizione delle quote di occupati rispetto al settore economico.

Infine, i **disoccupati** in Regione Lombardia sono pari a oltre 345 mila unità e sono diminuiti in modo significativo nell'ultimo anno: nel 2015 erano oltre 363 mila, e nel 2014 oltre 377 mila; si registra quindi un calo del 5% circa rispetto al 2015 e del 9% circa rispetto al 2014.

Il **tasso di attività** risulta in leggero aumento dal 2014 al 2016: passa infatti dal 70,7% dell'anno 2014 al 70,8% del 2015, fino a raggiungere nel 2016 un valore pari al 71,6%.

Il **tasso di occupazione** risulta in aumento dello 0,3% nel passaggio dal 2014 al 2015, mentre tra il 2015 ed il 2016 la crescita è del 2% circa; complessivamente dal 2014 al 2016 il tasso di occupazione subisce un aumento del 2%.

Infine, il **tasso di disoccupazione** mostra un calo dall'anno 2014 all'anno 2015 (passa dall'8,2% al 7,9%), e cala anche dal 2015 al 2016 passando dal 7,9% al 7,4%.

TABELLA 1 - TASSI AGGREGATI REGIONE LOMBARDIA, ANNI 2014-2016

Tassi Regione Lombardia	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Var. 14-15	Var. 15-16	Var. 14-16
Attività	70,7	70,8	71,6	0,14%	1,13%	1,27%
Occupazione	64,9	65,1	66,2	0,31%	1,69%	2,00%
Disoccupazione	8,2	7,9	7,4	-3,66%	-6,33%	-9,76%

IL MERCATO DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA

La **Forza Lavoro** mantovana ammonta nel 2016 a **oltre 194 mila** unità: circa 112 mila uomini e 82 mila donne. Rispetto al 2015 si registra un aumento del 2,8% corrispondente in valore assoluto a oltre 5 mila unità in più, mentre rispetto al 2014 l'aumento è dell'1% (circa 2 mila unità in più). Nell'anno 2016 gli uomini in percentuale rappresentano il 58% della Forza Lavoro e le donne il rimanente 42%; nei due anni precedenti la ripartizione della Forza Lavoro per genere è la medesima.

Il **tasso di attività** in Mantova risulta in calo dal 2014 al 2015, passa infatti dal 71,1% al 69,9%, con una variazione pari al -1,7%; mentre nel passaggio al 2016 aumenta del 3,5% (passando dal 69,9% al 72,3%). Al contrario il dato regionale mostra un aumento nel tasso di attività in tutti gli anni osservati (+1,3% dal 2014 al 2016).

TABELLA 2 - TASSO DI ATTIVITÀ PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE, ANNI 2014-2016

Anno	Provincia di Mantova	Regione Lombardia
2014	71,1	70,7
2015	69,9	70,8
2016	72,3	71,6

Gli **occupati** in provincia di Mantova nell'anno 2016 sono oltre **177 mila**; rispetto al 2015 si registra un aumento dell'1,9%, corrispondente in valore assoluto a oltre 3.000 occupati in più, mentre rispetto all'anno 2014 si ha un aumento dello 0,8% circa (1.3 mila occupati in più). Complessivamente il 58% degli occupati è di genere maschile, ed il restante 42% di genere femminile. Gli occupati della provincia di Mantova, nell'anno 2016, sono per una quota pari al 78% dipendenti e per il restante 22% indipendenti (nel 2015 la quota di dipendenti era del 74% e nell'anno precedente del 76%).

Il **tasso di occupazione** per la provincia di Mantova nell'anno 2016 è pari al 65,8% ed è più basso rispetto al dato regionale. Confrontando questo valore con gli anni precedenti si nota un aumento del 2,5% rispetto all'anno precedente (era pari al 64,2%), ed un incremento più sensibile rispetto al 2014 (+1,4%).

TABELLA 3 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE, ANNI 2014-2016

Anno	Provincia di Mantova	Regione Lombardia
2014	64,9	64,9
2015	64,2	65,1
2016	65,8	66,2

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

- **Genere maschile:** il tasso di occupazione maschile per la provincia è in calo del 2,3% dal 2014 al 2015, passando dal 75,2% al 73,5%, mentre torna a crescere del 2% nel passaggio al 2016 (dal 73,5% al 75%). Se messo a confronto con il dato regionale risulta superiore per tutto l'arco temporale considerato (per la regione c'è però un incremento in tutto il periodo osservato);
- **Genere femminile:** per il genere femminile il tasso di occupazione provinciale è in aumento per tutti gli anni osservati, passa infatti dal 54,4% al 56,4% (+3,7%). Al contrario del genere maschile, il tasso di occupazione

provinciale associato al genere femminile risulta inferiore al tasso regionale, che mostra una leggera flessione dal 2014 al 2015 (-0,5%).

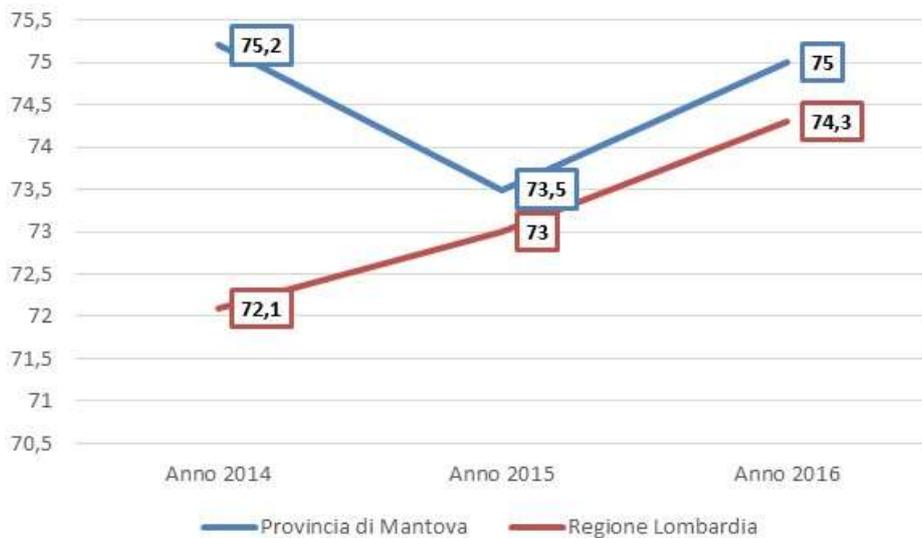


FIGURA 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE GENERE MASCHILE

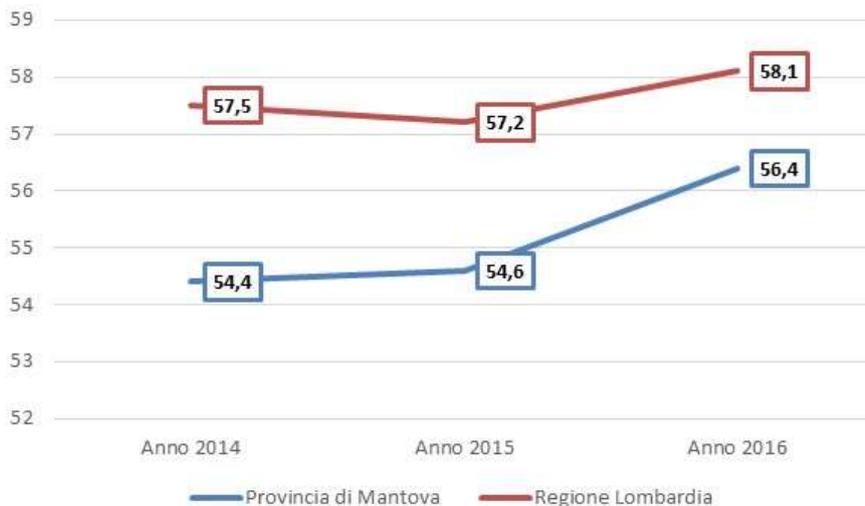


FIGURA 2 - TASSO DI OCCUPAZIONE GENERE FEMMINILE

Gli occupati per settore economico, nell'anno 2016, sono concentrati per il 56% nel Commercio e servizi (quasi 99 mila occupati), a cui segue l'Industria in senso stretto con il 34% (circa 60 mila occupati), Agricoltura e Costruzioni con il 5% ciascuno. Rispetto all'anno 2014 si osserva un calo di due punti percentuali nella quota associata al settore Agricoltura, un aumento di quattro punti percentuali nel settore industriale ed infine un calo di un punto percentuale nel settore Commercio e servizi.

Rispetto al dato regionale e per quanto concerne l'anno 2016 si osservano differenze significative:

- La quota regionale del Commercio e servizi supera di dieci punti percentuali quella provinciale, con una quota del 66% rispetto al 56%;

- Per l'Industria in senso stretto la quota provinciale supera di otto punti percentuali il dato regionale (34% rispetto al 26%);
- Per il settore delle Costruzioni il dato regionale mostra una superiorità di un punto percentuale con il 6% rispetto al 5%;
- La quota provinciale per il settore Agricoltura è superiore rispetto a quella regionale, presenta infatti un valore del 5% rispetto all'1%.

I **disoccupati** nella provincia di Mantova nell'anno 2016 sono **oltre 16 mila unità**, nell'anno precedente erano oltre **15 mila**, registrano quindi un aumento del 13%; nell'anno 2014 i disoccupati erano invece oltre **16 mila**, registrando quindi un aumento complessivo del 4% (oltre 600 disoccupati in più). Nell'anno 2016 i disoccupati sono per una quota del 51% di genere maschile, mentre il restante 49% è di genere femminile; nell'anno 2014 i disoccupati erano prevalentemente femmine (57%), così come nel 2015 (51%).

Il **tasso di disoccupazione** diminuisce per la provincia di Mantova dal 2014 al 2015, passando dall'8,5% all'8,0%, (con una variazione di -5,9%), mentre torna a crescere nel 2016 raggiungendo quota dell'8,7% (variazione del +9%). Per la regione Lombardia, invece, il tasso di disoccupazione è in continuo calo, passa infatti dall'8,2% del 2013 al 7,4% del 2016 (diminuzione del 10%).

TABELLA 4 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER REALTÀ PROVINCIALE E REGIONALE, ANNI 2014-2016

Anno	Provincia di Mantova	Regione Lombardia
2014	8,5	8,2
2015	8	7,9
2016	8,7	7,4

GLOSSARIO – STATISTICHE UFFICIALI

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

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

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

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

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

Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

$$\frac{\text{Forze di lavoro}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

$$\frac{\text{In cerca di occupazione}}{\text{Forze di lavoro}}$$

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni e più.

$$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione di 15 anni e più}}$$

II - I DATI DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

ANALISI DESCRITTIVA COMUNICAZIONI AZIENDALI

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2016, e di competenza di aziende con sede operativa in provincia, ammontano complessivamente a oltre **141 mila²**, di cui il 44% è relativo ad avviamenti (oltre 61 mila), il 42% a cessazioni (oltre 59 mila), la quota rimanente, pari al 14%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali³. Il dato di avviamenti e cessazioni evidenzia un primo risultato positivo del 2016, ovvero un saldo positivo e pari a +2.066.

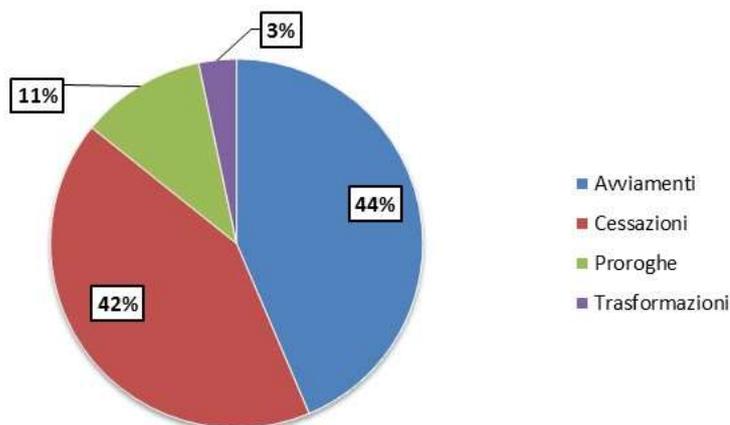


FIGURA 3 - DATI RIEPILOGATIVI, ANNO 2016

Nella tabella sottostante sono riportati i dati delle comunicazioni pervenute nell'anno in analisi, suddiviso in trimestri. La quota maggiore di avviamenti si registra nel terzo e quarto trimestre con un valore del 26% ciascuno, segue il primo trimestre con il 25% ed infine il secondo con il 23%; si registra invece la quota maggiore di cessazioni nel quarto trimestre con un valore del 32%, a cui segue il terzo trimestre con il 26%, il secondo con il 22% ed infine il primo con il 17%. È decisamente evidente dal grafico il saldo positivo del primo trimestre (+4.778) e quello negativo del quarto (-3.760).

TABELLA 5 - NUMEROSITÀ EVENTI PER TRIMESTRE, ANNO 2016

Provincia di Mantova	I Trim. 16		II Trim. 16		III Trim. 16		IV Trim. 16		Totale	
	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%	V.a.	%
<i>Avviamenti</i>	15.536	52%	14.435	45%	16.015	44%	15.845	37%	61.831	44%
<i>Cessazioni</i>	10.758	36%	13.631	42%	15.771	43%	19.605	46%	59.765	42%
<i>Proroghe</i>	2.621	9%	3.488	11%	3.737	10%	5.621	13%	15.467	11%
<i>Trasformazioni</i>	779	3%	838	3%	1.016	3%	2.014	5%	4.647	3%
Totale	29.694	100%	32.392	100%	36.539	100%	43.085	100%	141.710	100%
Saldo	4.778		804		244		-3.760		2.066	

² Vengono esclusi dall'analisi gli eventi giornalieri, ovvero che hanno durata inferiore o uguale ai 2 giorni, che rappresentano una quota del 15% e gli avviamenti di rapporti non andati a buon fine che rappresentano lo 0,5%.

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


FIGURA 4 - ANDAMENTO PER TRIMESTRE DI AVVIAMENTI E CESSAZIONI, ANNO 2016

Effettuando un confronto tra le numerosità associate agli eventi relativi all'anno 2016, ed i corrispondenti dati dell'anno precedente, si può osservare una tendenza in calo complessivamente del 4% circa (oltre 5 mila comunicazioni in meno). Gli avviamenti calano del 4,5% (oltre 2.8 mila in meno), così come calano le cessazioni (-3,6%, oltre 2.2 mila in meno), ed anche le trasformazioni del 17% circa (circa mille in meno). Per contro, ad aumentare, sono state le proroghe con una variazione del +5,5%, corrispondente in valore assoluto a oltre 800 proroghe in più rispetto al 2015.

TABELLA 6 - EVENTI A CONFRONTO, ANNO 2015 - ANNO 2016⁴

Evento	Anno 2015	Anno 2016	Differenza assoluta	Variazione
<i>Avviamento</i>	64.720	61.831	-2.889	-4,5%
<i>Cessazione</i>	61.966	59.765	-2.201	-3,6%
<i>Proroga</i>	14.666	15.467	801	5,5%
<i>Trasformazione</i>	5.581	4.647	-934	-16,7%
Totale	146.933	141.710	-5.223	-3,6%

ANALISI EVENTO AVVIAMENTO E CESSAZIONE

AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER CARATTERISTICHE DEMOGRAFICHE

Dall'analisi dell'evento avviamento in relazione a variabili di carattere demografico si osserva, per quanto riguarda il genere, una superiorità del genere maschile con una quota pari al 54% (oltre 33 mila) ed il genere femminile possiede la restante quota pari al 46% (oltre 28 mila); per l'evento cessazione la quota maschile è pari al 55% e quella femminile al 45%.

Per gli eventi considerati, la classe di età non presenta differenze significative nella ripartizione delle quote; però si osserva, per le classi di età giovani, una superiorità delle quote di avviamenti (da 15 a 29 anni e da 20 a 24 anni), mentre per le classi di età 35-39 anni, 55-64 anni e over 65 si registra una quota per le cessazioni superiore a quella degli avviamenti.

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

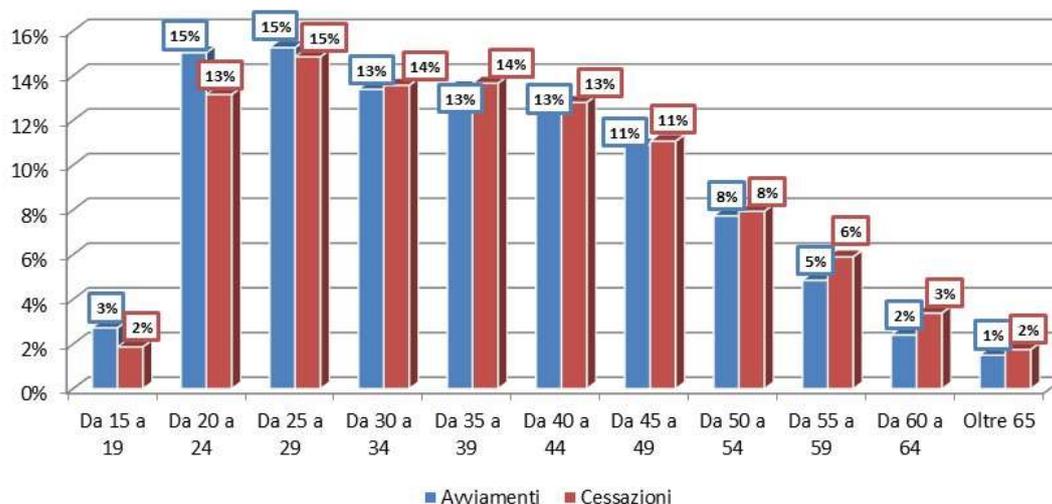


FIGURA 5 - AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER CLASSE DI ETÀ, ANNO 2016

Un'ultima variabile di carattere demografico è la cittadinanza, che mostra con un valore percentuale del 72% avviamenti per soggetti italiani e per il restante 28% per soggetti stranieri; per le cessazioni si osserva la medesima ripartizione.

AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Dalla distribuzione di avviamenti e cessazioni per le diverse tipologie contrattuali, non si osservano differenze significative; per il contratto a Tempo Indeterminato la quota di cessazioni supera di un punto percentuale quella di avviamenti (23% rispetto al 22%), ed anche per la Somministrazione si rileva la medesima tendenza. Al contrario per il contratto di Apprendistato è la quota di avviamenti che supera di un punto percentuale quella di cessazione (3% rispetto al 2%).

