

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche
del lavoro a cura dell'Agenzia del Lavoro.

Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

XX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento

Trento, settembre 2005

INDICE

PREMESSA di Pietro Antonio Varesi	pag. 5
LA POLITICA DEL LAVORO TRA UNIONE EUROPEA, STATO E LIVELLI LOCALI	
Lavoro, lavoro, lavoro: linee guida per la nuova politica Europea per l'occupazione di Carlo dell'Aringa	pag. 11
I soggetti protagonisti della nuova strategia dell'occupazione di Emilio Reyneri	pag. 23
La riforma dei servizi per l'impiego e le competenze regionali di Tiziano Treu	pag. 41
LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TRENINO	
Il quadro locale tra segnali di raffreddamento dell'economia e dinamismo dei comportamenti sociali a cura dell'Osservatorio del mercato del lavoro	pag. 55
ALCUNI APPROFONDIMENTI TEMATICI	
I percorsi della stabilizzazione al lavoro dei giovani trentini di Giuliana Cabassi	pag. 87
Una prospettiva di genere riferita alle medio-grandi aziende del Trentino: i risultati dell'indagine 2002/2003 sulla legge 125/91 di Valentina Matarazzo	pag. 105
Assunzione di figure qualificate di Stefano Zeppa	pag. 127
L'intervento provinciale di politica attiva del lavoro: le attività svolte dall'Agenzia del lavoro di Giuliana Cabassi e Isabella Speziali	pag. 153

APPENDICE STATISTICA

Offerta di lavoro

Andamento demografico	pag. 169
Forze di lavoro	pag. 173
Sistema scolastico provinciale	pag. 183
Occupazione-disoccupazione dalle fonti amministrative del collocamento	pag. 221
Immigrazione	pag. 245

Sistema economico e domanda di lavoro

Nati-mortalità delle imprese	pag. 255
Indicatori economici	pag. 261
Imprese artigiane e occupazione nelle imprese industriali	pag. 269
Livelli occupazionali nel privato	pag. 275
Occupazione nel pubblico impiego	pag. 283

Figure professionali

Figure professionali richieste nel privato e nel pubblico	pag. 289
---	----------

Il supporto delle politiche ai segmenti deboli

Cassa integrazione guadagni	pag. 307
Lavoratori in mobilità	pag. 311
Lavoratori disabili	pag. 317

Le politiche del lavoro provinciali

Interventi dell' Agenzia del Lavoro	pag. 321
-------------------------------------	----------

Pubblicazioni Osservatorio

pag. 333

Premessa

La ventesima edizione del Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento si presenta quest'anno in una veste parzialmente rinnovata. Nella prima parte del Rapporto, a premessa delle tradizionali considerazioni sulle tendenze del mercato del lavoro trentino, sono presentati tre autorevoli contributi di riflessione sulla politica del lavoro in Europa ed in Italia: il primo intervento tratteggia le linee guida individuate in sede europea per la nuova politica dell'occupazione; il secondo intervento delinea il ruolo nel mercato del lavoro dei soggetti protagonisti della nuova strategia dell'occupazione; il terzo contributo, infine, dà conto della riforma dei servizi per l'impiego valutata anche alla luce delle più ampie competenze regionali derivanti dalle modifiche al Titolo V della Costituzione.

La presentazione aggiornata al 2004 dei principali dati di contesto riferiti al mercato del lavoro locale ne risulta arricchita, poiché le considerazioni introduttive di politica del lavoro consentono di meglio collocare le analisi sul mercato provinciale del lavoro e di cogliere, al tempo stesso, le similitudini e le specificità ascrivibili al nostro territorio.

Alla tradizionale sintesi del Rapporto, che come sempre riassume gli elementi più significativi dell'anno preso in esame, fanno seguito alcuni approfondimenti tematici. Quest'anno vengono affrontati temi di particolare attualità sia dal lato dell'offerta che dal lato della domanda di lavoro: al fine di conoscere le modalità dell'inserimento lavorativo dei giovani, sono analizzati i percorsi della stabilizzazione al lavoro che li vedono protagonisti; per presidiare ad una puntuale conoscenza della dimensione di genere nelle medio-grandi aziende del Trentino, sono presentati i principali risultati dell'indagine prevista dalla legge 125/91 per il biennio 2002/2003; l'analisi sulle assunzioni qualificate e sui settori che più manifestano necessità di reperire personale con queste caratteristiche è l'oggetto del terzo approfondimento.

Il quarto tema che viene affrontato dà conto, infine, dell'intervento provinciale che si realizza grazie alle attività presidiate dall'Agenzia del lavoro.

La documentazione statistica di supporto ai fruitori del documento è come sempre riportata nell'ultima parte del Rapporto: a fini di comparabilità, le tabelle presentate sono di norma mantenute nella struttura e aggiornate solo nei valori.

Fanno principale eccezione quest'anno i dati relativi alle forze di lavoro; l'ISTAT adottando una modalità di rilevazione parzialmente modificata rispetto al passato, ha reso infatti disponibili solo dati relativi all'anno 2004 non comparabili con quelli forniti nelle precedenti serie storiche. Anche per gli indicatori economici della CCIAA, l'adozione di una nuova modalità di rilevazione ha reso impossibile mantenere la serie storica precedente e necessario presentare tabelle nuove nella struttura.

Il quadro complessivo degli indicatori fornisce ancora una volta un'immagine di sostanziale solidità. Nel contesto di una crisi economica abbastanza diffusa, sia sul piano nazionale che internazionale, la situazione locale ha dato segno di un certo dinamismo e per questo l'analisi ci presenta una situazione del mercato del lavoro provinciale ancora favorevole: più del 65% della popolazione in età attiva è occupata e la condizione della disoccupazione è lamentata solo dal 3,2% delle forze di lavoro.

Il confronto con i risultati messi a segno dalle altre regioni conferma una posizione di assoluto rilievo per il Trentino, che, per quanto attiene ai risultati in termini di disoccupazione, risulta sopravanzato solo dalla provincia di Bolzano e dalla Valle d'Aosta e, per quanto concerne i livelli occupazionali, solamente dai territori citati e dall'Emilia Romagna (v. in proposito la Tab. 1 a pag. 64).

Anche l'esame più dettagliato dell'andamento dell'occupazione distinto per specifiche categorie di soggetti, ci presenta un mercato del lavoro in buone condizioni.

L'occupazione dipendente è stabile e a tempo pieno in poco meno di nove casi su dieci: l'incidenza del lavoro non standard risulta contenuta e riguarda soprattutto i giovani che, relativamente più spesso, sono coinvolti in percorsi di inserimento professionale con opportunità lavorative a termine. Questo processo peraltro non assume i contorni della precarietà perché si associa ad un'elevata probabilità di stabilizzazione degli impieghi. Questo risultato può essere letto anche come effetto del positivo orientamento al proseguimento degli studi che si configura leva di fondamentale importanza per il rafforzamento di competenze e professionalità spendibili sul mercato del lavoro.

Il quadro relativo all'occupazione femminile indica tendenze confortanti, in specie per quanto riguarda il tasso di occupazione (attestato al 55,7%) e dunque ragionevolmente in grado di giungere nei prossimi anni all'obiettivo fissato dall'Unione europea per il 2010 (60%). Ciò non toglie che permangano rilevanti ombre soprattutto con riferimento ai persistenti squilibri rispetto alla componente maschile. Le donne sono maggiormente coinvolte sia nei lavori dipendenti a termine (per il 17,0% rispetto al 9,4% maschile) che nelle occupazioni a tempo parziale (il 31,9% delle donne sono occupate a part-time rispetto al 4,2% dei maschi). Gli avviamenti con quest'ultimo tipo di contratto rilevano anzi una ulteriore dinamica di crescita attestandosi nel 2004 a quota 18.267. Il part-time si conferma dunque strumento fondamentale per avvicinare al mondo del lavoro la componente femminile con problemi di conciliazione degli impegni familiari o per evitarne la fuoriuscita. Va inoltre segnalato che il part-time tende a non essere associato solo a forme di lavoro temporaneo: benché esso sia trasversale a tutte le forme contrattuali di assunzione si segnala una quota rilevante di contratti a part-time a tempo indeterminato (23,9%).

Il contributo della forza lavoro straniera alle esigenze occupazionali del mercato trentino resta un fattore di primaria rilevanza. Si confermano i tradizionali bacini del loro impiego nell'agricoltura, nell'edilizia e nella mansioni per lo più non qualificate dell'alberghiero, dei pubblici esercizi e dei servizi in generale. La disponibilità di questa manodopera consente al mercato del lavoro locale di

trovare un migliore equilibrio complessivo: l'interesse di parte aziendale ad operare assunzioni di lavoratori extracomunitari è infatti in ulteriore crescita (il 57,5% delle imprese che prevedono di assumere personale in corso d'anno segnalano questa disponibilità) e più di un quarto degli avviamenti complessivamente registrati nel 2004 sono movimentati da questi lavoratori (28.317 su 104.497).

Nel 2004 il mercato locale del lavoro, grazie anche al dispiegamento di efficaci politiche attive del lavoro, ha saputo offrire risposte ai bisogni occupazionali dei lavoratori più deboli del suo territorio: i disabili in primis, ma anche i soggetti che vivono condizioni di svantaggio a seguito di processi di emarginazione sociale e i disoccupati più deboli. Basti pensare che nel corso dell'anno sono stati coinvolti 828 disabili (dei quali 113 mediante impiego nei lavori socialmente utili di cui all'azione 10 del Piano provinciale di politica del lavoro) e 501 soggetti in condizione di svantaggio e di emarginazione sociale. La percentuale di ricollocazione in un lavoro dipendente o autonomo dei soggetti in mobilità si è attestata al 48% pari a 560 soggetti.

In questo quadro positivo, alcuni indicatori evidenziano peraltro primi segnali di un rallentamento dello sviluppo.

Nel 2004, infatti, la dinamica di crescita degli avviamenti è risultata positiva ma più contenuta di quella registrata l'anno precedente (+1,3% rispetto al +4,1%); inoltre l'indagine Excelsior ha previsto un saldo entrate-uscite che, per quanto positivo di ulteriori 2.000 unità, registra una caduta netta di circa un migliaio di posti; anche gli annunci e le richieste di assunzione apparsi sulla stampa locale, come pure le richieste aziendali di personale segnalate ai Centri per l'impiego, sono calati; infine, pur rimanendo nell'alveo di un ammontare del tutto fisiologico, con 305.000 ore autorizzate nell'anno rispetto alle 208.000 del 2003, aumenta il ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni straordinaria con una accentuazione soprattutto negli ultimi mesi.

Le attività manifatturiere intese in senso stretto fanno rilevare qualche segnale di rallentamento sia sul piano della dinamica delle assunzioni (in calo dell'1,5% rispetto al 2003), che su quello della dinamica imprenditoriale (la forbice tra natalità e mortalità risulta negativa).

Anche se si pone l'esigenza di monitorare la futura evoluzione dei parametri in oggetto, si può affermare che vi è un "raffreddamento" del mercato del lavoro il cui primo effetto potrebbe essere di rendere meno stringenti le difficoltà di reperimento della manodopera: da anni, infatti, le richieste aziendali di personale si confrontano con un ammontare di offerta di lavoro inadeguato.

E' bene comunque tenere presente che nell'anno in esame le aziende hanno continuato a segnalare elevate difficoltà di reperimento di manodopera (peraltro del tutto fisiologiche a tassi di disoccupazione così bassi). Emerge però qualche elemento di novità: i datori di lavoro confermano la tradizionale difficoltà di reperimento per gli operai specializzati e le figure dei conduttori di

impianti, ma per la prima volta segnalano anche un'elevata difficoltà di reperimento per le figure non qualificate ricercate soprattutto per fronteggiare i picchi stagionali delle attività (si tratta di posizioni di lavoro a cui in passato si è fatto fronte principalmente mediante manodopera di provenienza esterna al Trentino e composta in buona parte da lavoratori extracomunitari). E' un dato che merita un'attenta riflessione in quanto per la prima volta sembrerebbe largamente insufficiente rispetto alla domanda delle imprese. Il monitoraggio del fenomeno e l'avvio di specifiche indagini potranno chiarire se si tratta di un "eccesso" di domanda (nel senso di un tentativo di sostituire manodopera locale con manodopera straniera) o di restrizioni sul fronte dell'offerta derivanti dall'applicazione della legislazione in materia di lavoro di coloro che provengono da Paesi extracomunitari.

prof. Pier Antonio Varesi

Presidente dell'Agenzia del lavoro

**LA POLITICA DEL LAVORO
TRA UNIONE EUROPEA,
STATO E LIVELLI LOCALI**

**LAVORO, LAVORO, LAVORO:
LINEE GUIDA PER LA NUOVA
POLITICA EUROPEA PER
L'OCCUPAZIONE**

di Carlo Dell'Aringa

1. PREMESSA

Nel febbraio del 2003 la Commissione Europea costituì una “task force” presieduta da W. Kok, ex primo ministro olandese, affidandole il mandato di fare il punto sulla Strategia Europea per l’Occupazione e di fornire indicazioni e suggerimenti per rendere la stessa Strategia più efficace e in grado di garantire il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona. La “task force” lavorò per circa otto mesi e alla fine del mese di novembre dello stesso anno presentò alla Commissione un Rapporto che conteneva il frutto del lavoro svolto. Il contenuto del rapporto cui venne dato il titolo un po’ ambizioso di “Jobs, Jobs, Jobs” rappresenta un utile strumento di lettura per coloro che desiderino avere uno sguardo di insieme su come va l’occupazione in Europa e sulle politiche del lavoro che occorrerebbe mettere in atto, o potenziare, per raggiungere gli obiettivi della stessa Strategia¹. La presente nota si ispira al contenuto di quel Rapporto.

2. INTRODUZIONE

L’unione Europea rischia di non raggiungere l’obiettivo, fissato al Consiglio di Lisbona del 2000, di diventare la più competitiva e dinamica economia del mondo, basata sulla conoscenza, e in grado di sostenere un elevato sviluppo economico, capace, a sua volta, di creare un volume crescente di posti di lavoro, di sempre migliore qualità e in un clima di maggiore coesione sociale. L’obiettivo sembrava ambizioso persino nel 2000, quando l’economia europea era in espansione e la disoccupazione stava ancora diminuendo. Ma proprio nel 2000 la congiuntura economica cominciava a deteriorarsi e da allora la “performance” dei mercati del lavoro non è stata più la stessa di prima. Progressivamente l’obiettivo è apparso ancora più lontano.

¹ Kok W., Jobs, Jobs, Jobs : Creating More Employment In Europe, *Report of the Employment Task Force*, Bruxelles, 2003.

Per mettere in atto la strategia di Lisbona, l'Unione Europea ha individuato importanti strumenti di intervento ². Gli Stati Membri, però, non hanno intensificato a sufficienza i loro sforzi per metterli in atto, e per questo motivo gli obiettivi da raggiungere entro il 2010, soprattutto quelli di carattere occupazionale, sono ancor più a rischio. Occorre una consistente accelerazione dell'impegno riformatore per invertire la tendenza negativa.

In particolare la Comunità Europea deve trovare le capacità e le forze per far fronte alle due sfide maggiori che le si prospettano in questi anni. La prima è rappresentata dalle trasformazioni economiche che accompagnano il processo di globalizzazione. La seconda è rappresentata dall'invecchiamento della popolazione. Spendiamo qualche parola per ciascuna delle due.

La globalizzazione dei mercati e il progresso tecnico stanno plasmando le nostre economie e stanno provocando mutamenti nella composizione dei beni e dei servizi che vengono prodotti. La performance dell'Unione Europea è sempre più influenzata da questi cambiamenti che coinvolgono anche i flussi commerciali e i movimenti dei capitali, fra i diversi Paesi. A differenza degli apparati produttivi di un tempo, il cui successo dipendeva dagli investimenti in capitali fissi, l'economia basata sulla conoscenza dipende dagli investimenti in ricerca e in capitale umano. Il passaggio ad una economia basata sulla conoscenza non rappresenta solo la via migliore per aumentare la produttività e l'efficienza della Comunità, ma rappresenta anche lo strumento per aumentare la quantità e la qualità dei posti di lavoro.

La seconda sfida riguarda i mutamenti di carattere demografico. Anche questi ultimi sono destinati a produrre effetti rilevanti sul modo in cui la società e l'economia europee funzioneranno e sulla capacità di sostenere un elevato tasso di crescita. Per anni la cosiddetta "bomba ad orologeria demografica" è stata oggetto di infinite discussioni, come se si trattasse di un problema ancora distante. Ma i fatti stanno a dimostrare che il problema non è affatto distante. Il processo di cambiamento è già in atto e ci porterà, entro il 2030, ad avere, nell'Europa allargata ai 25 paesi, ben 110 milioni di persone oltre i 65 anni, rispetto ai 71 milioni del 2000. Ciò comporterà un incremento del tasso di dipendenza degli anziani (vale a dire il rapporto delle persone oltre 65 anni, rapportate al numero delle persone di età compresa fra 15 e 64) dal 23 per cento nel 2000 al 39 per cento nel 2030.

Questo profilo demografico comporterà innanzitutto problemi di sostenibilità dello Stato Sociale. Infatti anche se l'Unione Europea riuscirà a centrare, per il 2010 l'obiettivo di un tasso di occupazione del 70 per cento (cosa per niente scontata!), la caduta prevista e inevitabile della popolazione in età lavorativa porterà con sé una corrispondente caduta dell'occupazione. L'Europa dei 25 sarà destinata a perdere circa un milione di lavoratori all'anno. Questo fatto non sarà senza conseguenze sulla capacità di sostenere lo sviluppo economico nel lungo periodo. Una diminuzione del volume totale di occupazione dovrà essere compensato da un aumento molto forte della produttività del lavoro, anche solo per mantenere il tasso di crescita potenziale attorno al 2,0-2,5 per cento all'anno. In ogni caso il tasso di crescita del reddito pro-capite è destinato a diminuire nel periodo compreso tra il 2010 e il 2030.

Alle due sfide, della globalizzazione e dell'invecchiamento della popolazione, si devono aggiungere i problemi derivanti dall'attuale crisi economica. Ora sebbene i mercati del lavoro non abbiano reagito in modo del tutto negativo alla crisi produttiva (così come invece successe nella crisi dei primi anni novanta), purtuttavia la perdurante stagnazione ha arrestato il processo di

² Dell'Aringa C., Editoriale, in : *"Diritti, lavori, mercati"*, sett.dic., 2003.

creazione di posti di lavoro che aveva caratterizzato la seconda metà degli anni novanta. Dopo un aumento significativo dal 60,7 per cento nel 1997 al 64,3 per cento nel 2002, il tasso complessivo di occupazione dell'intera Comunità ha arrestato la sua crescita nel 2003³. Dovrebbe raggiungere il 67 per cento nel 2005 (come target intermedio sulla strada del 70 per cento nel 2010), ma a fatica potrà raggiungere il 65 per cento, due punti sotto il target.

Di fronte a queste sfide e a questi problemi, occorre che gli Stati Membri intensifichino i loro sforzi almeno in tre direzioni: 1) aumentare l'adattabilità di imprese e lavoratori nel processo di trasformazione economica; 2) aumentare l'offerta di manodopera nel mercato del lavoro; 3) investire maggiormente nel capitale umano.

Qui di seguito vengono indicati i più importanti strumenti da attivare in ciascuna delle tre linee strategiche.

3. AUMENTARE "L'ADATTABILITÀ" DI IMPRESE E LAVORATORI

Il cambiamento è diventato una caratteristica costante della vita economica, oggi più che in passato. Le ristrutturazioni non riguardano solo le industrie tradizionali; ad esse sono interessati tutti i settori dell'economia, inclusi quelli a più elevata crescita. Più elevati livelli di occupazione e di produttività, maggior grado di competitività, più alte retribuzioni e migliori condizioni di lavoro, dipendono direttamente dalla capacità di imprese e lavoratori di innovare e di adattarsi al processo di cambiamento.

3.1 Facilitare la creazione di nuove imprese

La creazione di elevati livelli di occupazione richiede un ambiente favorevole alla creazione e allo sviluppo delle imprese. Se noi intendiamo come nuova imprenditorialità, la percentuale di forza lavoro che è coinvolta nella nascita di nuove iniziative imprenditoriali, osserviamo notevoli differenze all'interno della Comunità. Si va infatti dal 3 per cento in Belgio e in Francia al 9 per cento in Irlanda. Un utile confronto va fatto con gli Stati Uniti dove la percentuale sale al 10,5 per cento. Da questi dati risulta che molto deve essere fatto, in diversi Paesi della Comunità, per aumentare il dinamismo della attività imprenditoriale.

In molti Paesi sono molto elevati i costi che le nuove imprese devono sopportare per iniziare la loro attività. Mentre nel 2001 il numero di giorni che, in media, occorre per iniziare una nuova attività erano appena 7 in Gran Bretagna e in Irlanda, erano ben 30 in Belgio. A questi vanno aggiunti i costi amministrativi, che sono particolarmente elevati in Spagna e in Italia.

Le iniziative assunte in alcuni paesi per facilitare gli "start-ups" devono costituire esempio per gli altri. Di particolare utilità sono risultati gli sportelli unici (one-stop shops). Inoltre grande importanza ha svolto l'accesso al credito, e più in generale, i sistemi di finanziamento delle nuove attività. A questo proposito va ricordata l'iniziativa Comunitaria che va sotto il nome di "Piano di azione per il capitale di rischio" che ha per scopo quello di eliminare barriere che impediscono il pieno sviluppo del capitale di rischio, sia a livello comunitario sia a livello di ciascun Stato Membro.

³ European Commission, *Employment in Europe*, Bruxelles, 2003.

Inoltre occorre intervenire per trovare un nuovo e miglior equilibrio tra i rischi e i ritorni della attività imprenditoriale, per evitare forti disincentivi alle nuove iniziative. In questo capo assume particolare importanza il diritto fallimentare. Le regole sul fallimento vanno probabilmente riviste in molti Paesi, al fine di evitare rischi eccessivi per i nuovi imprenditori e di eliminare pericolosi effetti di "stigma". Le riforme devono, in ogni caso, rispettare i diritti dei lavoratori e dei creditori coinvolti.

Infine per massimizzare la creazione di posti di lavoro e per continuare a rendere intenso il contenuto occupazionale del processo di crescita, è assolutamente necessario garantire una dinamica dei costi del lavoro che sia "amichevole" nei confronti della domanda di lavoro. Questo è importante non solo a livello di singola impresa, ma per l'economia nel suo complesso. Purtroppo in una serie di Paesi Europei il cosiddetto "cuneo fiscale" è tuttora molto elevato, soprattutto per i lavoratori a bassa qualifica e questo può rappresentare un serio ostacolo - soprattutto in quei Paesi dove sono fissati, per legge o per contratto collettivo livelli minimi per i salari - alla creazione di posti di lavoro per questa componente debole della forza lavoro.

3.2 Sviluppare l'innovazione e la ricerca

La capacità delle nuove imprese di crescere e di contribuire significativamente alla creazione di nuovi posti di lavoro dipende dalla loro capacità di essere innovative. Per la Comunità Europea nel suo complesso, la sfida è da un lato quella di diffondere nella misura massima possibile il complesso di innovazioni esistenti nell'economia e sul territorio, e dall'altro quella di intensificare l'investimento in ricerca.

L'Europa non è brava abbastanza a disseminare le innovazioni. Mentre la spesa in ITC è aumentata significativamente dalla seconda metà degli anni novanta, questo aumento non sembra aver contribuito molto ad un analogo aumento della produttività del lavoro e degli altri fattori utilizzati nei processi produttivi, così come è successo invece negli Stati Uniti. L'ITC è certamente fondamentale come sorgente di innovazione; esso è anche uno strumento potentissimo per la raccolta di informazioni e la diffusione della conoscenza. Ma l'accesso alle nuove tecnologie non è sufficiente per assicurare un utilizzo efficace delle innovazioni. Un fattore cruciale è come i lavoratori assimilano le nuove tecnologie e ciò chiama in causa la gestione delle risorse umane e i processi di riorganizzazione all'interno delle imprese.

Il partenariato istituzionale e sociale nonché la costruzioni di reti sul territorio, sono altrettanto importanti per l'innovazione. Mettere assieme le imprese con le istituzioni presenti nell'istruzione e nella ricerca è fondamentale e dovrebbe essere promosso con sforzi maggiori. Nell'ambito di queste iniziative, dovrebbe essere favorita la mobilità dei ricercatori fra le imprese e le istituzioni preposte all'attività di ricerca.

La sfida per l'Unione Europea, tuttavia, non consiste solo nell'uso efficace delle nuove tecnologie. Essa deve essere protagonista del processo di innovazione attraverso consistenti investimenti in Ricerca e Sviluppo. Su questo piano L'Europa, purtroppo, rimane molto indietro rispetto agli Stati Uniti. In Europa la spesa in R&D rappresenta solo l'1,9 per cento del PIL, mentre negli USA raggiunge il 2,6 per cento. Ma mentre la quota dell'investimento pubblico è più o meno allo stesso livello, ciò che penalizza l'Europa è lo scarso investimento privato, che è solo pari alla metà, rispetto al PIL, di quello statunitense.

Nell'ambito della Comunità Europea esistono importanti differenze, in questo campo. La Svezia e la Finlandia, ad esempio, investono già molto, persino più degli Stati Uniti, mentre la spesa sia pubblica che privata, è particolarmente bassa in Spagna, Grecia, Portogallo e Italia.

L'obiettivo, stabilito a livello di Comunità Europea, di alzare la spesa per la ricerca al 3 per cento del PIL, di cui due terzi a carico dell'investimento privato, svolge una importanza fondamentale. Anche se lo sforzo maggiore deve arrivare dal settore privato, il ruolo delle autorità pubbliche non è meno importante. Esse devono creare l'ambiente e mettere in atto i prerequisiti necessari perché l'investimento privato cresca ai livelli desiderati. Questi sforzi devono includere: la formazione di ricercatori, in quantità sufficiente e di qualità elevata; la creazione di forti connessioni fra industria e ricerca pubblica; la introduzione di incentivi adeguati attraverso l'utilizzo della leva fiscale e la difesa dei diritti di proprietà intellettuale.

3.3 Promuovere flessibilità con sicurezza nel mercato del lavoro

Una migliore risposta alle sfide del cambiamento richiede una buona dose di flessibilità nel mercato del lavoro, che deve andare a beneficio delle imprese e dei lavoratori⁴. La flessibilità è un concetto ampio, che include certo le condizioni dell'occupazione e i termini in cui si svolgono i rapporti di lavoro, ma che include anche l'organizzazione del lavoro, gli orari di lavoro, i meccanismi di definizione delle strutture salariali, la mobilità geografica e territoriale dei lavoratori.

L'opposizione alla flessibilità spesso nasce dalla convinzione che essa conduca inevitabilmente ad un aumento della insicurezza e della precarietà delle condizioni dei lavoratori. Gli Stati membri dovrebbero preoccuparsi di ciò ed intensificare gli sforzi per cambiare radicalmente questa percezione della flessibilità.

Una maggiore flessibilità non è solo negli interessi dei datori di lavoro. I lavoratori, oggi, hanno anch'essi bisogno di flessibilità nei modi in cui il lavoro è organizzato. Una varietà di rapporti di lavoro è utile per dare ai lavoratori la possibilità di scelta e di soddisfare al meglio le loro esigenze. Questo apre la strada ad accordi fra le parti sociali, sia a livello di impresa, che di settore e di territorio, che possono creare migliori prospettive di mutui vantaggi, di soluzioni che portino benefici a tutti. Non è sempre così certamente, ma lavorando in questa direzione si possono ottenere vantaggi che facciano giustizia dei pregiudizi esistenti.

