

Introduzione

Il presente lavoro è il risultato di un'attività di ricerca condotta su dati quantitativi e qualitativi e con un approccio multidisciplinare, il cui obiettivo è la verifica dei cambiamenti strutturali in essere nel mercato del lavoro italiano e di quelli potenziali che determineranno gli scenari futuri.

In particolare, il Rapporto analizza i fattori che descrivono una buona riuscita nei diversi percorsi lavorativi, l'utilizzo della rete internet come canale di divulgazione della domanda e dell'offerta di lavoro, i sistemi dei servizi per l'occupazione considerati dal punto di vista del loro contributo alla crescita del capitale umano e dell'occupabilità, e, infine, i diversi modelli di definizione e attuazione delle politiche di intervento a livello ragionevole.

I dati che emergono dallo studio parlano di un mondo del lavoro che sta subendo continui cambiamenti, indipendentemente dalle tipologie contrattuali, in un mercato sempre più dinamico, dove la tecnologia sta dando grande impulso ai processi di circolazione ed elaborazione delle informazioni e dove le istituzioni pubbliche e le organizzazioni private di servizi per il lavoro fanno fatica a stare al passo.

Non solo l'occupazione si è ridotta di più di sette punti negli ultimi quattro anni, ma neppure l'investimento in capitale umano è cresciuto o non viene appieno impiegato nel processo produttivo. I dati nazionali mostrano un quadro del mercato del lavoro a tinte fosche, determinato com'è da sensibili elementi di distorsione riscontrabili sia nell'offerta che nella domanda di lavoro. Il Rapporto tratta di fenomeni come l'overeducation, che riguarda in particolare il caso degli occupati in possesso di titoli universitari, la disponibilità molto ridotta di posti di lavoro a elevata qualifica, lo sbilanciamento, nella composizione dell'occupazione italiana, verso professioni manuali ed elementari e, contestualmente, la sostanziale stagnazione della crescita delle professioni ad elevata specializzazione. D'altra parte, la particolare composizione del tessuto imprenditoriale italiano (piccole imprese), non raggiunge la decisiva massa critica per assorbire figure

capaci di innestare un processo di sviluppo tecnologico e assorbire figure ad alta specializzazione.

I risultati dell'analisi longitudinale (dati amministrativi delle comunicazioni obbligatorie) che hanno preso in esame i flussi lavorativi di oltre 4 milioni di lavoratori in un'ampia area territoriale del Nord d'Italia, confermano tali dinamiche generali e, nel contempo, evidenziano l'accentuarsi degli effetti dell'attuale momento di crisi sulle situazioni più difficili.

Più specificamente, attraverso metodologie statistiche (Modelli longitudinali a classi latenti markoviani), sono stati descritti i variegati percorsi lavorativi della popolazione analizzata, identificando dei gruppi (cluster) che esprimono in maniera più sintetica lo status dei lavoratori in un determinato istante in termini di tipologia di contratti, durata o saturazione, numero di contratti ed impegno temporale (full-time vs part-time), sintetizzando in questo modo le carriere in un numero esiguo di gruppi prevalenti. Il prodotto finale dell'analisi è costituito da gruppi di lavoratori omogenei che per caratterizzazione costituiranno profili "con carriere migliori" (in termini di durata, tipologia e numero dei contratti ed impegno temporale) e, dall'altra, i profili più svantaggiati. In secondo luogo, avvalendosi della componente longitudinale, l'analisi ha consentito di analizzare, lungo il periodo considerato, i passaggi di stato (da parte dei lavoratori) tra i gruppi sopra individuati, mostrando le transizioni temporali più significative.

Più nello specifico, l'analisi statistica ha identificato 5 gruppi/status per ogni regione analizzata (Emilia Romagna, Lombardia e Piemonte), sotto un profilo generale, sostanzialmente simili tra regioni: in particolare sono emersi profili di lavoratori standard (tempo indeterminato e full-time) differenziati in base al numero di contratti (Status 1, Status 3), due profili di lavoratori atipici (a temine full o part-time) differenziati anch'essi dalla numerosità dei contratti in un determinato anno (Status 2, Status 4, rispettivamente) ed un profilo costituito o da lavoratori a tempo indeterminato part-time (parzialmente standard) oppure da atipici con basse saturazioni (Status 5).