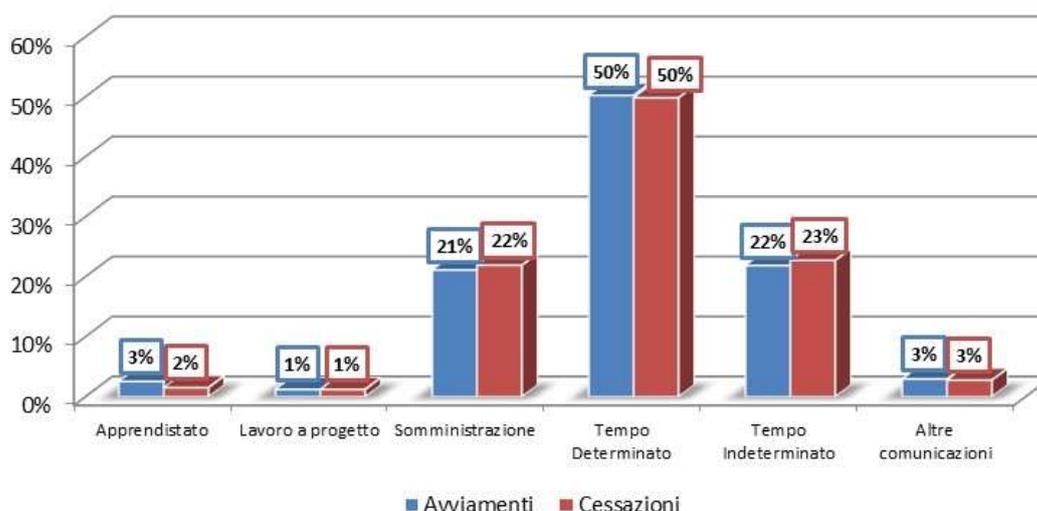


FIGURA 6 - AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, ANNO 2016

Effettuando un confronto tra la distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale del 2016 rispetto all'anno precedente, si assiste ad un aumento di impiego di tipologie contrattuali temporanee con un tasso di crescita pari al

4,5%, a discapito di tipologie contrattuali permanenti che registrano un -25% circa. Le variazioni significative si registrano per il Tempo Indeterminato che cala passando dal 29% del 2015 al 22% del 2016, al contrario del Tempo Determinato e della Somministrazione che crescono di tre punti percentuali ciascuno.

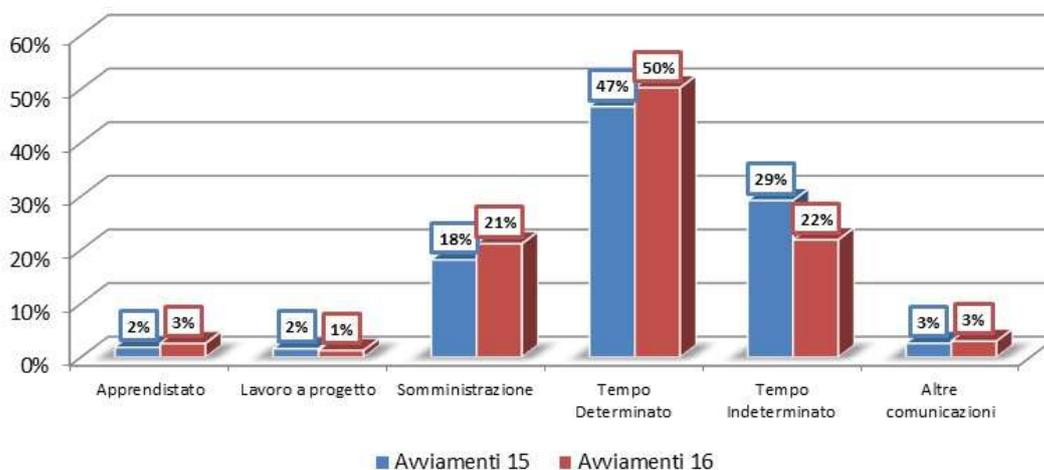


FIGURA 7 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, ANNO 2015-ANNO 2016

AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Dall'analisi dell'articolazione di avviamenti e cessazioni per settore di attività economica si può osservare la prevalenza dei primi solo per il settore Commercio e Servizi con un saldo positivo pari a +2.068. Al contrario per i settori Costruzioni ed Industria in senso stretto le cessazioni superano di un punto percentuale gli avviamenti; per il primo con il 5% rispetto al 4%, mentre per il secondo con il 28% rispetto al 27%. Infine per il settore agricolo le quote di avviamenti e cessazioni si eguagliano.

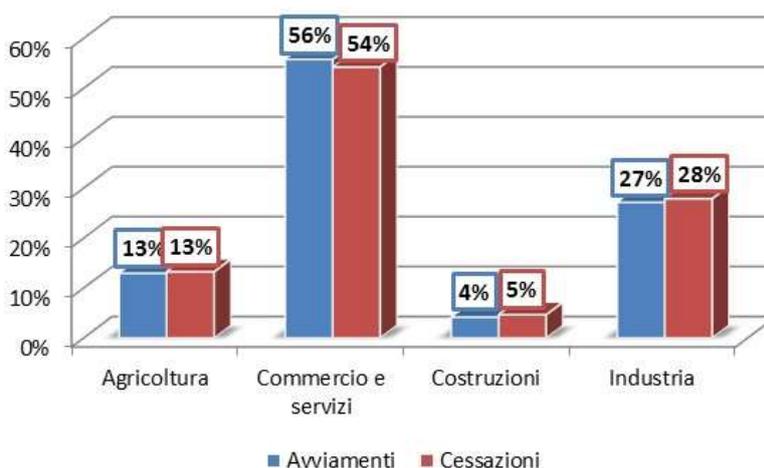


FIGURA 8 - AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, ANNO 2016

Dall'analisi delle quote di avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2015 all'anno 2016 si osserva un calo della quota per il solo settore Commercio e servizi che passa dal 57% al 56%; al contrario il settore agricolo aumenta di un punto percentuale, passando dal 12% al 13%.

Da evidenziare però sono i valori del tasso di crescita rispetto all'anno precedente; per tutti i settori economici, ad eccezione del settore agricolo (registra un +2,1%), si assiste ad un calo di avviamenti. In particolar modo per il Commercio e servizi il calo è del 6,5% (oltre 2.3 mila avviamenti in meno), per le Costruzioni del 9,5% (circa 300 in meno) ed infine per l'Industria in senso stretto del 2,3% (circa 400 in meno).

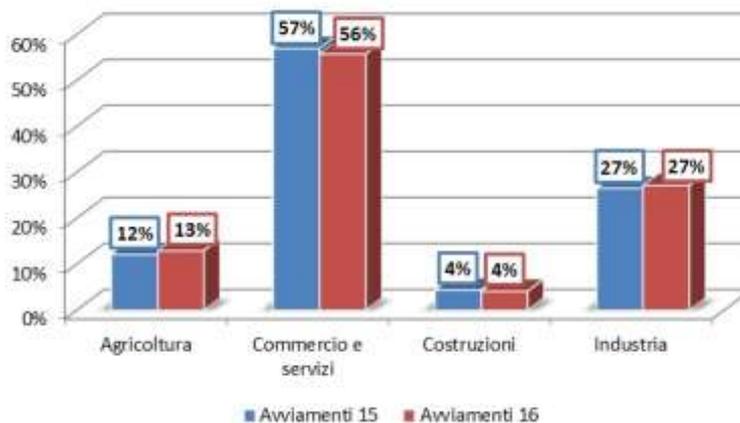


FIGURA 9 - AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, ANNO 2015-ANNO 2016

AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Attraverso la tabella sottostante, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato.⁵ 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 97% degli avviamenti nel settore **Agricoltura** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 7.7 mila unità);
- Il 52% degli avviamenti nel settore **Commercio e servizi** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato (oltre 17 mila unità), seguito dal contratto a Tempo Indeterminato con un valore del 28% (oltre 9.7 unità);
- Il 51% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto a Tempo Determinato, mentre gli avviamenti attraverso il contratto a Tempo Indeterminato costituiscono il 25%;
- Il 52% degli avviamenti nel settore **Industria in senso stretto** avviene attraverso il contratto di Somministrazione (oltre 8.7 mila), a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 24% e del 18%.

⁵ Dall'analisi sono stati esclusi i dati non disponibili che costituiscono una quota non significativa.

TABELLA 7 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, ANNO 2016

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	11 0%	896 3%	132 5%	529 3%
Lavoro a progetto	1 0%	708 2%	6 0%	46 0%
Somministrazione	75 1%	3.768 11%	407 16%	8.750 52%
Tempo Determinato	7.721 97%	17.863 52%	1.304 51%	4.027 24%
Tempo Indeterminato	177 2%	9.709 28%	643 25%	2.935 18%
Altre comunicazioni	15 0%	1285 4%	61 2%	459 3%
Totale complessivo	8.000	34.229	2.553	16.746

AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER PROFESSIONI⁶

Come è possibile osservare dalla figura sottostante, la quota associata all'evento avviamento supera quella dell'evento cessazione solamente per le "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio" con il 12% rispetto all'11%. Per le restanti professioni le quote di avviamenti e cessazioni assumono lo stesso valore percentuale.

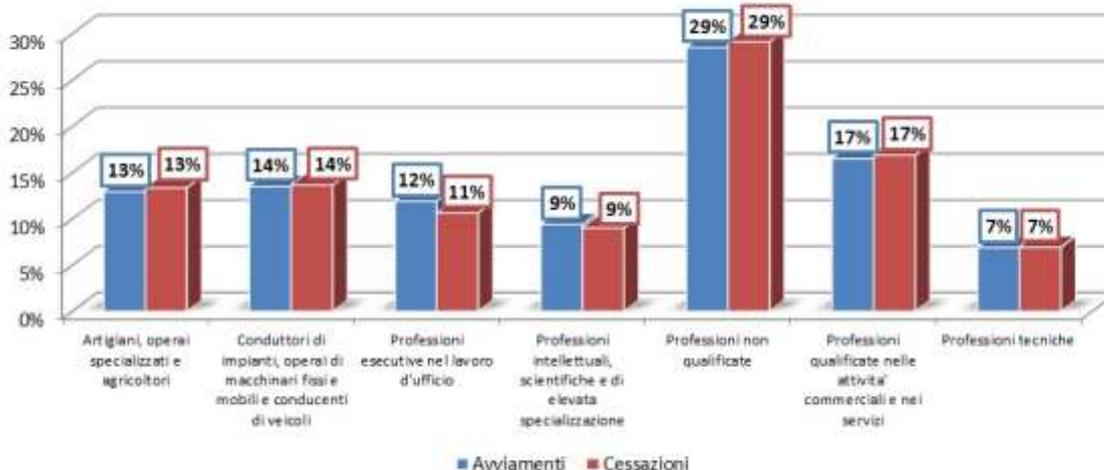


FIGURA 10 - AVVIAMENTI E CESSAZIONI PER QUALIFICA PROFESSIONALE, ANNO 2016

⁶ Viene utilizzata la classificazione delle professioni Istat CP2011.

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)⁷. I grandi gruppi Istat sono organizzati in ordine decrescente approssimato rispetto allo “skill level”, mentre lo skill specialization contraddistingue ciascun gruppo da tutti gli altri.

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

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



FIGURA 11 - CLASSIFICAZIONE HIGH SKILL LEVEL



FIGURA 12 - CLASSIFICAZIONE MEDIUM SKILL LEVEL

⁷ International Labour Office, *ISCO-88. International Standard Classification of Occupation*, I.L.O., Geneva, 1990, pag 2.



FIGURA 13 - CLASSIFICAZIONE LOW SKILL LEVEL

Analizzando gli avviamenti per livello di skill, si osserva per la provincia di Mantova una presenza maggiore di figure di basso livello di skill; infatti il 42% degli avviamenti complessivi avviene per il Low level, segue il Medium level con il 41% ed infine l'High level con il 17%.

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 interesse⁸. Il settore **Agricoltura** presenta una maggior presenza di figure di basso livello di skill, con quota pari al 90%; per il **Commercio e servizi** gli avviamenti vengono principalmente effettuati per figure di media specializzazione con una quota pari al 50%, segue il Low level e l'High level con il 25% ciascuno; le **Costruzioni** si caratterizzano per la presenza di figure di medio (61%) e basso livello di skill (34%), mentre l'alto livello di skill risulta poco presente (5%); infine, per **l'Industria in senso stretto** gli avviamenti avvengono principalmente per il Low skill level, con il 55%, a cui segue il Medium skill level con il 35% e l'High skill level con il 10%.

TABELLA 8 - AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E LIVELLO DI SKILL, ANNO 2016

Skill Level	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
HIGH LEVEL	0%	25%	5%	10%
MEDIUM LEVEL	10%	50%	61%	35%
LOW LEVEL	90%	25%	34%	55%
Totale	100%	100%	100%	100%

FOCUS GIOVANI 18-29 ANNI

Le comunicazioni obbligatorie riferite all'anno 2016, per i giovani tra i 18 e i 29 anni, sono complessivamente circa **44 mila unità**, di cui il 46% è relativo ad avviamenti (oltre 20 mila), il 40% a cessazioni (oltre 17 mila), la quota rimanente, pari al 14%, riguarda proroghe e trasformazioni contrattuali.

⁸ Le quote vengono calcolate escludendo i dati di cui non si dispone dell'informazione sullo Skill Level.

TABELLA 9 - DATI RIEPILOGATIVI GIOVANI 18-29 ANNI, ANNO 2016

Evento	Numerosità	Quota %
<i>Avviamento</i>	20.261	46%
<i>Cessazione</i>	17.746	40%
<i>Proroga</i>	4.745	11%
<i>Trasformazione</i>	1.245	3%
Totale	43.997	100%

Mettendo a confronto i dati degli eventi relativi all'anno 2016 con i dati dell'anno precedente si osserva un calo nelle "opportunità lavorative": per gli avviamenti si registra un calo dell'1,5%, in valori assoluti -310 unità, mentre per le cessazioni si registra un aumento pari a +3,2%, che in valore assoluto si traducono in più di 500 cessazioni di rapporti di lavoro in più rispetto all'anno precedente⁹.

TABELLA 10 - EVENTI ASSOCIATI AI GIOVANI A CONFRONTO, ANNO 2015-ANNO 2016

Evento	Anno 2015	Anno 2016	Differenza assoluta	Variazione
<i>Avviamento</i>	20.571	20.261	-310	-1,5%
<i>Cessazione</i>	17.202	17.746	544	3,2%
<i>Proroga</i>	4.265	4.745	480	11,3%
<i>Trasformazione</i>	1710	1.245	-465	-27,2%
Totale	43.748	43.997	249	0,6%

AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

La quota maggiore di avviamenti per soggetti giovani, pari al 43%, è relativa a contratti a Tempo Determinato (oltre 8.7 mila), segue la Somministrazione con il 24%, il Tempo Indeterminato con il 17%, l'Apprendistato e le Altre comunicazioni (Tirocinio e Lavori socialmente utili) con il 7% ciascuno, ed infine il Lavoro a progetto con l'1%.

TABELLA 11 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI, ANNO 2016

Contratto	Avviamenti	Quota %
<i>Apprendistato</i>	1.508	7%
<i>Lavoro a progetto</i>	144	1%
<i>Somministrazione</i>	4.933	24%
<i>Tempo Determinato</i>	8.716	43%
<i>Tempo Indeterminato</i>	3.417	17%
<i>Altre comunicazioni</i>	1.518	7%

⁹ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

<i>Dato non disponibile</i>	25	0%
Totale	20.261	100%

Analizzando gli avviamenti per tipologia contrattuale si osservano variazioni significative nelle quote tra l'anno 2016 e l'anno precedente. Si assiste ad un notevole aumento di impiego per i contratti di Somministrazione (passano dal 20% al 24%), Apprendistato (passa dal 5% al 7%) e per Tempo Determinato (passa dal 41% al 43%). Al contrario solo il Tempo Indeterminato presenta una quota in calo che passa dal 26% al 17%¹⁰.

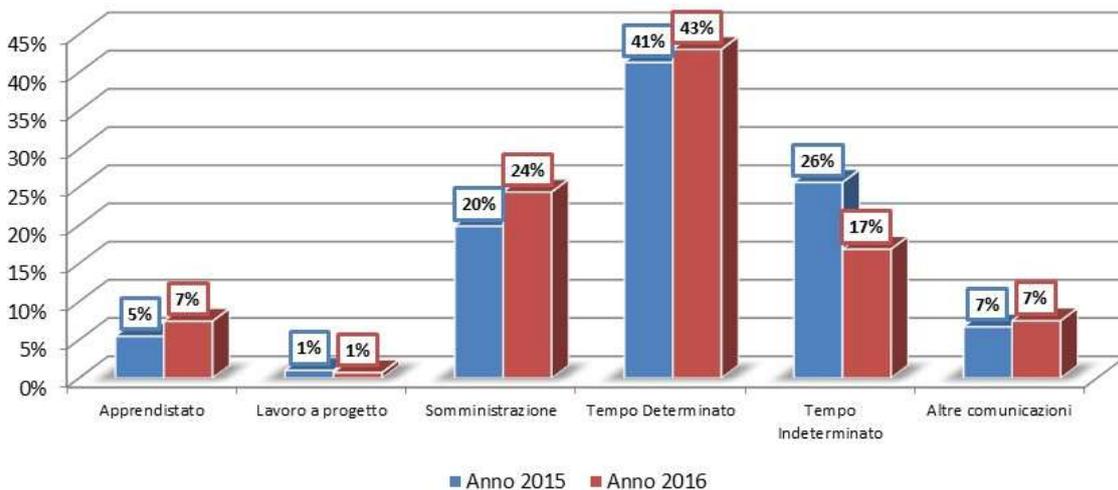


FIGURA 14 - AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GIOVANI, ANNO 2015-ANNO 2016

AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Dall'analisi degli avviamenti per settore di attività economica si osserva per i giovani una prevalenza nel settore Commercio e servizi con una quota pari al 58% (quasi 12 mila avviamenti), a cui segue il settore Industria in senso stretto con il 30% (oltre 6 mila avviamenti), l'Agricoltura con il 10% ed infine le Costruzioni con il 3%.

TABELLA 12 - AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO, GIOVANI, ANNO 2016

Settore	Avviamenti	Quota %
<i>Agricoltura</i>	1.948	10%
<i>Commercio e servizi</i>	11.660	58%
<i>Costruzioni</i>	629	3%
<i>Industria</i>	6.024	30%
<i>Dato non disponibile</i>	0	0%
Totale	20.261	100%

¹⁰ Per una corretta interpretazione dei dati forniti nel presente rapporto rispetto ai dati presentati nei precedenti rapporti si rimanda all'Appendice.