Mentre si cerca di aumentare la flessibilità nel mercato del lavoro, è altrettanto importante ricercare nuove forme di sicurezza. La sicurezza, oggi, nel mercato del lavoro, non implica avere lo stesso posto di lavoro per tutta la vita. In una prospettiva maggiormente dinamica, la sicurezza significa e comporta la capacità del singolo lavoratore di costruirsi una carriera professionale nel mercato del lavoro. La sicurezza inoltre è legata ad un salario decente, al diritto ad una formazione lungo tutto l'arco della vita, a condizioni di lavoro accettabili, alla protezione contro la discriminazione o contro licenziamenti ingiustificati, al sostegno economico in caso di perdita di lavoro e al diritto di trasportare i diritti sociali acquisiti nella mobilità da posto a posto.

⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Flexibility and Social Protection : Reconciling Flexible Employment Patterns over the Active Life Cycle with Security for Individuals*, Office for Official Publications of the E.U., Luxembourg, 2003.

Per stimolare la creazione di posti di lavoro, è importante, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, disporre di una pluralità di rapporti di lavoro. I datori di lavoro devono inoltre essere in grado di adattare qualità e quantità di manodopera alle esigenze dell'attività produttiva. Una eccessiva protezione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato può indurre le aziende a ridurre le assunzioni di personale in periodi di ripresa economica e a fare affidamento a forme contrattuali di carattere temporaneo. Se questo utilizzo va oltre limiti fisiologici e diventa la modalità prevalente di assunzione di lavoratori aggiuntivi, si possono verificare conseguenze negative, soprattutto per i lavoratori più deboli, quali donne, giovani, anziani, che verrebbero relegati ai margini del mercato del lavoro. Senza perdere di vista i requisiti minimi della protezione dei lavoratori sui posti di lavoro occupati, alcuni Stati Membri dovrebbero rivedere il grado di protezione garantito ai contratti standard, in modo da evitare che si creino pericolose fratture nel modo di funzionare del mercato del lavoro⁵. Segmentazioni dell'occupazione basate sul grado di protezione del posto di lavoro non sono né efficienti sul piano economico né giustificate sul piano sociale.

Nel mettere in atto riforme di questo tipo, è importante tener conto delle importanti relazioni esistenti fra le garanzie di protezione da un lato e altri importanti fattori che hanno un impatto sui livelli di flessibilità e di sicurezza nel mercato del lavoro, come i sistemi di protezione sociale, la presenza di efficaci strumenti di politica attiva, il ruolo della contrattazione collettiva e l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale. Ma la flessibilità non coinvolge solo i rapporti dell'azienda con il mercato del lavoro esterno; importanti aspetti della flessibilità coinvolgono la vita aziendale al suo interno. A cominciare dall'orario di lavoro. La flessibilità dell'orario di lavoro offre delle opportunità che non sono state ancora completamente sfruttate da tutti gli Stati Membri. Alcuni Stati, come Germania ed Olanda hanno affrontato questo tema attraverso innovazioni legislative e attraverso un intenso dialogo sociale. Il ruolo delle parti sociali è fondamentale per sfruttare al meglio le ricadute positive degli orari flessibili sia sull'efficienza aziendale sia sulla possibilità data ai lavoratori di conciliare al meglio il lavoro con le esigenze della vita privata. In questa prospettiva deve essere ulteriormente incoraggiato l'utilizzo del lavoro a tempo parziale. Esistono tuttora ostacoli di varia natura e si osserva che, in alcuni Stati Membri, come Portogallo, Grecia e Italia, l'utilizzo del part-time è ancora scarso⁶. Come si vedrà meglio in seguito, questo istituto rappresenta uno degli strumenti più importanti per aumentare l'ingresso e la permanenza nel lavoro di frange importanti della popolazione in età lavorativa, come donne e anziani.

Oltre all'orario di lavoro, altri strumenti di flessibilità dovrebbero essere maggiormente sviluppati all'interno delle unità organizzative.

L'intera organizzazione del lavoro andrebbe rivisitata al fine di rendere più efficace l'utilizzo delle nuove tecnologie, soprattutto nel campo dell' "ITC". Va osservato a questo proposito che sta crescendo nella Comunità, il numero di aziende che stanno rivedendo i loro sistemi di gestione delle risorse umane, nel senso di introdurre strumenti come il "performance related pay", lavoro di squadra, gerarchie organizzative piatte, conti individuali di tempo, crediti per la formazione, ecc.

⁵ CES-IFO, Labour Market Reform in Europe, in : *"Report on the European Economy 2004"*, IFO Institute Munich, 2004.

⁶ Treu T., Politiche del Lavoro, Il Mulino, Bologna, 2002.

ecc.. Le ricerche sinora condotte su queste esperienze mettono in luce la grande potenzialità di queste innovazioni organizzative e la loro forte complementarità con le innovazioni di carattere tecnologico.

Un fattore di successo di queste pratiche innovative è dato dal coinvolgimento dei lavoratori attraverso meccanismi di informazione e di consultazione e attraverso il dialogo delle parti sociali⁷.

4. AUMENTARE L'OFFERTA DI LAVORO

L'Unione Europea, nel suo complesso, non utilizza tutto il potenziale di offerta di lavoro. La disoccupazione e la inattività rimangono tuttora a livelli troppo elevati in molti Stati Membri. Con una prospettiva di invecchiamento della popolazione, l'Unione Europea ha il dovere di sfruttare meglio le proprie potenzialità.

4.1 La riforma del sistema di tasse e benefici

Una prima linea di azione è rappresentata dalle cosiddette politiche di "make work pay". Tuttora per molte persone, soprattutto ai bassi livelli di qualifica, esistono disincentivi al lavoro. Questo dipende spesso dalla perdita del sostegno dell'assistenza sociale in caso di passaggio dalla inattività ad una attività lavorativa. Questo non è certo il caso dell'Italia, ma in diversi Paesi della Comunità problemi di questo tipo si sono presentati. Ad esempio in Paesi come l'Olanda, la Svezia e la Gran Bretagna, il numero di beneficiari di sussidi di vario tipo, per malattia, inabilità, disoccupazione, raggiungono livelli particolarmente elevati, e creano vere e proprie "trappole" di disoccupazione e di inattività, dalle quali i lavoratori fanno fatica ad uscire⁸. In questi Paesi molti sforzi sono stati fatti nel campo delle tasse e dei sussidi, diretti a ridurre i disincentivi al lavoro e per, appunto, "a far sì che il lavoro paghi".

Altri Paesi hanno problemi diversi, come ad esempio il lavoro nero. Anche questo può diventare una trappola da cui è difficile uscire, ma anche in questo campo, per quanto molti tentativi di interventi siano stati fatti, occorre intensificare gli sforzi. Anche in questo caso è chiamato in causa il sistema fiscale e il sistema dei sussidi. Entrambi devono essere meglio disegnati per far "uscire allo scoperto" soprattutto il lavoro a bassa qualifica, a bassa produttività e a basso reddito⁹. Finché questo rimane inattivo, disoccupato o nascosto, non si potranno mai aprire per i lavoratori coinvolti vere prospettive di miglioramento e di crescita professionale e sociale.

4.2 Aumentare la partecipazione femminile

Nell'Unione Europea, ben 6,4 milioni di donne in età lavorativa, non partecipano al mercato del lavoro, per quanto dichiarino di voler lavorare. Se a queste aggiungiamo i 6,6 milioni di donne disoccupate, appare chiara la dimensione della offerta di lavoro femminile potenziale che non viene utilizzata. Che fare? Diverse sono le misure già messe in campo, in diversi Paesi, che hanno

⁷ Biagi M., *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Kluwer, The Hague, 2002.

⁸ OECD, *Economic Studies*, n. 3, Paris, 2000.

⁹ Salverda W., Lucifora, C., Nolan, B., *Policy Measures for Low Wage Employment in Europe*, Edward Elgar, Mass, 2000.

dimostrato la loro utilità. Si tratta di rafforzarle soprattutto in quei Paesi dove la presenza femminile nel mercato del lavoro è maggiormente deficitaria. L'istruzione, ad esempio, è un fattore fondamentale. Le ragazze più istruite partecipano in percentuali molto più elevate¹⁰. In secondo luogo la flessibilità dei rapporti di lavoro può offrire più opzioni disponibili e permettere alle donne di scegliere le soluzioni a loro più convenienti per conciliare lavoro con vita familiare. Una migliore "conciliazione" può essere garantita dalla predisposizione di servizi all'infanzia, che hanno dimostrato la loro grande utilità. I dati disponibili infatti dimostrano come i Paesi che dispongono di scarsi servizi all'infanzia, come Italia e Spagna, mostrano anche i più bassi tassi di occupazione femminile, mentre i Paesi con elevata partecipazione femminile sono gli stessi che forniscono servizi all'infanzia in quantità molto maggiore e a prezzi accessibili. Al Consiglio Europeo di Barcellona del 2002, gli Stati Membri trovarono un accordo per proporre degli obiettivi concreti nel campo dell'assistenza all'infanzia. Stabilirono che, entro il 2010, questa assistenza avrebbe dovuto essere garantita ad almeno il 90 per cento dei bambini con età compresa fra i tre e i sei anni e ad almeno il 33 per cento dei bambini con meno di tre anni. Solo i Paesi nordici hanno in larga misura già raggiunto queste percentuali. Tutti gli altri Paesi, soprattutto quelli del sud dell'Europa, hanno ancora molta strada da fare in questo fondamentale settore di intervento.

4.3 L'invecchiamento attivo

Al fine di raggiungere un tasso di occupazione complessivo, e medio, per l'intera Comunità del 70 per cento, il Consiglio Europeo di Stoccolma indicò come target specifico per i lavoratori di età compresa fra i 55 e i 64 anni, il tasso del 50 per cento. Successivamente nel Consiglio di Barcellona si aggiunse a questo un altro target, in parte complementare, e cioè di aumentare di cinque anni l'età a cui i lavoratori mediamente vanno in pensione. Questi obiettivi sono strategici per la Comunità, ma sono anche molto ambiziosi, perché molti Paesi sono ancora molto lontani dall'averli anche solo minimamente avvicinati. Forse questo è il terreno in cui gli Stati Membri devono fare gli sforzi maggiori.

Le strategie da mettere in campo sono diverse e possono essere raggruppate in tre filoni diversi.

Il primo è certamente la riforma dei sistemi pensionistici che deve condurre a forme di incentivo e disincentivo nei confronti dei lavoratori per ritardare l'età del pensionamento e soprattutto per limitare al massimo i cosiddetti pre-pensionamenti.

La seconda linea di azione è nei confronti delle imprese e della domanda di lavoro. Spesso i lavoratori sono costretti ad andare in pensione velocemente in mancanza di alternative. Occorre quindi una politica a favore dell'occupazione degli adulti in età prossima alla pensione. Le politiche del lavoro e degli incentivi sono state dirette in questi decenni trascorsi, essenzialmente a favore dei giovani. I giovani continuano ad averne bisogno, ma è forse venuto il momento di spostare l'asse della attenzione a favore dei lavoratori anziani.

In terzo luogo va rafforzata la professionalità di questa fascia di lavoratori, che spesso soffrono del cosiddetto "paradosso della produttività" cioè di una caduta della loro produttività relativamente al costo del lavoro. L'obsolescenza delle competenze causata dal progresso tecnico mette a rischio il lavoro dei lavoratori anziani e induce spesso le aziende a sostituire forza lavoro anziana con quella

¹⁰ OECD, Employment Outlook 2002, Paris, 2002,a.

più giovane. Questo processo deve essere assolutamente contenuto, per evitare il collasso dei sistemi pensionistici.

Per farlo occorre mettere in atto una intensa attività di formazione e di recupero di professionalità rivolta a questa fascia della popolazione.

4.4 L'integrazione della forza lavoro immigrata

La posizione nel mercato del lavoro degli immigrati è certamente molto peggiore di quella dei cittadini degli Stati Membri. Il loro tasso di disoccupazione è mediamente doppio rispetto a quello dei lavoratori nazionali; inoltre i tassi di occupazione sono bassi, soprattutto per le donne. La causa principale di questa situazione sta nella bassa qualificazione e anche nelle difficoltà di assimilare alcuni valori culturali e la stessa lingua dei Paesi di accoglienza. Qui sta un'altra sfida per i Paesi dell'Unione ed essa consiste nel facilitare e nell'accelerare i processi di integrazione. Integrazione nel mercato del lavoro significa attivare anche specifiche politiche del lavoro e della formazione a favore di questi lavoratori.

5. L'INVESTIMENTO IN CAPITALE UMANO

Elevati livelli di istruzione e l'accesso all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita sono essenziali per alzare il livello generale di conoscenza di una società e per adattarsi alle ristrutturazioni economiche funzionali al processo di crescita. Ma nonostante l'indicazione proveniente da Lisbona per un sostanziale aumento degli investimenti in capitale umano, questi rimangono tuttora ad un livello inadeguato.

Questo investimento inoltre è distribuito in modo disuguale: noi osserviamo che coloro che investono meno sono coloro che, essendo ai livelli più bassi di qualificazione, ne avrebbero maggiormente di bisogno. Esiste quindi anche questo problema: quello di ridurre il "gap" fra coloro che sono già ricchi "in conoscenza" e quelli che sono tuttora molto poveri.

Il primo obiettivo da perseguire è di alzare il livello di istruzione di base, quello delle nuove generazioni¹¹. Circa 150 milioni di cittadini dell'Unione Europea non hanno ancora raggiunto un livello di studi pari al completamento della scuola secondaria inferiore. Per le nuove generazioni questo non deve più succedere. In una società basata sulla conoscenza, tutti devono disporre delle conoscenze di base, sia quelle di carattere prettamente personale (come la capacità di apprendere, di comunicare, di lavorare in gruppo), sia quelle tecniche (ad esempio l'uso dell' "ICT"), sia quelle teoriche (parlare, scrivere, gli elementi base della matematica, la lingua straniera). Una percentuale sempre maggiore deve poi completare la scuola secondaria superiore e conseguire un diploma. I Consigli Europei degli ultimi anni fissato importanti obiettivi in questo campo e molti Stati Membri sono attivamente impegnati per raggiungerli. Allo stesso tempo è necessario facilitare l'accesso all'università ad una popolazione sempre più vasta. In confronto agli Stati Uniti dove il 39 per cento della popolazione completa l'istruzione terziaria, solo il 20 per cento raggiunge questo livello in Europa. Inoltre in Europa ben un terzo degli studenti abbandona l'università senza aver raggiunto il primo titolo e ciò dimostra come il sistema universitario in molti Paesi Membri, non raggiunga soddisfacenti livelli di efficienza ed efficacia.

¹¹ OECD, *ibid.*, 2002,a.

5.1 Condividere costi e responsabilità

Ci può essere anche consenso sul bisogno di investire di più in capitale umano, ma il problema è: chi paga? E chi si assume la responsabilità? Le autorità pubbliche devono certamente sostenere i costi dell'istruzione di base, obbligatoria ed aiutare inoltre i giovani che intendono proseguire gli studi. Ma la formazione degli adulti pone problemi diversi. Non vi è dubbio che anche in questo campo le autorità pubbliche devono almeno garantire le condizioni affinché l'educazione degli adulti aumenti in modo significativo. Il che implica dedicare risorse alla qualità e all'efficienza delle iniziative che vengono assunte. Ciò significa stabilire degli standard, introdurre efficaci incentivi, sviluppare un sistema per la validazione delle qualificazioni e delle competenze acquisite.

Esiste ormai una vasta letteratura che dimostra come l'investimento dell'istruzione produca ritorni comparativamente elevati. Di fronte a questa evidenza dovrebbero esistere buone ragioni per indurre le imprese ad investire nella formazione dei propri dipendenti. E questo dovrebbe essere fatto anche per ragioni di efficienza di carattere generale, perché sono le imprese che spesso sanno quali sono le competenze richieste per mettere a frutto le nuove tecnologie. Tuttavia, molte imprese investono poco in formazione, in ogni caso meno di quanto dovrebbero. La ragione sta nel fatto che le aziende temono che una volta fatto l'investimento in formazione, i lavoratori formati se ne vadano altrove. Questo è un tipico esempio di fallimento del mercato, che richiede un intervento correttivo e di sostegno, di carattere collettivo¹². Gli strumenti messi in campo sono diversi. Esistono ormai buone pratiche che è opportuno siano diffuse in tutti i Paesi Europei. In certe circostanze si impone un livello minimo di investimento in formazione attraverso il pagamento di contributi obbligatori da parte delle imprese. Esistono poi incentivi di carattere finanziario per indurre le imprese ad investire di più. Esistono poi altre forme di sostegno delle imprese che investono, che assumono la forma di servizi di assistenza, di programmi pilota, di centri sul territorio. Iniziative interessanti sono state assunte in una serie di Paesi come Austria, Belgio, Francia e Gran Bretagna.

Il ruolo delle parti sociali è fondamentale in questo settore. I contratti collettivi dovrebbero incorporare precisi diritti e doveri con riferimento alla formazione dei dipendenti. Il ritorno dell'investimento per il lavoratore dovrebbe risultare il più possibile chiaro. E' evidente che non si tratta di definire contrattualmente un legame automatico fra periodo di formazione e maggiori guadagni in azienda, ma è certo che più è chiaro e trasparente per il lavoratore il legame fra investimento e ritorno e maggiore sarà la propensione e la disponibilità a sostenere anche parte dei costi della formazione. E' importante che le autorità pubbliche sviluppino sistemi di certificazione delle competenze acquisite in formazione e che questi sistemi siano più universali possibile in modo di dare al lavoratore la possibilità di "spendere" questi riconoscimenti in una pluralità di posti di lavoro.

6. CONCLUSIONI

Ridurre la disoccupazione ed aumentare l'occupazione rappresentano necessità politiche, sociali ed economiche. Accentuando gli sforzi il più velocemente possibile, gli Stati Membri possono

¹² Booth A. L., Snower D.J., *Acquiring Skills*, CEPR, Cambridge, U.K, 1996.

contribuire a migliorare il clima generale di fiducia e sostenere in questo modo la ripresa economica. Il problema però non è tanto e solo di aumentare il numero di posti di lavoro nel breve termine e di uscire in questo modo dalla congiuntura difficile. La questione di fondo è di aumentare il potenziale di crescita, che possa portare con sé uno sviluppo sostenibile sia dell'occupazione che della produttività del lavoro, nel medio e nel lungo periodo. L'Europa ha bisogno di più gente che lavori e che lo faccia in modo sempre più produttivo.

I SOGGETTI PROTAGONISTI DELLA NUOVA STRATEGIA DELL'OCCUPAZIONE

di Emilio Reyneri

1. CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE E RIGIDITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO

In Italia, dopo tre anni di crisi occupazionale, la più grave della seconda metà del Novecento, dal 1995 al 2003 sono stati creati oltre due milioni di posti di lavoro, per lo più tra il 1999 e il 2001. In sincronia con il ciclo occupazionale europeo, anche quello italiano è stato caratterizzato da un incremento dell'occupazione (pari ad un tasso medio annuo oltre 1%) nettamente superiore alla crescita della produzione di beni e servizi misurata dalla dinamica del prodotto interno lordo. Il forte aumento del contenuto occupazionale della crescita economica (ben due volte quello della precedente fase di espansione negli anni Ottanta) è stato attribuito, come rileva anche l'ultimo rapporto Istat (2004)¹, a due fattori comuni agli altri paesi europei e a due fattori specifici dell'Italia.

Il primo fattore comune è la trasformazione strutturale delle economie avanzate: in questo periodo, infatti, aumenta moltissimo il peso dei servizi, un settore ad alta intensità di lavoro e a bassa produttività, che quindi, a parità di crescita produttiva dell'industria, genera un volume di occupazione di gran lunga superiore. Meno misurabile è, invece, il secondo fattore comune. Può apparire, infatti, un poco generoso attribuire la forte crescita dell'occupazione anche all'impatto della strategia europea per l'occupazione, varata a fine 1997 dal Consiglio europeo di Lussemburgo e centrata sull'ammodernamento dei servizi per l'impiego, sulla revisione della regolazione dei mercati del lavoro e sul rafforzamento delle politiche attive del lavoro per le fasce deboli (donne, giovani, disoccupati di lunga durata). Ma è indubbio che i tempi dei due fenomeni coincidono perfettamente e che la crescita dell'occupazione interessa soprattutto le donne e, sia pure in misura minore, i giovani.

¹ Istat, 1997-2004 *Relazione sulla situazione economica del paese*, Roma.

I due fattori specifici dell'Italia sarebbero la riduzione del reddito reale dei lavoratori dipendenti e la flessibilizzazione delle forme di lavoro. Del fatto che dal 1993 al 2003 il potere di acquisto del lavoro dipendente in Italia abbia subito prima un arresto e poi una riduzione si parla molto poco, ma è certo che la dinamica negativa del costo del lavoro per unità di prodotto abbia molto aiutato le imprese italiane a creare nuova occupazione, anche perché negli altri paesi europei tale dinamica era decisamente positiva. Secondo il rapporto Istat (2004)², ciò sarebbe dovuto dapprima alle politiche di contenimento salariale decise in sede di concertazione sindacale per consentire l'ingresso nella moneta unica europea e poi alla diffusione dei rapporti di lavoro diversi da quello dipendente a tempo indeterminato. Ma di questo aspetto, troppo spesso misconosciuto, non si parlerà qui, anche se bisognerà pur affrontare la "questione salariale" che da alcuni anni affligge il lavoro dipendente in Italia.

Il secondo fattore specifico cui si suole attribuire la forte crescita dell'occupazione in Italia è, appunto, la diffusione dei lavori flessibili. L'idea che ad una maggiore flessibilità del lavoro corrisponda un maggiore livello di occupazione è stata abbandonata dalla teoria economica, che si limita a constatare come, ove è più facile liberarsi della forza lavoro, il livello di occupazione reagisca in maggior misura alla congiuntura economica, creando più posti di lavoro quando gli affari vanno bene e riducendoli più rapidamente quando vanno male. Anche gli studi comparativi sui paesi economicamente sviluppati rivelano che non esiste una significativa relazione tra tasso di occupazione e livello di rigidità del mercato del lavoro. Tuttavia, persiste l'idea che una maggiore flessibilità del lavoro consentirebbe, a parità di crescita economica, di creare maggior occupazione. Ciò sarebbe suffragato da quanto accaduto in Italia nell'ultimo decennio. Tuttavia, per poterlo affermare dovrebbe essere vera l'immagine del mercato del lavoro italiano che contrappone una grande rigidità della tradizionale occupazione dipendente a tempo indeterminato ad una recente forte crescita dei lavori non standard, da quelli a tempo determinato a quelli indipendenti o parasubordinati. Tale stereotipo è diffuso sia tra i sostenitori della flessibilità, sia tra i suoi critici, ma corrisponde solo in parte alla realtà quale risulta da una più accurata analisi dei dati e da recenti studi.

Cominciamo con il discutere della presunta rigidità del mercato del lavoro italiano, che si suole comunemente datare sino alle riforme introdotte dal "pacchetto Treu" a fine 1997. Quindi si affronterà con maggior dettaglio l'altrettanto presunta esplosione dei lavori non standard, distinguendo quelli che davvero lasciano alle imprese ampia discrezionalità per liberarsi dei lavoratori eccedenti da quelli che, invece, sono flessibili solo per quanto riguarda l'orario di lavoro, come i rapporti a tempo parziale, ma indeterminato.

L'idea che il mercato italiano fosse molto rigido ed esistesse una contrapposizione tra insider (gli adulti con un lavoro stabile) e outsider (i giovani che ne sono esclusi) si fondava su due elementi: la scarsa presenza di disoccupati per aver perso un lavoro a fronte del gran numero di persone in cerca del primo lavoro e la stima dell'Ocse che pone l'Italia in testa alla classifica dell'indice di protezione dell'occupazione dipendente, che misura vincoli e costi cui è soggetta un'impresa quando intende liberarsi di un lavoratore. Tralasciamo pure l'obiezione che un'importante iniezione di flessibilità nell'uso della forza lavoro è fornita dalla tradizionale abnorme diffusione del lavoro indipendente, che non vincola in alcun modo l'impresa committente, e vediamo come recenti evidenze hanno messo in discussione questi due elementi.

² Istat, 2004, Op. cit.

Se l'indagine sulle forze di lavoro "fotografà" una relativamente scarsa presenza di persone in cerca di lavoro per averlo perso, ciò non significa che la probabilità di perdere il lavoro sia bassa. Tale situazione, infatti, è del tutto compatibile con un'elevata frequenza di rotture del rapporto di lavoro se un gran numero di chi perde il lavoro riesce a ritrovarne rapidamente un altro, transitando solo per poche settimane dallo stato di disoccupazione. È la mobilità job to job, da tempo messa in luce da Boeri (1996)³, che tra fine anni Ottanta e primi anni Novanta interessava quasi un terzo delle separazioni dal lavoro in Italia e oltre 4 su 10 nel Nord-est (Contini 2002)⁴. La questione della rigidità dell'occupazione, perciò, deve esser affrontata considerando direttamente la probabilità che il lavoratore si separi dal suo posto di lavoro per licenziamento, dimissioni o chiusura dell'impresa.

Recenti ricerche condotte su archivi Inps seguendo procedure in uso nella letteratura internazionale (Contini 2002)⁵ hanno mostrato che tra la fine degli anni Ottanta e i primi anni Novanta nel settore privato dell'economia il "turnover dei posti di lavoro" (la somma dei posti di lavoro creati e distrutti in un anno rispetto alla quantità dei posti di lavoro esistenti) è in linea con quello degli altri paesi europei e persino con quello degli Stati Uniti. Pure il "turnover dei lavoratori" (la somma dei lavoratori che sono assunti e si separano da un'impresa rispetto al totale dei lavoratori occupati) è più elevato di quello di gran parte dei paesi europei, anche escludendo un "nocciolo duro" di lavoratori con una mobilità frenetica (stagionali e non solo) (Pacelli e Leombruni 2003)⁶. Un quarto degli occupati si separa almeno una volta l'anno dall'impresa per cui lavora. Certo, esistono profonde differenze tra imprese di diverse dimensioni, aree geografiche e gruppi di lavoratori (come in ogni paese d'altronde), ma lo stereotipo di un mercato del lavoro italiano ingessato risulta non corrispondere più alla realtà da parecchi anni. Altre indagini mostrano che in Veneto - la cui struttura occupazionale per alcuni aspetti assomiglia a quella trentina - la mobilità nel lavoro dipendente è ancora più elevata di quanto accada su scala italiana (Anastasia B., e Maurizio D., 2002)⁷.

L'altro elemento su cui si fondava l'idea di un'occupazione dipendente troppo "garantita" riposava su una stima dell'Oecd (1999)⁸ che attribuiva all'Italia un indice di protezione dell'occupazione pari a 3,4 contro valori da 0,7 a 1,1 per Stati Uniti e Gran Bretagna. Già l'Istat (1997)⁹ aveva criticato la costruzione dell'indice con scarso ascolto, finché a mostrare la scarsa attendibilità dei criteri Oecd è autorevolmente giunta la Banca d'Italia (2002)¹⁰, che nella relazione del 2002 osserva come tale valutazione è stata molto influenzata dall'erronea inclusione tra i costi monetari del licenziamento del trattamento di fine rapporto, che costituisce invece una forma di salario differito che spetta al lavoratore dipendente qualunque sia il motivo della rottura del rapporto (dimissioni, pensionamento, morte, ecc.). Se si esclude il tfr dalla stima dell'indice di protezione

³ Boeri, T., 1996, "La 'rigidità flessibile' del mercato del lavoro italiano", in *Lavoro e relazioni industriali*, n. 3, luglio-settembre.