L'analisi mette in luce il grande cammino ancora da compiere nella trasformazione delle politiche e dei servizi per il lavoro, ai fini di una più puntuale risposta ai mutevoli e differenti bisogni delle persone.

Un secondo rilevante aspetto trattato dalla presente ricerca è quello della domanda di lavoro pubblicata dalle aziende attraverso la rete

internet. In Italia, come negli altri Paesi europei, negli ultimi anni è cresciuto il numero di aziende che utilizzano, a vario titolo, i media sociali e i siti/servizi internet. In tale contesto, questi nuovi strumenti costituiscono sempre più un veicolo innovativo ed efficace di servizio a cittadini, aziende e pubbliche amministrazioni. E tra i servizi disponibili online un ruolo sempre più importante lo rivestono i servizi per il lavoro. È ormai una pratica consolidata il social recruiting, reso possibile dai media sociali e dai portali internet specializzati nel creare relazioni e attivare flussi di comunicazione. L'utilizzo di portali specializzati permette la pubblicazione delle offerte e delle domande di lavoro, una prima scrematura degli annunci e soprattutto la possibilità di avere descrizioni dettagliate delle offerte presenti ed eventualmente di candidarsi. Ai fini della presente ricerca si è scelto di esplorare i principali canali internet per l'intermediazione della domanda di lavoro. La grande quantità di informazioni presenti in questi strumenti impone una selezione a priori delle fonti, delle metodologie, delle tecniche e dei criteri per estrarre, elaborare ed analizzare le informazioni. Per questi motivi si è scelto di utilizzare soltanto alcuni siti e motori di ricerca specializzati. La selezione si è basata principalmente sulle funzionalità offerte dai siti, sulla qualità delle informazioni fornite e sul numero di annunci presenti, arrivando così a selezionare alcuni portali specializzati nell'intermediazione, alcuni siti di importanti testate giornalistiche e alcune Agenzie per il Lavoro.

I risultati ottenuti, pur se iniziali, sono interessanti sotto diversi punti di vista: l'ampiezza e la significatività delle informazioni, la tempestività dell'aggiornamento, il livello di dettaglio territoriale e la capacità di descrivere le competenze e le conoscenze richieste dai datori di lavoro per le diverse posizioni offerte permettono di mostrare che, in un mercato del lavoro non più caratterizzato dalla sicurezza del "posto fisso", diviene essenziale per le persone poter realizzare percorsi lavorativi che, pur contraddistinti da maggiore flessibilità, garantiscano una continuità di crescita in linea con i naturali fabbisogni di sviluppo delle persone.

Un terzo aspetto trattato nel presente volume riguarda l'identificazione dei fattori in grado di sostenere e promuovere lo sviluppo dell'occupabilità dei lavoratori, e quindi la loro capacità di trovare, mantenere o anche ritrovare un'occupazione, riuscendo a sviluppare nel tempo un percorso di lavoro "sostenibile". A questo scopo è stata condotta un'indagine su un campione di lavoratori temporanei

che nel corso del 2012 hanno svolto una o più missioni di lavoro in somministrazione per conto di Obiettivo Lavoro.