Dallo studio delle quote degli avviamenti per settore di attività economica dall'anno 2015 all'anno 2016, si osserva per il settore Industria in senso stretto un aumento della quota di avviamenti; si passa dal 28% al 30%. Al contrario per i settori Commercio e servizi e Costruzioni si assiste ad una diminuzione della quota di avviamenti di un punto percentuale ciascuno¹¹.

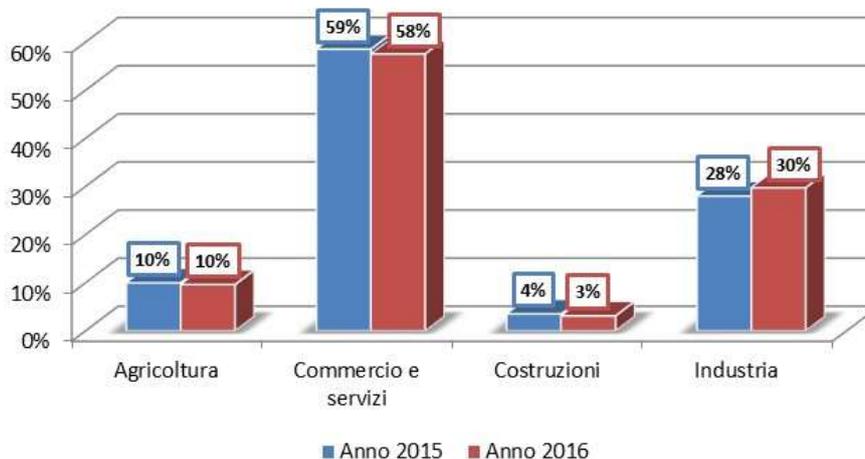


FIGURA 15 - AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, GIOVANI, ANNO 2015 - ANNO 2016

AVVIAMENTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA E CONTRATTO

Analizzando la relazione tra gli avviamenti e le variabili settore e contratto, è possibile osservare la modalità di impiego delle diverse tipologie contrattuali nei principali settori del mercato.¹² La gradazione di colore dal rosso al verde mostra, per colonna, il grado di utilizzo delle differenti forme contrattuali nei diversi settori. 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 47% 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 23%;
- Il 34% degli avviamenti nel settore **Costruzioni** avviene attraverso il contratto Tempo Determinato, segue con il 20% il contratto a Tempo Indeterminato, quindi l'Apprendistato con il 20% e la Somministrazione con il 17%;
- Il 57% degli avviamenti nel settore **Industria in senso stretto** avviene attraverso il contratto di Somministrazione, a cui seguono le tipologie contrattuali Tempo Determinato e Tempo Indeterminato, con quote rispettivamente del 19% e del 9%.

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

¹² Dall'analisi sono stati esclusi i dati incompleti che costituiscono una quota non significativa.

TABELLA 13 - AVVIAMENTI PER SETTORE ECONOMICO E CONTRATTO, GIOVANI, ANNO 2016

Contratto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Apprendistato	10 1%	861 7%	127 20%	510 8%
Lavoro a progetto	0 0%	143 1%	0 0%	1 0%
Somministrazione	23 1%	1.375 12%	108 17%	3.427 57%
Tempo Determinato	1.867 96%	5.515 47%	215 34%	1.119 19%
Tempo Indeterminato	35 2%	2.731 23%	122 20%	529 9%
Altre comunicazioni	13 1%	1.024 9%	53 8%	428 7%
Totale complessivo	1.948	11.649	625	6.014

FOCUS DISTRETTI

Prima di procedere all'analisi degli avviamenti per distretto dell'azienda viene riportata di seguito una mappa che permette di visionare per ciascun distretto i comuni che lo formano. Il distretto di Ostiglia è formato da 17 comuni, segue il distretto di Mantova con 15 comuni, il distretto di Asola con 12 comuni, Viadana con 10 comuni, Guidizzolo con 9 comuni ed infine Suzzara con 6.



FIGURA 16 - COMPOSIZIONE PER COMUNE DEI DISTRETTI AZIENDALI

Dallo studio della distribuzione degli avviamenti per distretto dell'azienda, si osserva che il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti nell'anno 2016 con quota del 41% (oltre 25 mila); segue il distretto di Guidizzolo con il 15% (oltre 9.2 mila), Suzzara con il 14% (oltre 8.3 mila), Ostiglia con il 13% (oltre 7.8 mila), Asola e Viadana con il 9% ciascuno.

TABELLA 14 - AVVIAMENTI PER DISTRETTO AZIENDA, ANNO 2016

<i>Distretto</i>	Avviamenti	Quota %
<i>Asola</i>	5.596	9%
<i>Guidizzolo</i>	9.220	15%
<i>Mantova</i>	25.447	41%
<i>Ostiglia</i>	7.849	13%
<i>Suzzara</i>	8.356	14%
<i>Viadana</i>	5.363	9%
Totale	61.831	100%

AVVIAMENTI PER DISTRETTO AZIENDA E SETTORE ECONOMICO

Attraverso la tabella sottostante, è possibile studiare la distribuzione degli avviamenti per distretto dell'azienda e per i principali settori del mercato. Le percentuali, calcolate per colonna, permettono di effettuare alcune considerazioni:

- **Settore Agricoltura:** la quota maggiore di avviamenti si registra nel distretto di Ostiglia con una quota pari al 37% (circa 3 mila), segue il distretto di Mantova con un valore del 19% (oltre 1.5 mila). I distretti di Suzzara e Viadana possiedono la quota minore di avviamenti pari rispettivamente all'8% e al 9%;
- **Settore Commercio e servizi:** il distretto di Mantova possiede il maggior numero di avviamenti per il settore Commercio e servizi con un valore percentuale pari al 54% (oltre 18 mila), seguono i distretti di Guidizzolo e Suzzara con una quota del 13% ciascuno. Il distretto di Ostiglia possiede la quota minore di avviamenti pari al 6%;
- **Settore Costruzioni:** anche per il settore Costruzioni il distretto di Mantova effettua il maggior numero di avviamenti con un valore percentuale pari al 34% (circa 900 avviamenti), segue il distretto di Asola con il 19%, quindi i distretti di Guidizzolo e Ostiglia con rispettivamente il 17% ed il 15%. Il distretto di Viadana mostra la quota minore di avviamenti pari al 7%;
- **Settore Industria in senso stretto:** il 26% degli avviamenti per il settore Industria in senso stretto viene effettuato dal distretto di Mantova (oltre 4 mila), segue il distretto di Suzzara con il 19% e Guidizzolo con il 18%, quindi Ostiglia con il 13% ed infine Asola e Viadana con il 12% ciascuno.

TABELLA 15 - AVVIAMENTI PER DISTRETTO AZIENDA E SETTORE ECONOMICO, ANNO 2016

Distretto	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria in senso stretto
Asola	815 10%	2.335 7%	482 19%	1.964 12%
Guidizzolo	1.371 17%	4.346 13%	443 17%	3.060 18%
Mantova	1.557 19%	18.696 54%	867 34%	4.327 26%
Ostiglia	2.976 37%	2.241 6%	397 15%	2.235 13%
Suzzara	602 8%	4.328 13%	199 8%	3.227 19%
Viadana	681 9%	2.539 7%	175 7%	1.968 12%
Totale complessivo	8.002	34.485	2.563	16.781

AVVIAMENTI PER DISTRETTO AZIENDA E CONTRATTO

Dall'analisi degli avviamenti per distretto azienda e tipologia contrattuale è possibile osservare una serie di differenze riportate nel seguito¹³:

- **Distretto di Asola:** il 49% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue con il 23% la Somministrazione, il Tempo Indeterminato con il 21% e infine l'Apprendistato con il 4%;

¹³ Per Altre Comunicazioni si intendono i Tirocini e i Lavori Socialmente Utili (LSU)

- **Distretto di Guidizzolo:** il 48% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue con il 24% la Somministrazione, il Tempo Indeterminato con il 21% e infine l'Apprendistato con il 4%;
- **Distretto di Mantova:** il 49% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue con il 28% il Tempo Indeterminato, la Somministrazione con il 14%, Apprendistato e Lavoro a progetto con il 2% ciascuno;
- **Distretto di Ostiglia:** il 64% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue con il 20% la Somministrazione, il Tempo Indeterminato con il 12%, Apprendistato e Lavoro a progetto con l'1% ciascuno;
- **Distretto di Suzzara:** il 41% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, segue la Somministrazione con il 39%, il Tempo Indeterminato con il 14%, Apprendistato con il 2% e Lavoro a progetto con l'1%;
- **Distretto di Viadana:** il 54% degli avviamenti avviene attraverso l'impiego della tipologia contrattuale Tempo Determinato, seguono Somministrazione e Tempo Indeterminato con il 20% ciascuno, Apprendistato con il 2% e Lavoro a progetto con l'1%.

Complessivamente si osserva che il **Tempo Determinato** viene maggiormente impiegato dal distretto di Ostiglia dove presenta un valore del 64% e rappresenta la tipologia contrattuale con le quote maggiori in tutti i distretti; il **Tempo Indeterminato** mostra invece la quota più elevata di impiego nel distretto di Mantova con valore del 28%, mentre la **Somministrazione** è più utilizzata nel distretto di Suzzara con il 39%.

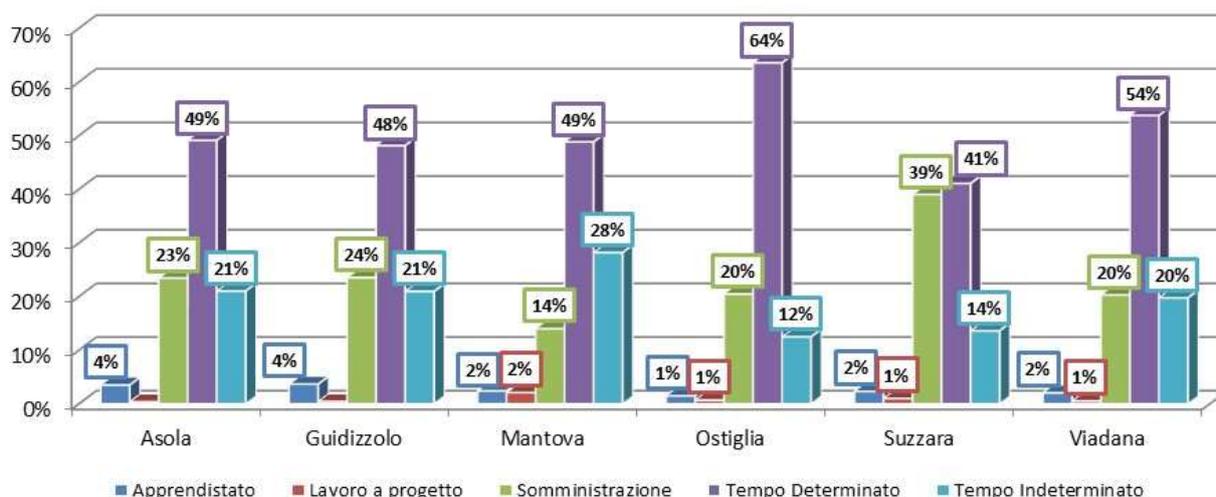


FIGURA 17 - AVVIAMENTI PER DISTRETTO AZIENDA E CONTRATTO, ANNO 2016¹⁴

¹⁴ Non vengono riportati i dati delle Altre comunicazioni che rappresentano una quota trascurabile.

APPENDICE – I DATI PRESENTATI

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

- In particolare il sensibile scostamento dei dati 2012 presentati nel presente rapporto in confronto a quelli del rapporto precedente è riconducibile a tre fattori:
- il dato di flusso delle comunicazioni obbligatorie ha fornito nel corso dell'anno 2013 una notevole quantità di informazioni legate agli anni precedenti (comunicazioni pervenute in ritardo, code di elaborazione sui sistemi sorgenti, ecc.) che ha comportato un aggiornamento del dato già in precedenza stimato nell'ordine del 5%;
- la metodologia di trattamento e messa in qualità adottata prevede la rielaborazione dell'intera carriera di un soggetto al momento dell'arrivo di una nuova comunicazione: quindi anche comunicazioni recenti possono portare a modifiche nei dati passati (ad esempio una cessazione nell'anno 2013 riferita ad un avviamento nell'anno 2008 non pervenuto in precedenza);
- il cambiamento di versione del database management system utilizzato (MySQL) ha consentito la soluzione di alcuni errori in precedenza non rilevabili, che hanno aumentato la qualità dell'informazione elaborata (ad esempio problemi di ordinamento delle tabelle hanno portato in precedenza ad una sovrastima delle trasformazioni e di conseguenza ad una sottostima degli avviamenti ora risolta).

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

GLOSSARIO – COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

COMUNICAZIONI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FORME CONTRATTUALI¹⁵

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

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

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

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

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

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

¹⁵ Fonte: <http://www.lavoro.gov.it/>

NOTA METODOLOGICA – ELABORAZIONE DATI

DATI ANALIZZATI

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

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

CENNI DI METODOLOGIA DI TRATTAMENTO

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

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

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 XML¹⁶ secondo standard ministeriali ed in seguito parserizzate in modo da consentirne il caricamento in banca dati. Al momento del caricamento per massimizzare le informazioni disponibili non vengono applicati i vincoli formali previsti dal modello XML. Nel corso della fase di caricamento vengono applicate le transcodifiche necessarie a ricondurre i dati alle classificazioni ministeriali attualmente in uso (esempio il passaggio dalla classificazione Atecofin 2004 alla classificazione Ateco 2007) e viene attuata una prima fase di deduplica sia dal punto di vista fisico, eliminando le comunicazioni aventi lo stesso identificativo, sia dal punto di vista logico, eliminando le comunicazioni dello stesso tipo riferite allo stesso soggetto, alla stessa azienda ed aventi la stessa data.

Inoltre in questa fase vengono criptati i dati riferiti alla Partita Iva dell'impresa ed il Codice Fiscale del soggetto, attraverso la procedura di anonimizzazione delle informazioni (algoritmo di hashing irreversibile)¹⁷.

FASE DI FILTRO

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

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

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

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

¹⁶ Extensible Markup Language

¹⁷ 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

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.

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

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

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

CANCELLAZIONE DI AVVIAMENTI E CESSAZIONI

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

Mentre una cessazione può essere eliminata nel caso in cui:

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

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

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

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

III - I SOGGETTI CHE DICHIARANO LA LORO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO

I dati relativi agli iscritti ai Centri per l'Impiego hanno subito per l'anno 2016 un'importante modifica normativa. A seguito della entrata in vigore del D.lgs.150/2015, dal 24.09.2015 cambiano le modalità di gestione dello stato occupazionale e di calcolo della anzianità di disoccupazione.

Per effetto dell'art. 19 del **decreto legislativo n.150 2015 del Jobs act** *"Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego"*¹⁸.

Pertanto la modalità di calcolo dello stato occupazionale è definita in base a due criteri combinati che sono la durata del contratto di lavoro e il calcolo dell'anzianità diversi da precedenti. Per questo motivo si pubblicano i soli dati relativi all'anno 2016 perché i precedenti dati non sono confrontabili date le diversità di estrazione e calcolo.

Nello specifico, vengono riportati i dati relativi alle persone che hanno dichiarato la propria disponibilità al lavoro, autocertificando il proprio stato di disoccupazione sul portale regionale.

Nell'anno 2016 sono **15.088** gli individui che hanno presentato la **DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID)** nella provincia di Mantova. Secondo l'Istat, i disoccupati nella provincia di Mantova nell'anno 2016 sono **oltre 16 mila** unità, mentre nell'anno precedente erano oltre 15 mila: si registra quindi un aumento del 13% nel numero di persone in cerca di occupazione.

TABELLA 16 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER MESE, ANNO 2016

ANNO	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	Totale
2016	1.217	1.187	1.215	1.190	1.139	1.157	1.740	1.067	1.500	1.464	1.286	926	15.088

Come evidenziato nella figura seguente il numero maggiore di persone che presentano la **DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID)** nella provincia di Mantova si rileva nei mesi di: luglio, settembre e ottobre. Questo conferma la stagionalità e precarietà del mercato del lavoro, che vede i picchi di DID nei trimestri in cui terminano i rapporti di lavoro a tempo determinato.

¹⁸ In Regione Lombardia ai sensi della Convenzione tra Regione Lombardia, Province Lombarde e Città Metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro in Lombardia – sottoscritta il 2.12.2015 – tutti gli operatori pubblici e privati accreditati ai servizi al lavoro stipulano il Patto di Servizio Personalizzato, che definisce un preciso percorso di misure di orientamento e formazione e che prevede poi l'impegno a accettare una eventuale offerta "congrua", cioè adatta al profilo professionale del lavoratore.



FIGURA 18 – ANDAMENTO NEL TEMPO DELLE PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER MESE, ANNO 2016

Riassumendo l'informazione rispetto ai trimestri, si osserva che il terzo trimestre è quello che ha registrato il numero maggiore di soggetti che hanno presentato **DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID)**. In particolare le dichiarazioni sono in maggioranza di maschi per il primo e il secondo trimestre, mentre nel terzo e quarto trimestre le femmine superano in numero i maschi (di 542 unità nel terzo trimestre 2016 e di 32 unità nel quarto trimestre 2016). Questo dato si può ricondurre al fatto che in estate molte insegnanti precarie dichiarano la loro disponibilità al lavoro in quanto a giugno si conclude il contratto a tempo determinato e quindi risultano disoccupate.

Complessivamente nell'anno 2016 hanno presentato una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro 15.088 cittadini, di cui 7.722 femmine (quota del 51%) e 7.364 maschi (quota del 49%).

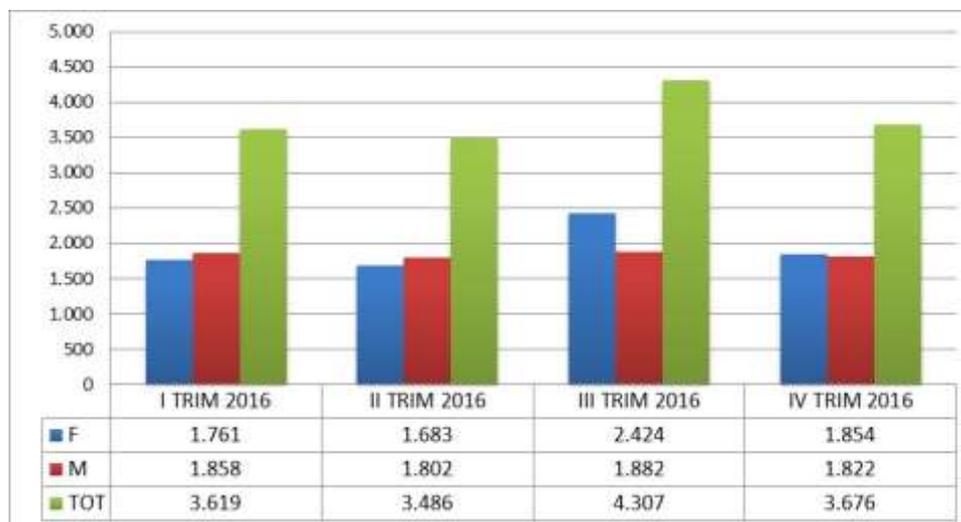


FIGURA 19 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER TRIMESTRE E SESSO. ANNO 2016¹⁹

¹⁹ Vengono esclusi dalle analisi i soggetti che non hanno genere né maschile né femminile.