⁴ Contini, B., 2002, *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Bologna, Il Mulino.

⁵ Contini, B., 2002, Op. cit.

⁶ Pacelli, L. e Leombruni, R., 2003, "Il turnover delle imprese e dei lavoratori", in C. Lucifora (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Milano, Mondadori.

⁷ Anastasia, B. e Maurizio, D., 2002, "Misure dell'occupazione temporanea", *I Tartufi*, Veneto Lavoro, dicembre.

⁸ Oecd, 1999-2003, *Employment outlook*, Paris.

⁹ Istat, 1997-2004, Op. cit.

¹⁰ Banca d'Italia, 2002, *Relazione economica*.

dell'occupazione - conclude la Banca d'Italia - la normativa italiana del licenziamento individuale risulta tra le meno vincolistiche in Europa. Il reale valore dell'indice di protezione dell'occupazione sarebbe, infatti, solo di poco superiore a 2 (Del Conte, Devillanova, Liebman e Morelli 2003)¹¹.

Si spiega così, finalmente, lo strano paradosso per cui in Italia la percentuale di lavoratori insoddisfatti della sicurezza del posto di lavoro risultava solo di pochissimo inferiore a quella di paesi da sempre considerati molto flessibili (Oecd 2003)¹². E si spiega anche perché in gran parte dell'Italia, quella ove da parecchi anni il mercato del lavoro è prossimo al pieno impiego, appare ormai evidente che “il problema delle imprese non è tanto una maggiore possibilità di licenziare, ma piuttosto quello di trattenere presso di sé i lavoratori” e di trovarne altri con adeguate disponibilità e competenze, come si legge in una newsletter della Fondazione Nord Est (2002)¹³ che si pone la domanda se la flessibilità sia una risorsa o un vincolo.

2. DAL VECCHIO AL NUOVO LAVORO INDIPENDENTE

Se l'assetto del mercato del lavoro all'inizio degli anni Novanta non era così rigido come comunemente si riteneva, ci si può seriamente chiedere se fosse davvero necessario far crescere i lavori flessibili o non standard per aumentare le opportunità lavorative per gli esclusi, in particolare per i giovani. D'altro canto, si può obiettare che costituisce un altro luogo comune il fatto che in questi ultimi anni in Italia vi sia stata una destrutturazione del mercato del lavoro grazie ad un'enorme diffusione delle attività non standard.

Cominciamo con la presunta “esplosione” del lavoro indipendente, che ha spinto non pochi giuslavoristi italiani a lamentare la “fuga dal diritto del lavoro” (inteso ovviamente come dipendente). Ma i dati non confermano questa tendenza.

L'Italia è il paese sviluppato con la quota di occupazione indipendente di gran lunga più alta. Le ragioni di tale anomalia stanno nella struttura economica e sociale del paese e non nell'eccessiva protezione giuridica e contrattuale dell'occupazione dipendente, come ho tentato di mostrare (Reyneri 2002)¹⁴. Invece, l'andamento del fenomeno nel corso del tempo è simile a quello degli altri paesi europei. La quota di lavoro indipendente extra-agricolo, che sfiorava ancora il 30% alla fine degli anni Cinquanta, scende sino a raggiungere un minimo del 22% nel 1977, quindi risale sino a superare il 25% nel 1984 e si assesta poi intorno al 26% sino ad oggi.

Anzi, come mostra la tabella 1 costruita sui dati dell'indagine Istat sulle forze di lavoro, la forte crescita occupazionale dal 1995 è andata più a favore del lavoro dipendente sicché il peso di quello indipendente sull'occupazione totale risulta in pur leggero declino, sia includendo sia anche escludendo l'agricoltura, un settore ad alta intensità di lavoro in proprio e in continua contrazione. Tuttavia, la distinzione per settori della quota di lavoro indipendente consente di spiegare l'illusione cui sono soggetti coloro che sono soliti parlare di un'inarrestabile crescita dell'occupazione libera da vincoli di dipendenza.

¹¹ Del Conte, M., Devillanova, C., Liebman, S. e Morelli, S., 2003, *Misurabilità dei regimi di protezione dell'impiego*, Working paper series, Econpubblica, Università Bocconi [www.econpubblica.uni-bocconi.it].

¹² Oecd, 1999-2003, Op. cit.

¹³ Fondazione Nord Est, 2002, *NE*, gennaio-febbraio.

¹⁴ Reyneri, E., 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Tab. 1 PERCENTUALE DI LAVORATORI INDIPENDENTI SULL'OCCUPAZIONE TOTALE IN ITALIA
- valori percentuali -

	1995	2003	Diff. % 2003-1995		1995	2003	Diff. % 2003-1995
15-29 anni	13,1	19,9	+6,8	Fini formativi	23,5	30,6	+7,1
30-49 anni	6,0	7,7	+1,7	Mancanza di lavoro permanente	51,7	41,4	-10,3
50 anni e oltre	5,4	5,3	-0,1	Scelta volontaria	7,3	4,5	-2,8
				Prova	3,1	4,4	+1,3
				Altro	14,4	19,1	+4,7
Totale	6,2	9,9	+3,7	Totale	100,0	100,0	

fonte: OML su dati Indagine previsionale della manodopera

Il declino della quota di lavoro indipendente è, infatti, frutto di una netta contrazione dei settori tradizionali (i coltivatori diretti e i piccoli commercianti - meno 10% in pochi anni - soppiantati dalla grande distribuzione) cui si contrappone una crescente diffusione del lavoro indipendente nell'edilizia e soprattutto nel terziario non commerciale: dai servizi alle imprese e alle persone all'istruzione, dai servizi socio-sanitari a quelli finanziari. Ora, è ben noto che l'emergere di figure nuove attrae più attenzione della scomparsa di quelle vecchie. Ma ciò non toglie che nel complesso la tendenza a rischiare l'avvio di un'attività imprenditoriale o professionale oppure, in altri termini, a fuggire dai vincoli giuridici e contrattuali del lavoro dipendente non cresce affatto da almeno venti anni.

In Trentino la percentuale di lavoro indipendente rimane stabile intorno al 27%, ma altrettanto rilevante è il mutamento della composizione interna, poiché la percentuale di indipendenti diminuisce nettamente in agricoltura e soprattutto nel commercio, mentre aumenta nei servizi non commerciali, tra i quali hanno un peso rilevante quelli turistici. Il tratto peculiare del Trentino, infatti, è l'aumento degli indipendenti non solo tra i servizi alle imprese e alle persone, ma anche tra quelli turistici.

Alla diversa composizione settoriale corrispondono differenti caratteristiche delle mansioni svolte. Tra i lavoratori indipendenti aumentano quelli che svolgono compiti non manuali qualificati (imprenditoriali, intellettuali e tecnici), mentre diminuiscono gli addetti alle vendite (i piccoli commercianti e i loro familiari classificati come coadiuvanti) e i lavoratori manuali specializzati (gli artigiani). Parallelamente, aumentano gli indipendenti laureati e diplomati, mentre si riducono quelli poco istruiti. Insomma, meno piccoli commercianti e artigiani con la licenza elementare e più professionisti o collaboratori con laurea o diploma. Sono mutamenti più accentuati rispetto a quanto accade nell'occupazione dipendente negli stessi anni, sicché il lavoro indipendente perde il tradizionale carattere di bassa qualificazione e scarsa istruzione, che aveva in Italia, per raggiungere quasi i livelli di quello dipendente.

Invece non cambiano, anzi si accentuano due altri tratti del lavoro indipendente: la prevalenza dei maschi e la scarsa presenza dei giovani. La quota di donne addirittura diminuisce, sia pur di poco. Quanto all'età, se si riduce la quota dei cinquantenni e dei sessantenni per l'esodo dei coltivatori diretti e dei commercianti, altrettanto diminuisce quella dei ventenni, mentre aumenta la già rilevante quota dei trentenni e dei quarantenni. Anche nel nuovo lavoro indipendente non è

possibile vedere il rifugio dei giovani outsider che non riescono a entrare nel sistema delle garanzie del lavoro dipendente. A “mettersi in proprio” sono soprattutto lavoratori dipendenti con una solida esperienza professionale e adeguate risorse relazionali, sviluppate in anni di presenza nel mercato del lavoro (Barbieri 1999)¹⁵. D'altronde, questa è spesso l'unica possibilità di mobilità occupazionale ascendente per le scarse opportunità in Italia di far carriera all'interno di imprese troppo piccole, ove le funzioni più elevate sono appannaggio dell'imprenditore.

La relativamente scarsa presenza di giovani tra la nuova occupazione indipendente contrasta con la diffusa opinione che molti giovani lavorino con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, poiché si può supporre che costoro si autoclassifichino per lo più tra gli indipendenti. Ma che in Italia vi sia un gran numero di collaboratori è un altro luogo comune non suffragato dai dati disponibili.

3. REALTÀ E MITI DEL LAVORO PARASUBORDINATO

Tra i lavoratori indipendenti nell'industria e soprattutto nei servizi non commerciali è molto probabile siano rilevati dalle indagini Istat sulle forze di lavoro¹⁶ anche i collaboratori coordinati e continuativi, ma il loro contributo quantitativo è molto minore di quanto comunemente si creda. Si parla spesso di due milioni e mezzo di collaboratori, indicando nell'esplosiva crescita di questo rapporto il maggior segnale della cosiddetta “fuga dal lavoro dipendente”.

Ma questa cifra è fortemente sovrastimata. Sarebbe stato sufficiente uno sguardo ai dati sull'occupazione per escludere che tutti gli iscritti all'Inps rappresentassero la nuova figura di lavoratore, “a cavallo” tra dipendente e indipendente, che fornisce prestazioni professionali o di servizio in modo continuo ad uno o comunque pochissimi committenti. Considerando che nel 2002 tutti gli occupati del settore privato in Italia erano poco più di 18 milioni, due milioni e mezzo di collaboratori sarebbero stati più del 13%! Anche aggiungendo qualche centinaio di migliaia di lavoratori “in nero” non rilevati dall'indagine sulle forze di lavoro, sarebbe stato evidente che si trattava di valori irrealistici.

Un'analisi degli stessi dati Inps, pur non aggiornati, consente di valutare il fenomeno nelle sue giuste dimensioni, che sono comunque importanti. Nel 1999 nella gestione speciale erano registrati oltre 1 milione 700 mila lavoratori, ma quelli che avevano pagato contributi nel corso dell'anno erano meno di 1 milione 300 mila. Gli altri 400 mila avevano aperto la partita Inps per una collaborazione svolta in passato, ma non erano più occupati in questa condizione nel 1999. Dunque una quota cospicua di iscritti alla gestione separata Inps, dal 20% al 30%, è costituita da occasionali, che lavorano come collaboratori per non più di un anno. Tale situazione è particolarmente diffusa nelle regioni meridionali, ove i contribuenti sono poco più del 40% degli iscritti.

Da questo milione 300 mila occorre poi togliere coloro che versano contributi con l'aliquota ridotta prevista per chi ha anche un'altra posizione contributiva, come lavoratore dipendente o

¹⁵ Barbieri, P., 1999, “Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi”, in *Stato e mercato*, n. 56, agosto.

¹⁶ Soltanto la nuova rilevazione, disponibile a fine 2004, consentirà di sciogliere i dubbi sulla reale auto-classificazione dei collaboratori, ma è ragionevole pensare che, tranne alcuni con contratti stabili e più volte reiterati, i collaboratori si considerino per lo più degli indipendenti.

indipendente o come pensionato. Sono i doppio lavoristi, che “arrotondano” il reddito principale da lavoro o pensione. È una condizione molto diffusa in Italia, che deve essere tenuta ben distinta da quella dei collaboratori “puri”, che traggono ogni loro sostentamento dal contratto con un committente e sono soggetti al rischio di restare “senza rete” qualora il contratto non sia rinnovato alla scadenza e non riescano a procurarsene rapidamente un altro.

Infine, tra i contribuenti del 1999 senza altra posizione contributiva oltre il 30% si dichiaravano amministratori e sindaci di società. Si tratta di una figura prossima a quella tradizionale del libero professionista¹⁷, che ha poco in comune con chi presta un’attività di collaborazione continuativa per lo più nell’area del lavoro intellettuale e tecnico: dagli insegnanti della formazione professionale ai tecnici informatici, dai traduttori ai redattori editoriali, dagli intervistatori ai venditori a domicilio, dagli infermieri ai ricercatori, dagli esperti di marketing agli animatori culturali, dai contabili ai consulenti fiscali, dagli istruttori sportivi alle guide turistiche. Queste sono, infatti, le principali attività dichiarate da quelli che possiamo considerare i veri e propri collaboratori, che nel 1999 risultavano un terzo degli iscritti alla gestione separata Inps.

In conclusione, si giunge a poco meno di 600 mila collaboratori “puri” per il 1999. Per lo stesso anno un’indagine speciale Istat (1999)¹⁸ stima 715 mila collaboratori, ma è probabile che includa gli amministratori di società. Fondandosi sull’ipotesi prudenziale di tener per buone le percentuali ricavate dai dati del 1999, i lavoratori che in via principale prestano la propria attività per uno o più committenti con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa si possono stimare in poco meno di 800 mila al 2002. Allo stesso risultato giunge uno studio condotto dal Cnel, che distingue 200 mila professionisti con partita Iva e riduce così a soli 600 mila i soggetti dei “nuovi lavori”, per molti dei quali l’aleatorietà dell’impiego non è compensata da una retribuzione elevata (Accornero 2003)¹⁹. Senza distinguere se siano in possesso di partita Iva e molto probabilmente includendo gli amministratori, a fine ottobre 2001 il Censimento dell’industria e dei servizi registra 827 mila collaboratori coordinati e continuativi, di cui il 76% lavora per imprese private, il 12% per istituzioni non profit e il 12% per enti pubblici (Istat 2004)²⁰.

Pur così ridimensionati, i collaboratori non sono affatto pochi, poiché sarebbero il 14% di quelli che si dichiarano professionisti o lavoratori in proprio. Se consideriamo, inoltre, che quasi tutti svolgono attività non manuali, i collaboratori ammonterebbero al 22% degli indipendenti con mansioni professionali, tecniche, impiegatizie o di vendita. E, poiché sono concentrati nelle grandi aree metropolitane, risulta realistica per il Trentino la stima di 4-5 mila collaboratori, pari a poco meno del 6% dei professionisti e dei lavoratori in proprio.

L’esclusione di amministratori e doppio lavoristi dai dati dei contribuenti al fondo Inps consente di mettere in luce caratteristiche della nuova figura molto più vicine a quanto risulta dalle numerose, ma parziali ricerche sul campo. Infatti, i collaboratori puri risultano in netta maggioranza donne e giovani, poiché il 20% non raggiunge i 30 anni e un altro 44% ha da 30 a 39 anni. Per i molti laureati è probabile che si tratti spesso del primo lavoro. Le collaborazioni possono esser un’occasione per consentire l’ingresso nel lavoro non dipendente dei giovani, che sono privi delle

¹⁷ Va notato, peraltro, come, per risparmiare sui contributi sociali, un crescente numero di imprese stipuli contratti di collaborazione come amministratori invece di assumere dirigenti.

¹⁸ Istat, 1997-2004, Op. cit.

¹⁹ Accornero, A., 2003, “Precari veri e presunti”, www.lavoce.info, 25 settembre.

²⁰ Istat, 1997-2004, Op. cit.

reti di relazione necessarie per avviare un'attività in proprio. D'altronde, la giovane età può far pensare che molti collaboratori escano da tale condizione in età matura. Ciò contrasta con quanto accade ai tradizionali lavoratori indipendenti, che, contrariamente all'opinione comune, sono molto stabili poiché nei periodi di crisi in gran parte possono limitarsi a ridurre i propri guadagni senza cessare la propria attività. Ma, mentre gli indipendenti tradizionali possono contare sulla risorsa di una vasta clientela, la sorte dei collaboratori è molto più incerta poiché dipendono per lo più da un solo committente.

Tuttavia, avere un solo committente non è necessariamente un segno di debolezza. È vero che chi ha un solo committente può essere alla sua mercé: poiché al committente è riconosciuto il diritto al recesso unilaterale, alla rottura del rapporto il lavoratore non gode di alcuna protezione. Ma un contratto di lunga durata con un solo committente può indicare una situazione stabile, fondata su rapporti fiduciari. D'altronde, avere parecchi committenti può essere un segno di debolezza, se si è costretti a passare da un contratto all'altro, ma può costituire un segno di forza poiché chi ha più committenti è meno vulnerabile qualora un committente non gli rinnovi il contratto. I minori guadagni dei pluri-committenti sembrano, però, indicare che prevalgono le situazioni di debolezza. Anche il fatto che il rapporto committenti/collaboratori sia più basso nel Centro-Nord indica che dove il mercato del lavoro offre maggiori occasioni i collaboratori sono più stabili (Altieri e Carrieri 2000)²¹. Ma per poter giudicare la posizione di forza o debolezza dei collaboratori occorrerebbe avere informazioni sulla durata dei contratti e sui periodi di non lavoro.

La distribuzione dei contributi versati, che non si distribuiscono attorno ad un valore medio, ma sono nettamente polarizzati (Cnel 2003)²², conferma la grande eterogeneità di chi è iscritto al fondo speciale Inps. I guadagni più bassi sono molto più frequenti tra i più giovani e fanno pensare a situazioni lavorative occasionali nella fase di ingresso nel mercato del lavoro. Ma per avere informazioni sui collaboratori puri non resta che guardare alle indagini dirette, dalle quali risulta che la retribuzione e ancor più il costo del lavoro dei collaboratori sono di gran lunga inferiori ai livelli dei dipendenti con uguale livello di qualificazione.

Come la retribuzione, anche l'orario di lavoro dei collaboratori è lasciato alla libera pattuizione delle parti, che per lo più si risolve in una proposta unilaterale del datore di lavoro. Di fatto è spesso richiesto un orario settimanale simile a quello di un lavoratore dipendente, ma a volte per le professioni intellettuali e ad alta specializzazione si superano di parecchio le 40 ore. Molto spesso il collaboratore lavora presso l'organizzazione del committente, sia per utilizzarne le attrezzature sia perché deve cooperare con suoi dipendenti. I margini di autonomia nella gestione dell'orario sono maggiori che per un lavoratore dipendente, ma non raramente, quando c'è un termine da rispettare, si chiede al collaboratore di lavorare in orari anomali senza aumentare il compenso.

All'eterogeneità dei guadagni, si aggiunge quella delle condizioni lavorative. Ad esempio, in un solo settore, quello dell'editoria, è possibile identificare ben cinque tipi di rapporto di collaborazione, che si distinguono per diverse combinazioni del livello di qualificazione e del grado di autonomia-subordinazione e di precarietà-stabilità. Si va da prestazioni a bassa o media qualificazione, svolte con modalità del tutto simili al lavoro subordinato, a consulenze professionali altamente specializzate (Semenza 2000)²³. Basta moltiplicare questo scenario per gli

²¹ Altieri G. e Carrieri, M., 2000, *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.

²² Cnel, 2003, *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Roma, luglio.

²³ Semenza, R., 2000, "Le nuove forme del lavoro indipendente", in *Stato e mercato*, n. 1.

altri settori in cui le collaborazioni sono più diffuse per avere un'idea della complessità di questa nuova forma di occupazione.

Guardando poi a come i collaboratori vivono la propria condizione, si vedrà che la diffusione delle collaborazioni non nasce soltanto da una strategia delle imprese per aumentare la flessibilità e ridurre il costo del lavoro, perché è cresciuta una forza lavoro giovanile istruita che aspira a svolgere attività con un elevato contenuto professionale ed è disposta a seguire un informale percorso di apprendistato anche lungo.

4. LA DIVERSA DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Della leggenda della fuga dal lavoro dipendente si è già detto. Vediamo ora di analizzare la dinamica delle altre forme di lavoro che sono comunemente definite atipiche o non standard, inserendola in un quadro generale dell'andamento dell'occupazione in Italia nell'ultimo decennio, come risulta dalla tabella 2.

La prima riga ci dice che – rispetto al totale degli occupati in Italia - la percentuale dei classici lavori dipendenti permanenti, che nel 1993 sfiorava il 65%, nel 2003 è scesa al 61%, quindi quasi quattro punti percentuali in meno. Tuttavia, la caduta si è arrestata, con un minimo del 60,5% nel 2000, e la tendenza si è addirittura invertita negli ultimi anni, che hanno segnato una ripresa del lavoro dipendente stabile. Questo recente andamento è il naturale risultato del precedente processo di crescita dei lavori dipendenti temporanei. Infatti, i lavori a tempo determinato sono cresciuti anche prima dei provvedimenti che liberalizzavano il lavoro interinale e rendevano più facile assumere a tempo determinato. La loro crescita è iniziata prima, perché è legata alle fasi del ciclo economico.

Tab. 2 OCCUPATI NELLA PROFESSIONE E TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA
- composizione percentuale -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Dipendenti permanenti	63,8	63,0	62,8	62,4	61,7	61,1	60,5	60,8	60,9	61,0
Dipendenti part time	2,6	2,8	3,0	3,1	3,4	3,7	4,0	4,3	4,5	4,6
Dipendenti temporanei	4,8	5,2	5,2	5,6	6,1	6,8	7,3	7,0	7,2	7,2
Indipendenti agric.+comm.	13,8	13,5	13,4	13,1	12,8	12,1	11,6	11,4	10,8	10,7
Indipendenti altri settori	15,0	15,6	15,7	15,8	16,0	16,3	16,6	16,5	16,6	16,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nel corso del 1993 le posizioni lavorative a tempo determinato hanno assorbito quasi per intero la caduta dell'occupazione (Istat 1999),²⁴ poiché quando la crisi è esplosa, le imprese hanno reagito non rinnovando i contratti in scadenza. Poi, con l'aggravarsi della crisi nel 1994 e nel 1995, viene duramente colpita l'occupazione permanente, che in soli due anni si riduce di quasi il 5%. Invece, le occupazioni temporanee crescono in misura consistente, poiché, quando le aspettative sono incerte, le poche imprese che assumono preferiscono ricorrere a rapporti a tempo determinato. L'“effetto incertezza” prosegue sino al 1998, anche se l'occupazione permanente riprende sicché

²⁴ Istat, 1997-2004, Op. cit.

di un vero e proprio processo di precarizzazione, cioè di sostituzione di posti stabili con lavoro temporaneo, si può parlare solo per due anni (dal 1993 al 1995).

Quando poi con la ripresa del ciclo economico l'occupazione riprende, dal 1997 le nuove assunzioni sono fatte per lo più con i contratti a fini formativi, che sono a tempo determinato, favoriti anche dalla legge 196 a fine 1997, il famoso "pacchetto Treu", che introduce il lavoro interinale e modifica l'apprendistato, facendoli entrambi decollare nel 1998. Poi, quando il ciclo economico si assesta dal 1999 al 2001 su livelli molto positivi, le imprese stabilizzano i nuovi rapporti di lavoro trasformandoli in assunzioni a tempo indeterminato e, a questo punto, anche la percentuale di dipendenti temporanei si stabilizza intorno al 7%. Se diviene possibile per la situazione economica, le imprese non rinunciano a "trattenere" un lavoratore che ha dimostrato buone capacità nel periodo di lavoro instabile, anche perché parecchio aiutate dagli incentivi previsti dalla legge finanziaria del 2000 per chi assume a tempo indeterminato.

Questo quadro corrisponde abbastanza bene a quanto accade in Trentino. L'unica differenza significativa riguarda la crescita dei dipendenti temporanei che è meno forte: dal 4,5% fino al 7,2%. Il peso del lavoro temporaneo in Trentino era già più elevato all'inizio degli anni '90, ma cresce meno e si stabilizza prima. Il motivo sta nel fatto che gran parte dei dipendenti temporanei in Trentino sono stagionali e qui si è avuta una sostituzione di italiani con immigrati. Ora, i dati normalmente utilizzati sono tratti dall'indagine sulle forze di lavoro e non considerano gli immigrati, poiché l'Istat non riesce ad intervistarli, come si dirà anche più avanti. Quindi, in Trentino la minor crescita e più rapida stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato è più apparente che reale, poiché riguarda solo gli italiani, che però sono in larga misura usciti del lavoro stagionale in agricoltura o nel turismo per esser progressivamente sostituiti da immigrati. Quindi, la percentuale di persone a tempo determinato anche in Trentino è in realtà in netta crescita sino al 2000, secondo la dinamica a livello nazionale.

Ci si può chiedere, perciò, come sia nato il luogo comune dell'esplosione del lavoro dipendente precario. Ciò si spiega con l'andamento degli avviamenti al lavoro registrati dai servizi all'impiego, dai quali risulta un fortissimo aumento della quota di quelli a tempo determinato: nel corso degli anni Novanta tale quota cresce da meno del 25% nel 1993 ad oltre il 57% nel 2000.³ Ma, a parte la confusione tra dati di flusso e dati di stock, un forte aumento degli avviamenti a tempo determinato è compatibile con un ben più moderato aumento delle occupazioni temporanee se i rapporti "a termine" si riferiscono per lo più alle assunzioni di giovani e sono poi destinati in larga misura a trasformarsi in occupazioni permanenti.

Ciò è confermato dal fatto che la percentuale di lavori a termine cresce in misura molto maggiore tra i giovani, mentre tra i rapporti di lavoro temporanei quelli che più aumentano sono i rapporti a fini formativi⁴, come mostra la tabella 3.

³ Anche gli avviamenti al lavoro, peraltro, segnalano un'inversione di tendenza nel 2001, ma si tratta di dati limitati ai primi mesi, poi la rilevazione si è interrotta per il passaggio dei servizi all'impiego alle regioni.

⁴ L'aumento dei rapporti a fini formativi è molto probabilmente ancora maggiore, poiché parecchi giovani in queste condizioni si autoclassificano tra i lavoratori permanenti. Questo fenomeno, però, è rilevante solo in regioni come il Veneto, ove alla fine dell'apprendistato o del contratto di formazione lavoro l'assunzione è quasi certa, ma non dovrebbe essere importante su scala nazionale (Anastasia e Maurizio 2002).