I risultati mostrano che l'occupabilità individuale, misurata attraverso indicatori di natura oggettiva (transizioni realizzate nel mercato del lavoro) e soggettiva (valutazione dei risultati ottenuti nella propria carriera e percezione circa le proprie chance occupazionali future), dipende dalla capacità di acquisire conoscenze e competenze di alto livello nel proprio percorso di studi e/o attraverso l'esperienza lavorativa e, parimenti, dalla capacità di gestire positivamente eventuali cambiamenti lavorativi. Importanti per il sostegno dell'occupazione sono anche le politiche degli attori istituzionali, nel campo della formazione, dello sviluppo e dell'incremento della qualità dei servizi per il lavoro. Lo studio evidenzia in particolare il ruolo svolto dalle Agenzie per il lavoro nel sostenere l'occupabilità individuale; laddove il sistema di erogazione dei servizi si presenta ben organizzato e gestito, superando il semplice ruolo di intermediazione, esso contribuisce a promuovere non solo l'accesso al lavoro, ma anche la continuità e la crescita lavorativa e professionale in un'ottica di lungo periodo.

L'ultimo aspetto esaminato con il presente lavoro è quello di una iniziale ricostruzione delle linee e delle tendenze delle politiche regionali del lavoro, a partire dalla mappatura delle fonti e degli attori istituzionali coinvolti. Si è altresì indagato come, a seguito della modifica ad opera della riforma costituzionale del 2001 dell'art. 117 Cost. a riguardo della ripartizione delle competenze legislative tra Stato e Regioni, queste ultime abbiano esercitato la propria competenza concorrente in materia di "tutela e sicurezza del lavoro", pertanto anche di politiche attive del lavoro, e come ciò abbia avuto ricadute in termini di diversificazione sul territorio nazionale di diritti e opportunità, sebbene lo Stato sia chiamato a garantire i livelli minimi essenziali delle prestazioni relative ai diritti civili e sociali.

Si sono inoltre individuati e analizzati gli elementi di forza e di criticità delle varie tipologie di intervento, a partire dall'analisi della loro natura giuridica, della loro funzione e della coerenza tra scopo perseguito e risultato ottenibile, concentrando l'attenzione su sei Regioni (Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna, Veneto, Marche e Puglia). Dopo la fase di classificazione e lettura dei provvedimenti si è proceduto alla ricostruzione delle linee evolutive, che caratterizzano la durata, le modalità di finanziamento e l'individuazione dei destinatari degli interventi regionali. Infine, si è realizzata una comparazione tra le varie esperienze, utile a far emergere criticità e

aspetti di particolare interesse propri dei singoli ordinamenti regionali, valorizzando la pluralità delle esperienze, primo passo per capire se e come possa essere utile ripetere esperienze delle singole Regioni in contesti diversi.

La ricostruzione ha poi evidenziato la presenza di vari attori istituzionali: oltre allo Stato e alle Regioni (nonché alle Agenzie regionali per il lavoro), vi sono gli operatori privati accreditati ed autorizzati, i cui interventi vengono concepiti secondo un'ottica di collaborazione e cooperazione tra pubblico e privato, sebbene nelle varie sperimentazioni regionali sia possibile individuare ora spinte più accentuatamente liberistiche, ora tendenze più tradizionalmente stataliste.

L'eterogeneità delle misure, che spaziano dagli incentivi all'assunzione, agli interventi di sostegno all'imprenditorialità, agli interventi formativi alla c.d. borsa lavoro, ai tirocini, ai sistemi "dotati", fino ad arrivare ai "patti di ricambio generazionale", testimonia una certa vitalità nell'individuazione delle soluzioni al problema occupazionale e conferma ancora il carattere estremamente sperimentale delle politiche del lavoro, che si muovono tra l'afflato regionalista sensibile all'individuazione di risposte "su misura" rispetto ai problemi locali e i vincoli istituzionali, in particolare di spesa.

Il volume è ricco di nuovi spunti metodologici e tecniche di analisi, utilizza fonti informative nuove ed eterogenee nel contesto degli studi sul mercato del lavoro e affronta temi con un approccio multidisciplinare. Si pone in questa direzione come un contributo allo sviluppo della conoscenza del mercato del lavoro italiano, nella certezza che essa rappresenti un fattore sempre più rilevante per i diversi attori e decisori, chiamati a intraprendere nuove sfide per lo sviluppo di una società più giusta e più moderna.

Giorgio Vittadini

Presidente Fondazione Obiettivo Lavoro