L'ETÀ

Suddividendo la popolazione di coloro che hanno presentato **DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID)**, nell'anno 2016, per classi di età e considerando fasce di 5 anni, si evince che le fasce di età più numerose sono quelle dei 20-24enni con il 14% di rappresentatività sul totale, seguono con il 13% ciascuno i 35-39enni e i 40-44enni, quindi la fascia dei 25-29enni (12%). La percentuale non esigua degli iscritti 45-49enni (11%), dei 50-54enni (10%) e degli over 55 (11%) dimostra in che misura le conseguenze della crisi riguardino anche queste categorie di lavoratori.

Possiamo affermare che chi è in cerca di una occupazione non è solo chi finisce un percorso formativo e quindi si affaccia al mondo del lavoro, ma anche chi era già in questo mondo e ne è uscito ancora in età lavorativa.

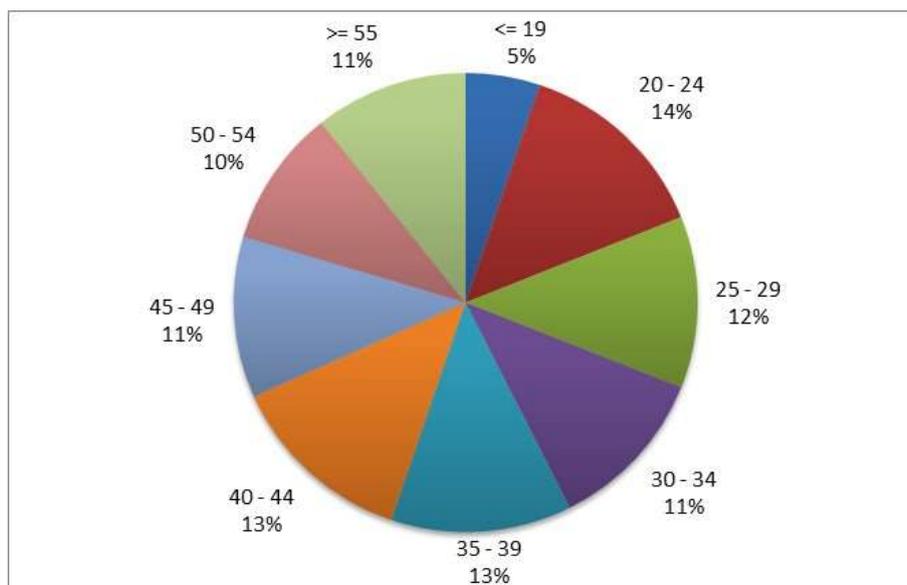


FIGURA 20 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER ETÀ. VALORI PERCENTUALI. ANNO 2016

Per una visione più sintetica, è possibile aggregare le informazioni cercando di uniformare le classi di età alle classificazioni dell'Istat con l'obiettivo di indagare l'età delle persone che sono disponibili a lavorare. Dalla tabella sottostante emerge che le classi 30-39enni e 40-49enni hanno la quota più elevata e pari al 24% ciascuna; segue la classe over 50enni con il 20%.

TABELLA 17 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER CLASSI DI ETÀ ISTAT. ANNO 2016

Classi di età	Individui	%
15 - 24	2.857	19%
25 - 29	1.825	12%
30 - 39	3.647	24%
40 - 49	3.685	24%
>= 50	3.074	20%
Totale	15.088	100%

LA NAZIONALITÀ

Nel 2016 il totale dei soggetti stranieri che dichiara di essere disponibile ad iniziare un'attività lavorativa, è stato pari a 4.090, ovvero il 27% del totale. Gli italiani, invece, rappresentano il restante 73% (in valore assoluto 10.998).

Osservando l'andamento mensile dei soggetti per nazionalità, si nota come l'andamento degli italiani sia simile a quello complessivo: permangono infatti i picchi nei mesi di luglio, settembre e ottobre e i valori più bassi di maggio, agosto e dicembre; mentre, per quanto riguarda l'andamento degli stranieri, si nota come questo sia più lineare. Ritroviamo valori più alti in settembre e ottobre al termine probabilmente dei lavori stagionali.



FIGURA 21 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER NAZIONALITÀ E MESE. ANNO 2016

Se analizziamo la distribuzione percentuale dei soggetti che dichiarano la loro disponibilità al lavoro rispetto al trimestre ed alla nazionalità, emerge che per gli italiani il trimestre che registra la loro presenza maggiore è il terzo (quota del 77%); al contrario per i soggetti stranieri è il quarto trimestre con quota del 31% circa.

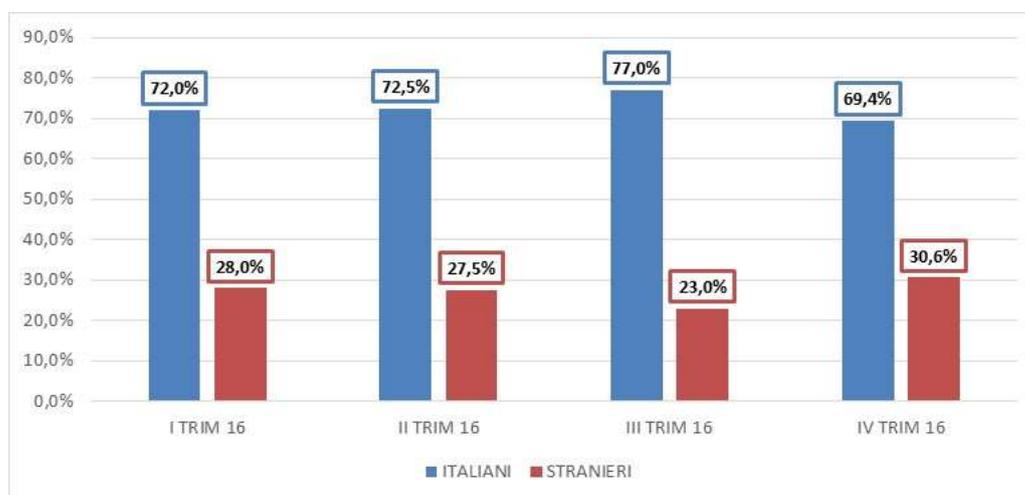


FIGURA 22 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER TRIMESTRE E NAZIONALITÀ. VALORI PERCENTUALI. ANNO 2016

Analizzando più in dettaglio i soggetti stranieri e classificandoli per nazionalità, le prime 10 nazionalità straniere maggiormente rappresentate per coloro che hanno presentato l'immediata disponibilità al lavoro sono le seguenti: il Marocco con il 20% degli stranieri, la Romania con il 16%, l'India con il 10%, l'Ucraina e Albania con il 7% ciascuna, il Bangladesh con il 5% e in percentuali inferiori Pakistan, Tunisia, Ghana e Moldavia. Si nota l'assenza di Cina e Brasile tra le prime 10 nazioni rappresentate.

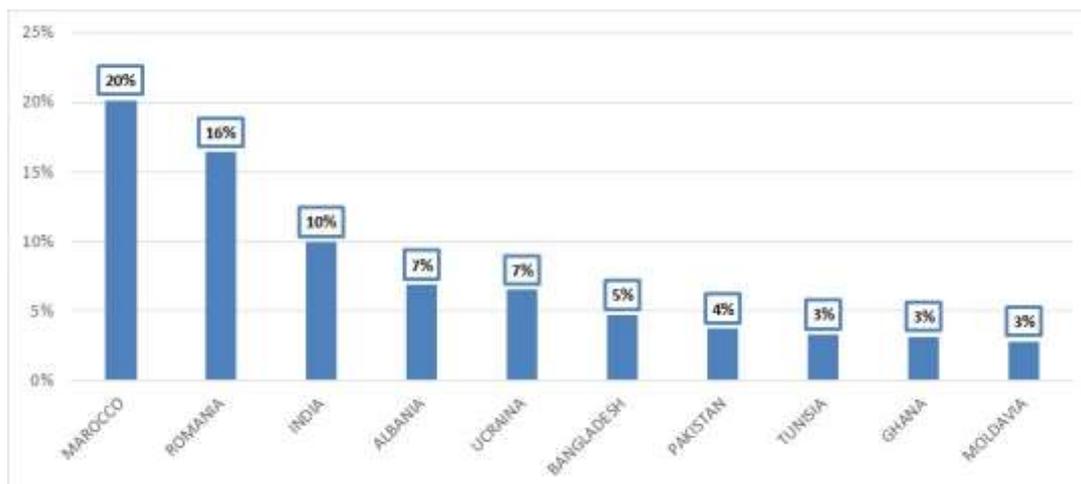


FIGURA 23 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PRIME 10 NAZIONALITÀ MAGGIORMENTE RAPPRESENTATE. VALORI PERCENTUALI SUL TOTALE DI ISCRITTI STRANIERI. ANNO 2016²⁰

IL TERRITORIO

Proseguiamo l'analisi dei soggetti che sono disponibili al lavoro, considerando il territorio mantovano attraverso la suddivisione per i 6 Distretti Socio-sanitari: Asola, Guidizzolo, Mantova, Ostiglia, Suzzara e Viadana.



FIGURA 24 - SUDDIVISIONE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA IN DISTRETTI SOCIO-SANITARI.

Analizziamo quindi coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro con stato occupazionale disoccupato per Distretto nell'anno 2016. Il distretto che registra il maggior numero di soggetti è Mantova, con 5.633 unità e una quota sul totale del 37%; segue il distretto di Guidizzolo con il 17% (2.627 soggetti), il distretto di Suzzara con il 16% (2.359 soggetti), Asola con il 12% (1.762 soggetti), Viadana con il 10% (1.562) ed infine Ostiglia con l'8% (1.181).

²⁰ Dal grafico vengono esclusi i soggetti stranieri per cui non si dispone dell'informazione riguardo il dettaglio della nazionalità.

TABELLA 18 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO E ANNO 2016

<i>DISTRETTO</i>	Anno 2016
ASOLA	1.762
GUIDIZZOLO	2.627
MANTOVA	5.633
OSTIGLIA	1.181
SUZZARA	2.359
VIADANA	1.526
Totale	15.088

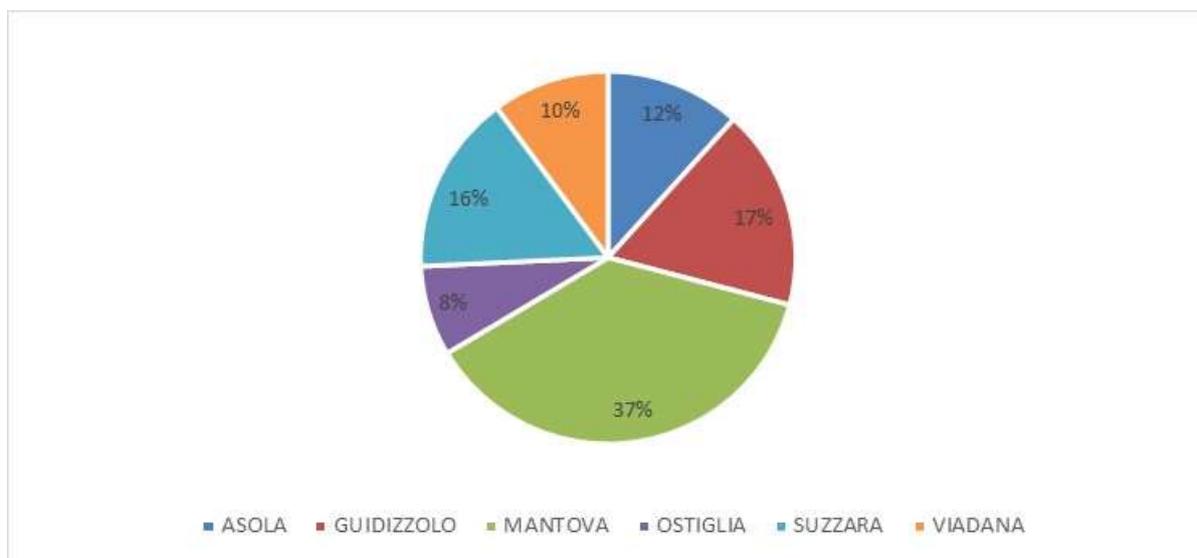


FIGURA 25 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO. VALORI PERCENTUALI. ANNO 2016.

L'andamento mensile dei soggetti evidenzia un picco molto elevato nel mese di luglio e valori molto alti anche nei mesi di marzo, settembre e ottobre per il distretto di Mantova; anche i distretti di Asola e Ostiglia registrano il picco più significativo nel mese di luglio. Nel distretto di **Guidizzolo** il mese novembre mostra invece le quantità maggiori di soggetti che dichiarano di essere disponibili al lavoro, segue il mese di luglio; per il distretto di **Suzzara** è invece il mese di settembre che possiede le quantità maggiori di soggetti, e lo stesso si osserva nel distretto di **Viadana**.

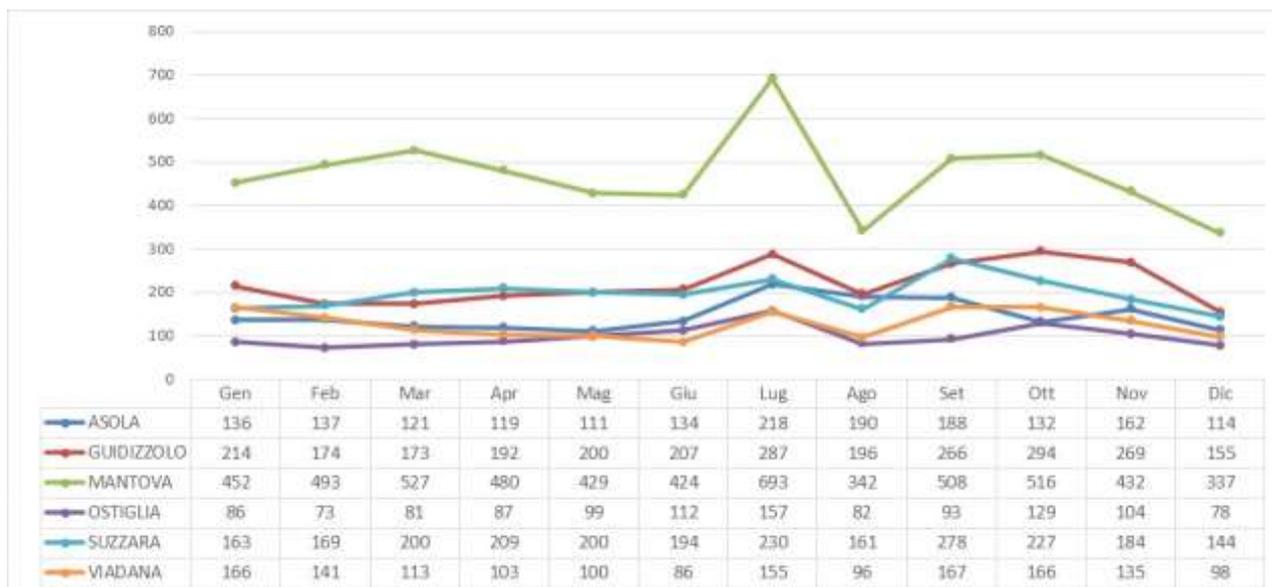


FIGURA 26 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO E MESE. ANNO 2016.

Di seguito si propone un'analisi della popolazione di coloro che hanno dichiarato immediata disponibilità al lavoro rispetto alle variabili di carattere demografico: genere, nazionalità ed età.

Variabile genere: dall'analisi della variabile genere è possibile notare che nei distretti di Guidizzolo, Mantova e Viadana la maggior parte dei soggetti che dichiara di essere disponibile al lavoro è di genere femminile; al contrario nei distretti di Asola, Ostiglia e Suzzara i soggetti di genere maschile sono prevalenti. La distanza maggiore tra i due generi si osserva nei distretti di Guidizzolo e Suzzara: nel primo il genere femminile mostra una quota del 53% rispetto al 47% del genere maschile, mentre nel secondo il genere maschile ha quota del 52% rispetto al 48% del genere femminile.



FIGURA 27 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO E SESSO. ANNO 2016²¹.

²¹ Vengono esclusi dalle analisi i soggetti che non hanno genere né maschile né femminile.

Variabile nazionalità: il distretto con la percentuale di soggetti stranieri che hanno dichiarato di essere disponibili al lavoro, nell'anno 2016, è Suzzara con una quota del 27,5% sul totale dei soggetti; al contrario il distretto con la percentuale minore di soggetti stranieri è Viadana (26,4%).

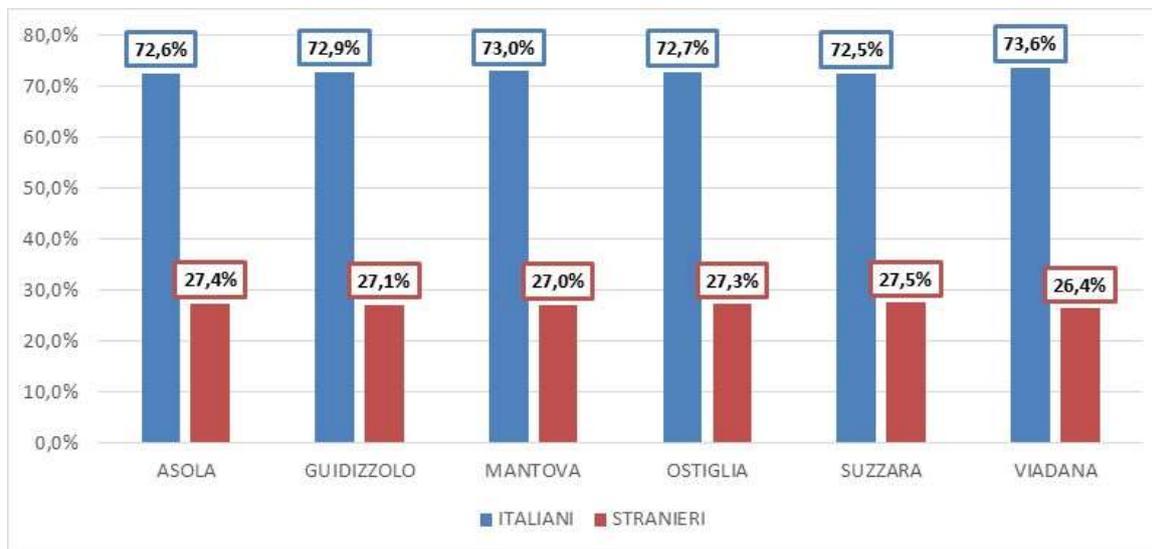


FIGURA 28 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO E NAZIONALITÀ. VALORI PERCENTUALI. ANNO 2016.