Tab. 3 PERCENTUALE DI LAVORATORI DIPENDENTI CON RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO PER ETÀ E MOTIVO
- valori percentuali e composizione percentuale -

	1995	2003	Diff. % 2003/1995		1995	2003	Diff. % 2003/1995
15-29 anni	13,1	19,9	+6,8	Fini formativi	23,5	30,6	+7,1
30-49 anni	6,0	7,7	+1,7	Mancanza di lavoro permanente	51,7	41,4	-10,3
50 anni e oltre	5,4	5,3	-0,1	Scelta volontaria	7,3	4,5	-2,8
				Prova	3,1	4,4	+1,3
				Altro	14,4	19,1	+4,7
Totale	6,2	9,9	+3,7	Totale	100,0	100,0	

La quota dei contratti di formazione lavoro e di apprendistato tra i rapporti a tempo determinato cresce dal 23,5% del 1993 sino a superare il 30% nel 2003, mentre diminuisce parallelamente quella dell'occupazione temporanea involontaria, che si riduce da quasi il 52% a poco più del 41%. La crescita dei rapporti a fini formativi, iniziata nel 1996, ha una forte accelerazione nel 1998, quando entra in vigore la riforma dell'apprendistato prevista dal "pacchetto Treu". L'aumento dei lavori a termine per fini formativi, che in valore assoluto più che raddoppiano, è particolarmente forte tra i giovani da 15 a 29 anni: dal 36% dei lavori a termine nel 1993 ad oltre la metà nel 2002, mentre le situazioni più precarie di chi non è riuscito a trovare un'occupazione permanente diminuiscono dal 44% a meno del 30%. L'occupazione giovanile è diventata meno stabile, ma ciò si deve per lo più ad una forte diffusione dei rapporti a fini formativi, che portano ad una successiva stabilizzazione in misura ben maggiore dei normali rapporti a termine. Un fenomeno simile caratterizza anche i trentenni, sia pure su livelli molto diversi, grazie all'innalzamento dell'età per accedere ai rapporti temporanei a fini formativi. Tuttavia l'aumento (dal 3,5% al 4,5%) della percentuale di occupati da 30 a 44 anni con un lavoro a termine involontario indica che la fascia di chi resta intrappolato nella precarietà va crescendo. È un segnale critico da non sottovalutare anche se interessa ancora una fascia marginale.

Tra i lavori a tempo determinato non a fini formativi va crescendo il peso del lavoro interinale. Tuttavia, nonostante la fortissima espansione iniziale, l'interinale è destinato a restare un mercato di nicchia, anche se al suo interno ruota un gran numero di lavoratori. Secondo il Ministero del lavoro sono stati avviati in missione 52 mila lavoratori interinali nel 1998, 191 mila nel 1999, quasi 400 mila nel 2000 e oltre 550 mila nel 2002. Tenuto conto che le missioni durano da qualche giorno a qualche mese, ciò corrisponde a 5 mila "lavoratori equivalenti a tempo pieno" nel 1998, a 31 mila nel 1999, a 52 mila nel 2000 e a 95 mila nel 2002. Da poco più del 2% del 1999 siamo giunti nel 2002 a quasi il 7% dell'occupazione dipendente a tempo determinato, ma segni di rallentamento della crescita dal 2001 fanno prevedere l'avvio di una stabilizzazione. Il Censimento dell'industria e dei servizi ha rilevato a fine ottobre 2001 quasi 120 mila interinali occupati, ma per il periodo di rilevazione si può supporre una qualche sovrastima.

Il lavoro interinale in Italia ha raggiunto lo 0,5% dell'occupazione, ancora ben al disotto del livello, prossimo al 3%, dei paesi europei ove è più diffuso. È probabile, perciò, che sia destinato a crescere ancora, poiché un confronto internazionale sembra collegare la differente diffusione del lavoro interinale non tanto al diverso assetto normativo, quanto piuttosto all'anzianità della sua

presenza. Tuttavia, il fatto che il lavoro interinale sia molto meno usato dalle piccole imprese, che hanno altri strumenti di flessibilità (Samek Lodovici e Semenza 2001)²⁵, fa pensare che il futuro “tetto” sarà inferiore a quello dei paesi europei ove è più diffuso, perché in Italia le piccole imprese sono molto più presenti che in Olanda o Gran Bretagna. In Germania e Francia la quota dell'occupazione interinale oscilla intorno all'1,5%. Sono livelli più ragionevoli per prevedere i margini di crescita del lavoro interinale in Italia.

La caratterizzazione manifatturiera è molto forte, poiché il settore metalmeccanico da solo copre quasi la metà di tutte le missioni, ma nelle aree metropolitane il lavoro interinale si va diffondendo nel commercio e in altri servizi (Ires 2003)²⁶. Se aggiungiamo che quasi 3 missioni su 4 provengono da imprese settentrionali, ben si comprende la forte presenza degli immigrati, che svolgono oltre il 20% delle missioni e costituiscono il 10% dei lavoratori coinvolti (Istat 2001)²⁷. Infatti, in molti mercati del lavoro del Nord sono sempre meno i giovani locali disposti a svolgere mansioni operaie e spesso le imprese si affidano alle agenzie di lavoro interinale per cercare lavoratori che non riescono a trovare altrimenti.

La forte domanda di mansioni operaie spiega perché tra coloro che si rivolgono alle agenzie per cercare lavoro vi sono molti più diplomati che non tra coloro che sono inviati in missione (Ires 2003)²⁸. Ciò nonostante, il lavoro interinale svolge la funzione di favorire l'inserimento di molti diplomati in attività manuali. Si può pensare che il declassamento delle aspettative sia consentito dall'esplicita temporaneità del lavoro interinale. Ma se si considera l'età di chi è avviato al lavoro interinale, si può avanzare una diversa ipotesi. Gli interinali sono per lo più giovani, ma nelle regioni centro-settentrionali il 30% di interinali che hanno da 25 a 29 anni non sono certamente al loro ingresso nel mercato del lavoro. È probabile che al lavoro interinale facciano ricorso non pochi giovani, diplomati o no, che non sono riusciti a inserirsi nel lavoro stabile grazie al consueto percorso nei contratti a fini formativi (Provincia di Parma 2002)²⁹. Si vedrà poi se il lavoro interinale riuscirà a “recuperarli”, avviandoli verso posizioni lavorative più stabili oppure se ne confermerà l'incerto destino occupazionale. Per il momento, contrariamente a quanto accade per le collaborazioni e per i lavori temporanei a fini formativi, tra i lavoratori interinali prevale nettamente un orientamento strumentale: la quasi totalità lo “subisce” nella speranza che costituisca un canale di accesso al posto fisso (Ires 2003)³⁰.

5. L'ESITO CONTRO-INTUITIVO DI UN INTERVENTO PER RENDERE L'OCCUPAZIONE PIÙ FLESSIBILE

Nel tentativo di favorire la crescita dell'occupazione promuovendo il ricorso delle imprese al lavoro temporaneo, il primo provvedimento di politica del lavoro del governo di centro-destra è stato il decreto legislativo 24 ottobre 2001 volto a mutare profondamente la regolazione del

²⁵ Samek Lodovici, M. e Semenza, R., 2001, *Le forme del lavoro*, Angeli.

²⁶ Ires, 2003, *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

²⁷ Istat, 1997-2004, Op. cit.

²⁸ Ires, 2003, Op. cit.

²⁹ Provincia di Parma, 2002, *Osservatorio sul lavoro interinale in provincia di Parma*, rapporto di ricerca, novembre.

³⁰ Ires, 2003, Op. cit.

contratto a tempo determinato. L'esito, però, non ha certo corrisposto alle attese, come mostra la tabella 4.

Sotto la generica definizione Istat di lavoro dipendente a tempo determinato sono compresi diversi tipi di rapporto di lavoro, tra i quali è possibile distinguere quelli a fini formativi (apprendistato e formazione lavoro) in base ai motivi dichiarati dai lavoratori. Inoltre, i dati sulle missioni forniti dalle agenzie di lavoro interinale consentono di stimare il volume di lavoratori equivalenti su base annua con un rapporto di lavoro interinale. Deducendo i rapporti a fini formativi e quelli interinali, la riforma approvata a fine 2001 sembra non abbia affatto comportato quel netto aumento del "normale" rapporto di lavoro a tempo determinato, che era stato previsto sia dai suoi fautori sia dai suoi detrattori. Una possibile spiegazione di questo esito inatteso esiste. La riforma sostituiva una regolazione fondata su una casistica di ricorsi ad assunzioni a tempo determinato e sulla negoziazione sindacale con un ampio, ma generico riferimento a "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Si può supporre che parecchie imprese, a fronte di un maggior rischio di contenzioso giuridico insito nella nuova formulazione della norma sul lavoro a tempo determinato, abbiano ridotto il ricorso alle assunzioni a termine o comunque non lo abbiano aumentato.

Tab. 4 I DIVERSI TIPI DI OCCUPAZIONE TEMPORANEA
- valori assoluti e variazioni assolute -

	1999	2000	2001	2002	2003	Var. ass. 2003-2001
Occupazione temporanea	1.410	1.530	1.514	1.563	1.583	+69
A fini formativi	456	480	442	486	484	+42
Altro	955	1.049	1.073	1.077	1.099	+26
di cui interinali stimati	32	50	81	95	115	+34
Tempo determinato "puro"	923	999	992	982	984	-8

Poiché si tratta di dati di stock su base annua, mentre i rapporti temporanei durano per lo più meno di un anno, queste stime potrebbero non rispettare il reale effetto della nuova normativa se vi fosse un crescente fenomeno di trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Un fenomeno che non si può escludere poiché dal 2001 sono in vigore incentivi alle imprese che trasformano assunzioni a tempo determinato in rapporti stabili e poiché negli stessi anni l'occupazione permanente cresce in misura significativa. Per risolvere questo dilemma occorrerebbe avere dati sui passaggi da un tipo di occupazione all'altro e dallo stato di ricerca di lavoro all'occupazione, sia a tempo indeterminato sia ai diversi tipi di lavoro a tempo determinato.

6. LA CONTINUA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE A TEMPO PARZIALE

La diffusione dei lavori atipici cresce ininterrottamente soltanto se vi includiamo il lavoro a tempo parziale, che è l'unico rapporto diverso da quello canonico, a tempo pieno e indeterminato, che continua ad aumentare, sia in assoluto sia in percentuale rispetto al volume dell'occupazione totale: dal 2,3% del 1993 al 4,6% del 2003, come mostra la tabella 2 per i dipendenti part-time. Tuttavia, il lavoro a tempo parziale è flessibile solo per quanto riguarda l'orario, perché nella

stragrande maggioranza dei casi si tratta di contratti a tempo indeterminato³¹ ed anche l'aumento si deve per lo più alla crescita del part-time a tempo indeterminato.

Qui il discorso va declinato al femminile, perché tra i maschi, pur in crescita (dal 2,5% del 1993 al 3,5% del 2002), il part time rimane trascurabile e molto inferiore alla media europea, per l'assenza di un apprendistato per i giovani che alterni lavoro e formazione e di un sistema di uscita graduale dal lavoro per gli anziani. Quanto alle donne, l'Italia costituiva un'eccezione nel panorama europeo, poiché per oltre venti anni alla crescita della partecipazione al lavoro non si era accompagnato un aumento del part time (Reyneri 2002)³². Da poco più dell'11% nel 1993 la percentuale di donne occupate a part time cresce sino a superare il 17% nel 2003. Tra le sempre più numerose donne occupate a tempo parziale diminuisce la quota di quelle che vedono in tale rapporto un ripiego rispetto al lavoro a tempo pieno (Cnel 2003)³³. Ciò si spiega con la crescente partecipazione al lavoro delle donne poco istruite (in Italia tradizionalmente molto bassa), che sono più propense a risolvere il problema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita familiare con il part time.

Se per il lavoro a tempo determinato non è possibile avanzare previsioni serie, quello a tempo parziale è senza dubbio destinato a crescere ulteriormente poiché in tutti i paesi le donne devono al part time una maggiore possibilità di trovare lavoro. È noto che il part time tende a segregare le donne in occupazioni meno qualificate e con minori prospettive di carriera, ma solo due paesi in Europa sono riusciti a raggiungere un'elevata occupazione femminile con una bassa percentuale di part time: il Portogallo per l'ancor forte presenza di imprese a base familiare e la Finlandia per l'altissimo livello di istruzione e la capillare diffusione di servizi pubblici per l'infanzia e gli anziani. Per le donne, quindi, anche in Italia, superata la stagione dell'esclusione dal mercato del lavoro, si apre l'alternativa tra essere più occupate oppure più segregate. Tutto ciò si deve alla crescita dei servizi e in particolare della grande distribuzione, cui si deve buona parte della domanda di lavoro a tempo parziale per le donne.

7. IL FORTE AUMENTO DEL LAVORO QUALIFICATO IN ITALIA E IN TRENTINO

L'aspetto interessante, ancorché poco conosciuto, è che a questa crescita niente affatto esplosiva del lavoro instabile, sia indipendente sia dipendente a tempo determinato, ha corrisposto un forte aumento del livello di qualificazione del lavoro in Italia.

La tabella 3 classifica le occupazioni in Italia in termini di posizione professionale, mettendone in luce la differenza nella distribuzione dal 1995 al 2003. In alto vi sono le professioni dirigenziali e intellettuali; le ultime in basso sono le occupazioni non qualificate (manovali e facchini). Si può facilmente vedere che le occupazioni che sono più cresciute sono le prime tre, cioè quelle non manuali altamente qualificate: dirigenti, professioni intellettuali, professioni tecniche intermedie. Sia pure in minor misura, sono cresciute anche le professioni esecutive amministrative e quelle connesse alla vendita e ai servizi alla persona, mentre sono diminuite le occupazioni manuali, sia quelle specializzate sia quelle anche non qualificate. Dei posti di lavoro aggiuntivi, oltre i due terzi

³¹ Il fatto che la durata dei lavori a tempo parziale sia in realtà minore di quella dei lavori a tempo pieno si può attribuire in buona misura al più basso livello di qualificazione del part time.

³² E. Reyneri, 2002, Op. cit.

³³ Cnel, 2003, Op. cit.

sono costituiti da attività ad alta qualificazione: 150 mila dirigenti e imprenditori, oltre 350 mila professioni intellettuali (dagli ingegneri agli informatici, dai consulenti finanziari agli insegnanti, dai giornalisti agli artisti), e infine oltre un milione di professioni tecniche intermedie (dai periti industriali ai paramedici, dagli agenti assicurativi agli esperti di marketing, dai traduttori agli agenti di viaggio). L'altro terzo è costituito da occupazioni amministrative (impiegati esecutivi e a contatto con la clientela) o connesse alla vendita e ai servizi per le famiglie (dai commessi ai camerieri, dagli istruttori sportivi agli addetti ai lavori di pulizia e assistenza). Le giovani generazioni sempre più istruite cominciano finalmente a trovare molte occasioni di lavoro congruenti con le loro aspettative, anche se spesso instabili almeno nella fase iniziale.

Tab. 5 I DIVERSI TIPI DI OCCUPAZIONE TEMPORANEA
- valori assoluti e variazioni assolute -

	1995	2003	Var. ass. 2003-1995
Dirigenti ed imprenditori	606	752	+146
Professioni intellettuali	1.407	1.760	+353
Professioni tecniche intermedie	3.650	4.810	+1.160
Professioni esecutive amministrative	2.183	2.397	+214
Professioni connesse alla vendita ed ai servizi personali	3.337	3.814	+477
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	4.919	4.455	-464
Conduttori di impianti e operatori di macchine	1.875	2.036	+161
Professioni non qualificate	1.873	1.798	-75
Totale	19.851	21.822	+1.971

Tuttavia, la composizione per livello delle professioni in Italia rimane ancora molto più orientata verso il basso rispetto a quanto accade in altri paesi europei. Secondo le indagini sulle forze di lavoro raccolte da Eurostat, nel 2001 la percentuale di occupazioni non manuali qualificate (dirigenziali, intellettuali e tecniche) in Italia è inferiore di oltre 5 punti percentuali alla Francia, di quasi 8 punti alla Gran Bretagna e di ben 9 punti alla Germania. Con l'importante differenza a svantaggio dell'Italia, che i dati dell'indagine sulle forze di lavoro in Italia concernono di fatto solo i lavoratori italiani, mentre nei paesi europei di vecchia immigrazione comprendono anche la meno qualificata occupazione immigrata.

L'indagine italiana sulle forze di lavoro non riesce a rilevare che una piccola parte degli immigrati, anche di quelli regolarmente occupati, come d'altronde accade in tutti i paesi in cui l'immigrazione è poco insediata. Perciò, non è affatto detto che negli ultimi anni le occupazioni manuali siano state davvero in così forte riduzione. Si può pensare, infatti, che il mezzo milione di posti di lavoro operai scomparsi tra gli italiani sia stato ricoperto da lavoratori immigrati, che dal 1995 al 2003 sono certamente aumentati almeno di 500 mila unità (e probabilmente anche di più considerando i 600 mila regolarizzati nell'ultima sanatoria) senza essere rilevati dalle indagini sulle forze di lavoro. Si può a buon diritto sostenere che, sostituendo gli italiani in molte mansioni manuali, gli immigrati abbiano consentito a molti giovani italiani di accedere a posizioni di lavoro intellettuali e qualificate.

Un fenomeno simile di crescita dei livelli di qualificazione degli occupati è accaduto anche in Trentino, come mostra la tabella 6 che presenta la variazione dell'occupazione dal 1995 al 2001 in termini di posizione professionale.

Tab. 6 VARIAZIONE DELL'OCCUPAZIONE DAL 1995 AL 2001 IN TRENTINO
- variazioni assolute e percentuali -

	Variazioni in valori assoluti	Variazioni in valori percentuali sul totale dei nuovi occupati
Dirigenti ed imprenditori	+4.900	+17,8
Professioni intellettuali	+2.150	+7,8
Professioni tecniche intermedie	+14.410	+52,3
Professioni esecutive e amministrative	+1.110	+4,0
Professioni connesse alla vendita e ai servizi alla persona	+4.510	+16,4
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	-3.940	-37,4
Conduttori di impianti e operatori di macchine	+450	+1,6
Professioni non qualificate	-6.590	-62,6
Totale	+17.000	+0,0
Nuova occupazione	+27.530	
Occupazione scomparsa	-10.530	

Questi dati vanno presi con prudenza perché sono stati stimati in modo approssimato, però danno un'idea del fenomeno. I posti di lavoro creati nel Trentino dal 1995 al 2001 hanno segnato un aumento del lavoro non manuale e, in particolare, del lavoro non manuale qualificato, molto più forte che su scala italiana. Si nota che per creare circa 17 mila nuovi posti di lavoro ne sono scomparsi 10 mila e ne sono nati 27 mila. Dove sono scomparsi 10 mila posti di lavoro? Tutti nel lavoro manuale: oltre 6 mila sono scomparsi nelle professioni non qualificate e quasi 4 mila nel lavoro operaio di agricoltori, operai specializzati, artigiani. Dove sono nati i nuovi posti di lavoro? Tutti nel lavoro non manuale, salvo una minima parte nel lavoro di operaio qualificato, e in particolare nelle professioni tecniche intermedie, ma anche nei lavori dirigenziali e intellettuali. Questa sembra una vera rivoluzione per il mercato del lavoro trentino. Tuttavia, la riduzione dei lavoratori manuali è più apparente che reale, poiché nelle statistiche delle forze di lavoro non sono considerati gli immigrati. Anche in Trentino si può pensare che gran parte del lavoro manuale che scompare dalle statistiche dei lavoratori italiani sia in realtà stato preso dai lavoratori immigrati. Infine, va detto che, se negli ultimi anni l'aumento dell'occupazione intellettuale e la caduta del lavoro manuale in Trentino hanno segnato una crescita della qualità del lavoro maggiore rispetto a quanto avvenuto su scala nazionale, per larga parte si tratta di un recupero, perché la struttura dell'occupazione per livello di qualificazione professionale è in Trentino ancora più rivolta verso il basso della media nazionale. Anche questo dato, peraltro, va preso con prudenza, data l'approssimazione della stima, benché l'ordine di grandezza delle differenze sia certamente rispettato.

Tab. 7 COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELL'OCCUPAZIONE 2001-2002
- valori percentuali -

	Italia	Trentino	Differenza
Dirigenti ed imprenditori	3,4	2,9	-0,4
Professioni intellettuali	8,1	5,7	-2,4
Professioni tecniche intermedie	21,6	22,2	+0,6
Professioni esecutive amministrative	11,3	10,3	-1,0
Professioni connesse alla vendita e ai servizi	17,1	21,8	+4,7
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	20,7	23,2	+2,4
Conduttori di impianti e operatori di macchine	9,2	8,3	-0,9
Professioni non qualificate	8,5	5,5	-3,0
Totale	100,0	100,0	+0,0

Come mostra la tabella 7, il Trentino ha una percentuale di occupati manuali poco qualificati inferiore rispetto alla media italiana, ma ciò può esser dovuto alla forte presenza dell'immigrazione nel lavoro stagionale in agricoltura. Il peso delle professioni connesse alla vendita e ai servizi alla persona è molto maggiore e questo è l'effetto del turismo. Il peso delle professioni non manuali qualificate è, invece, inferiore rispetto a quello della media italiana. Se sommiamo le prime tre occupazioni (che sono la fascia del lavoro non manuale qualificato), in Italia abbiamo il 33% e in Trentino il 31%; quindi c'è ancora uno spazio di crescita di un paio di punti. Ciò conferma che il recente aumento della qualità del lavoro, maggiore che nel resto dell'Italia, è anche frutto di un effetto di recupero, e segnala la possibilità di un'ulteriore crescita.

8. I RISCHI DI POLARIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Tornando ad un discorso più generale, da quanto visto, ad una maggiore instabilità si accompagna una crescita del contenuto professionale dell'occupazione. Anche se non fosse vero che la crescente instabilità interessa in maggior misura le fasce meno qualificate, come alcuni primi approfondimenti sembrano rivelare, questa combinazione spiega molto delle reazioni sociali provocate da un pur moderato processo di flessibilizzazione. Infatti, l'instabilità occupazionale è un potente fattore di polarizzazione del mercato del lavoro. I soggetti professionalmente "forti" possono usare l'instabilità come risorsa, sfruttando il lavoro non stabile per accrescere le proprie competenze e cogliere migliori opportunità; per chi è privo di professionalità, invece, l'instabilità è fonte solo di aspetti negativi, poiché è fonte di degrado delle capacità lavorative e quindi genera precarietà e senso di insicurezza. Questa è la principale differenza rispetto al recente passato, quando ai lavoratori privi di competenze professionali veniva spesso offerta la protezione della grande organizzazione industriale o pubblica, ove era possibile trovare un "posto fisso" fin dall'ingresso nel mercato del lavoro in giovane età.

I rischi di polarizzazione, però, non si manifestano immediatamente poiché, come si è visto, la crescita dell'occupazione temporanea e dei lavori parasubordinati investe una larga parte dei giovani, anche quelli destinati ad avere un felice destino occupazionale. Il problema è quello della transizione in età adulta verso il lavoro stabile, sia esso quello dipendente a tempo indeterminato oppure quello professionale, cioè indipendente con una larga e sicura clientela. Da questo punto di

vista, non ci si dovrebbe preoccupare del lavoro instabile in sé, ma del fatto che il giovane che lo svolge rischi di restarvi intrappolato.

Abbiamo ancora poche informazioni su questo punto, perché il fenomeno della gran diffusione dei lavori instabili tra i giovani è molto recente. Secondo uno studio che interessa anche la Germania e la Gran Bretagna, oltre all'Italia, cominciare a lavorare con un contratto temporaneo non ha effetti negativi sulle successive posizioni lavorative (Scherer 2002)³⁴; tuttavia, per il periodo considerato, le occupazioni instabili in Italia consistevano per lo più in contratti di formazione lavoro, di cui è nota la funzione di ponte verso l'assunzione stabile, ma da tempo in via di estinzione. Due studi locali sui percorsi lavorativi dei neo-laureati e dei neo-diplomati rivelano situazioni differenti, anche se le province interessate appartengono alla stessa regione. A Parma, dopo 5-6 anni di lavoro come collaboratori, apprendisti, titolari di contratti di formazione lavoro, interinali o altri rapporti a tempo determinato, quasi tutti i giovani riescono a raggiungere occupazioni stabili, dipendenti o indipendenti. Per descrivere questa lunga gavetta è stato creato il termine "carriera esterna" (Ghirardini e Pellinghelli 2000)³⁵. Ma questo è da tempo un mercato del lavoro di pieno impiego e purtroppo l'Italia non è tutta come è la felix Parma. E neppure come il Trentino, ove le trasformazioni dei rapporti di formazione lavoro e di apprendistato in contratti a tempo indeterminato sono molto frequenti. In un'altra provincia della stessa Emilia Romagna, quella di Ferrara, la percentuale di giovani neo-diplomati che resta intrappolata a lungo nel lavoro instabile è molto più alta (Ghirardini 2003)³⁶.

E comunque, anche se finora la crescita del lavoro instabile non è stata esplosiva (ma non sappiamo ancora nulla dell'impatto della legge 30/2003, la cosiddetta "legge Biagi") e riguarda essenzialmente i giovani (ma non sappiamo se investirà fasce d'età più avanzata), occorre chiedersi cosa accadrà ai lavoratori i cui rapporti instabili non vengono trasformati in stabili. Anche se saranno una minoranza, si deve intervenire per impedire conseguenze negative. Nel nuovo contesto del mercato del lavoro, ove i provvedimenti presi a metà anni Novanta hanno iniettato significative dosi di flessibilità "temperata" e spesso contrattata con il sindacato, diventano decisivi gli interventi di politica del lavoro (dalle reti di sostegno economico e organizzativo - i servizi per l'impiego - alla formazione continua).

Purtroppo, con la felice eccezione del Trentino, finora si è fatto troppo poco per sviluppare politiche del lavoro e della formazione volte a favorire la sicurezza di reddito e l'occupabilità delle persone prive di lavoro, come peraltro predicano le linee guida dettate dall'Unione Europea per i piani nazionali per l'occupazione. Anzi, le nuove norme adottate dal governo di centro-destra sono destinate ad introdurre ulteriori dosi di flessibilità, di cui non si sente il bisogno dato il reale assetto del mercato del lavoro italiano. Mentre troppo scarse sono le risorse assegnate all'ancor gracile servizio pubblico per l'impiego e non si parla più di aumentare lo scarsissimo grado di generosità degli ammortizzatori sociali per le persone in cerca di occupazione. Nel Libro bianco scritto da Biagi era esplicitamente presente un forte riferimento alla flexsecurity, secondo il modello danese che combina una grande flessibilità occupazionale con una solida rete di protezione per i senza lavoro, ma in Italia si va rapidamente verso la flessibilità senza sicurezza.

³⁴ Scherer, S., 2002, *Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on the further career in Germany, Great Britain and Italy*, unpublished paper.

³⁵ Ghirardini, P.G. e Pellinghelli, M., 2000, *I non disoccupati*, Bologna, Il Mulino.

³⁶ Ghirardini, P.G., 2003, *Diplomati e lavoro a Ferrara*, Provincia di Ferrara, Servizi per l'impiego.

LA RIFORMA DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO E LE COMPETENZE REGIONALI

di Tiziano Treu

1. LA MODERNIZZAZIONE DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO

La parte del D.lgs. n. 276/03 dedicata all'organizzazione dei servizi pubblici e privati per l'impiego riveste un ruolo cruciale per la modernizzazione del mercato del lavoro. Questo infatti potrà migliorare in termini quantitativi e *qualitativi*, più che per la moltiplicazione delle tipologie contrattuali, solo se i servizi pubblici all'impiego acquisteranno una maggiore funzionalità ed i soggetti privati parteciperanno più attivamente al sistema.

L'efficacia delle politiche attive del mercato del lavoro dipende infatti, oltre che dallo specifico contesto economico di riferimento, anche dallo standard di efficienza dei "servizi per l'impiego", come ben evidenzia la Strategia Europea per l'Occupazione¹.

Il processo di modernizzazione dei servizi per l'impiego non inizia oggi, ma risale almeno al 1997, quando il D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 ha liberalizzato le funzioni di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, consentendo il loro esercizio anche ai privati, e allo stesso tempo ha ridisegnato l'organizzazione delle strutture pubbliche, decentrando numerose funzioni alle istituzioni regionali e provinciali².