Variabile età: nel distretto di Asola la quota maggiore di individui che si dichiara disponibile al lavoro ha età compresa tra i 40-44 anni con quota del 14%, a cui seguono le classi di età 20-24 e 30-39 con il 13% ciascuna; nel distretto di Guidizzolo sono invece i giovani nella classe 20-24 anni ad essere i più numerosi con quota del 15%, fenomeno che si osserva anche nei distretti di Mantova e Viadana. Nel distretto di Suzzara invece sono le classi 20-24 anni, 35-39 anni e 40-44 ad avere la quota maggiore di soggetti con un valore del 14% in ciascuna classe; infine nel distretto di Ostiglia sono gli over 55enni ad essere i più numerosi.

TABELLA 19 - PERSONE CHE HANNO DICHIARATO IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO ED ETÀ. ANNO 2016.

ETA'	ASOLA	GUIDIZZOLO	MANTOVA	OSTIGLIA	SUZZARA	VIADANA	Totale
<= 19 anni	119	157	279	33	110	84	782
20 - 24 anni	236	396	729	143	329	242	2.075
25 - 29 anni	203	302	689	135	281	215	1.825
30 - 34 anni	180	320	665	146	254	182	1.747
35 - 39 anni	227	320	687	131	326	209	1.900
40 - 44 anni	244	330	726	158	333	182	1.973
45 - 49 anni	217	317	636	138	265	139	1.712
50 - 54 anni	178	233	565	128	221	135	1.460
>= 55 anni	158	252	657	169	240	138	1.614
Totale	1.762	2.627	5.633	1.181	2.359	1.526	15.088

I DATI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI

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

Nella fattispecie il Servizio Provinciale Disabili della Provincia di Mantova detiene la responsabilità strategica delle politiche orientate all'inserimento mirato al lavoro del disabile la cui competenza si estende su tutto il territorio della provincia. Nell'anno 2016 si sono iscritte alle Liste Speciali del Servizio Provinciale Disabili 598 persone, registrando una variazione percentuale rispetto al 2015 (quando gli iscritti erano stati 724) di -17%. Se osserviamo l'andamento mensile delle iscrizioni negli anni 2015 e 2016 si nota come non vi sia una tendenza comune. Se per il 2015 la maggiore affluenza si è registrata nei mesi di febbraio, luglio e ottobre, nel 2016 le nuove iscrizioni di persone con disabilità si sono distribuite su nei primi due mesi dell'anno, gennaio e febbraio.

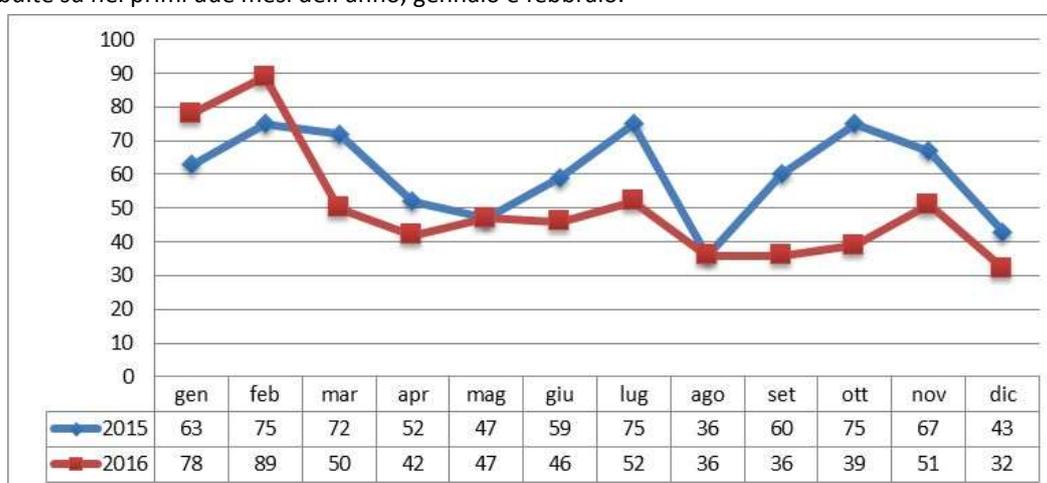


FIGURA 29 - PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI, PER MESE. ANNI 2015 - 2016

Proseguendo l'analisi degli iscritti al collocamento obbligatorio in provincia di Mantova e nel considerare la variabile età si nota come nel 2016 sia stata la classe di età 45-49 quella con la maggiore frequenza (99 iscrizioni), seguita da quella di età compresa tra i 50 e 54 anni (95 iscritti) quindi i 40-44enni (91 iscritti).

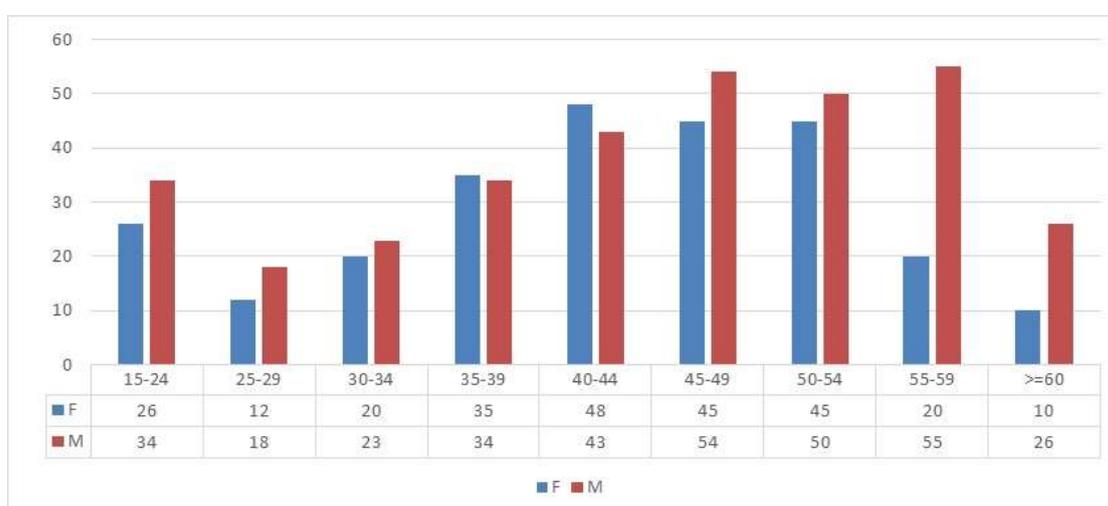


FIGURA 30 - PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI, PER CLASSE DI ETÀ E SESSO. ANNO 2016

In generale sono più i maschi ad iscriversi che le femmine, nel 2016 se ne sono registrati 337 su 598 totali e per quasi tutte le classi di età i maschi sono in maggioranza sulle femmine, tranne che per la classe dei 35-39enni (distanza di un'unità) e dei 40-44enni (48 donne rispetto a 43 uomini).

Il distretto che registra il maggior numero di iscrizioni è Mantova con oltre il 33% degli iscritti totali (198), segue Suzzara con il 18%, Viadana con il 15%, Asola con il 13%, Guidizzolo con il 12% e Ostiglia con il 9%. In tutti i distretti si registra la maggioranza maschile delle iscrizioni, ad eccezione di Suzzara.

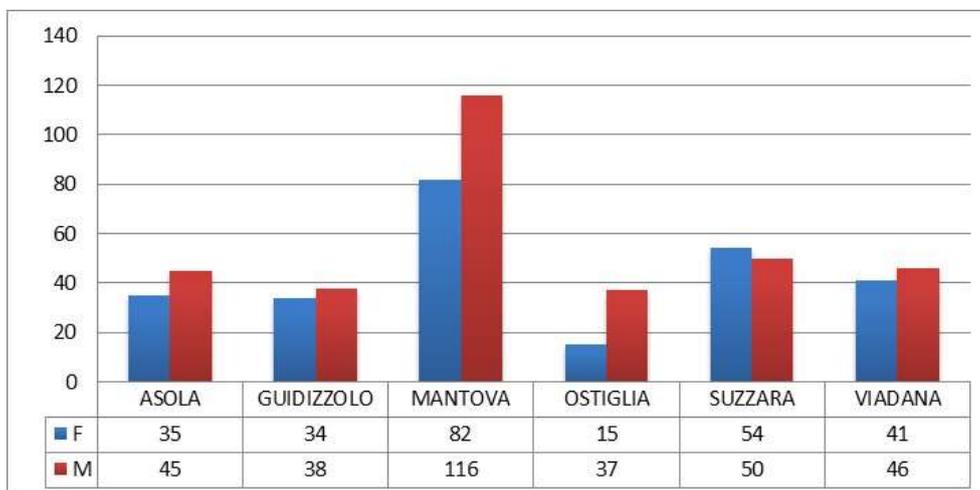


FIGURA 31 - PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO DI DOMICILIO E SESSO. ANNO 2016²²

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

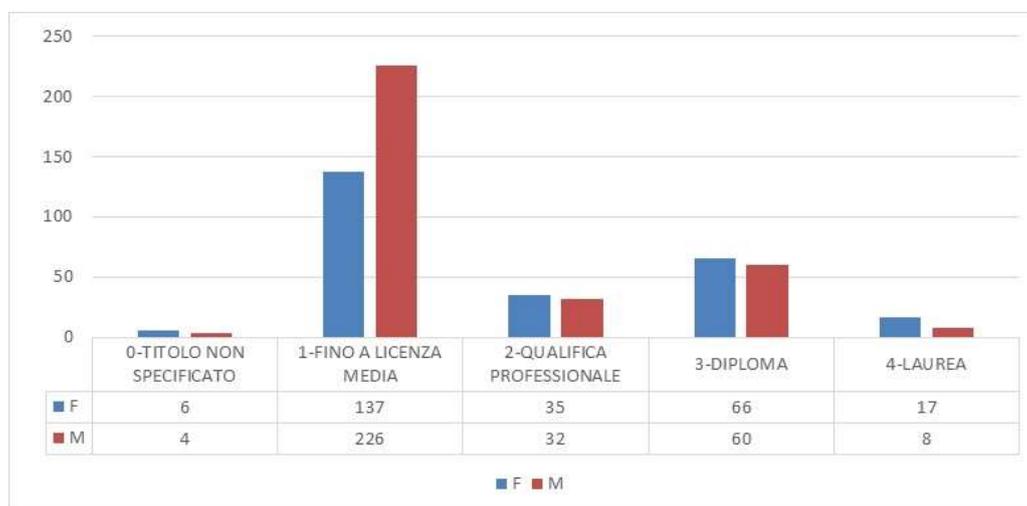


FIGURA 32 - PERSONE CHE SI SONO ISCRITTE ALLE LISTE SPECIALI DEL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI, PER TITOLO DI STUDIO E SESSO. ANNO 2016²³

²² Non vengono riportati i dati relativi all'informazione mancante sul distretto provinciale di appartenenza.

²³ Non vengono riportati i dati relativi ai soggetti che non hanno l'informazione sul titolo di studio.

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

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

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

IL COLLOQUIO DI ACCOGLIENZA

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

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

Nel 2016, rispetto all'anno precedente, si è registrato un sensibile incremento del numero di colloqui di accoglienza: se nel 2015 il Servizio ne ha erogati 448, nel 2016 ne sono stati erogati 453, registrando una variazione percentuale pari a +1,1%.

TABELLA 20 - COLLOQUII DI ACCOGLIENZA DISABILI EROGATI, PER MESE. ANNI 2015-2016

Anno	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	Totale
<i>Anno 2015</i>	23	64	47	29	41	39	41	17	26	57	44	20	448
<i>Anno 2016</i>	46	60	39	40	50	50	25	6	33	46	34	24	453

Il servizio di "colloquio di accoglienza" viene erogato prevalentemente agli iscritti con disabilità di età compresa tra i 50 e i 54 anni di età e in generale più ai maschi che alle femmine. In particolare è più nelle età avanzate che si nota la differenza di genere, ovvero per gli over 45enni è il genere maschile ad essere più numeroso, al contrario si osserva per le classi di età precedenti.

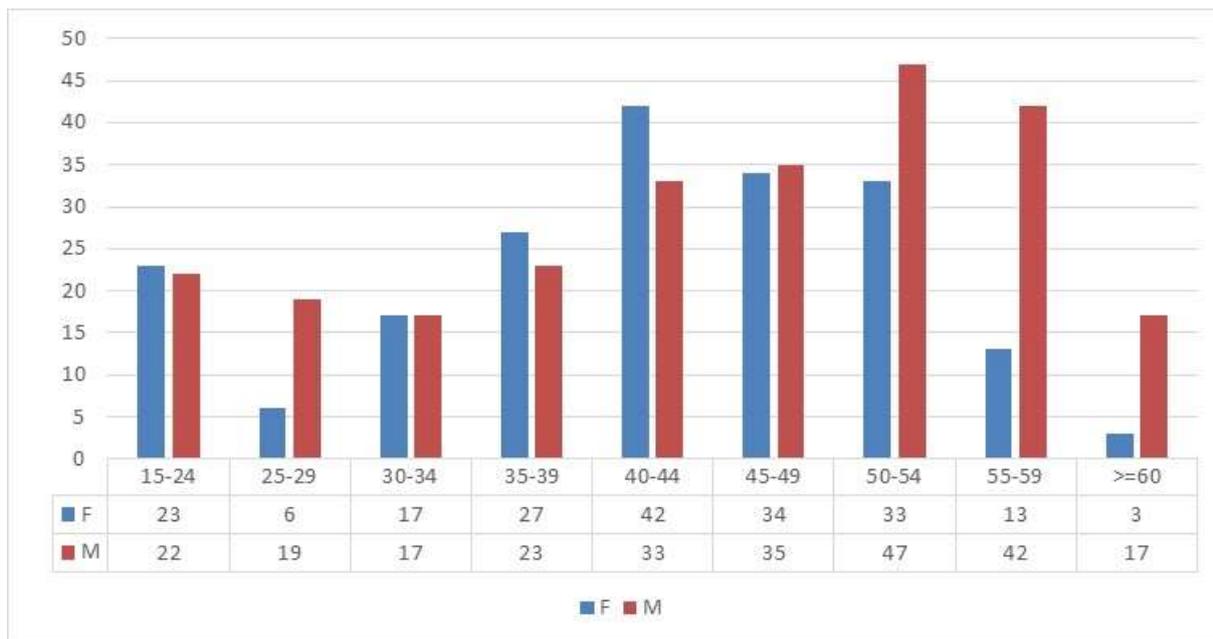


FIGURA 33 - COLLOQUI DI ACCOGLIENZA DISABILI EROGATI, PER CLASSE DI ETÀ E SESSO. ANNO 2016

IL SERVIZIO DI PRESELEZIONE DISABILI

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

Nel 2016 sono state 122 le richieste di preselezione di personale con disabilità da parte delle aziende (+87,6% rispetto al 2015). Il mese nel quale sono pervenute più richieste è stato novembre, con 24 richieste.

TABELLA 21 - PRESELEZIONI PER DISABILI RICHIESTE DALLE AZIENDE, PER MESE. ANNI 2015 - 2016

Anno	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	Totale
Anno 2015	6	7	6	5	6	11	2	3	5	6	5	3	65
Anno 2016	3	6	3	4	23	3	6	12	13	16	24	9	122

Rispetto alle richieste pervenute al Servizio Provinciale Disabili i settori in cui è più richiesto personale disabile sono "Commercio e servizi" e "Industria", mentre la qualifica più richiesta è quella delle "professioni intermedie (tecnici)".

TABELLA 22 - PRESELEZIONI PER DISABILI RICHIESTE DALLE AZIENDE, PER QUALIFICA RICHIESTA E SETTORE DELL'AZIENDA. ANNO 2016²⁴

Professione	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria	Totale complessivo
Artigiani, Operai Specializzati E Agricoltori	2		6	8
Condutt. Di Impianti, Operai Di Macchinari Fissi E Mobili (Anche In Agr.) E Operai Di montaggio Industriale	1		4	5
Personale Non Qualificato	12		7	19
Prof. Esecutive Rel. Amministrazione E Gestione	18		7	25
Prof. Intellettuali, Scientifiche E Di Elevata Special.	2		1	3
Prof. Intermedie (Tecnici)	16	2	29	47
Prof. Qualificate Nelle Attività Commerciali E Nei Servizi	10			10

²⁴ Vengono eliminati i posti per cui non si dispone dell'informazione relativa al settore economico (5 unità).