Tale provvedimento ha sancito il definitivo superamento del monopolio pubblico del collocamento, comportando un arretramento dello Stato nella regolamentazione delle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, ed ha introdotto una nuova logica di azione dei servizi pubblici per l'impiego, da allora intesi come "servizi" chiamati ad utilizzare meccanismi e procedure di tipo promozionale e orientati al mercato.

Il D.Lgs. n. 276 prosegue questo percorso e, pur senza stravolgere l'impianto precedente, apporta rilevanti innovazioni al modello costruito dal legislatore del 1997.

¹ Questa prospettiva viene ulteriormente valorizzata in successivi documenti comunitari; si veda, da ultimo, la Comunicazione della Commissione al Consiglio dell'11 novembre 2002, "*Progetto di relazione comune sull'occupazione 2002*", Bruxelles, COM (2002) 621, p. 30 e ss.

² cfr. P.A. Varesi, *Il nuovo sistema di collocamento e di servizi per l'impiego nella riforma del mercato del lavoro*, in M. Magnani - P.A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappicchelli, Torino, 2005, pag. 3.

La principale novità del provvedimento consiste nell'accentuazione del processo di liberalizzazione in favore dei privati, sulla base del presupposto che un aumento di concorrenza potrà aumentare l'efficacia complessiva del sistema. Tale finalità viene perseguita ampliando le funzioni dei soggetti privati esistenti (mediante l'abrogazione del c.d. "vincolo dell'oggetto sociale esclusivo") e facilitando l'accesso nel mercato di soggetti del c.d. "privato sociale" (associazioni sindacali e datoriali, enti bilaterali) e di soggetti pubblici finora esclusi dalle funzioni di intermediazione come i Comuni e le Camere di Commercio.

Queste aperture mirano a velocizzare la trasformazione del mercato del lavoro che, nonostante i provvedimenti emanati nel corso degli ultimi anni, non è ancora in grado di garantire livelli sufficienti di servizi per i lavoratori e le imprese.

Il motivo dei ritardi del sistema tuttavia non va ricercato solo nelle possibili carenze della normativa, seppure importanti. In questa materia infatti, ancora più che in altre, è fondamentale che al modello normativo corrisponda una adeguata fase di implementazione; questa fase passa necessariamente tramite un massiccio investimento in termini di risorse umane, tecniche e finanziarie. La linea di continuità tra le nuove disposizioni e quelle introdotte nel 1997 potrebbe facilitare l'attività di implementazione, in quanto consentirà di sviluppare e diffondere senza eccessive fratture le buone pratiche, organizzative e istituzionali, che sono state realizzate negli ultimi anni in alcune Regioni e Province.

La concreta realizzazione di un sistema efficiente di servizi per l'impiego dipenderà anche dall'esito di un'importante sfida organizzativa, che finora non è stata vinta, riguardante la messa a punto di un sistema informativo sulla domanda e offerta di lavoro, che nella nuova normativa assume la denominazione di "*borsa continua del lavoro*".

2. IL NUOVO RIPARTO DI COMPETENZE IN MATERIA DI LAVORO TRA LO STATO E LE REGIONI

Le norme appena ricordate ridisegnano i rapporti tra pubblico e privato nel mercato del lavoro. La riforma tuttavia non si limita a ridefinire questo ambito, ma incide profondamente anche sui rapporti tra lo Stato e le Regioni, nel momento in cui si interseca con il nuovo riparto delle competenze in materia di lavoro previsto dalla riforma del titolo V della Costituzione. Proprio alla luce di tale riparto, la legge 30 ed il D.Lgs. n. 276 sono stati oggetto di critiche molto serrate, in quanto avrebbero invaso la competenza regionale. Tali censure sono sfociate anche in un contenzioso costituzionale, promosso da alcune Regioni³ che hanno contestato tutta la parte dedicata alla disciplina del mercato del lavoro.

Per capire i termini del conflitto occorre brevemente ripercorrere, nelle sue linee essenziali, la portata della riforma costituzionale. Come noto la riforma del Titolo V, nell'ambito di una

³ I ricorsi sono stati presentati da: Regione Marche (ricorso n. 41 depositato il 30 aprile 2003, in G.U., 2 luglio 2003 n. 26); Regione Toscana (ricorso n. 42 depositato il 2 maggio 2003, in G.U., 2 luglio 2003 n. 26); Regione Emilia-Romagna (ricorso n. 43 depositato il 2 maggio 2003, in G.U., 9 luglio 2003 n. 27); Regione Basilicata (ricorso n. 45 depositato il 7 maggio 2003, in G.U., 16 luglio 2003 n. 28); Provincia autonoma di Trento (ricorso n. 44 depositato il 2 maggio 2003, in G.U., 16 luglio 2003 n.28). La controversia è stata decisa dalla Corte con la sentenza n. 50/2005, v. infra.

profonda rivisitazione dei rapporti tra lo Stato, le Regioni e gli enti locali, ha assegnato alle Regioni potestà legislativa concorrente in materia di “*tutela e sicurezza del lavoro*”⁴.

Il D.Lgs. n. 276/03 deve fare i conti con questo riparto di competenze, in quanto esso disciplina la materia del “mercato del lavoro”, e cioè proprio quella materia ritenuta, alla luce dell’interpretazione dottrinale dominante, compresa nella definizione di “tutela e sicurezza del lavoro” recata dal nuovo articolo 117 della Costituzione. Questa formulazione, sostanzialmente inedita nella tradizione giuslavoristica e costituzionale, non brilla per chiarezza, e non consente automaticamente di ritenere che la nozione di mercato del lavoro sia compresa in quella di tutela e sicurezza del lavoro.

La dottrina ha rilevato l’imprecisione della formula,⁵ ed ha reagito con atteggiamenti ambivalenti: ha sviluppato una attività interpretativa frenetica; ha registrato grande interesse per l’aprirsi di un nuovo orizzonte di regolazione e quindi di un possibile rinnovamento della disciplina; ha espresso la preoccupazione per il rischio di fratture all’interno dell’ordinamento.

Il risultato della prima “stagione” interpretativa è stato quello di identificare nella disciplina del mercato del lavoro un ambito centrale della competenza legislativa concorrente attribuita alle Regioni; su questa posizione si è attestata, qualcuno dice “mobilitata”⁶, la dottrina.

Secondo questa lettura, si ritiene che ricada nell’ambito della potestà legislativa concorrente delle regioni tutto ciò che riguarda i servizi per l’impiego, quali servizi di informazione, orientamento, promozione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro e di mediazione tra domanda e offerta, così come anche le politiche attive del lavoro, quali gli incentivi alle assunzioni di soggetti appartenenti a fasce deboli o svantaggiate, i sostegni all’imprenditoria giovanile, i lavori socialmente utili, l’inserimento al lavoro di soggetti deboli e svantaggiati, la formazione e l’orientamento professionale⁷.

Tale conclusione è stata motivata dalla considerazione storica che ha visto il mercato del lavoro come l’area di elezione in cui si sono concentrati gli interventi praticati dalle Regioni e dalle autonomie locali⁸.

Un ordine argomentativo per così dire simmetrico ha condotto la stessa dottrina a riservare alla competenza esclusiva dello Stato la disciplina del rapporto individuale di lavoro (e per altro verso il sistema dei rapporti collettivi). La collocazione di questi due grandi segmenti della disciplina lavoristica in ambito privatistico durante tutto il periodo costituzionale antecedente ha indotto i

⁴ Sul punto cfr. Magnani, *Il lavoro nel Titolo V della Costituzione*, in ADL, 2002, p. 645 e ss.; T. Treu, *Diritto del lavoro e federalismo*, in “*L’ordinamento civile nel nuovo sistema delle fonti legislative*”, Giuffrè, 2003, p. 35 e ss.

⁵ Il rilievo è di L. Zoppoli, *La riforma del tit. V della costituzione e la regolazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, LPA, 2002, p. 155.

⁶ Cfr. per lo sviluppo di questa tesi: F. Carinci, *Una riforma rimasta orfana*, LPA, suppl. al fascicolo 1, gennaio, febbraio 2002 cit. p. 5; ID, *Riforma costituzionale e diritto del lavoro*; M. Persiani, *Devolution e diritto del lavoro*, ADL 2000, 19 ss. e il documento ASTRID, *La legislazione del lavoro fra stato e regioni*, Roma, Novembre 2002 p. 30 redatto da un gruppo di lavoro, composto dai giuslavoristi e giuspubblicisti, cui anche io stesso ho collaborato. Pur condividendo le preoccupazioni politiche che suggeriscono la cautela di questa tesi, successive riflessioni mi hanno indotto a modificare in parte le mie tesi, v. anche M. Pallini, *La modifica del tit. V della costituzione; quale federalismo per il diritto del lavoro*, RGL 2002, p. 30 ss.

⁷ In materia la saggistica è ormai amplissima: cfr. i numeri monografici di *Lavoro e diritto*, 3, 2001; e di LPA, 2002 cit.; F. Carinci, *Riforma costituzionale e diritto del lavoro*, Arg. Dir.lav., n. 1/2003.

⁸ Cfr. P. Varesi, *Regioni e politiche attive del lavoro dopo la riforma costituzionale*, in LPA, 2002, cit. 122 ss.

giuslavoristi a ritenere quasi obbligata la loro inclusione nella competenza esclusiva statale in materia di “ordinamento civile”.

La riforma del Titolo V rafforza la potestà legislativa regionale non solo quantitativamente, nel numero delle materie ad essa attribuite, ma anche qualitativamente, nel suo contenuto e nella sua ampiezza.

La “nuova” potestà legislativa concorrente delle Regioni ha infatti un contenuto molto ampio, essendo tenuta solo al rispetto dei principi fondamentali stabiliti nelle diverse materie dalle leggi dello Stato. Tanto più che questi principi possono essere desunti dalla legislazione statale vigente, anche preesistente, senza attendere l’emanazione di apposite leggi statali che li specificino.

La portata innovativa di questa nuova ripartizione della potestà legislativa è evidente, se si pensa che sulla base dell’assetto previgente si finiva con l’ammettere, anche col suffragio della Corte Costituzionale, che lo Stato potesse legiferare anche “nel dettaglio”, con disposizioni legislative destinate a cedere di fronte all’eventuale entrata in vigore di leggi regionali nella materia, o addirittura riducendo gli spazi per l’esercizio della potestà regionale a una legislazione poco più che regolamentare.

3. CONTRATTO E MERCATO: UN BINOMIO DA RIDEFINIRE

Questa grande partizione di competenze basata sul binomio contratto/mercato ha costituito la prima traccia interpretativa della riforma costituzionale. Tale dicotomia merita tuttavia, superata la prima fase interpretativa, alcune precisazioni e integrazioni, per vari motivi.

Anzitutto il significato della formula “ordinamento civile” è tutt’altro che univoco, come sottolineano i civilisti che la stanno analizzando, alla luce non solo della sua storia ma anche del nuovo contesto in cui viene utilizzata dal legislatore costituzionale. Alcune analisi suggeriscono di non allargare troppo la portata della formula fino a comprendere l’intera disciplina dei rapporti fra i privati in tutti i loro diversi contenuti,⁹ poiché una simile interpretazione porterebbe ad assegnare alla competenza esclusiva dello Stato territori immensi, in contrasto con la dislocazione di poteri operata dal nuovo Titolo V, e con le tendenze al decentramento normativo già attuate dalla legislazione regionale per molti aspetti anche del diritto privato. Lo stesso riferimento al limite di diritto privato introdotto dalla giurisprudenza costituzionale per definire il confine delle competenze regionali non autorizza conseguenze così centralistiche, e comunque va reinterpretato alla luce della nuova disciplina¹⁰.

Inoltre, va considerato che ormai da tempo le linee di demarcazione fra rapporto e mercato del lavoro si sono andate oscurando, ammesso che siano mai state nette¹¹.

La disciplina dei rapporti di lavoro è stata fin dalle origini oggetto di molteplici interventi pubblicistici, diretti a regolarne sia la nascita sia le vicende nel mercato: dagli interventi relativi

⁹ Cfr. in particolare V. Roppo e P. Schlesinger, in *L’ordinamento civile nel nuovo sistema delle fonti legislative*, Giuffrè, Milano, 2003; N.Irti, *Sul problema delle fonti in diritto privato*, RTDPC, 2001, p. 702, e ora la stessa Corte Costituzionale, sent. 26 giugno 2002, in tema di responsabilità civile degli esercenti la professione sanitaria, che distingue fra “*principi della responsabilità*” che rientrano nell’ordinamento civile di competenza statale, e “*regole concrete di condotta*” che possono essere di competenza regionale.

¹⁰ Cfr in generale, A. Barbera, Intervento, in *Il nuovo Titolo V della Cost. Stato/regioni e diritto del lavoro*, in LPA, 2002 cit., p. 683; E. Lamarque, *Aspettando il nuovo art. 117 della Costituzione*, in le Regioni 2002, p. 584.

¹¹ Cfr da ultimo A. Lassandari, *La disciplina del mercato del lavoro*, in RGL 2002, p. 240.

alla costituzione del rapporto nel collocamento cd. speciale (un tempo anche in quello ordinario), a quelli riguardanti le condizioni del licenziamento collettivo, alla disciplina dell'orario legata ai profili della salute e della sicurezza, fino alle regole sullo svolgimento dei rapporti misti di formazione lavoro, che rappresentano in modo emblematico l'incrocio fra competenze statali e regionali già dalla prima introduzione del decentramento amministrativo.

4. SEGUE. IL LIMITE DEL DIRITTO PRIVATO

La natura privatistica orgogliosamente riconosciuta dalla nostra disciplina ai rapporti di lavoro, a quelli individuali come a quelli collettivi, non esclude la ricchezza dei profili pubblicistici posti in funzione sia limitativa sia di sostegno dell'autonomia privata e operanti anche sul piano del mercato,¹² come si vede dagli esempi appena fatti.

Alcune precisazioni sono altrettanto necessarie in ordine ai motivi che giustificerebbero la competenza esclusiva dello Stato nella regolazione dei rapporti individuali e collettivi di lavoro. Il riferimento ricorrente rinvia alla giurisprudenza costituzionale che ha motivato il c.d. "limite del diritto privato" alle competenze legislative delle Regioni (e delle province autonome) riconoscendo nella disciplina uniforme dei rapporti di diritto privato una garanzia di unità dell'ordinamento e di eguaglianza dei cittadini¹³.

Ma anche questo riferimento, con la motivazione relativa, è in sé ambivalente. Per giustificare questo limite ai poteri regionali non è indifferente richiamare le esigenze di unitarietà dell'ordinamento, oppure invece le ragioni dell'eguaglianza. Né è indifferente rifarsi all'eguaglianza in senso formale di cui all'art. 3 1° co. Cost. piuttosto a quella sostanziale di cui all'art. 3, 2°, che richiama obiettivi di particolare rilievo per il diritto del lavoro e per la connotazione sociale dello Stato¹⁴.

Il riferimento al diritto privato come strumento di eguaglianza formale è riduttivo e poco congruo con l'orientamento fondamentale della disciplina lavoristica, nata per correggere la parità formale fra i contraenti a tutela del contraente debole, o meglio per sancire sul piano dei rapporti individuali e collettivi diritti fondamentali dei lavoratori e delle loro organizzazioni, diritti che hanno ricevuto riconoscimento costituzionale¹⁵.

Senza dire che accentuando la dimensione puramente civilistica del diritto del lavoro si può arrivare a ricomprendere tutti gli aspetti individuali e collettivi della disciplina nella formula "ordinamento civile" e quindi nell'ambito della esclusiva competenza statale contro la evidente volontà del nuovo Titolo V di attuare un'ampia dislocazione di poteri verso la dimensione regionale¹⁶.

Questi rilievi non portano necessariamente a giustificare in altro modo il monopolio della regolazione statale nell'intero diritto del lavoro in quanto avente la "funzione massiccia e primaria" di garantire i livelli essenziali dei diritti sociali e civili¹⁷. Tale conclusione smentirebbe

¹² Il rilievo è comune; cfr. M. Napoli, *La regolamentazione dell'apprendistato fra Stato, regioni e autonomia collettiva*, RE, 1989, p. 908.

¹³ Cfr. già Corte Cost. 12 luglio 1965, n.962, Corte Cost. 5 Febbraio 1992, n.35; per una ricostruzione della giurisprudenza costituzionale cfr. M. Pallini, *La modifica del tit. V.*, LPA, 2002 cit. p. 27 ss.

¹⁴ Così S. Bartole, cit.

¹⁵ Così M. Ballestrero, *Differenze e principio di eguaglianza*, LD, 2002, p. 424.

¹⁶ Cfr. L. Zoppoli, *La riforma del tit. V cost.*, LPA 2002 cit. p. 152 ss..

¹⁷ M. Rusciano, *Il diritto del lavoro italiano nel federalismo*, LD, 2001, p. 495.

la stessa possibilità di un impianto federalista del diritto del lavoro, sottraendo alla dimensione locale ogni capacità di intervenire in funzione di regolazione protettiva degli interessi fondamentali del lavoro che viceversa la formula tutela e sicurezza del lavoro intende richiamare.

Ma queste osservazioni confermano la necessità di ricercare una delimitazione delle competenze meno schematica di quella condotta per oggetti o materie definitasi nel tempo ad altri fini. Viceversa richiedono di integrare criteri di delimitazione per materia con criteri funzionali. Questo approccio per così dire integrato esprime bene l'intreccio dei rapporti fra mercato e contratto, come pure la complessità della regolazione e dell'intersezione già oggi evidente fra le fonti.

Fa apparire meno arbitrarie e casuali le indicazioni composite del testo costituzionale, che nel definire il riparto delle competenze ha usato talora criteri per materia o per istituti, altre volte formule di tipo funzionale¹⁸.

Questa linea argomentativa postula una sistemazione meno "facile" e schematica della materia, da verificare e probabilmente adattare nel tempo a seconda della casistica che si sviluppa. In prima approssimazione essa suggerisce di ritagliare nella disciplina del rapporto una area di competenza esclusiva dello Stato non coestesa con tutti gli aspetti della disciplina del rapporto, ma riferita alle sole "linee ordinamentali" di questa disciplina. Questa area comprenderebbe: le categorie qualificative, gli schemi contrattuali tipici, gli istituti che incidono sulla struttura del contratto, determinandone le vicende e l'estinzione¹⁹.

L'esigenza di mantenere l'unitarietà della disciplina assume qui una rilevanza particolare proprio per il carattere strutturale di questi aspetti della normativa. Come rileva la dottrina civilistica, essi sono avvicinati ai principi fondamentali i quali si impongono anche alla competenza concorrente della regione. Mentre altri contenuti di carattere strumentale e accessorio della disciplina privatistica possono differenziarsi secondo le esigenze del territorio senza pregiudicare il valore dell'unità dell'ordinamento²⁰.

La riserva di competenza statale può trovare fondamento secondo un altro ordine di motivi per quegli aspetti della disciplina del rapporto di lavoro che esprimono diritti civili e sociali dei lavoratori come individui e nelle forme organizzate.

Qui è la rilevanza immediatamente costituzionale della normativa che impone una regolazione unitaria a livello statale, in prospettiva sempre più influenzata da una auspicata costituzione europea. Analoghe esigenze di unitarietà inducono a riservare al legislatore statale il compito di individuare i comportamenti delle parti che configurano ipotesi di reato. Altre forme di sanzioni, ad es. amministrative, possono invece ricadere nella competenza legislativa regionale, sia che siano collegate a fattispecie regolate nella stessa sede o in sede nazionale (ma in questo ultimo caso occorrerebbe ipotizzare un controllo di effettività della sanzione secondo un metro sperimentato nell'ordinamento comunitario)²¹.

¹⁸ L. Zoppoli, *La riforma del titolo V*, LPA 2002 cit. p. 154 s.s.

¹⁹ Questa conclusione è sostenuta fra gli altri da L. Zoppoli, *La riforma del tit. V, LPA, 2002* cit. 156; L. Mariucci, *Federalismo e diritto del lavoro* p. 415; R. Del Punta, *Tutela e sicurezza del lavoro*, LD 2002, 43, M.V. Ballestrero, *Differenze e principio di eguaglianza* cit., p. 42; R. Salomone, *La materia del lavoro fra stato e regioni del nuovo titolo V della Cost.*, LPA, 2002, cit. p. 145 s.; M. Magnani, *Il lavoro nel tit. V della cost.*, cit.; T. Treu, *Diritto del lavoro e federalismo*, op. cit.

²⁰ Cfr. V. Roppo cit..

²¹ Cfr. il documento ASTRID, *La legislazione del lavoro fra stato e regioni*, cit; M. Pallini *La modifica del tit. V, LPA, 2002* cit. p. 31 ss.

Sulla base delle indicazioni fin qui raccolte può essere definita la competenza relativa alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

Il fatto che la sicurezza sia oggetto di una obbligazione contrattuale del datore di lavoro (art. 2087 cod.civ.) ha indotto a ritenere che essa vada ricompresa nell'ambito dell'ordinamento civile, e quindi per questo tramite nella competenza esclusiva dello Stato. Ma i motivi che inducono a non identificare tutta la regolazione dei rapporti di lavoro con l'ordinamento civile possono essere adottati anche nell'escludere che vi sia ricompresa tutta la normativa sulla sicurezza. Questa va ben oltre la regolazione dei rapporti fra parti private, non solo per la sua rilevanza costituzionale, ma per le connessioni con strumenti e istituzioni pubbliche preposte alla tutela di valori costituzionali, che considerano l'intera dimensione dell'ambiente e del territorio in cui opera l'impresa, anche oltre lo stretto profilo del posto di lavoro. In tal senso la regolazione si è sviluppata nei decenni secondo standard non solo nazionali ma europei.

Ciò induce a ritenere che, fermo restando il necessario rispetto degli standard fondamentali fissati in sede nazionale e secondo le direttive europee, la materia possa ricevere una regolazione diversificata in funzione delle specifiche situazioni ambientali che nel singolo territorio possano mettere a repentaglio la salute dei lavoratori²².

Questa conclusione è oltretutto la più coerente con la attribuzione alla competenza concorrente della tutela della salute, cui la sicurezza e l'igiene del lavoro sono funzionalmente connesse.

L'intervento statale può esprimersi in tali casi anche con una disciplina di dettaglio, in quanto sia giustificata secondo la Corte Costituzionale per tutelare "interessi generali assolutamente prevalenti che trovano diretta protezione in principi consacrati dalla costituzione".

Semmai resta aperta la questione di definire il livello essenziale di protezione di questi diritti e delle prestazioni ad esse afferenti. A tal fine la disciplina statale va valutata alla stregua di un criterio quantitativo di delimitazione che si affianca a quello funzionale per materia.

5. LE PRIME PRONUNCE DELLA CORTE COSTITUZIONALE

La prima esperienza del nuovo Titolo V sembra presagire un'acutizzazione piuttosto che un assestamento della situazione di incertezza sui rispettivi confini della potestà legislativa statale e regionale. Gli atteggiamenti degli attori istituzionali più direttamente interessati, Regioni, Enti Locali e Stato, sono a dir poco ambivalenti se non schizofrenici. Le iniziative legislative del governo (non solo in quest'area) mostrano una scarsissima disponibilità a riconoscere una effettiva dislocazione di potere dal centro alla periferia, pure evidente nel testo legislativo, e tardano a modificare il tradizionale impianto normativo centralistico (emblematica in tal senso proprio la legge 30/2003)²³: e ciò persino in temi attinenti alla gestione del mercato del lavoro, che pure sono fra quelli più agevolmente riconducibili alla competenza concorrente delle regioni.

²² Cfr. Il documento ASTRID *La legislazione sul lavoro fra Stato e Regione* cit.; R. Del Punta, *Tutela e sicurezza del lavoro*, cit. p. 434, R. Salomone, *La materia del lavoro fra Stato e regioni*, cit. p. 138, F. Carinci, *Riforma costituzionale e diritto del lavoro*, cit. p. 41, fa rientrare nella competenza regionale solo l'attività di controllo e vigilanza in materia.

²³ Sul centralismo del DDL 848, da cui è scaturita la legge 30/2003, cfr. i vari contributi in F. Carinci, M. Miscione (a cura di) *Il diritto del lavoro dal Libro bianco al ddl delega 2002*, Ipsoa Milano 2002 e ora F. Carinci, *Riforma costituzionale e diritto del Lavoro*, cit. p. 43; v. anche T. Treu, *Il Libro Bianco sul lavoro e la delega del governo*, DRI, 2002, p. 1 ss.

I governi regionali manifestano evidenti oscillazioni, non solo per le diverse maggioranze politiche, fra la reazione alle posizioni del governo e la volontà di utilizzare le indicazioni costituzionali per rafforzare la propria storica inclinazione a assumersi compiti di regolazione e di gestione del mercato del lavoro, magari a seguito di trattative dirette con i poteri centrali. Ma anche nelle posizioni più interventiste si percepisce l'attenzione a non assumere iniziative di rottura: ancora una volta per l'incertezza del quadro politico e istituzionale, oltre che per la scarsità di risorse disponibili che indebolisce ogni proposito federalista.

In questo scenario, assumono un particolare rilievo le prime decisioni della Corte Costituzionale sul nuovo riparto di competenze; non sono pochi i commentatori che prefigurano un lungo periodo di protagonismo della Corte in questa materia, sia per le ampie sollecitazioni cui è sottoposta, sia per le numerose incertezze che sarà chiamata a dirimere.

Una delle pronunce più rilevanti in materia di lavoro²⁴ è quella che ha dichiarato illegittima la legge regionale del Lazio n.16/2002, riguardante il c.d. *mobbing* sui luoghi di lavoro. La disciplina regionale è stata dichiarata illegittima in quanto “*valutata nella complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile*”. La pronuncia pone l'accento sulla comprensività della disciplina del *mobbing* che investe il complesso degli obblighi del datore, oltre a prevedere fattispecie sanzionatorie; in virtù di questa sua natura, la materia deve ritenersi oggetto di competenza esclusiva statale; la Corte adduce come motivo ulteriore che tale disciplina “*non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità e i diritti fondamentali del lavoratore (art.2 e 3, I° comma Cost.)*”. In sostanza questa pronuncia valorizza la rilevanza costituzionale della materia, che consente di attribuire allo Stato la competenza legislativa esclusiva.

Un'altra pronuncia²⁵ riguardante la competenza in tema di personale scolastico reclamata dalla Regione Emilia Romagna valorizza la rilevanza degli aspetti organizzativi delle varie materie e discipline.

In questa occasione la Corte sottolinea che per tutto ciò che riguarda l'organizzazione dei servizi è necessario tener conto “*della specificità dei diversi contesti territoriali*”. Proprio gli aspetti organizzativi determinano domanda e offerta dei servizi; in virtù di questa loro natura, essi sono ritenuti terreno d'elezione delle competenze regionali e locali. La Corte precisa che non può escludersi la competenza regionale adducendo il ritardo nella definizione delle competenze tra Stato e Regioni in tema di finanza regionale, né richiamando la connessione dell'organizzazione (nel caso oggetto della pronuncia, scolastica) con la tutela di diritti fondamentali. Allo Stato compete pertanto solo di determinare “*i principi organizzativi che spetta alle Regioni svolgere con una propria disciplina*”²⁶.

Come si vede, gli orientamenti emergenti dalle prime pronunce inducono a evitare nella definizione delle competenze partizioni troppo rigide, tanto più se riprese dal passato, che non sarebbero capaci di interpretare le profonde trasformazioni in atto nei mercati del lavoro.

²⁴ C.Cost. n. 359 del 19 dic. 2003.