Totale complessivo	61	2	54	117
---------------------------	-----------	----------	-----------	------------

I SERVIZI ALLE AZIENDE

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

Alle aziende soggette agli obblighi l'Ufficio offre:

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

TABELLA 23 - DOCUMENTI RILASCIATI DAL SERVIZIO PROVINCIALE DISABILI SU RICHIESTA DI AZIENDE ED ENTI. ANNI 2015 – 2016

TIPO DI DOCUMENTO	Anno 2015	Anno 2016
<i>DOCUMENTO COMPUTO</i>	74	104
<i>DOCUMENTO CONVENZIONE</i>	65	71
<i>DOCUMENTO DINIEGO</i>	16	21
<i>DOCUMENTO ESONERO</i>	30	40
<i>DOCUMENTO NULLA OSTA</i>	136	160
<i>DOCUMENTO SOSPENSIONE</i>	34	11
<i>DOCUMENTO VERIFICA OTTEMPERANZA</i>	410	425
Totale	765	832

IV - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E MOBILITÀ

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli Ammortizzatori Sociali consistono in misure di sostegno al reddito finalizzate ad evitare che i lavoratori rimangano privi di retribuzione quando il datore di lavoro non sia in grado, per motivi legittimi, di ricevere la prestazione lavorativa e di conseguenza non abbia più l'obbligo di corrispondere la retribuzione. Vediamoli nel dettaglio dopo questa fase di profonda trasformazione (prima per effetto della Legge 92/2012 e successivamente con l'entrata in vigore del D.Lgs n. 22/2015 e del D.Lgs n. 148/2015):

- la **CIGO** (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) può essere richiesta da aziende industriali, a prescindere dal numero dei dipendenti, per eventi temporanei o situazioni temporanee di mercato non imputabili all'azienda o ai lavoratori. Viene concessa per un massimo di 13 settimane con eventuali proroghe fino a 12 mesi. Al termine del periodo di sospensione deve sempre essere previsto il rientro al lavoro da parte dei lavoratori coinvolti.
- la **CIGS** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) spetta a lavoratori assunti da almeno 3 mesi in imprese di numerosi settori con più di 15 dipendenti (50 nel commercio e turismo) e ha una durata molto più ampia (a seconda dei casi e delle eventuali proroghe da 12 fino a 36 mesi). Dal 2016 la CIGS non è più ammessa in caso di totale cessazione dell'attività dell'azienda o di un ramo di essa, e in caso di avvio di una procedura fallimentare. Sempre dal 2016, la durata massima complessiva della CIGS è fissata in 24 mesi nel quinquennio, elevabile a 30 mesi per il settore edile e a 36 mesi nel caso si utilizzi un anno di contratti di solidarietà.
- il **CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ'** è un tipo di accordo, stipulato tra azienda e sindacato, che prevede la riduzione dell'orario di lavoro e del corrispondente salario per mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratto di solidarietà difensivo) o anche per favorire nuove assunzioni (contratto di solidarietà espansivo). La durata massima è di 24 mesi (prorogabili solo in alcuni casi). I benefici, concessi con decreto ministeriale successivo all'accordo, consistono nell'integrazione di una quota del salario perso e in una riduzione contributiva per le aziende.
- la **CIGD** (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in Deroga) può essere richiesta da tutte le aziende che non hanno diritto a CIGO, GIGS, o Fondi di Solidarietà attivi a prescindere dal numero dei dipendenti, o da tutte le aziende che hanno diritto a CIGO, CIGS e Fondi di Solidarietà attivi ma che le hanno già esaurite. Sono di competenza dell'istruttoria provinciale le domande di CIGD presentate da aziende, con organico fino a 5 dipendenti, ubicate nel territorio mantovano.
- La **MOBILITÀ'** è una procedura di licenziamento collettivo attivata per far fronte ad una riduzione dei proventi economici dell'impresa, ma anche per compensare una riduzione o cessazione dell'attività produttiva. Sono previste finalità e modalità diverse di attuazione in base a: dimensione, settore di attività e numero di lavoratori coinvolti. Dal 2017 la mobilità verrà abolita e verrà sostituita dalla NASpl.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

Il 2016 registra una flessione nell'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO): sono state infatti 766.137 le ore autorizzate dall'INPS per questo ammortizzatore sociale, con una variazione percentuale di -17,5% rispetto alle ore autorizzate per l'anno precedente, e rispetto all'anno 2013 il calo è del 35,4%.

TABELLA 24 - NUMERO TOTALE DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA. ANNI 2014 – 2016. FONTE: INPS

Anno	Ordinaria
Anno 2014	1.185.696
Anno 2015	928.474
Anno 2016	766.137

Di seguito per ciascun anno osservato, viene rappresentato l'andamento mensile del numero di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria. Se per l'anno 2014 il picco è massimo nel mese di agosto, per l'anno 2015 è invece il mese di maggio ed infine per l'anno 2016 è il mese di marzo.

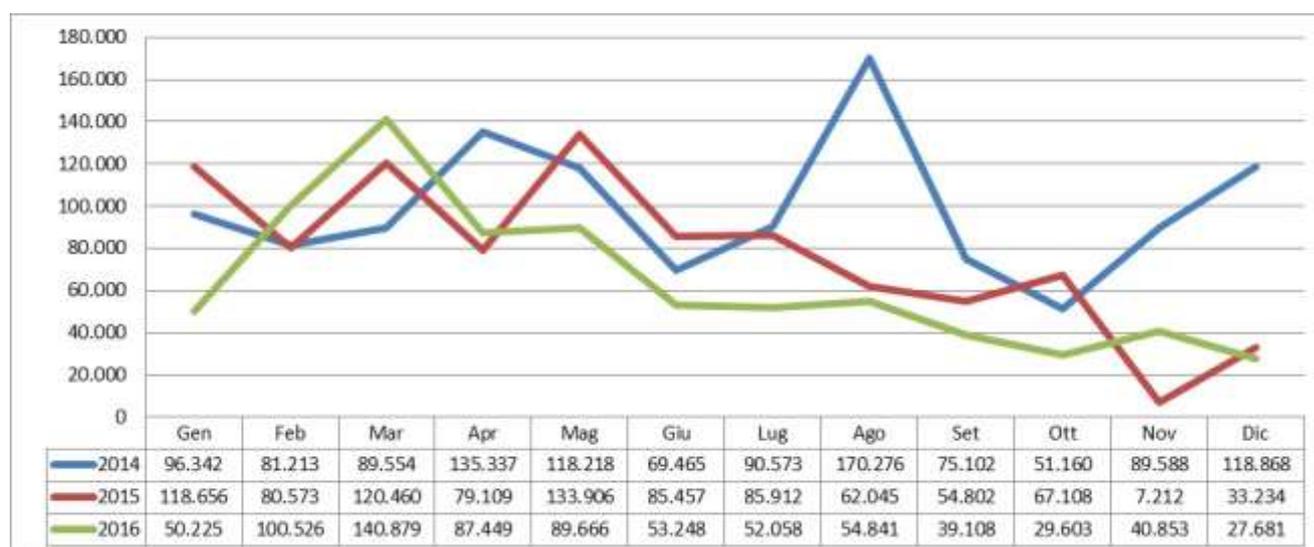


FIGURA 34 - NUMERO DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA, DETTAGLIO MENSILE. ANNI 2014 – 2016.
FONTE: INPS

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2015 e 2016, si evidenzia una diminuzione generale del numero di ore approvate (-9,7% nell'industria e -42,7% nell'edilizia).

TABELLA 25 - NUMERO ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. ANNI 2015 – 2016.

Settore	Anno 2015	Anno 2016	Var. %
Industria	708.461	640.041	-9,7%
Edilizia	220.013	126.096	-42,7%
Totale	928.474	766.137	-17,5%

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

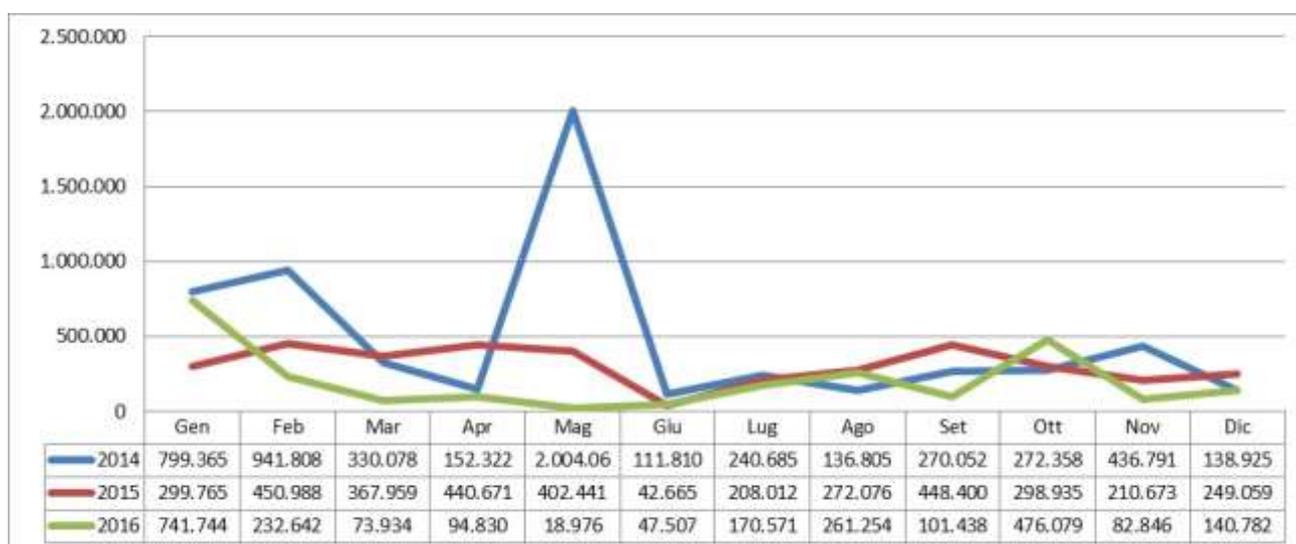
Per quanto riguarda il numero di ore di CIGS autorizzate dall'INPS, per il triennio 2014 – 2016, si osserva il valore maggiore nel 2014: 5.835.068 ore autorizzate.

La variazione percentuale di ore autorizzate nel 2016 rispetto ai due anni precedenti è pari rispettivamente a -33,8% rispetto al 2015 e a -58,1% rispetto al 2014. Si è passati infatti da 5.835.068 ore autorizzate del 2014 a 2.442.603 autorizzate del 2016.

TABELLA 26 - NUMERO TOTALE DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. ANNI 2014 – 2016.

Anno	Straordinaria
Anno 2014	5.835.068
Anno 2015	3.691.644
Anno 2016	2.442.603

Di seguito per ciascun anno osservato, viene rappresentato l'andamento mensile del numero di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Se per l'anno 2014 il picco è massimo nel mese di maggio con oltre 2 milioni di ore, per l'anno 2015 è invece il mese di febbraio ed infine per l'anno 2016 è il mese di gennaio. Al contrario il mese con il numero minore di ore autorizzate per l'anno 2014 e per l'anno 2015 è giugno, mentre per l'anno 2016 è maggio.


FIGURA 35 - NUMERO DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA, ANNI 2014 – 2016. FONTE: INPS

Osservando il numero di ore autorizzate per settore di attività economica delle aziende coinvolte e confrontando gli anni 2015 e 2016, si evidenzia un calo in tutti i settori; nel settore industriale il calo è del 26,5%, nell'edilizia del 98% ed infine nel commercio del 29% circa.

TABELLA 27 - NUMERO ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. ANNI 2015 – 2016.

Settore	Anno 2015	Anno 2016	Var. %
Industria	3.122.201	2.294.279	-26,5%
Edilizia	358.555	7.130	-98,0%
Commercio	198.498	141.194	-28,9%
Settori vari	12.390	.	
Totale	3.691.644	2.442.603	-33,8%

GLI ESAMI CONGIUNTI PRESSO REGIONE LOMBARDIA

L'esame congiunto è una **fase di consultazione sindacale** durante la quale avviene il confronto tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, da svolgersi in sede pubblica.

Le aziende che nel corso del 2016 hanno attivato una procedura di CIGS sul nostro territorio (esame congiunto in Regione Lombardia) sono state 7, per un totale di 360 lavoratori coinvolti, a fronte delle 25 che hanno attivato la medesima procedura nel corso dello stesso periodo del 2015 (- 72,0%), con 1.372 lavoratori coinvolti (- 73,8%).

Sono solo due i distretti coinvolti: Mantova con 3 aziende e Viadana con 4.

TABELLA 28 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. NUMERO DI AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO DELLA SEDE OPERATIVA. ANNO 2016. FONTE: REGIONE LOMBARDIA

<i>Distretto</i>	N. Aziende	N. Lavoratori
<i>Asola</i>	0	0
<i>Guidizzolo</i>	0	0
<i>Mantova</i>	3	186
<i>Ostiglia</i>	0	0
<i>Suzzara</i>	0	0
<i>Viadana</i>	4	174
Totale	7	360

Rispetto invece alla tipologia di causale il quadro è invece il seguente:

TABELLA 29 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. NUMERO DI AZIENDE COINVOLTE, PER CAUSALE. ANNI 2014 - 2016. FONTI: REGIONE LOMBARDIA

<i>N. AZIENDE</i>	ANNO		
	2014	2015	2016
CAUSALE			
<i>CESSAZIONE ATTIVITA'</i>	6	3	0
<i>CONCORDATO PREVENTIVO</i>	8	3	0
<i>CRISI SETTORIALE / AZIENDALE</i>	31	18	6
<i>FALLIMENTO</i>	5	0	0
<i>RISTRUTTURAZIONE / CONVERSIONE</i>	4	2	1
TOTALE	54	26	7

N. B.: la differenza del totale rispetto al paragrafo precedente è dovuta al fatto che alcune aziende hanno presentato domande con causali diverse (conseguentemente all'evoluzione della propria situazione).

La causale "Crisi Aziendale" (6 domande) risulta coprire l'85,7% delle richieste di CIGS, mentre una domanda risulta riferita alla causale "Ristrutturazione/Conversione".

I DECRETI PUBBLICATI DAL MINISTERO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI

Per quanto riguarda i decreti ministeriali di Cassa Integrazione Straordinaria riferiti ad aziende con sede operativa in provincia di Mantova, di seguito alcuni dati al 31/12/2016:

TABELLA 30 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. NUMERO DI AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO DELLA SEDE OPERATIVA. ANNI 2014 - 2016. FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

N. aziende coinvolte			
Distretto	2014	2015	2016
<i>Asola</i>	14	10	2
<i>Guidizzolo</i>	16	16	2
<i>Mantova</i>	41	50	14
<i>Ostiglia</i>	9	6	2
<i>Suzzara</i>	17	9	6
<i>Viadana</i>	8	8	4
Totale	105	99	30

TABELLA 31 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA. NUMERO DI DOMANDE PER CAUSALE. ANNI 2014 - 2016. FONTE: MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Causale	N. Domande 2014	N. Domande 2015	N. Domande 2016
<i>Amministrazione Straordinaria</i>	1	2	0
<i>Contratto di Solidarietà</i>	43	45	13
<i>Concordato Preventivo</i>	13	13	1
<i>Crisi Settoriale / Aziendale</i>	66	55	12
<i>Liquidazione coatta amministrativa</i>	1	1	1
<i>Fallimento</i>	3	5	0
<i>Ristrutturazione / Riorganizzazione/Conversione</i>	7	14	3
Totale	134	135	30

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD)

Per quanto riguarda il numero di ore di CIGD autorizzate dall'INPS, per il triennio 2014 – 2016, si osserva il valore maggiore nel 2014: 3.758.284 ore autorizzate. La variazione percentuale di ore autorizzate nel 2016 rispetto ai due anni precedenti è pari rispettivamente a -38,4% rispetto al 2015 e a -81,3% rispetto al 2014.

TABELLA 32 - NUMERO TOTALE DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA. ANNI 2014 – 2016. FONTE: INPS

Anno	Deroga
<i>Anno 2014</i>	3.758.284
<i>Anno 2015</i>	1.142.465
<i>Anno 2016</i>	703.352

Di seguito per ciascun anno osservato, viene rappresentato l'andamento mensile del numero di ore autorizzate per la Cassa Integrazione Guadagni in Deroga. Se per l'anno 2014 il picco è massimo nel mese di dicembre con oltre 900 mila ore, per l'anno 2015 è invece il mese di giugno ed infine per l'anno 2016 è il mese di febbraio.



FIGURA 36 - NUMERO DI ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA, ANNI 2014 – 2016. FONTE: INPS

A livello di attività economica, si nota una diminuzione in tutti i settori. Diminuzione marcata del numero di ore autorizzate per i settori Edilizia (-63,8%), Industria (-62,7%) e anche Commercio (-62,1%). Solo per i settori vari si registra un aumento, quantificabile in un +26,2% (oltre 5 mila ore in più).

TABELLA 33 - NUMERO ORE AUTORIZZATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. ANNI 2015 – 2016. FONTE: INPS

Settore	Anno 2015	Anno 2016	Var. %
Industria	312.006	116.360	-62,7%
Edilizia	44.159	15.969	-63,8%
Artigianato	508.273	446.968	-12,1%
Commercio	256.831	97.297	-62,1%
Settori vari	21.196	26.758	26,2%
Totale	1.142.465	703.352	-38,4%

In riferimento alle aziende con organico fino a 5 dipendenti che hanno presentato una domanda di Cassa Integrazione in Deroga la cui istruttoria è di competenza provinciale, possiamo dire che al 31/12 si passa da 222 aziende coinvolte nel 2015 a 145 nel 2016 (-34,7%) e da 494 lavoratori a 349 (-29,3%).

TABELLA 34 - NUMERO DI DOMANDE PRESENTATE, DI AZIENDE E DI LAVORATORI COINVOLTI PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA, PER DISTRETTO. ANNI 2014 – 2016.

DISTRETTO	N. DOMANDE			N. AZIENDE			N. LAVORATORI		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
ASOLA	79	47	31	45	26	20	193	62	50
GUIDIZZOLO	74	45	25	44	24	20	109	50	43
MANTOVA	240	124	55	129	76	38	547	159	73
OSTIGLIA	110	75	39	68	39	30	220	92	78
SUZZARA	87	56	33	51	36	24	262	94	69
VIADANA	71	42	21	35	21	13	128	37	36
Totale	661	389	204	372	222	145	1.459	494	349

Per quanto riguarda la distribuzione distrettuale delle domande di CIGD, si può notare che Mantova rimane il distretto più coinvolto con 55 domande sulle 202 totali (27% a fronte del 32% dello scorso anno), mentre è Viadana il distretto con il minor numero di istanze presentate (21), vale a dire il 10% del totale (a fronte dell'11% dell'anno prima).