²⁵ C. Cost. n. 13/2004.

²⁶ M. Magnani, *Il lavoro nel tit. V cost.*, cit. I nessi della formazione professionale con le politiche del lavoro comportano peraltro limiti anche all'esercizio di tale competenza esclusiva.

6. LA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 50/2005

In questo quadro d'incertezza complessiva è intervenuta la sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 28 gennaio 2005, che ha esaminato i profili di illegittimità costituzionale sia della legge n. 30/2003 che del D.lgs. n. 276/03 invocati da alcune Regioni (tra queste, Emilia Romagna, Marche, Toscana, Umbria).

Per comprendere la portata della pronuncia è opportuno ricordare i motivi sottesi ai diversi ricorsi. Un primo aspetto oggetto di censura è stato il metodo prescelto per legiferare in materia di mercato del lavoro. La legge 30/2003, infatti, delega il Governo a dettare una disciplina puntuale in materia di collocamento e di servizi per l'impiego; poiché tali materie sono, in virtù del nuovo art. 117 della Costituzione, di competenza concorrente, si è sostenuto che esse avrebbero dovuto essere disciplinate dalle Regioni, sulla base dei principi fondamentali dettati dal legislatore nazionale, e non dal Governo, mediante decreto legislativo, sulla base dei principi fondamentali contenuti nella legge delega.

Un altro aspetto critico concerneva l'eccessiva limitazione cui sarebbe sottoposto il procedimento legislativo regionale, il quale risulterebbe eccessivamente vincolato dai meccanismi concertativi con il Ministero del lavoro e dai numerosi decreti ministeriali previsti per l'attuazione della riforma.

Nello stesso ordine logico argomentativo si è censurata l'eccessiva centralizzazione in capo al Ministero del lavoro dei compiti e delle funzioni in materia di attuazione delle politiche attive del lavoro, che risulterebbe contraria ai nuovi criteri di allocazione delle competenze amministrative fissati dal nuovo art. 118 della Costituzione, il quale prevede che le funzioni amministrative siano attribuite ai Comuni, salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

Un'ulteriore censura ha interessato la disciplina dell'autorizzazione, sia in relazione alla mancata previsione, accanto al potere autorizzatorio riconosciuto alle Regioni, di un potere regionale di modulare i requisiti necessari per il rilascio dell'autorizzazione, sia in relazione alla gestione dell'Albo delle Agenzie, riservata in via esclusiva al Ministero.

Come si vede, le questioni rimesse alla valutazione della Corte Costituzionale sono numerose e la loro valutazione risulta alquanto complessa, in quanto coinvolgono tutte, in maniera "trasversale", più materie oggetto del nuovo Titolo V.

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 50 ha respinto i rilievi anzidetti, giudicando l'impianto della riforma Biagi pienamente compatibile con il nuovo riparto di potestà legislativa.

La pronuncia per la prima volta fissa i confini che governano la nuova nozione di "*tutela e sicurezza del lavoro*".

Secondo la Corte non si può dubitare che in essa rientri la disciplina dei servizi per l'impiego ed in specie quella del collocamento; su queste materie, quindi, spetta allo Stato la determinazione dei principi fondamentali ed alle Regioni l'emanazione delle altre norme comunemente definite di dettaglio.

Aggiunge tuttavia la Corte che, essendo i servizi per l'impiego predisposti alla soddisfazione del diritto sociale al lavoro (art. 4 Cost.), possono verificarsi i presupposti per l'esercizio della potestà statale esclusiva in quanto vengono in gioco altre attribuzioni.

Così, lo Stato può in via esclusiva esercitare la propria potestà normativa in materia di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni di cui all'art. 117, secondo comma, lettera m),

Cost.; allo stesso modo, la disciplina dei soggetti abilitati a svolgere opera di intermediazione può esigere interventi normativi rientranti nei poteri dello Stato, in virtù della sua competenza esclusiva a dettare norme in tema di tutela della concorrenza (art. 117, secondo comma, lettera e), Cost.).

La Corte conferma inoltre la tesi, espressa in modo pressoché unanime dalla dottrina, secondo cui la disciplina intersoggettiva di qualsiasi rapporto di lavoro, e quindi anche di quello a tempo parziale, rientra invece nella materia “*ordinamento civile*”, di competenza esclusiva dello Stato.

Una volta ricostruiti i “confini” del nuovo riparto di potestà legislativa la Corte affronta i punti specifici oggetto delle censure regionali, respingendoli tutti salvo due eccezioni (vengono dichiarati incostituzionali l’art. 22, comma 6, del D.lgs. n. 276 del 2003, il quale stabilisce che «la disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all’articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione», perché nessuna disposizione della legge n. 30 del 2003 prevede la deroga indicata, e l’art. 60 che disciplina i tirocini estivi di orientamento, in quanto di competenza esclusiva regionale).

Innanzitutto, essa esamina la censura proposta contro il metodo utilizzato dal legislatore della L. 30/2003 il quale, in una materia di competenza, piuttosto di attribuire alle Regioni il compito di specificare i principi generali da essa stabiliti, assegna questo compito al Governo.

Questa censura viene respinta in quanto, secondo la Corte, le Regioni possono addurre soltanto la lesione delle loro attribuzioni legislative da parte dello Stato e non anche la violazione di qualsiasi precetto costituzionale; ciò non significa che i parametri evocabili siano soltanto quelli degli articoli 117, 118 e 119 Cost., ma che il contrasto con norme costituzionali diverse può essere efficacemente addotto soltanto se esso si risolve in una esclusione o limitazione dei poteri regionali.

Pertanto, prosegue la sentenza, la lesione delle competenze legislative regionali non deriva dall’uso, di per sé, della delega, ma può conseguire sia dall’aver il legislatore delegante formulato principi e criteri direttivi che tali non sono, per concretizzarsi invece in norme di dettaglio, sia dall’aver il legislatore delegato esorbitato dall’oggetto della delega, non limitandosi a determinare i principi fondamentali.

Anche il mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro viene ritenuto legittimo; ciò in quanto il coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell’amministrazione statale, regionale e locale, è previsto come materia di competenza esclusiva dello Stato dall’art. 117, secondo comma, lettera r), Cost.

Viene poi esclusa la possibilità di ascrivere la conciliazione delle controversie di lavoro, rispetto alla quale le funzioni amministrative sono strettamente strumentali, nella materia della tutela e sicurezza del lavoro.

Poiché l’esercizio di questa funzione concerne la definizione transattiva delle controversie stesse, essa deve essere ricondotta alle nozioni di “*ordinamento civile*”; inoltre, l’incidenza che la previsione e la regolamentazione del tentativo di componimento bonario delle liti possono avere sullo svolgimento del processo consente di ricondurre la funzione stessa anche all’interno della materia della “*giurisdizione*”, che al pari dell’ordinamento civile è oggetto di potestà legislativa statale esclusiva.

Di stampo diverso, maggiormente “*federalista*”, è invece il principio affermato dalla Corte circa l’allocazione delle funzioni amministrative nelle materie di competenza concorrente.

Essa, afferma la Corte, non spetta in linea di principio allo Stato, anche se vi sono funzioni e servizi pubblici che non possono subire interruzioni se non a costo di incidere su diritti che non possono essere sacrificati.

Tali rilievi consentono di ritenere legittima la conferma, operata dal D.lgs. n. 276/03, dell'attribuzione in capo alle Province delle funzioni già individuate dal D.lgs. n. 469/97, ma tale previsione non impedisce alle Regioni di procedere in futuro ad una diversa distribuzione di funzioni e competenze a livello infra - regionale.

Uno dei punti su cui si sono concentrati le censure regionali più intense è quello della disciplina dell'attività di intermediazione.

In proposito osserva la Corte che tale attività, nella sua più ampia accezione, ha una natura imprenditoriale ed è, pertanto, soggetta alle norme che tutelano la concorrenza, la cui fissazione spetta allo Stato in via esclusiva.

Osserva inoltre che l'autorizzazione abilita allo svolgimento di attività (somministrazione di manodopera, mediazione) che sono accompagnate da un regime sanzionatorio civilistico e penalistico la cui disciplina rientra nelle competenze esclusive dello Stato.

Anche la scelta di un unico regime autorizzatorio o di accreditamento è ritenuta legittima.

Essa viene ritenuta correlata all'esigenza che il mercato del lavoro abbia dimensioni almeno nazionali, affinché siano garantiti alcuni interessi costituzionalmente protetti, quali quelli inerenti alle prestazioni essenziali per la realizzazione del diritto al lavoro, da un lato, ed allo svolgimento di attività che possono avere natura economica in regime di concorrenza, dall'altro; la previsione di ambiti regionali del mercato del lavoro viene ritenuta meramente ausiliaria e complementare rispetto al mercato nazionale.

Rispetto alla disciplina fondi interprofessionali di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 276/03, la Corte osserva che sia per l'origine e quantificazione delle somme (contributi dei datori di lavoro commisurati in percentuale a retribuzioni), sia per una parte della loro destinazione (specifiche misure di carattere previdenziale sempre a favore dei lavoratori assunti a tempo determinato), si tratta di una disciplina essenzialmente di carattere previdenziale, che soltanto eventualmente e in modo marginale può farsi rientrare nella tutela e sicurezza del lavoro o nella qualificazione o riqualificazione. La prevalenza e soprattutto l'indefettibilità della natura previdenziale del fondo a fronte di altre destinazioni puramente eventuali delle risorse, il carattere nazionale del medesimo, la necessità di tener conto della «sostenibilità finanziaria complessiva del sistema», giustificano l'attrazione alle competenze statali anche di funzioni amministrative.

In merito alle disposizioni dell'art. 13 del D.lgs. n. 276/03, osserva la Corte che esse disciplinano deroghe al regime generale del "*contratto di inserimento*" (in realtà si deroga al regime generale del diverso contratto di somministrazione di manodopera) qualora i soggetti da inserire siano lavoratori svantaggiati.

Gli strumenti usati attengono anche al regime retributivo e quindi all'ordinamento civile, oppure a diritti previdenziali e dunque a materie di competenza esclusiva statale.

In considerazione delle materie - ordinamento civile e previdenza - cui ineriscono queste misure, la disciplina transitoria non viene ritenuta lesiva delle sfere di competenza regionale; allo stesso modo, le disposizioni dell'art. 14 da una parte contengono norme di principio, quale la previsione di una convenzione quadro, e dall'altra assicurano il coinvolgimento delle Regioni, dal momento che è previsto che le convenzioni "*devono essere validate da parte delle regioni*".

La pronuncia affronta anche il complesso tema del riparto di potestà normativa in materia di istruzione e formazione professionale. Osserva la Corte che la formazione che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti di per sé non è compresa nell'ambito della competenza regionale; la formazione aziendale rientra invece nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile.

Peraltro, prosegue la pronuncia, se è vero che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, sicché la sua disciplina rientra nell'ordinamento civile, e che spetta invece alle Regioni e alle Province autonome disciplinare quella pubblica, è altrettanto vero che nella regolamentazione dell'apprendistato né l'una né l'altra appaiono allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto.

In tale situazione la previsione che le Regioni debbano regolamentare i profili formativi dell'apprendistato d'intesa con i ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, non lede le competenze regionali e costituisce corretta attuazione del principio di leale collaborazione.

Infine, osserva la Corte che l'acquisizione dei crediti formativi attraverso il contratto di apprendistato - la cui disciplina, per ciò che attiene ai rapporti intersoggettivi tra datore e lavoratore, compresa la formazione all'interno dell'azienda, appartiene alla competenza dello Stato - giustifica la disciplina statale del riconoscimento dei crediti stessi, tanto più che il coinvolgimento delle Regioni è assicurato mediante uno strumento di attuazione del principio di leale collaborazione, e cioè attraverso l'intesa.

Come si vede, l'intero impianto del D.lgs. n. 276/03 viene giudicato costituzionalmente compatibile con il nuovo riparto di potestà legislativa; la pronuncia avrebbe tuttavia potuto spendere qualche parola in più sia sulla esatta delimitazione dei confini della nozione di "*tutela e sicurezza del lavoro*", che viene definita solo incidentalmente, e soprattutto avrebbe potuto affrontare con maggiore ampiezza il problema della "natura" dello potestà concorrente, che oscilla in questa ricostruzione tra una potestà di esplicitare i principi fondamentali di una materia, sino ad una - più ridotta - potestà meramente attuativa.

La Corte invece si limita a motivare la legittimità costituzionale della riforma Biagi richiamando la compresenza, nella materia del lavoro, di diversi riferimenti costituzionali, ciascuno attributivo di una diversa tipologia di potestà legislativa, senza offrire criteri univoci per delimitare i rispettivi ambiti.

In tal modo, in futuro potrebbero riproporsi nuovamente le problematiche e le incertezze applicative che hanno accompagnato, suo malgrado, la riforma Biagi.

L'incompletezza di questa motivazione dovrebbe indurre l'interprete a sfuggire alla tentazione di ritenere concluso il problema della delimitazione delle potestà legislative in materia di lavoro; in ogni caso, la difficoltà di tracciare con precisione i confini normativi del nuovo riparto di competenze delineato dal nuovo art. 117 non può essere utilizzata come argomento per legittimare letture vanificatrici della nuova competenza regionale in materia di lavoro. Proprio la novità della formula deve invece indurre a letture "estensive" delle nuove competenze regionali, che consentano di valorizzare oltre che la lettera anche lo spirito delle nuove norme.

**LE TENDENZE DEL
MERCATO DEL
LAVORO TARENTINO**

**IL QUADRO LOCALE TRA
SEGNALI DI RAFFREDDAMENTO
DELL'ECONOMIA E DINAMISMO
DEI COMPORTAMENTI SOCIALI**

a cura dell'Osservatorio del mercato del lavoro*

1. ALCUNE AVVERTENZE PRELIMINARI

A premessa dell'analisi sulle caratteristiche del mercato locale del lavoro nel 2004, si impongono quest'anno alcune considerazioni di carattere metodologico che assumono la veste di avvertenze preliminari al corretto uso dei dati e che spiegano perché l'annuale aggiornamento del Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento dovrà prescindere per alcuni aspetti rilevanti - in particolare riguardo alla valutazione sulle tendenze di crescita, calo o tenuta dei principali aggregati del mercato del lavoro - dai dati individuati in sede ISTAT.

Gli indizi utili a tratteggiare il profilo evolutivo del mercato del lavoro locale determinatosi nell'ultimo anno, verranno individuati guardando soprattutto al contributo di altre fonti di dati: le analisi sulla dinamica della crescita economica locale, la dinamica degli avviamenti, le previsioni di assunzione dichiarate dalle imprese, il ricorso agli ammortizzatori sociali di cassa integrazione e mobilità per citare i principali.

* La stesura dei singoli paragrafi compete rispettivamente a: Isabella Speziali paragrafi 1, 4, 5, 8, 10 e box "L'incontro tra domanda ed offerta: il contributo dell'Agenzia del lavoro e delle Agenzie private"; Valentina Matarazzo paragrafo 2 e box "Intervento sulle disoccupate della Bassa Valsugana e Tesino: sintesi del progetto"; Corrado Rattin paragrafi 3, 7 e 9; Giuliana Cabassi paragrafo 6.

Quest'anno l'ISTAT, a motivo delle sollecitazioni imposte in sede comunitaria¹, ha presidiato ai compiti di produzione delle stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di occupazione utilizzando una modalità diversa di rilevazione che si è distinta dalla precedente a vari livelli.

Innanzitutto per un "differente schema temporale di acquisizione del dato": non più una rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro effettuata in una specifica settimana per ciascun trimestre, bensì una rilevazione continua distribuita su tutte le settimane dell'anno che dovrebbe consentire una maggiore prossimità alle realtà del mercato del lavoro locali soprattutto laddove si evidenziano elementi di stagionalità.

In secondo luogo è prevista una "diversa formulazione e una diversa sequenza dei quesiti utilizzati nel questionario" con particolare riferimento alla definizione degli occupati e delle persone in cerca di occupazione.

La nuova rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL) individua lo status di occupato a partire da un criterio oggettivo: lo svolgimento di una o più ore di lavoro nella settimana che precede l'intervista. Può inoltre essere classificato come occupato anche un soggetto che non ha svolto ore di lavoro nella settimana immediatamente precedente purchè sussistano condizioni di ripresa dell'attività lavorativa o di assenza dal lavoro contenuta entro determinati limiti temporali.

Nella precedente rilevazione trimestrale delle forze di lavoro (RTFL), lo status di occupazione era colto in termini di autopercezione soggettiva della condizione sul mercato del lavoro e soltanto a coloro che non si erano dichiarati occupati veniva chiesto se nella settimana precedente l'intervista fossero state svolte delle ore di lavoro. Questi soggetti che andavano a costituire l'aggregato degli occupati non dichiarati, nella RTFL hanno peraltro manifestato una modesta incidenza sul totale degli occupati talché emerge un sostanziale fattore di criticità nella comparazione dei dati relativi al 2004 con gli anni precedenti: nella nuova RCFL l'aggregato occupazione risulta diversamente individuato e tendenzialmente più ampio.

Rispetto alle persone in cerca di occupazione, la nuova modalità di rilevazione ha introdotto modifiche meno pregnanti: resta confermato che è classificata persona in cerca di occupazione quella che risulta non occupata, che si dichiara disponibile a lavorare o ad avviare un'attività autonoma entro le due settimane successive all'intervista e che ha svolto almeno un'azione di ricerca di lavoro nelle quattro settimane precedenti. E' introdotto peraltro un limite superiore cui riferire la stima delle persone in cerca di occupazione, i 74 anni d'età prima non fissati, e il vincolo temporale di una disponibilità effettiva ad impegnarsi in un lavoro qualora si verificasse la condizione entro due settimane dall'intervista, che viene ora richiesto anche ai non occupati che dichiarano di aver trovato un lavoro che potrebbe iniziare nei tre mesi successivi all'intervista. L'impianto della RCFL arricchisce inoltre l'offerta informativa e tra gli altri: fornisce dati relativi alle collaborazioni coordinate e continuative e al lavoro interinale; per corrispondere all'obiettivo di produrre informazioni più dettagliate in tema di conciliazione degli impegni familiari e lavorativi in un'ottica di maggiore attenzione alle problematiche femminili, rileva la quota di part-time volontario potenzialmente disponibile a lavorare a tempo pieno; raccoglie informazioni sui corsi di formazione; prevede un ampliamento delle modalità di risposta sulla mancata partecipazione al mercato del lavoro e un maggiore dettaglio sui legami di parentela tra i componenti la famiglia intervistata.

¹ Regolamento comunitario n. 1575/2000, n. 1897/2000, n. 2104/2002 e n. 2257/2003.

In relazione a tutto ciò è stato “affinato il disegno campionario dell’indagine” che, pur confermato nelle sue caratteristiche principali di campionamento a doppio stadio con stratificazione delle unità di primo stadio – i comuni – e selezione casuale delle unità di secondo stadio – le famiglie – è stato ripensato anche in chiave di migliore articolazione territoriale.

Sono state infine introdotte “tecniche diverse di rilevazione” per ridurre, pur nel contesto dell’acquisizione di una mole più corposa di informazioni, la cosiddetta molestia statistica nei confronti dell’utente.

In questo quadro di rinnovamento si è posto peraltro il problema della tempistica nella messa a disposizione delle nuove serie di dati.

Il criterio adottato in sede ISTAT è risultato di tipo incrementale e stratificato: sono stati forniti dapprima i dati idonei alla evidenziazione dei principali indicatori del mercato del lavoro - tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione - e poi le specifiche per settore e figura professionale dell’occupazione e alcune altre informazioni.

Nel far questo è stata data priorità alla fornitura di dati nazionali, a seguire sono stati forniti i dati ripartizionali, i regionali e poi alcuni dati di ambito provinciale.

Per il livello nazionale e per quello ripartizionale (in parte anche regionale) sono state inoltre fornite le serie storiche riviste per il periodo 1992-2003 che hanno consentito la comparazione temporale delle principali informazioni.

La rivisitazione delle serie non è peraltro disponibile per i livelli provinciali, dal che a tutt’oggi deriva l’impossibilità di operare un analogo raffronto tra le risultanze riferite al 2004 e le dinamiche degli anni precedenti, poiché esse non sono state opportunamente ricalcolate per consentirne un confronto corretto.

Tutto ciò ha conseguenze operative dirette sul Rapporto annuale dell’occupazione: il dato di fonte ISTAT relativo al 2004 può essere comparato solo con l’analogo dato di contesti territoriali diversi, singole regioni, ripartizioni territoriali che raggruppano aggregati regionali, la dimensione nazionale o quella europea.

Tale confronto, inoltre, è possibile per le sole informazioni che, disponibili con un grado di maggiore dettaglio per il livello provinciale, sono anche comparabili con gli altri contesti territoriali. Relativamente al Nord-est e all’Italia, infatti, si conoscono solo i dati che vengono forniti dalla sede centrale dell’ISTAT, mentre a livello locale si può far conto sull’apporto informativo del Servizio Statistica della PAT che possiede e rende disponibile l’archivio dei micro-dati locali.

2. IL PROFILO DELL’ECONOMIA PROVINCIALE

Le più recenti stime Prometeia² evidenziano per il 2004 un quadro relativo all’economia locale che nel suo insieme non presenta un panorama preoccupante.

La dinamica del PIL per abitante³, registra per l’economia locale un’ulteriore crescita rispetto all’anno precedente, che tende ad avvicinare anche se non ancora a sovrapporre il dato del Trentino (20.800 € procapite) a quello del Nord-est (21.600 €). Analoga la tendenza guardando al

² Stima Prometeia scenario aggiornato all’aprile 2005.

³ Rapporto tra PIL a prezzi costanti in milioni di Euro e popolazione residente.

valore aggiunto per occupato⁴ che, per la provincia di Trento, con un valore pari a 43.100 € per unità di lavoro, risulta in linea alla ripartizione nord-orientale attestata a quota 42.000 €.

Il dato di una tenuta dello sviluppo locale spicca soprattutto nel confronto con la situazione dell'economia italiana, e questo sia relativamente al PIL per abitante il cui valore si attesta a 18.100 € procapite, inferiore del 13% rispetto al Trentino; sia rispetto al valore aggiunto per occupato che, per l'Italia, è pari a 40.600 € per unità di lavoro, più basso del 5,8% in confronto al dato locale.

Queste tendenze trovano origine nella recente dinamica del valore aggiunto, che per il 2004 in Trentino riflette una crescita più significativa (+2,2%) di quella rilevata sia nel Nord-est (+1,6%) che a livello nazionale (+1,3%)⁵.

E proprio il dato nazionale del PIL riferito al 2004 rivela che la crescita è stata mediamente inferiore a quella realizzata negli altri paesi dell'area Euro⁶ (+2,1%) con un tenore inferiore anche rispetto al modesto risultato messo a segno dalla Germania (+1,6%), e significativamente più basso di quello di Spagna e Francia (rispettivamente +3,1% e +2,3%).

A livello nazionale sono aumentati sia i consumi delle famiglie (ad un ritmo dell'1,0%) che gli investimenti (questi ultimi sostenuti da bassi tassi di interesse), ma a ritmi tutto sommato limitati. In particolare, se i servizi e le costruzioni sono riusciti a mostrare un impulso positivo nella dinamica del valore aggiunto, per altri aspetti sono affiorati i nodi critici dell'industria manifatturiera. Essa continua ad accusare i segni dello sbilanciamento verso comparti di tipo tradizionale, e poco innovativi, che tendono a risentire degli attacchi competitivi di altri paesi. Nel corso dell'anno la scarsa produttività dell'industria manifatturiera ha inciso negativamente sulla quota di mercato dei prodotti italiani. La buona performance dell'industria delle costruzioni è stata alimentata dalla pressione della domanda di abitazioni favorita dal basso costo dei mutui bancari e dal permanere delle agevolazioni fiscali per gli oneri di ristrutturazione. Le esportazioni sono invece cresciute solo del 3,2% nonostante un'espansione prossima al 10% del commercio mondiale⁷. Di qui i timori, che le difficoltà messe in evidenza dall'economia italiana negli anni recenti non dipendano da fattori di natura congiunturale ma vadano a ricollegarsi a caratteristiche strutturali del sistema di produzione nazionale non facilmente superabili nel breve periodo.

Per quanto attiene l'incremento del valore aggiunto in sede locale, è stato essenzialmente trainato dai servizi (+3,5%), mentre anche in Trentino l'industria in senso stretto ha rilevato segni di difficoltà (-0,9%). E' rallentato anche il ritmo di crescita delle costruzioni.

Guardando alle dinamiche imprenditoriali, l'evoluzione della nati-mortalità trentina per il 2004 risulta coerente a questo quadro.

All'interno del comparto industriale solo le costruzioni continuano a mostrare una buona dinamica di flusso e soprattutto una favorevole forbice tra nascite e cessazioni (+2,3), che ne rafforza la presenza nel tessuto imprenditoriale trentino.

⁴ Il dato esprime il valore aggiunto in migliaia di Euro per unità di lavoro a prezzi costanti (anno 1995).

⁵ Stima Prometeia, scenario aggiornato all'aprile 2005, dinamiche a prezzi costanti (anno 1995).

⁶ Secondo le indicazioni ricavate dalla Relazione annuale del Governatore della Banca d'Italia presentata il 31.05.05 a Roma.

⁷ Bollettino economico della Banca D'Italia N.44, marzo 2005.

La componente evolutiva del comparto manifatturiero locale in senso stretto, registra invece una forbice negativa tra natalità e mortalità (-0,4) e produce un indice di flusso che attestato a quota 8,8% risulta inferiore e al dato nazionale e a quello dell'area nord-orientale.

Il sistema trentino evidenzia, peraltro, da molti anni un indice di flusso sistematicamente meno vivace sia del dato medio nazionale, che di quello del Nord-est⁸. In questi termini il contesto locale tradisce una maggiore prudenza da parte del sistema nel proporsi e quindi nel fiorire delle iniziative imprenditoriali e lascia intuire anche un più contenuto effetto sanzionatorio del mercato nel selezionare le iniziative esistenti. Resta da verificare se esista un'effettiva correlazione tra questi fenomeni, e quindi se i minori insuccessi imprenditoriali in Trentino siano spiegati anche da un'accurata fase selettiva nel processo di creazione d'impresa⁹.

L'analisi della dinamica imprenditoriale a livello dei settori di attività identifica alcune altre evidenze.

Per quanto attiene l'agricoltura si osserva in primo luogo un indice di flusso quasi dimezzato rispetto alla media (7,3% contro un dato medio 12,7%). La differenza tra i tassi di natalità e mortalità è peraltro di fatto inesistente, e sottende una stazionarietà del comparto agricolo.

Con riferimento al terziario locale l'indice di flusso dell'11,6% risulta allineato a quello del Nord-est e di poco più basso della media italiana, ma la forbice tra aziende nate e aziende cessate nell'anno si configura pari a -0,6%.

Rispetto alle singole attività le flessioni del tasso netto si rilevano peraltro solo nelle attività commerciali e per gli alberghi e pubblici esercizi. Per le attività commerciali - la cui dinamica accomuna anche il limitrofo Nord-est mentre non tocca il territorio nazionale - la riduzione del tasso netto potrebbe essere vista come un ulteriore segnale del processo di razionalizzazione della struttura distributiva trentina ancora connotata "dalla prevalenza di un'offerta di tipo tradizionale, ispirata alla logica di fornire un servizio di forte prossimità"¹⁰ (l'analisi effettuata rispetto ai dati del Censimento basato sulla situazione al 2001 ha messo in luce una crescita visibile del numero di addetti impegnati in questo ambito confermando ampiamente questa ipotesi). Relativamente al dato degli alberghi e ristoranti si osserva una forbice negativa tra nati e cessati di -1,7%, inferiore al dato medio italiano ma migliore di quello nord-orientale attestato sul -2,2%.