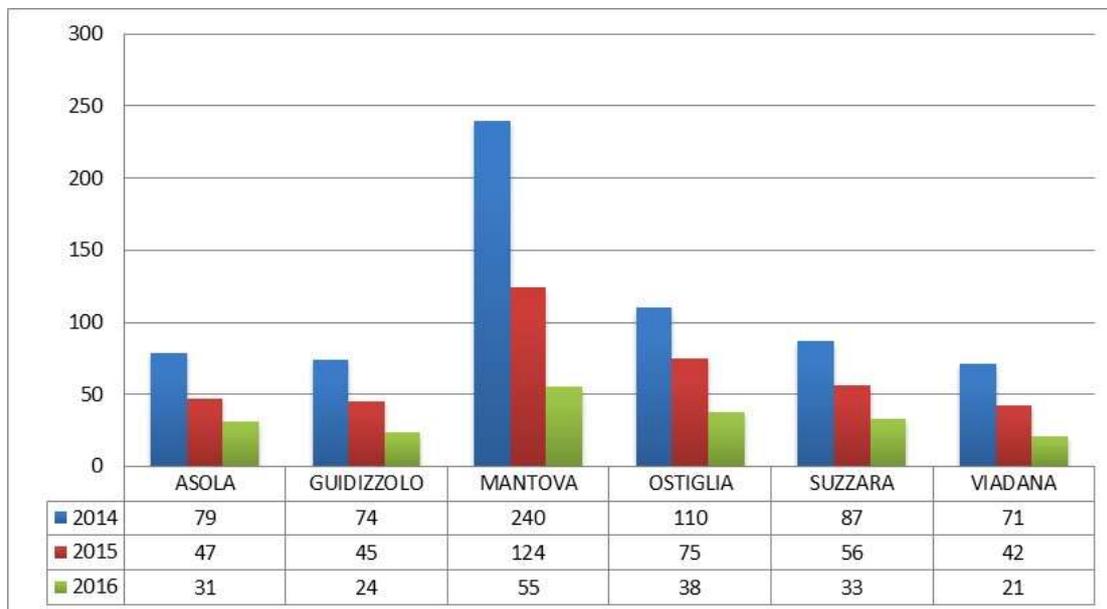


FIGURA 37 - NUMERO DI DOMANDE PRESENTATE PER LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA, PER DISTRETTO. ANNI 2014 – 2016.

MOBILITÀ: GLI ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ PROVINCIALI

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

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

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

Per quanto riguarda il 2016, sono 60 le aziende che hanno attivato almeno una procedura di mobilità nel corso dell'anno. Tutte queste procedure riguardano la Legge 223/91 in quanto le domande riferite alla Legge 236/93 non vengono più validate dalla Sottocommissione regionale. Nel 2014 le aziende che avevano attivato almeno una procedura di mobilità erano state 118. I lavoratori posti in mobilità nel 2016 sono stati complessivamente 511 a fronte dei 1.109 del 2015.

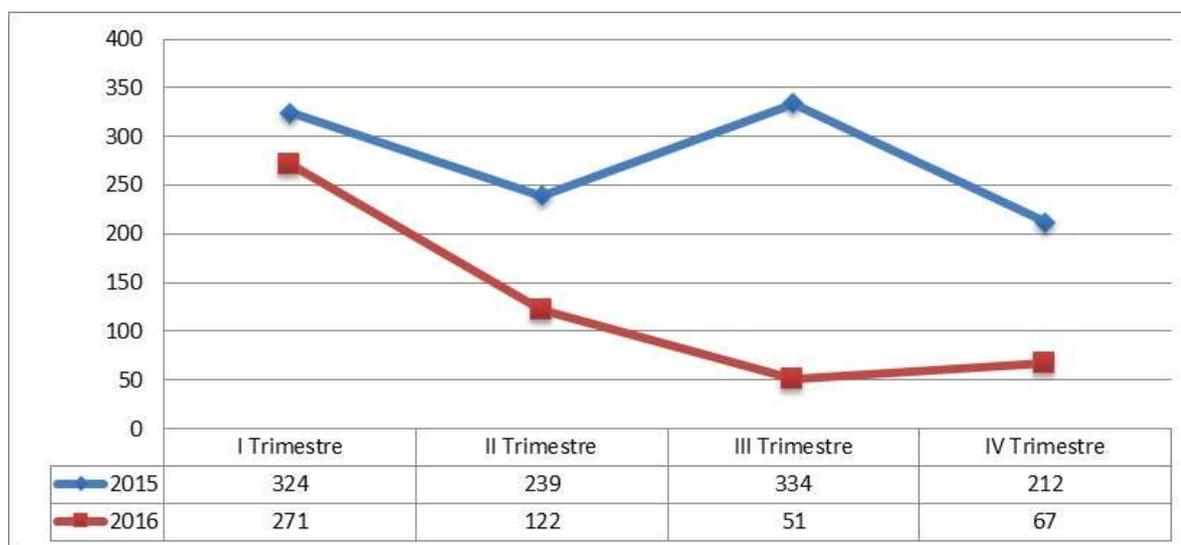


FIGURA 38 - ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ PROVINCIALE, PER TRIMESTRE. ANNI 2015 – 2016.

Per quanto riguarda invece il numero di lavoratori, Mantova risulta essere il distretto maggiormente colpito con 401 unità nel 2015 e 249 nel 2016; segue il distretto di Guidizzolo con 193 nel 2015 e 83 nel 2016, Asola con 60 iscritti nel 2016, Suzzara con 53, Ostiglia con 44 ed infine Viadana con 22 lavoratori.

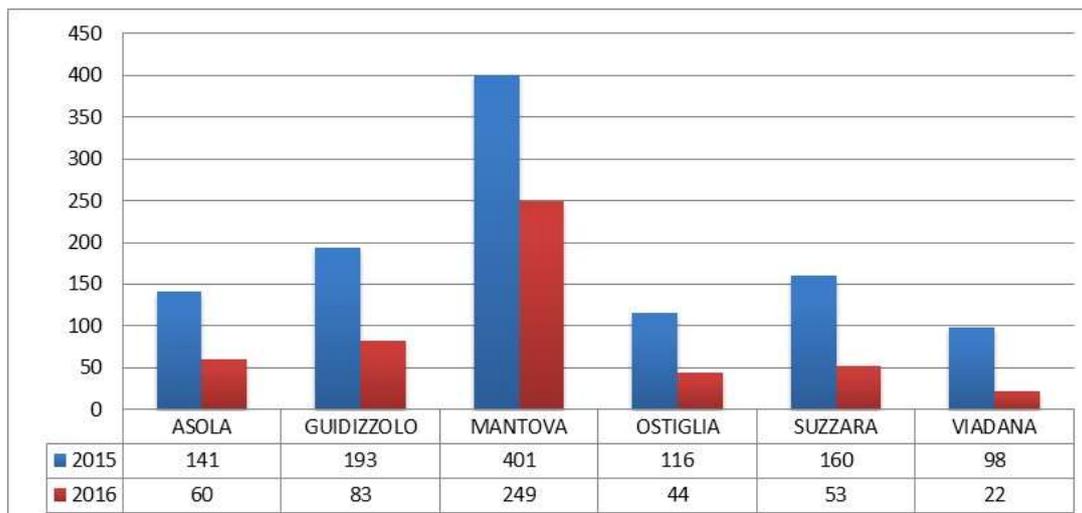


FIGURA 39 - NUMERO ISCRITTI ALLE LISTE DI MOBILITÀ, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO (DOMICILIO DEL LAVORATORE). ANNI 2015 - 2016.

Per quanto riguarda il numero di aziende, Mantova nell'anno 2016 risulta essere il distretto con il maggior numero di imprese coinvolte, con 16 unità su 40 in provincia (40%), mentre Asola con sole 2 unità (5%) quello con il dato minore. Sono 20 le aziende fuori provincia che hanno posto in mobilità lavoratori residenti in provincia di Mantova; in calo rispetto all'anno precedente in cui erano pari a 46 unità.

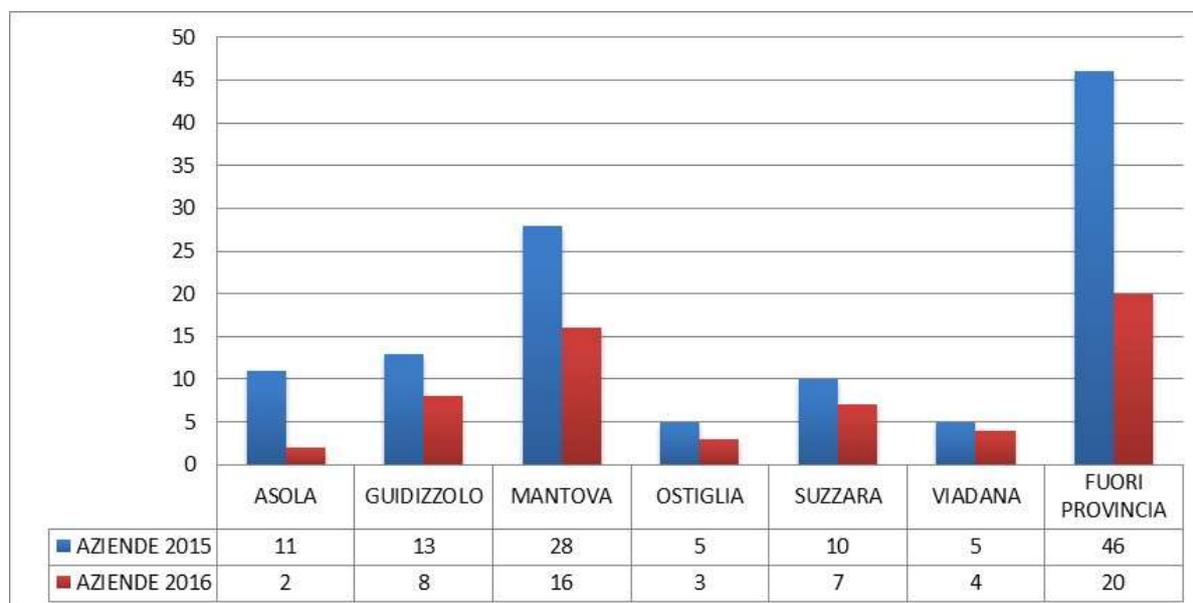


FIGURA 40 - NUMERO AZIENDE CHE HANNO ISCRITTO LAVORATORI IN MOBILITÀ, PER DISTRETTO SOCIO-SANITARIO (SEDE OPERATIVA). ANNI 2015 - 2016.

V - I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO PROVINCIALI

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

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

Dal 2016 il Centro per l'impiego di Ostiglia non risulta più accreditato per i servizi al lavoro, a seguito della diminuzione delle risorse di personale: presso questo centro, che rimane aperto una volta alla settimana, si garantiscono servizi di tipo amministrativo, mentre per i cittadini di quel distretto i servizi al lavoro vengono offerti dai Centri per l'Impiego di Suzzara e di Mantova, e dagli altri operatori accreditati al lavoro con sede sul territorio.

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

Al fine di favorire l'accesso dei giovani al mercato del lavoro, i Centri per l'Impiego partecipano al programma Garanzia Giovani, che ha tradotto la Raccomandazione del 22 aprile 2013 del Consiglio Europeo dapprima in "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione dell'iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" e poi in Piano esecutivo di Regione Lombardia. Nello specifico, vengono attivati interventi mirati di accompagnamento all'inserimento lavorativo e promozione di tirocini extracurricolari rivolti a giovani 15 – 29enni, finalizzati ad un'occupazione.

Anche il servizio provinciale Eures, che registra un flusso costante di utenti, rimane punto di riferimento per la diffusione di opportunità di inserimento lavorativo all'estero e iniziative di cooperazione internazionale rivolte a giovani e adulti.

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

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

I SERVIZI AL CITTADINO E ALLE IMPRESE

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

La pubblicazione del D.lgs. 150/2015 in data 24.09.2015 ha notevolmente modificato le procedure ed i servizi dei Centri per l'Impiego, che nell'intenzione del legislatore passano da uffici che gestiscono elenchi anagrafici di lavoratori ad uffici di orientamento e placement e di controllo sanzionatorio per i meccanismi della condizionalità. Una delle novità più significative del Jobs Act è stato, infatti, il collegamento tra il percepimento di ammortizzatori sociali e l'attivazione di politiche attive: in sostanza tutti coloro che sono disoccupati e che percepiscono un'indennità devono sottoscrivere un Patto di Servizio Personalizzato e partecipare ad iniziative di orientamento/formazione/placement fino all'accettazione di offerte di lavoro, pena la perdita della suddetta indennità.

ACCOGLIENZA E ACCESSO AI SERVIZI - INFORMAZIONE ORIENTATIVA

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

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

Il Patto di servizio personalizzato è il documento sottoscritto dal lavoratore e dall'Operatore accreditato ai servizi al lavoro pubblico o privato che lo prende in carico, in cui vengono formalizzati gli impegni reciproci relativi da un lato all'attivazione del lavoratore e dall'altro al supporto da parte dell'Operatore durante la fase di ricerca. In particolare vengono definiti: il tutor con cui il lavoratore manterrà i contatti, il percorso di politica attiva cui il lavoratore dovrà partecipare, le sanzioni applicabili in caso di mancata partecipazione.

I Centri per l'Impiego della Provincia di Mantova hanno stipulato Patti di Servizio registrandoli sul sistema informativo regionale GeFo a partire da aprile 2016. Al 01 febbraio 2017 sono stati stipulati complessivamente **2.666 Patti di servizio**, suddivisi così di seguito:

CPI	NASPI - PSP ATTIVATI	DID - PSP ATTIVATI	TOT
MN	549	147	696
CASTIGLIONE	276	229	505
OSTIGLIA	0	1	1
SUZZARA	391	183	574
VIADANA	271	235	506
CM	66	318	384
TOT	1.553	1.113	2.666

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

COLLOQUIO SPECIALISTICO DI ORIENTAMENTO

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

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

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

Come si evidenzia nel grafico seguente i Centri per l'Impiego nel corso del 2016 hanno diminuito il numero di colloqui specialistici rispetto all'anno precedente (da 2.623 a 1.833, -30,1%), come conseguenza sia della riduzione del numero di iscrizioni sia, soprattutto, di una scelta di erogare un servizio maggiormente mirato solamente alle persone realmente disponibili alla ricerca di occupazione.



FIGURA 41 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER MESE. ANNI 2015- 2016

Dal grafico sottostante si può osservare come presso quasi tutti i Centri per l'Impiego provinciali ci sia una prevalenza del genere femminile per quanto riguarda i colloqui specialistici; fa eccezione solo Suzzara, in cui prevalgono leggermente i maschi.

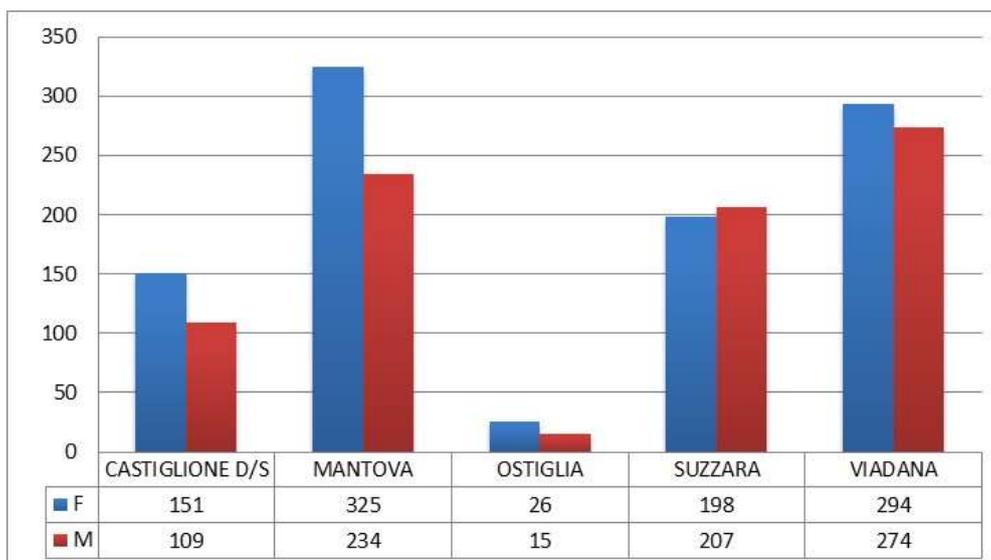


FIGURA 42 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER CENTRO IMPIEGO E SESSO. ANNO 2016

Per quanto concerne l'età, aumenta la preponderanza dei fruitori giovani dai 18 ai 29 anni (28%), mentre la fascia d'età compresa tra i 30 e i 39 anni rappresenta il 23% dei colloqui complessivi, i 40- 49enni il 24% e la fascia d'età over 50 rappresenta il restante 25%.

TABELLA 35 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER CENTRO IMPIEGO ED ETÀ. ANNO 2016

ETA	< 18	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	>= 50	Totale
CASTIGLIONE D/S	3	46	33	34	26	32	40	46	260
MANTOVA		78	57	49	65	85	66	159	559
OSTIGLIA		8	5	4	5	7	5	7	41
SUZZARA	2	59	41	34	57	61	40	111	405
VIADANA	2	111	67	75	64	61	53	135	568
Totale	7	302	203	196	217	246	204	458	1.833

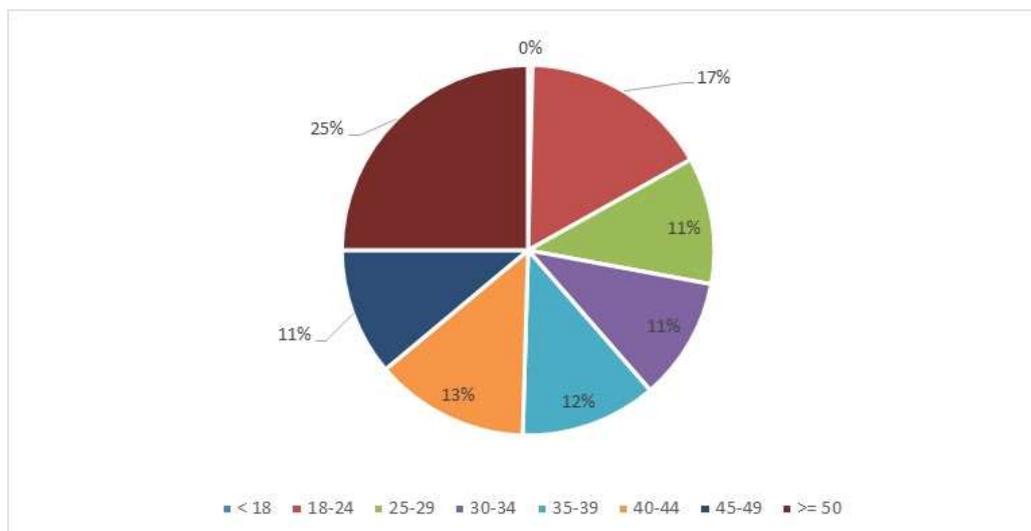


FIGURA 43 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER ETÀ. VALORI PERCENTUALI. ANNO 2016

I cittadini stranieri, che comprendono cittadini comunitari ed extracomunitari, rappresentano il 22,9% di coloro che hanno usufruito del colloquio specialistico nel 2016.

TABELLA 36 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER CENTRO IMPIEGO E NAZIONALITÀ. ANNO 2016²⁵

CPI	ITALIANI	STRANIERI	TOTALE
CASTIGLIONE D/S	208	52	260
MANTOVA	435	112	547
OSTIGLIA	31	10	41
SUZZARA	329	76	405
VIADANA	400	168	568
Totale	1.403	418	1.821

Per quanto concerne il titolo di studio, il 45% posseggono la licenza media (si precisa che il dato include anche i titoli di studio dei cittadini stranieri che non sono riconosciuti in Italia), mentre il 32% ha il diploma di scuola secondaria superiore e il numero di laureati rappresenta l'11%. Il titolo di studio qualifica professionale rappresenta il 10% ed infine per il 2% dei soggetti non è disponibile l'informazione relativa al titolo di studio.

²⁵ Non vengono riportati i colloqui relativi a soggetti per cui non si dispone dell'informazione relativa alla cittadinanza.

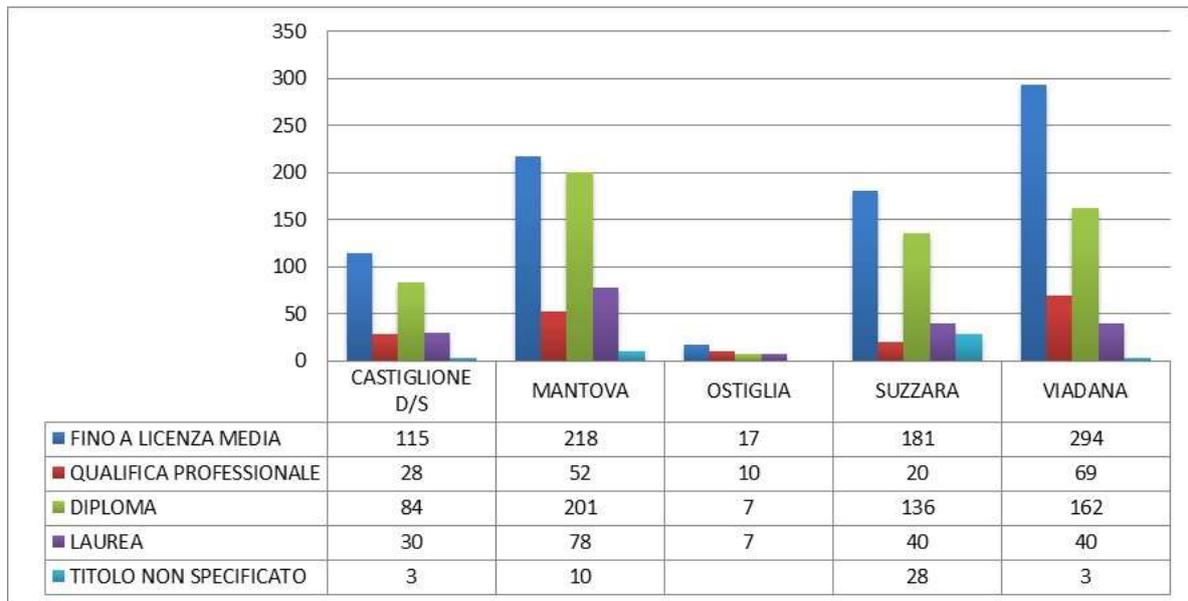


FIGURA 44 - NUMERO DI COLLOQUI SPECIALISTICI, PER CENTRO IMPIEGO E TITOLO DI STUDIO. ANNO 2016

Gli operatori dei Centri per l'Impiego, al termine del colloquio, consegnano un questionario di soddisfazione del servizio (Customer Satisfaction) che viene compilato facoltativamente e in forma anonima. I risultati delle singole domande presenti nelle customer vengono poi elaborati, considerando positive quelle che esprimono un punteggio medio maggiore o uguale a 3, in una scala da 1 a 4. Di seguito i dati raccolti per il 2016.

TABELLA 37 - NUMERO DI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI E NUMERO DI COLLOQUI EFFETTUATI, PER CENTRO IMPIEGO. ANNO 2016

CPI	N.COLLOQUI	N.CUSTOMER
CASTIGLIONE D/S	260	207
MANTOVA	559	193
OSTIGLIA	41	-
SUZZARA	405	398
VIADANA	568	136
Totale	1.833	934

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

TABELLA 38 - VOTO MEDIO PER DOMANDA DEI QUESTIONARI (CUSTOMER) CONSEGNATI PER CENTRO IMPIEGO. ANNO 2016

CPI	Utilità	Cortesia	Competenza	Accoglienza	Soddisfazione
CASTIGLIONE	3,44	3,82	3,49	3,31	3,19
MANTOVA	3,74	3,95	3,69	3,61	3,56
OSTIGLIA	-	-	-	-	-
SUZZARA	3,79	3,82	3,69	3,40	3,41
VIADANA	3,74	3,93	3,77	3,14	3,58
TOTALE	3,69	3,86	3,66	3,39	3,42

ORIENTAMENTO E FORMAZIONE ALLA RICERCA ATTIVA DEL LAVORO

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

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

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

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

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

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

Il servizio specialistico si svolge presso i Centri per l'Impiego di Mantova e di Viadana e, dal 2016 anche di Castiglione delle Stiviere.

TABELLA 39 - PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO, PER SESSO E CLASSI DI ETÀ. ANNI 2015 – 2016

CPI	Anno 2015			Anno 2016		
	F	M	Totale	F	M	Totale
CASTIGLIONE DELLE STIVIERE				20	3	23
MANTOVA	17	18	35	12	1	13
VIADANA	4	1	5	12	7	19
Totale	21	19	40	44	11	55

TABELLA 40 - PARTECIPANTI AL CORSO TECNICHE DI RICERCA ATTIVA DEL LAVORO, PER CLASSI DI ETÀ E TITOLO DI STUDIO. ANNO 2016²⁶

ETA'	FINO A LICENZA MEDIA	QUALIFICA PROFESSIONALE	DIPLOMA	LAUREA	Totale
18-29		3	9	3	15
30-39	1		7	3	11
40-49	4	1	14	2	21
>=50	1	1	5		7
Totale	6	5	35	8	54

GRADO DI SUCCESSO

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

Nel 2016 su 55 partecipanti che hanno frequentato il percorso formativo, finora 21 persone hanno trovato lavoro (il 38%).

TUTORING E ACCOMPAGNAMENTO AL TIROCINIO DI ORIENTAMENTO

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

In particolare consente di:

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

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

Durante il periodo di svolgimento, il tirocinante è seguito da un tutor del Centro per l'Impiego (Ente promotore), che ha la funzione di mediare la relazione tra l'azienda ed il tirocinante medesimo, e da un tutor aziendale che affianca il tirocinante nel suo percorso formativo.

Il numero di tirocini attivati dai Centri per l'Impiego provinciali nel 2016 è inferiore rispetto ai tirocini attivati nell'anno precedente con una diminuzione del 14,4%.

²⁶ Per un soggetto non si dispone dell'informazione circa la classe di età di appartenenza.



FIGURA 45 - NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER MESE. ANNI 2015 - 2016

Rispetto all'attivazione di tirocini per genere, si osserva sia nel 2015 che nel 2016, una maggioranza di destinatarie femmine, con quota del 59% nel 2015 e del 57% nel 2016.

TABELLA 41 - NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO E SESSO. ANNI 2015 - 2016

CPI	Anno 2015			Anno 2016		
	F	M	Totale	F	M	Totale
CASTIGLIONE D/S	8	9	17	10	10	20
MANTOVA	83	44	127	58	26	84
OSTIGLIA	1	3	4	-	-	-
SUZZARA	25	28	53	37	29	66
VIADANA	31	18	49	16	28	44
Totale	148	102	250	121	93	214

Le fasce d'età prevalenti sono quelle tra i 18 e i 24 anni (59%) e tra i 25 e i 29 anni (27%), quale conseguenza della specializzazione dei servizi dei Centri per l'Impiego sul target dei giovani.

TABELLA 42 - NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO ED ETÀ. ANNO 2016

CPI	< 18	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	>=50	Totale
CASTIGLIONE D/S	2	11	5	1		1			20
MANTOVA		52	21	6	1	1	3		84
SUZZARA	2	35	21	3	1	2		2	66
VIADANA		29	10	2	1	1		1	44
Totale	4	127	57	12	3	5	3	3	214

I tirocini attivati nel 2016 sono prevalentemente rivolti a soggetti di nazionalità italiana con quota del 94%.

TABELLA 43 - NUMERO DI TIROCINI ATTIVATI PER CENTRO IMPIEGO E NAZIONALITÀ. ANNO 2016²⁷

<i>CPI</i>	ITALIANI	STRANIERI	Totale
<i>CASTIGLIONE D/S</i>	18	2	20
<i>MANTOVA</i>	72	4	76
<i>SUZZARA</i>	62	4	66
<i>VIADANA</i>	41	3	44
Totale	193	13	206

GRADO DI SUCCESSO

Si è considerato come successo del servizio di Tirocinio il numero di persone che, concluso il tirocinio e il percorso formativo previsto, sono state assunte entro 6 mesi dalla conclusione del tirocinio o presso la stessa azienda ospitante oppure in un'altra azienda. La percentuale di successo, quindi, è pari al 79,3%.

TABELLA 44 - NUMERO DI TIROCINI CONCLUSI E NUMERO DI ASSUNZIONI, PER CENTRO IMPIEGO. ANNO 2016

<i>CENTRO IMPIEGO</i>	N.TIROCINI CONCLUSI	N.ASSUNTI	%ASSUNTI
<i>CASTIGLIONE D/S</i>	8	3	37,5%
<i>MANTOVA</i>	77	66	85,7%
<i>SUZZARA</i>	56	48	85,7%
<i>VIADANA</i>	38	25	65,8%
Totale	179	142	79,3%

PRESELEZIONE (INCONTRO DOMANDA/OFFERTA DI LAVORO)

Il servizio si rivolge sia ai lavoratori sia alle aziende e svolge una funzione di intermediazione tra la richiesta di professionalità espressa dalle imprese e le competenze ed attitudini di chi cerca lavoro. E' completamente gratuito.

Quando il Centro per l'Impiego riceve dall'azienda la richiesta 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 specialistico.

Se l'azienda ha autorizzato la pubblicazione dell'annuncio (in forma anonima) sul portale online e nella bacheca del Centro per l'Impiego, l'ufficio di preselezione raccoglie anche le autocandidature, ovvero le disponibilità dei lavoratori che si dichiarano interessati alla posizione lavorativa ricercata.

L'operatore, quindi, verifica l'esistenza dei requisiti necessari, e procede a segnalare all'azienda, entro 7 giorni, la rosa dei candidati rispondenti al profilo richiesto.

²⁷ Non vengono riportati i tirocini attivati per soggetti di cui non si dispone dell'informazione circa la nazionalità.

Il Centro per l'Impiego rileva con periodicità mensile gli esiti delle preselezioni e delle autocandidature registrandoli sulla scheda di monitoraggio. Mettendo a confronto l'anno 2016 rispetto all'anno precedente si assiste ad un aumento del numero di vacancy del 4,4%, passando da 435 unità a 454.

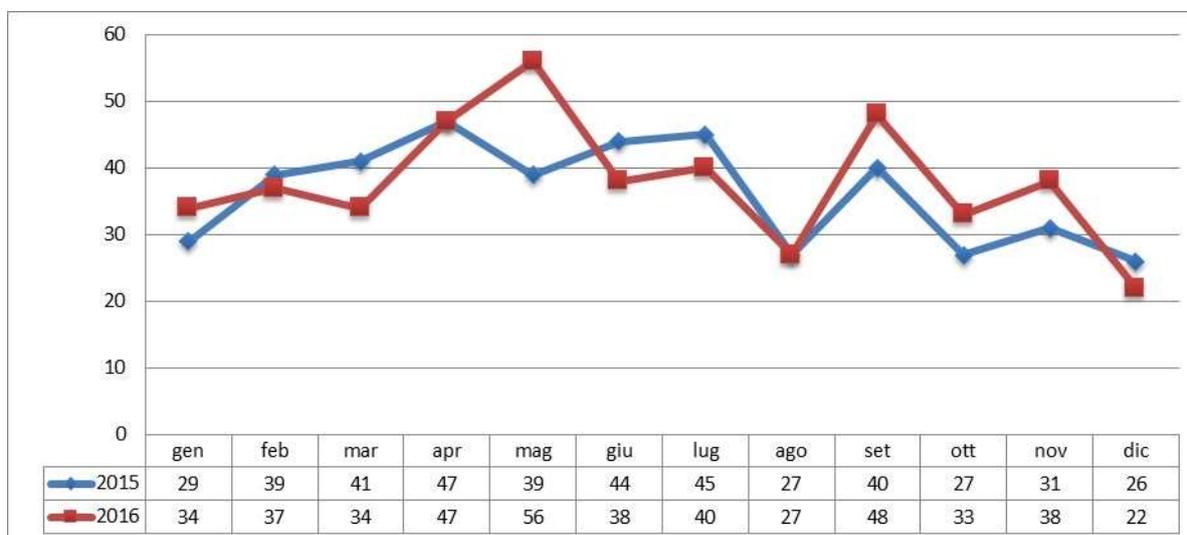


FIGURA 46 - NUMERO DI VACANCY RICHIESTE AL SERVIZIO DI PRESELEZIONE PER MESE. ANNI 2015 – 2016

Facendo un confronto con la precedente annualità, le richieste di personale da parte delle aziende sono aumentate del 4,4%, soprattutto nei Comuni di riferimento del CPI di Mantova, Suzzara e Viadana. Per quanto riguarda i posti vacanti si osserva un calo dal 2015 al 2016, pari al -7%.

TABELLA 45 - NUMERO DI VACANCY E NUMERO DI POSTI VACANTI PER CENTRO IMPIEGO. ANNI 2015 – 2016

CPI	N. VACANCY		N. POSTI	
	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2015	Anno 2016
CASTIGLIONE D/S	111	92	141	103
MANTOVA	161	178	279	283
OSTIGLIA	11	4	23	5
SUZZARA	85	96	95	102
VIADANA	67	84	88	89
Totale	435	454	626	582

I profili professionali più ricercati dalle aziende ricadono nel settore Commercio e servizi (quota del 62%) e nell'Industria (quota del 28%) e riguardano in prevalenza professionalità intermedie (23%) e artigiani, gli operai specializzati e agricoltori (18%).

In particolare le qualifiche più richieste sono state quelle di impiegati contabili e facchini con 25 posti ciascuno, camionisti (20 posti), manovale all'assemblaggio meccanico (16), commesso di vendita (14), pulitore di locali e operai addetti ai servizi di igiene e pulizia con 12 posti ciascuno.

TABELLA 46 - NUMERO DI POSTI PER CENTRO IMPIEGO E PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA DELL'AZIENDA. ANNO 2016²⁸

CPI	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria	Totale
CASTIGLIONE D/S	3	60	5	35	103
MANTOVA	6	136	16	49	207
OSTIGLIA		5			5
SUZZARA		44	9	22	75
VIADANA	1	53	6	29	89
Totale	10	298	36	135	479

TABELLA 47 - NUMERO DI POSTI PER CENTRO IMPIEGO E PER QUALIFICA PROFESSIONALE. ANNO 2016

QUALIFICA	CASTIGLIONE D/S	MANTOVA	OSTIGLIA	SUZZARA	VIADANA	Totale
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	17	55		17	13	102
CONDUTT. DI IMPIANTI, OPE. DI MACCHINARI FISSI E MOBILI (ANCHE IN AGR.) E OPE. DIMONTAGGIO INDUSTRIALE	18	35	1	18	19	91
PERSONALE NON QUALIFICATO	11	36		10	25	82
PROF. ESECUTIVE REL. AMMINISTRAZIONE E GESTIONE	13	32	2	6	9	62
PROF. INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI EL. SPECIAL.	2	13		3	2	20
PROF. INTERMEDIE (TECNICI)	22	63	2	30	15	132
PROF. QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI	13	49		18	6	86

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

TABELLA 48 - DATI SPECIFICI PER IL SERVIZIO DI PRESELEZIONE. ANNI 2015 – 2016

	Anno 2015	Anno 2016
N. DI SEGNALAZIONI INVIATE ALLE AZIENDE	2.227	2.106
N. DI LAVORATORI SEGNALATI ALLE AZIENDE	1.609	1.431
N. DI ESITI INVIATI DALLE AZIENDE AI CPI DOPO LA SELEZIONE	1.043	866

²⁸ Non si riportano i posti vacanti per cui non si dispone dell'informazione relativa al settore economico.

GRADO DI SUCCESSO

Abbiamo considerato come successo del servizio di Preselezione le assunzioni dei candidati segnalati dai Centri per l'Impiego alle aziende. Abbiamo deciso di incrociare i lavoratori segnalati con le comunicazioni obbligatorie di assunzione dei lavoratori nei 6 mesi successivi alla segnalazione e risulta che il 49% dei lavoratori segnalati ha successivamente trovato un'occupazione (700 persone assunte su 1.431 inviate alle aziende almeno una volta nel 2016).

Il numero di assunzioni delle persone segnalate avvenute presso le aziende per la quale è stata effettuata la preselezione nel 2016 è pari a 47. Rapportando questo dato al numero di posti vacanti a disposizione (582) si ha una percentuale di successo dell'8%.

TABELLA 49 - GRADO DI SUCCESSO PER IL SERVIZIO DI PRESELEZIONE. ANNI 2015 – 2016

	Anno 2015	Anno 2016
<i>N. DI LAVORATORI ASSUNTI ENTRO 6 MESI DALLA PRESELEZIONE</i>	851	700
<i>DI CUI NELLA STESSA AZIENDA IN CUI ERANO STATI SEGNALATI</i>	58	47

EURES

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

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

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

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

Nel 2016 si sono rivolte ad Eures **115 persone**. In prevalenza sono giovani tra i 18 e i 29 anni (44%) e per quanto riguarda i titoli di studio, il 61% ha titolo di studio equivalente alla licenza media, seguiti dai diplomati (18%) e laureati (13%).

TABELLA 50 - DATI SPECIFICI PER IL SERVIZIO EURES. ANNI 2015 – 2016

	Anno 2015	Anno 2016
N. PERSONE PRESENTATE ALLO SPORTELLO	148	115

TABELLA 51 - COLLOQUI EURES EROGATI, PER ETÀ E TITOLO DI STUDIO, ANNO 2016²⁹

ETA'	TITOLO NON SPECIFICATO	FINO A LICENZA MEDIA	QUALIFICA PROFESSIONALE	DIPLOMA	LAUREA	Totale
18-29	1	29	2	13	5	50
30-39	1	15		3	9	28
40-49	2	13	2	4	1	22
>= 50		13		1		14
Totale	4	70	4	21	15	114

²⁹ Non vengono riportati in tabella i colloqui per soggetti per cui non si dispone dell'informazione circa la classe di età (1 soggetto).