Il comparto dei servizi di intermediazione monetaria e finanziaria identifica viceversa l'ambito con il maggior dinamismo imprenditoriale, tenuto conto che l'indice di flusso si attesta al 18,5% e che la forbice tra imprese nate e cessate in corso d'anno risulta molto positiva, mettendo a segno un +2,3%. E' una tendenza in crescita che nell'arco dell'ultimo quinquennio si è confermata di anno in anno e che colloca il Trentino (+14,6%) in una posizione abbastanza vicina alla dinamica del Nord-est (+15,0%) e quindi migliore della media italiana.

L'analisi strutturale per forma giuridica mette in luce il successo delle società di capitali che nel 2004 denotano buoni esiti rispetto al tasso di natalità, che non trova un contrappunto in un

⁸ L'indice di flusso (costituito dalla somma algebrica tra i tassi di natalità e mortalità in un certo arco temporale) fornisce in modo sintetico l'idea della movimentazione del sistema imprenditoriale.

⁹ Un possibile fattore esplicativo di questo stato di cose potrebbe riferirsi al tipo di composizione settoriale del sistema trentino. Quest'ipotesi tende peraltro ad essere smentita dallo studio dei rapporti di composizione settoriale, che non evidenziano concentrazioni d'impresa particolarmente forti in settori strutturalmente connotati da uno scarso dinamismo.

¹⁰ 1° Rapporto annuale dell'Osservatorio provinciale sul commercio – Servizio Statistica PAT.

altrettanto elevato tasso di mortalità. Questo processo di trasformazione della struttura imprenditoriale sottende evidentemente un processo di rafforzamento del sistema imprenditoriale. I cambiamenti più recenti non trasformano, peraltro, la fisionomia del panorama imprenditoriale locale che continua ad essere caratterizzato da una densità imprenditoriale (intesa come numero di imprese al netto di quelle agricole rispetto alla popolazione in età lavorativa) pari al 10,3%, quota ancora lievemente inferiore sia al corrispondente dato nazionale (10,6%), sia soprattutto a quello del Nord-est (11,8%).

E'opportuno sottolineare che all'interno di questa cornice anche l'evoluzione imprenditoriale dell'artigianato provinciale continua ad essere contrassegnata da uno sviluppo positivo¹¹.

Nell'ultimo anno il comparto delle costruzioni e dell'impiantistica è il contesto connotato dalla migliore evoluzione (con una crescita del 3,7% rispetto al livello dell'anno precedente). Nelle restanti classi di attività le tendenze espansive si manifestano, ma con modalità molto più contenute. Si registra infatti una crescita nei servizi personali, nel comparto alimentare e nei trasporti. Cedimenti seppur non particolarmente rilevanti riguardano però il meccanico, il legno e la chimica.

Allargando l'orizzonte temporale agli ultimi cinque anni, il bilancio si delinea più favorevole. Si segnala senza dubbio la performance positiva delle costruzioni artigiane che in questo arco temporale hanno conosciuto un indiscutibile sviluppo, basti dire che dal 2000 si rileva una crescita superiore alle mille unità corrispondente ad oltre un quinto della consistenza iniziale. E' un'evoluzione che non si riconosce in nessuna altra attività, tenuto conto che al secondo posto quanto a tenore di crescita delle aziende artigiane si collocano i servizi alla persona con 126 nuove imprese. Lascia trasparire un andamento positivo anche la dinamica dell'estrattivo. Nella valutazione di medio periodo spicca in negativo la flessione delle pelli e tessili, e quella del legno. Nell'analisi dell'economia locale, l'esame dei flussi turistici costituisce uno snodo cruciale alla luce della centralità di questo comparto per l'economia trentina.

L'evoluzione dell'industria turistica nel 2004 denota in Trentino una lieve flessione negli arrivi e un modestissimo calo nelle presenze registrate rispetto all'anno prima. Il comparto alberghiero regge meglio (-0,1%), mentre si devono attribuire risultati meno favorevoli agli esercizi complementari (-1,2%) .

Questa situazione è in realtà la sintesi dei due diversi andamenti stagionali, poiché inverno ed estate hanno fornito riscontri profondamente differenti. Sul saldo finale pesa certamente il bilancio negativo dell'estate 2004, negativo sia rispetto alle presenze (-2,6%), che agli arrivi (-3,5%), bisogna però ricordare che, complice un'estate torrida, il 2003 era stato un anno record. Per converso il dato della stagione invernale si distingue per il successo accordato dai turisti al sistema Trentino.

Allargando l'orizzonte temporale della valutazione all'ultimo quinquennio gli esiti paiono infatti favorevoli sia sotto il profilo delle presenze (che aumentano mediamente del 6,0%), che degli arrivi (8,0%), e lasciano dunque ben sperare circa il progressivo consolidarsi della capacità competitiva del sistema trentino. Le recenti proposte in ambito turistico che puntano a sviluppare sinergie e a valorizzare le ricchezze ambientali e culturali dei territori, potranno ulteriormente contribuire nella direzione dello sviluppo competitivo trentino.

¹¹ Il dato di riferimento è quello fornito dall'Albo provinciale delle imprese artigiane PAT.

3. IL CONTRIBUTO DELL'IMMIGRAZIONE ALLO SVILUPPO DEMOGRAFICO

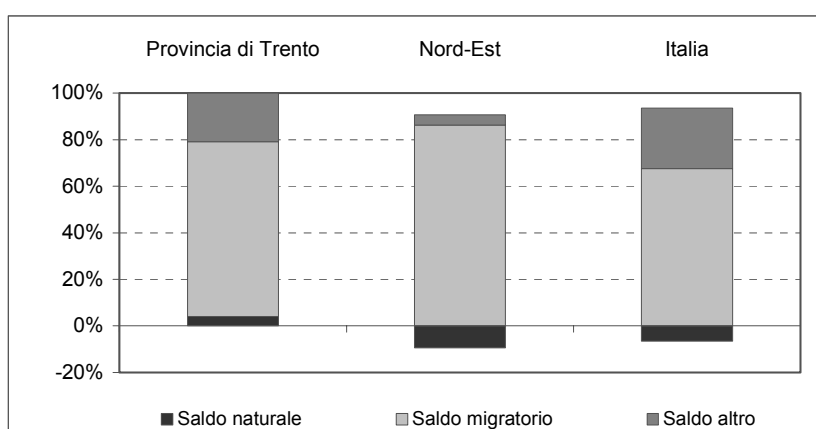
Nel corso del 2003 la popolazione trentina si è ulteriormente incrementata di 7.672 soggetti residenti, raggiungendo il numero complessivo di 490.829 iscritti all'anagrafe. Un andamento demografico crescente¹² ha caratterizzato tutti gli anni '90, ma sempre con variazioni inferiori all'1% annuo.

Nel biennio 2002-2003, invece, il ritmo è accelerato evidenziando una crescita rispettivamente dell'1,2% e dell'1,6%. In particolare, l'incremento del 2003 risulta il più consistente da alcuni decenni a questa parte. Se questo ritmo di crescita verrà mantenuto, in due anni la popolazione residente in Trentino supererà la soglia dei 500.000 abitanti e negli anni successivi continuerà a crescere almeno fino al 2020 (stime ISTAT).

Un risultato che deriva soprattutto dal saldo migratorio, cioè dalla differenza (sempre positiva) tra nuovi soggetti che si stabiliscono in Trentino provenendo da altre province o dall'estero e trentini che cambiano residenza per trasferirsi altrove.

Nel 2003, tralasciando i movimenti dovuti ad aggiustamenti anagrafici¹³, si può affermare che quasi il 68% dei nuovi residenti è giustificato da nuovi arrivi dall'estero, il 27% da nuovi arrivi da altre province italiane, e soltanto il 5% dalla differenza tra nati e morti.

Graf. 1 ANDAMENTO DEMOGRAFICO PER AREA TERRITORIALE NEL 2003



fonte: Servizio Statistica – PAT e ISTAT

Nell'ambito del movimento migratorio, l'apporto della quota straniera riveste quindi un ruolo sempre più significativo e allo stesso tempo consolida la tendenza all'incremento dei nati in quanto i tassi di natalità della popolazione immigrata sono decisamente superiori a quelli locali.

L'andamento demografico locale risulta in generale apprezzabile, soprattutto se posto a confronto con quello registrato negli altri ambiti di riferimento: nel corso del 2003 la popolazione italiana è cresciuta dell'1,0% e quella del Nord-est dell'1,2% rispetto all'anno precedente. Va sottolineato

¹² Tranne che nel 2001, anno in cui però vi sono stati degli aggiustamenti anagrafici conseguenti al censimento decennale della popolazione.

¹³ Una buona parte dell'incremento (per l'esattezza il 21% dello stesso) è imputabile a rettifiche post-censuarie.

però come sia la crescita italiana che quella del Nord-est siano imputabili esclusivamente al saldo migratorio, mentre il saldo naturale mostra un segno negativo in ambedue i casi.

Si conferma quindi anche per il 2003 una caratteristica distintiva della provincia di Trento che, in controtendenza con l'andamento nazionale, da più di 10 anni mostra un saldo naturale positivo.

A livello di genere, la componente femminile rappresenta, come sempre, la quota più consistente della popolazione residente, con il 51,2% del totale.

La distribuzione per classi d'età non esprime particolari novità rispetto al recente passato, infatti si conferma una modesta tendenza all'invecchiamento della popolazione, con la classe degli ultrasessantacinquenni che passa dal 18,3% (anno 2002) al 18,4% della popolazione complessiva. Rimane invariata la quota di popolazione più giovane, quella tra zero e 14 anni, che copre il 15,1% del totale. La classe centrale, 15-64 anni, decrementa la propria consistenza di un decimo di punto, passando dal 66,6% al 66,5% attuale.

Gli stranieri infine al 31 dicembre 2003 sfiorano la soglia delle 23.000 unità (più della metà delle quali provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est), e sono in ulteriore crescita del 20,2% rispetto all'anno prima. Un incremento considerevole se si pensa che già l'anno precedente era stato rilevato un aumento del 13,5%, giustificato peraltro dalle nuove registrazioni anagrafiche dei soggetti "venuti allo scoperto" in seguito alle due regolarizzazioni concesse nell'arco del 2002 e che sono state in parte contabilizzate anche nel 2003. Ciò non toglie importanza alla tendenza, già riscontrata negli ultimi anni, alla progressiva stabilizzazione della presenza straniera, che tende a rafforzare a tutti gli effetti il tessuto demografico trentino.

L'aumento in parola investe maggiormente la componente femminile, che cresce in un anno del 25,4% e ciò non solo per il maggior afflusso di manodopera (si richiama al riguardo la figura professionale della badante molto ricercata nel nostro mercato), ma anche in conseguenza di un costante aumento del fenomeno dei ricongiungimenti familiari che hanno fatto segnare un incremento¹⁴ del 3,0% nel 2003 e del 45,0% nel 2004, rispetto all'anno precedente. Se verrà confermata questa tendenza, ci si deve attendere che in futuro la componente femminile rivestirà un ruolo progressivamente più significativo, anche in considerazione del fatto che l'allargamento del bacino comunitario a gran parte dei paesi dell'Est Europa enfatizzerà presumibilmente questo fenomeno¹⁵.

Continua pertanto a rafforzarsi il peso della presenza straniera sul complesso della popolazione residente, che, alla fine del 2003, raggiunge un'incidenza del 4,4% contro il 3,7% dell'anno precedente. Anche in questo caso ha prevalso la spinta femminile, con una presenza che è passata dal 3,3% al 4,1%. Sebbene gli stranieri di sesso maschile residenti sul territorio provinciale rappresentino una quota relativamente superiore, attestata al 4,7% rispetto al 4,1% dell'anno scorso, lo scarto maschi/femmine è in progressiva riduzione.

La quota di stranieri sulla popolazione complessiva si pone a metà strada tra il dato rilevato nel Nord-est (5,0%) e quello italiano (3,4%).

Questa tendenza all'aumento della presenza straniera si riflette ed è confermata dalla crescita dei permessi di soggiorno rilasciati nel corso del 2004: il 21,0% in più rispetto all'anno precedente. Vanno distinte, tuttavia, le due grandi categorie: i permessi rilasciati per motivi di lavoro, che

¹⁴ Misurato in base al numero di permessi per motivi familiari concessi dalla Questura di Trento.

¹⁵ Si ricorda che la libera circolazione dei soggetti neocomunitari a fini lavorativi dovrebbe acquistare pienezza giuridica in Italia solo a partire da maggio 2006.

quest'anno crescono solo dell'8,2%, e quelli rilasciati per altri motivi (essenzialmente riconducibili alla motivazione del ricongiungimento familiare) che registrano un incremento del 49,3%. I corrispondenti incrementi rilevati l'anno precedente erano stati del 56,8% e del 10,0% rispettivamente. In altre parole pare doversi rilevare che il volano rappresentato dal fattore lavorativo sta producendo un consistente flusso di arrivi destinato a radicarsi nel territorio.

Un'ultima notazione di carattere "demografico" riguarda la crescita della partecipazione della popolazione straniera ai vari gradi dell'istruzione: dalle scuole materne alle medie superiori si contano nell'anno scolastico 2003/04 circa 4.000 alunni stranieri, cioè il 22,5% in più rispetto all'anno precedente. La crescita più significativa si registra nell'ambito delle scuole medie superiori con un incremento di iscritti del 36,9%. Gli alunni stranieri rappresentano attualmente il 5,4% della popolazione scolastica complessiva¹⁶.

4. IL MERCATO DEL LAVORO LOCALE SECONDO LA RILEVAZIONE DELL'ISTAT

L'annuale aggiornamento dei dati di fonte ISTAT evidenzia la seguente condizione del mercato del lavoro locale.

Nel 2004 il numero degli occupati si attesta a 216.000 e quello dei disoccupati risulta di circa 7.000 unità, talché il tasso di occupazione calcolato sul totale della popolazione attiva risulta del 65,6% e il tasso di disoccupazione come media dell'anno raggiunge la soglia del 3,2%¹⁷.

La disponibilità partecipativa (tasso di attività) si registra ormai per più di due terzi della popolazione attiva, il 67,8% a livello complessivo.

Il confronto con la dinamica del territorio nazionale conferma la maggiore solidità delle prestazioni locali che continuano ad essere in linea con quelle dell'area nord-orientale: il Nord-est raggiunge un livello partecipativo leggermente migliore, ma registra un tasso di occupazione sostanzialmente equivalente e un tasso di disoccupazione un po' più elevato.

Volendo stilare poi una graduatoria regionale, le performances locali risultano inferiori soltanto alla provincia di Bolzano e alle regioni Emilia Romagna, Valle d'Aosta e Lombardia (in quest'ultimo caso solo per il tasso di attività poiché il tasso di occupazione della provincia di Trento è equivalente a quello lombardo).

La percentuale dei disoccupati inoltre è inferiore a quella trentina - e solo per pochi decimi di punto - unicamente a Bolzano e in Valle d'Aosta.

Peraltro si conferma ancora problematico l'allineamento agli standard europei del tasso di occupazione dei lavoratori ultracinquantenni (27,3% rispetto all'auspicato 50% indicato da Lisbona), mentre relativamente al tasso di occupazione femminile, il 55,7% contabilizzato nel 2004 testimonia di un divario da colmare di qui al 2010 di soli 4,3 punti percentuali.

¹⁶ Al netto dei corsi di formazione professionale.

¹⁷ La nuova rilevazione continua delle forze di lavoro (RCFL) a causa della definizione di nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di occupazione nonché per la profonda riorganizzazione del processo di produzione dei dati anche a seguito dell'aggiornamento delle popolazioni tra il censimento del 1991 e quello del 2001, non è direttamente comparabile con le serie di dati precedenti della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro.

L'ISTAT allo scopo di rendere possibile un'analisi del mercato del lavoro sul lungo, medio e breve periodo, è impegnato in una ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori relativi al periodo 1992-2003. Questa ricostruzione, peraltro, a livello di ripartizione regionale e delle province autonome, non è attualmente disponibile.

Nei prossimi cinque anni l'obiettivo di un tasso di occupazione femminile calcolato sulla popolazione attiva tra i 15 e i 64 anni del 60%, potrebbe pertanto essere raggiunto dacché per arrivarci l'occupazione femminile dovrebbe crescere in media di circa 1.500 unità su base annua.

Tab. 1 PRINCIPALI INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO PER REGIONE. ANNO 2004
- valori percentuali -

	Tasso di attività 15-64 anni	Tasso di occupazione 15-64 anni	Tasso di disoccupazione totale
Trentino Alto Adige	69,5	67,4	2,9
di cui: Provincia di Trento	67,8	65,6	3,2
Provincia di Bolzano	71,2	69,3	2,7
Piemonte	66,9	63,4	5,3
Valle d'Aosta	69,1	67,0	3,2
Lombardia	71,0	65,5	4,0
Veneto	67,2	64,3	4,2
Friuli V. Giulia	65,1	62,5	3,9
Liguria	63,9	60,2	5,8
Emilia Romagna	70,9	68,3	3,7
Toscana	66,7	63,2	5,2
Umbria	65,2	61,4	5,7
Marche	67,4	63,8	5,3
Lazio	63,6	58,5	7,9
Abruzzo	61,2	56,3	7,9
Molise	58,7	52,0	11,3
Campania	53,5	45,0	15,6
Puglia	53,4	45,0	15,5
Basilicata	56,4	49,1	12,8
Calabria	53,7	46,0	14,3
Sicilia	52,3	43,2	17,2
Sardegna	59,6	51,2	13,9
Italia	62,9	57,0	8,0
NORD	67,9	65,0	4,3
di cui: Nord-ovest	67,1	64,4	4,5
Nord-est	69,1	65,8	3,9
CENTRO	64,9	60,9	6,5
MEZZOGIORNO	55,5	46,1	15,0

fonte: ISTAT

Relativamente agli anziani, invece, si potrà di fatto contare solo sulla convergenza per così dire "automatica" dell'indicatore indotta dalle dinamiche demografiche che di anno in anno consentiranno di contabilizzare l'uscita dal parametro di calcolo dei soggetti per lo più inattivi che superano la soglia dei 65 anni d'età e il contestuale ingresso delle nuove coorti di lavoratori ultracinquantaquattrenni, sollecitati a rimanere occupati oltre che dalla legislazione in materia previdenziale anche dalle politiche di incentivazione all'uopo messe in campo dallo Stato.

Diverse si mantengono peraltro le posizioni sul mercato del lavoro dei maschi e delle femmine, e quelle dei giovani rispetto agli adulti.

4.1 Il genere

Guardando alla dimensione di genere, la situazione della componente femminile, in confronto a quella maschile, si presenta ancora molto diversa per ciascuno dei tre indicatori d'offerta normalmente considerati nelle statistiche del lavoro (tasso di attività, tasso di occupazione e tasso di disoccupazione): non è una novità ed anzi la serie dei dati relativa agli anni precedenti ha progressivamente evidenziato una tendenza alla riduzione dei divari di ciascun tasso.

Attualmente in Trentino le donne si avvicinano al mercato del lavoro per il 58,7% e si occupano per il 55,7%.

Il 5,1% della forza lavoro femminile, rispetto al ben più modesto 1,9% rilevato per la componente maschile, trova però difficoltà ad inserirsi sul mercato del lavoro.

Le esigenze di conciliazione di cui questa componente si fa portatrice contribuiscono in parte a spiegare gli scarti di ciascuno dei rispettivi indicatori.

Da un lato la percezione femminile di una maggiore difficoltà a trovare un lavoro idoneo in termini di orario e spesso anche di mobilità può indurre un atteggiamento di rinuncia alla ricerca attiva. Anche laddove possano essere sfruttate opportunità di lavoro a part-time, considerazioni di convenienza complessiva possono inoltre portare ad una scelta di non disponibilità se il tornaconto economico di un impegno parziale sul lavoro rimane troppo basso in confronto ai sacrifici richiesti sul versante della riorganizzazione degli impegni familiari.

E' interessante a questo proposito il contributo di riflessione che ci deriva da una ricerca effettuata sul territorio per favorire la collocazione occupazionale delle donne adulte disoccupate da almeno 6 mesi della Bassa Valsugana iscritte come disponibili ai servizi per l'impiego presso il CPI di Borgo Valsugana, di cui una sintesi è presentata nel box proposto di seguito.

Sebbene il segmento di donne su cui l'azione si è concentrata sia, almeno formalmente, un segmento attivo, la disponibilità a farsi coinvolgere in un percorso propedeutico al lavoro e, soprattutto, la disponibilità a mantenere un comportamento attivo nella ricerca, si è registrata per meno del 40%. E come già emerso in una precedente ricerca-intervento effettuata nel 2003 su un analogo segmento di disoccupate residenti in altra parte del territorio provinciale, queste donne dichiarano un diffuso interesse per il servizio di scuola materna ma non per i servizi di asilo nido di cui lamentano il costo economico.

I maggiori vincoli per il lavoro posti dalle donne rendono oggettivamente più difficile un esito positivo nell'incontro domanda-offerta. Agisce evidentemente come deterrente anche da parte aziendale la consapevolezza che proprio dalla componente femminile possano più frequentemente provenire richieste di adeguamento degli orari e degli impegni in funzione di una esigenza di conciliazione della doppia presenza.

A questo proposito si vedano oltre le considerazioni riportate nell'approfondimento dedicato al mondo femminile in occasione della presentazione del monitoraggio biennale sull'occupazione di cui all'articolo 9 della L. 125/91¹⁸.

¹⁸ Una prospettiva di genere riferita alle medio-grandi aziende del Trentino: i risultati dell'indagine 2002/2003 sulla L. 125/91 di Valentina Matarazzo.

Intervento sulle disoccupate della Bassa Valsugana e Tesino: sintesi del progetto

In più occasioni è stata sottolineata la maggiore debolezza accusata dalle donne nei confronti del mercato del lavoro rispetto alla componente maschile, una debolezza che si acuisce ulteriormente in presenza di svantaggio culturale o in presenza di carichi familiari che limitano ovviamente i gradi di libertà della potenziale offerta di lavoro.

Nel corso del 2004 l'Agenzia del lavoro ha seguito un progetto territoriale attuato per contrastare questa debolezza ed assistere la componente femminile disoccupata nel cammino verso l'occupazione cercando di garantirle migliori opportunità nell'accesso al lavoro.

Questa iniziativa territorialmente circoscritta si è rivolta ad un target specifico: donne con almeno 25 anni d'età, residenti in un'area territoriale geograficamente corrispondente al comprensorio della Bassa Valsugana e Tesino e che risultavano iscritte al Centro per l'impiego da più di sei mesi, e si erano dichiarate interessate ai servizi per l'impiego.

L'iniziativa, che ha coinvolto un totale 289 donne, è partita a maggio 2004 e si è conclusa a gennaio dell'anno successivo. Si è strutturata in varie fasi tra loro distinte. Il primo passo delle diverse fasi operative del Progetto presupponeva una intervista telefonica con una breve presentazione dell'iniziativa e la richiesta di fissare un appuntamento per poter somministrare un questionario mirato ad approfondire le caratteristiche anagrafiche, formative e professionali di questo gruppo alla ricerca di un'occupazione. Uno spazio preciso ed importante è stato riservato ovviamente ai vincoli posti alla condizione di ricerca di lavoro e alle competenze possedute.

Solo 82, delle 289 disoccupate, corrispondente a meno del 30% del totale, si sono rese effettivamente disponibili all'iniziativa ed hanno accettato di farsi coinvolgere nell'intervista tramite questionario. Analogamente a quanto emerso in occasione di una precedente ricerca realizzata in altra parte del territorio provinciale, si è confermata pertanto una scarsa disponibilità delle iscritte ad attivarsi per la ricerca di lavoro. E in effetti la caduta nella disponibilità a partecipare al Progetto appare indiscutibile: delle 207 donne che non hanno preso parte al progetto, 60 si sono dichiarate non disponibili ad aderire per un non altrimenti motivato mancato interesse per l'iniziativa, 36 hanno assicurato che avrebbero richiamato per un appuntamento e non lo hanno fatto, 11 non sono state reperite e 8 non sono state contattate a seguito di trasferimento in altre aree del territorio.

D'altra parte con questa iniziativa è stata portata alla luce un'importante fetta di occupazione fino a quel momento sconosciuta al Centro per l'impiego competente: ben 92 donne in occasione dell'intervista hanno comunicato di essere occupate, regolarizzando la propria posizione da un punto di vista amministrativo.

L'analisi delle connotazioni socio-anagrafiche e motivazionali delle donne che hanno aderito al progetto ha consentito di tratteggiare i contorni di queste categorie di donne evidenziandone i tratti salienti sotto il profilo del bagaglio scolastico e professionale e delle loro aspettative oltreché dei vincoli di cui sono portatrici.

Riassumendo brevemente il profilo socio-anagrafico delle donne rientranti nel progetto si osserva dal punto di vista dell'età che la maggior parte di esse ricade nella fascia 25-40 anni (il 53,7%), un'età palesemente più appetibile per la domanda di lavoro che talvolta pone delle vere e proprie barriere rispetto alla soglia anagrafica nell'accesso ai ruoli aziendali. Un'ulteriore significativa quota di donne del progetto Bassa Valsugana (il 42,7%) ricade nella fascia compresa fra i 41 e i 55 anni, e una piccola coda corrispondente al 3,7% del totale ha superato la soglia dei 55 anni, ma desidera ancora trovare un lavoro. Molte di queste donne sono accomunate dal limitato livello formativo raggiunto: la maggior parte (il 59,7%) infatti ha assolto solamente l'obbligo scolastico, poco più di un quinto di esse ha conseguito un diploma di formazione professionale, un 17% un diploma di scuola superiore e solamente due (il 2,4%) risultano laureate.

Questi dati, pur con le cautele dovute alla particolarità del contesto studiato evidenziano un ruolo determinante del percorso scolastico rispetto alle difficoltà a conseguire un'occupazione. E' peraltro questo un elemento ampiamente sottolineato dalla letteratura sull'argomento. Basti dire che a livello provinciale nel 2002 si registrano tassi di disoccupazione su valori praticamente doppi nel caso di donne che abbiamo conseguito solo l'obbligo scolastico rispetto al tasso di disoccupazione femminile delle diplomate e laureate. Il profilo professionale ricercato dalle donne intervistate risente ovviamente del titolo di studio posseduto. I desiderata tendono ad orientarsi per lo più verso mansioni operaie: 80 persone cercano od accetterebbero un lavoro di questo tipo: le polarità più diffuse riguardano le professioni concernenti servizi per le famiglie, professioni commerciali o figure operaie dell'industria. Le richieste per mansioni impiegatizie costituiscono una esigua minoranza.

Un ulteriore aspetto essenziale rispetto all'obiettivo occupazione attiene ovviamente alla sfera dei vincoli familiari molto spesso legati alla cura dei figli. La stragrande maggioranza delle donne intervistate ha prole (87,8%). Poco più di un terzo ha un figlio solo (35%), all'incirca la metà ne ha due e un 14% arriva a tre. Secondo i dati rilasciati in sede di ascolto il 14% delle donne con figli ne ha almeno uno tra 0 e 3 anni non compiuti, e il 54% ha figli tra 3 e 6 anni: queste donne ricadono pertanto in una condizione dove l'apporto delle strutture pubbliche e private di accoglienza rivolte ai bambini dovrebbe risultare rilevante. In realtà stupisce rilevare che stando alle intenzioni delle intervistate con prole nella fascia 0-3 anni si nota un interesse del tutto inesistente nei confronti di servizi di asilo nido, mentre si conferma il ruolo ormai centrale svolto dalle scuole per l'infanzia per le madri di bambini 3-6 anni. Evidentemente a far da discriminante oltre che fattori di tradizione e abitudine pesano anche i costi economici delle scelte.

Le richieste rispetto alla durata dell'impegno temporale dell'occupazione risentono ovviamente dei vincoli familiari, tenuto conto che oltre la metà (esattamente il 56% delle donne intervistate) sono interessate esclusivamente ad un'occupazione part-time, mentre il restante 43,9% si rende disponibile per entrambe le modalità di articolazione di orario. Quasi tutte le donne che hanno richiesto un lavoro a tempo ridotto hanno almeno un figlio, ribadendo sotto questo profilo la forza del legame esistente per la componente femminile tra esigenze familiari e disponibilità dell'impegno occupazionale.

Entrando nel vivo dell'azione, un'ulteriore fondamentale fase del Progetto si proponeva di individuare, nell'ambito delle possibilità concesse dal vigente Piano di politica del lavoro provinciale, delle misure di sostegno appropriate al bisogno di ciascuna disoccupata. Le azioni svolte nel corso di questa fase hanno riguardato principalmente l'attività di indirizzo e informazione rispetto al servizio di Orientamento professionale, ai percorsi formativi attivi sul territorio, alle opportunità occupazionali previste dal Piano degli interventi per i lavori socialmente utili (azione 10.1) e a quelle del Servizio ripristino e valorizzazione ambientale.

Delle 82 donne effettivamente coinvolte nel progetto, e ascoltate per individuarne potenzialità, vincoli e disponibilità, 80 sono risultate destinatarie di una o più misure di sostegno.

Poiché nella logica di un percorso integrato potevano essere attivati più supporti, alle 82 donne sono state proposte 178 misure diverse: 1 colloquio di orientamento all'unica donna che in sede di intervista non è stata in grado di definire con chiarezza il tipo di occupazione ricercata; 43 indicazioni su corsi formativi professionalizzanti e a 5 donne straniere l'indicazione propedeutica di seguire prima di tutto un corso di lingua italiana; l'opportunità di usufruire delle previsioni occupazionali del Piano degli interventi del Servizio ripristino e valorizzazione ambientale è stata segnalata in 24 casi; quella di iscriversi agli elenchi per le graduatorie dei lavori socialmente utili previsti dall'Azione 10.1 del Piano di politica del lavoro in 53 casi; la segnalazione di avvalersi dell'avviso di selezione ai sensi dell'art. 16 L.56/87 è stata proposta in 18 casi e l'invio dei curricula ad aziende è stato attivato in 34 casi.

Successivamente a questa fase di ascolto oltrechè propositiva si è puntata l'attenzione sull'incontro fra la potenziale domanda di lavoro e l'offerta. Mediante i dati forniti dall'Indagine previsionale sulla manodopera del 2004 sono state individuate e contattate le aziende che all'inizio dell'anno ritenevano probabile un'assunzione per verificarne l'interesse a ricevere i curricula delle donne con profilo professionale corrispondente.

Il Progetto si è concluso con la verifica dello stato occupazionale delle donne attraverso un contatto telefonico.

Solo 76 donne hanno portato a termine l'iniziativa e a conclusione del progetto 15 risultano occupate, 5 hanno rivisto la loro posizione chiamandosi fuori dalla ricerca di lavoro e 56 al momento della verifica telefonica stavano portando avanti il proprio percorso di ricerca attiva.

Gli elementi maggiormente apprezzabili di questa esperienza sul territorio si riconducono in primo luogo all'azione di scrematura di un gruppo di persone ritenute disoccupate, ma che ad una effettiva verifica o non lo erano affatto, oppure pur versando nella condizione di disoccupazione non erano minimamente disponibili ad attivarsi in azioni di ricerca attiva.

Si ridimensiona grazie a questo intervento pertanto il fenomeno della disoccupazione femminile che, pur in termini non preoccupanti, rappresenta ancora uno degli elementi deboli del mercato del lavoro trentino. Peraltro vale sottolineare che grazie alle azioni messe in atto, una quindicina di donne a fine Progetto sono riuscite a collocarsi e che comunque anche coloro che al momento della verifica non avevano ancora soddisfatto il proprio percorso di ricerca hanno acquisito delle indicazioni utili per aumentare le proprie potenzialità occupazionali.

DATI DI SINTESI

Disoccupate 25 anni e oltre della Bassa Valsugana e Tesino	289
Disoccupate effettive	197
Disoccupate disponibili ad aderire all'iniziativa in fase di intervista	82
Disoccupate realmente attive nella ricerca	74
<p>Poco più di un terzo delle iscritte sembra essere realmente interessato all'iniziativa (37,6%), per la restante quota percentuale la ricerca di lavoro non trova conferma nei fatti a causa di vincoli di ordine vario - basso livello di istruzione, vincoli allo spostamento, desiderio di lavorare a part-time, vincoli dei figli da accudire e anche elementi motivazionali insufficienti.</p>	

Il 31,9% delle donne occupate in provincia di Trento nel 2004 sono state impegnate in un rapporto di lavoro a tempo parziale, rispetto al ben più modesto 4,2% rilevato dai maschi.

Rispetto al Nord-est e all'Italia in complesso, la quota di lavoro a part-time è più elevata. Ciò si determina anche a motivo della peculiare distribuzione dell'occupazione per settore di attività.

Il part-time è utilizzato prevalentemente nel terziario (il 91,7% dei 18.267 rapporti di lavoro a tempo parziale attivati in corso d'anno) e questo comparto ha una maggiore rilevanza nella nostra provincia rispetto agli altri contesti territoriali. Il 17% delle donne occupate alle dipendenze sono, però, anche assunte con contratti di lavoro a termine. L'analoga percentuale relativa ai maschi si attesta al 9,4%, talché risulta evidente il dato di una maggior precarietà dei rapporti di lavoro femminili.

4.2 I giovani

Il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24enni, nell'aggiornamento più recente di cui si dispone a fini di comparabilità (il dato relativo al 2003) è posizionato attorno alla soglia del 7% (7,4%).

Rispetto alla situazione vissuta dai loro coetanei, il miglioramento è evidente dacché dieci anni fa ma anche soltanto cinque anni prima le quote di disoccupazione giovanile si attestavano rispettivamente all'11,5% e al 10,2%.

E' pur vero che per l'occupazione giovanile in questi anni si è evidenziata una crescita delle opportunità di lavoro a termine, ma la quota di giovani occupati alle dipendenze con forme di lavoro subordinato non standard si attesta attualmente al 30,1%, una percentuale superiore di soli 0,4 punti decimali a quella rilevata nel 1998. E' di tutta rilevanza inoltre la bassa percentuale di giovani occupati con contratti di lavoro temporaneo che dichiarano di aver subito questa condizione per l'impossibilità di trovare un altro lavoro: si tratta soltanto dell'8,4% degli stessi. Ecco allora che per i più un ingresso con modalità diverse dal contratto di lavoro a tempo indeterminato si conferma un'opportunità funzionale a progetti di lavoro non ancora assestati e che anche tra i giovani la

condizione normale dell'essere occupato, quantomeno nel mercato del lavoro trentino, è quella dell'occupazione stabile: il 70% dei giovani, infatti, sono occupati a tempo indeterminato.

Poiché guardando alla variabile degli avviamenti si rileva che le prime esperienze di lavoro dei giovani sono più spesso a termine, un punto della situazione relativamente al tema della stabilizzazione contrattuale dei giovani è oggetto di approfondimento nella seconda parte del presente rapporto¹⁹.

Tra i giovani le assunzioni a tempo indeterminato sono appena il 5%, la quota di assunzioni giovanili con contratto interinale è pari al 9,8% e quella con altre forme di contratto a tempo determinato è pari al 44%. E' inoltre significativo il ricorso al contratto di apprendistato che spiega il 41% delle assunzioni dei giovani fino a 25 anni d'età, rilevate nel 2004. Questo contratto, però, né da parte dell'offerta di lavoro né da parte della domanda, è sempre utilizzato per la valenza di apprendimento professionale propedeutica al successivo conseguimento della qualifica. Sul versante aziendale emerge non di rado la tendenza ad un utilizzo stagionale dell'apprendistato e gli stessi giovani, fintanto che lo studio rappresenta l'attività prevalente e il lavoro solo un'occasione temporanea di integrazione del reddito, ne usufruiscono in maniera strumentale²⁰.

Il profilo del giovane trentino che si rende disponibile per il mercato del lavoro è peraltro profondamente cambiato e questo è avvenuto a motivo di un orientamento sempre più diffuso al proseguimento scolastico oltre la scuola dell'obbligo. Il tasso di proseguimento al ciclo delle superiori sfiora ormai la soglia del 90% (l'88,9% alla verifica dell'a.s. 2004/05 laddove l'analoga percentuale riferita all'a.s.1994/95 era del 78,8%) e guardando al tasso di scolarità complessivo, la quota degli iscritti ad un corso post-obbligo superiore o della formazione professionale sulla leva demografica 14-18 anni, risulta addirittura del 94,3%. Ciò fa sì che ormai solo 5 giovani su 100 concludano l'esperienza scolastica al momento del conseguimento della licenza dell'obbligo²¹.

L'orientamento al proseguimento si è inoltre ulteriormente rafforzato negli ultimi anni con una disponibilità al prolungamento degli studi anche dopo il conseguimento della qualifica o del diploma superiore.

La più recente verifica a questo riguardo, condotta dall'Osservatorio del mercato del lavoro, dà conto di una percentuale di giovani diplomati che a tre anni e mezzo dal conseguimento del titolo superiore si dichiarano studenti passata dal 23,4% al 29,6%; mentre rispetto ai qualificati CFP la quota di proseguimento degli studi si attesta al 15,4%, rispetto all'11,2% rilevato l'anno precedente²².

Questo pone le basi per una migliore preparazione formativa delle leve deputate al successivo ingresso nel mercato del lavoro, che diventa anche garanzia di un migliore e più sicuro futuro professionale, laddove il possesso di competenze solide può tranquillizzare anche rispetto alla probabilità di dover transitare più frequentemente che per il passato attraverso lavori diversi.

¹⁹ Sull'argomento si veda il successivo approfondimento "I percorsi della stabilizzazione al lavoro dei giovani trentini" di Giuliana Cabassi.

²⁰ Nei periodi della stagionalità sono stati attivati quasi 5.000 contratti di apprendistato che sono durati al massimo 3 mesi.

²¹ Un'analisi più raffinata resa disponibile dall'IPRASE Trentino a febbraio 2005 conferma questo quadro ed anzi, tenendo conto del fatto che dei 775 giovani non proseguiti oltre la scuola dell'obbligo che transitano nel canale dell'apprendistato professionalizzante 112 sono coinvolti in offerte formative di tipo culturale, si può stimare per il 2004 un tasso di scolarità del 96,5%.

²² Osservatorio del mercato del lavoro (2005), "Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali" di Corrado Rattin e Stefano Zeppa.

5. LA STRUTTURA DELL'OCCUPAZIONE LOCALE

La struttura dell'occupazione locale aggiornata al 2004 configura per più di due terzi posti di lavoro ascrivibili al comparto terziario, e per poco meno del 29% opportunità occupazionali del settore secondario. In valore assoluto i dati rilevano circa 143.000 soggetti occupati nel terziario, 62.000 nell'industria e a residuo 11.000 nell'agricoltura.

Questa distribuzione delle opportunità di lavoro per settore ci contraddistingue in maniera peculiare rispetto al Nord-est che concentra quasi il 36% della propria occupazione nell'industria e ci avvicina piuttosto alla performance nazionale, perché per l'Italia in complesso l'occupazione nelle attività del terziario sfiora il 65% e quella nelle attività industriali si attesta al 30,7%.

La prevalenza locale del terziario si correla al numero consistente di opportunità lavorative originate dalla vocazione turistica del Trentino.

Il 78,2% degli occupati in questo comparto sono inoltre impiegati alle dipendenze, e la percentuale risulta più elevata sia rispetto al Nord-est che relativamente al dato nazionale.

Ciò avviene anche a motivo del rilevante peso del terziario pubblico.

Sull'occupazione complessiva rilevata nell'anno 2003, il terziario pubblico che coinvolge circa 45.500 dipendenti, pesa infatti per il 20,7% e relativamente alla sola quota di occupazione alle dipendenze per il 27,8%.

I lavoratori autonomi sono circa 54.000 e coerentemente a quanto si verifica guardando alla dimensione delle imprese locali e in particolare all'incidenza percentuale delle ditte individuali, questi lavoratori rappresentano poco meno di un quinto dell'occupazione complessiva.

All'interno di questa compagine gli imprenditori e liberi professionisti pesano per il 23%, i lavoratori in proprio per il 58% e le figure del coadiuvante familiare e del lavoratore a domicilio, (che non appartengono alla tradizione del nostro mercato del lavoro), per l'11% circa. Secondo le stime ISTAT, i collaboratori coordinati e continuativi e i prestatori d'opera occasionali raggiungono inoltre le 4.000 unità²³.

Le figure dirigenziali e impiegatizie sfiorano quota 85.000 e quelle operaie le 78.000 unità, talché all'interno della compagine di lavoro dipendente le prime prevalgono ormai sulle seconde in maniera netta, con il 52,6%.

E' infine tipico del nostro mercato del lavoro un elevato ricorso all'occupazione a tempo parziale come pure, ragionando sempre in termini relativi, alle forme di occupazione temporanea.

Il 15,7% degli occupati complessivi in provincia di Trento sono a tempo parziale e il 12,9% dei dipendenti occupati temporanei.

In provincia di Trento il part-time si configura al femminile ed è utilizzato soprattutto nel comparto delle altre attività. Dei circa 34.000 posti di lavoro a tempo parziale rilevati nell'anno, circa 27.700 sono terziari e quasi 29.000 competono alla manodopera femminile.

Il carattere temporaneo dell'occupazione si registra per circa 21.000 occupati alle dipendenze e diversamente dal part-time rileva anche un significativo coinvolgimento maschile: sono 8.200 i

²³ E' un ammontare che conferma al ribasso le stime fin qui rese disponibili dal Servizio statistica e dall'Osservatorio del mercato del lavoro, che in più occasioni hanno lavorato sul dato amministrativo degli iscritti alla gestione separata di fonte INPS per individuare la numerosità degli effettivi collaboratori al netto degli amministratori e consulenti di società e delle mancate cancellazioni di quanti hanno esercitato solo occasionalmente questa attività e che hanno mediamente rilevato una consistenza di collaboratori puri pari a 6.500-7.000 unità, dei quali un migliaio circa giovani.

dipendenti a termine di sesso maschile rispetto a 12.800 donne. La flessibilità che sottende tale tipologia contrattuale, in effetti, non è di norma ricercata né dall'offerta di lavoro maschile né dall'offerta di lavoro femminile che se aspira ad una diversa organizzazione temporale dell'impegno lavorativo per conciliare attività diverse, ricerca comunque un lavoro stabile. La flessibilità dell'occupazione temporanea corrisponde piuttosto alle esigenze della domanda di lavoro.

6. I FLUSSI DI ASSUNZIONE

La dinamica delle assunzioni nel 2004 si conferma in crescita ma rileva un'intensità minore poiché rispetto al 2003 le assunzioni sono aumentate da 103.105 a 104.497, dell'1,3% rispetto al 4,1% messo a segno l'anno precedente²⁴. La domanda da parte delle imprese cresce in agricoltura (+3,1%) e nelle altre attività (+2,2%) ma nel 2004 solo questi comparti contribuiscono alla crescita complessiva delle assunzioni poiché nel settore industria i rapporti di lavoro evidenziano addirittura una performance calante (-1,5%).

L'andamento delle assunzioni peraltro non è negativo in tutti i rami di attività del secondario: fanno eccezione i comparti della lavorazione dei minerali non metalliferi, della lavorazione dei metalli, della lavorazione di mobili e delle costruzioni; quest'ultimo comparto quest'anno cresce solo dell'1,6%, ma contribuisce ad attenuare il calo generale del settore data la sua rilevanza come numero di assunzioni (37,2% sul totale del secondario).

Anche la crescita di assunzioni nelle altre attività presenta tendenze di segno opposto, pur risultando nel complesso in aumento nei maggiori comparti. Si segnala una leggera flessione nel commercio al dettaglio, controbilanciata dal comparto all'ingrosso. E' positivo l'andamento negli alberghi e nella ristorazione, con un aumento del 3,2%, che però significa molto in termini di assunzioni, dato il peso del comparto (32.254 assunzioni, pari al 30,9% del totale annuo). In termini di variazione percentuale, va infine rimarcata la crescita dei servizi, sia alle imprese sia alle persone: attività ausiliarie della intermediazione finanziaria, attività immobiliari, noleggio, informatica; e anche istruzione e sanità, due comparti che insieme pesano per il 7,4% sul totale complessivo delle assunzioni del 2004.

La rilevanza delle attività di tipo stagionale - principalmente legate al turismo, ma anche all'agricoltura e all'edilizia - spiega la forte incidenza sul totale delle assunzioni di figure appartenenti alle professioni dell'alberghiero e della ristorazione (quasi un quarto del totale), come pure di quelle non qualificate dell'agricoltura (quasi il 13% delle assunzioni). Questi due gruppi (al vertice della classifica) risultano in ulteriore crescita nel 2004. Aumentano anche le assunzioni di figure non qualificate legate all'edilizia e all'industria manifatturiera mentre diminuiscono quelle per le figure più qualificate delle attività del secondario.

L'andamento complessivo delle assunzioni risulta generalmente negativo proprio per le figure operaie, sia operai specializzati, sia conduttori di impianti; si registra un netto calo anche nelle assunzioni di figure impiegate di tipo esecutivo, mentre un aumento quasi altrettanto significativo deve contabilizzarsi per le figure tecniche e intermedie. Aumentano dell'1,6% rispetto al 2003 le assunzioni nei gruppi di professioni legate alle vendite e ai servizi per le

²⁴ Un totale così elevato di assunzioni riguarda peraltro un numero minore di soggetti assunti, in tutto 73.353, che però sono aumentati dell'1,8% rispetto agli assunti del 2003.

famiglie e soprattutto le figure non qualificate che con il 9,3%, fra tutte fanno registrare l'incremento maggiore²⁵.

Si conferma anche nel 2004 il ricorso a determinati contratti per le assunzioni delle diverse figure professionali: per le professioni degli addetti al lavoro stagionale (nell'alberghiero, ma soprattutto nell'agricoltura) prevale nettamente il contratto a tempo determinato che viene utilizzato in larga misura anche per le assunzioni di personale non qualificato nelle vendite e nei servizi turistici. Nell'alberghiero continua ad essere molto utilizzato il contratto di apprendistato, soprattutto per le assunzioni dei giovani.

Il contratto di apprendistato è particolarmente diffuso anche per far fronte alle esigenze di assunzione delle figure operaie dell'industria, unitamente al tempo indeterminato.

Si segnala infine il consistente ricorso al lavoro temporaneo (interinale) per l'utilizzo di personale non qualificato in qualità di addetti all'amministrazione, o alla gestione e al magazzino (18,3% del totale), accanto ad un gruppo altrettanto numeroso di figure non qualificate dell'edilizia e delle attività industriali (19,3%).

Da un ricorso prevalente del contratto a tempo determinato nei gruppi di figure che fanno anche registrare il maggior numero di assunzioni, deriva la predominanza del contratto a tempo determinato sul totale: 65,7%. Se a questo si aggiungono gli altri contratti a termine (temporaneo, apprendistato, inserimento e contratto di formazione e lavoro) il lavoro a termine si conferma la modalità assolutamente prevalente di assunzione: 87,3% nel 2004, in leggero aumento rispetto all'86,6% del 2003.

Il tempo indeterminato copre solo il 12,7% delle assunzioni del 2004 e rispetto al 2003 risulta in calo, sia come incidenza percentuale sia in valore assoluto²⁶. Si richiama ancora una volta l'attenzione sul fatto che se si guarda agli stock occupazionali la situazione appare completamente rovesciata con un'assoluta prevalenza di occupazioni stabili.

Rispetto ad un calo medio del tempo indeterminato del 3,7%, è doveroso rimarcare il calo del 9,4% nell'industria manifatturiera, a fronte di un aumento delle assunzioni con contratto a tempo determinato (+7,8%), in un contesto generale di calo anche delle assunzioni con altri tipi di contratti nel settore.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato risultano in netto aumento anche nell'edilizia e nell'estrattivo e nei vari comparti del terziario.

Complessivamente le assunzioni con contratto a tempo determinato sono aumentate del 5,1% rispetto al 2003 e ancor più sono aumentate quelle con contratto di apprendistato (+5,4%).

Tempo determinato propriamente inteso e apprendistato sono le uniche forme contrattuali in crescita, sia in valore assoluto sia come incidenza sul totale, da almeno un quadriennio (rispettivamente da 62,8% nel 2001 a 65,7% nel 2004 il tempo determinato, da 11,2% a 12,3% l'apprendistato).

Sulla crescita dell'apprendistato ha influito sia la normativa recente, che mira a regolamentarne in maniera più precisa il ricorso, sia la soppressione del contratto di formazione e lavoro, che fino al

²⁵ E' importante segnalare come l'andamento delle assunzioni di professioni tecniche sia positivo tanto nell'industria che nelle altre attività, ed è questo l'unico dato positivo nell'industria accanto al ben più netto aumento di personale non qualificato (+28,1%).

²⁶ Il calo del tempo indeterminato è pressoché generalizzato, con un unico aumento nel commercio e una stazionarietà nell'edilizia e nell'estrattivo.

2003 soddisfaceva un discreto numero di assunzioni giovanili tanto nell'industria che nel terziario²⁷.

Tab. 2 DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE DELLE ASSUNZIONI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Apprendistato			Contratto di inserimento			Temporaneo			Altro tempo determinato			Tempo indeterminato			Totale*	
	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%
Agricoltura	45	0,3	2	4	0,0	0	47	0,3	14	15.323	97,6	306	282	1,8	19	15.701	100,0
Industria in senso stretto	1.654	13,3	101	36	0,3	4	5.317	42,8	163	3.613	29,1	342	1.757	14,2	204	12.411	100,0
Edilizia e estrattivo	2.226	23,8	38	13	0,1	0	200	2,1	2	3.213	34,3	133	3.694	39,4	195	9.365	100,0
Commercio	2.371	23,6	265	63	0,6	4	1.926	19,2	515	4.089	40,7	917	1.572	15,6	398	10.055	100,0
Pubblici esercizi e alberghiero	4.825	15,0	727	5	0,0	3	278	0,9	145	25.688	79,6	4.708	1.458	4,5	609	32.254	100,0
Servizi	1.763	7,1	259	55	0,2	10	1.580	6,4	528	16.730	67,7	5.895	4.551	18,4	1.756	24.711	100,0
Totale	12.884	12,3	1.392	176	0,2	21	9.348	8,9	1.367	68.656	65,7	12.301	13.314	12,7	3.181	104.497	100,0

* Il totale comprende 112 contratti di formazione e 7 contratti di lavoro a domicilio
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

La modalità del contratto di lavoro temporaneo, passando da 9.823 a 9.348 contratti registrati, tra il 2003 e il 2004 risulta in flessione del 4,8%.

Nel 2004 sono stati stipulati 176 contratti di inserimento, che hanno coinvolto lavoratori con meno di 25 anni in un caso su quattro.

Analizzando le tipologie contrattuali delle assunzioni, infine, non si può non rilevare la forte crescita delle assunzioni a tempo parziale: da 16.191 nel 2003 a 18.267 nel 2004. Questa tipologia conferma di anno in anno la sua caratterizzazione di modalità trasversale a tutte le forme contrattuali, con un'incidenza media sul totale delle assunzioni pari al 15,5% e una punta massima nel tempo indeterminato (23,9%).

Il part-time lega le sue fortune al fabbisogno di flessibilità espresso dal settore terziario, in particolare da comparti come l'alberghiero e la ristorazione, il commercio, i servizi (da quelli meno qualificati come le pulizie ai servizi sanitari, all'istruzione). Il consistente ricorso soprattutto per lo svolgimento di queste attività è evidenziato dall'incidenza sul totale delle assunzioni delle figure professionali ad esse collegate: quasi il 29% delle assunzioni a tempo parziale viene effettuato per lavoratori delle professioni delle attività turistiche ed alberghiere, e un altro 19,5% per lavoratori con mansioni concernenti specifici servizi per le famiglie. E' interessante sottolineare come di tutte le assunzioni effettuate per lavoratori delle professioni nelle attività turistiche ed alberghiere nel 2004 il 20% sia a tempo parziale, e lo sia ben il 55,3% di tutte quelle del gruppo dei servizi alle famiglie. Quote di part-time attorno al 20% si registrano anche per le

²⁷ Il peso dell'apprendistato sulle assunzioni dei giovani con meno di 25 anni è venuto crescendo negli ultimi anni e risulta pari al 41,2% nel 2004, ed è superato soltanto dalla rilevanza del tempo determinato (43,7%); meno utilizzate sono le altre forme contrattuali.

assunzioni dei gruppi professionali del commercio, degli impiegati esecutivi ma anche degli impiegati tecnici in genere.

Nel complesso le assunzioni femminili sono aumentate più di quelle maschili: +1,9% contro +0,9%. Sono invece calate le assunzioni giovanili, in misura più netta quelle dei lavoratori nella classe di età 15-19 anni, ma anche nella classe 20-24 e nella classe 25-29 anni.

Le assunzioni sono aumentate in misura elevata per i lavoratori di età superiore, soprattutto nella classe centrale. E' così cresciuta l'incidenza della classe meno giovane sul totale e la quota di assunzioni a favore dei lavoratori di almeno 25 anni è aumentata dal 66,1% del 2001 al 70,5% del 2004.

7. IL CONTRIBUTO DELLA MANODOPERA STRANIERA

Nel 2004 si è profilato un andamento delle assunzioni straniere nettamente più vivace rispetto al contesto complessivo. Ben più di un quarto degli avviamenti complessivi (28.317 sui 104.497 totali), sono stati movimentati da lavoratori extracomunitari e se le assunzioni in generale sono cresciute solo dell'1,3% rispetto al dato del 2003, quelle straniere hanno segnato un incremento quasi 11 volte superiore: +14,0%.

Più di un terzo di tutte le assunzioni straniere registrate nel corso del 2004 hanno riguardato personale non qualificato in agricoltura, che rappresenta ancora una volta la professionalità più ricercata da parte delle imprese locali in capo alla manodopera extracomunitaria.

Seguono le professioni nei pubblici esercizi (alberghiero, bar e ristorazione) con quasi il 20% delle assunzioni complessive e le figure non qualificate in edilizia, miniere e industria (8%).

In definitiva non si assiste, se non nei numeri, a cambiamenti di rotta in relazione al rapporto che intercorre tra la domanda locale e l'offerta straniera: le figure più ricercate continuano ad essere quelle operaie non qualificate ed in settori caratterizzati da un ciclo di attività stagionale.

L'agricoltura, che rappresenta il bacino di "eccellenza" per gli avviamenti extracomunitari, rispetto allo scorso anno, indica una crescita del 7%. Tenuto conto che con 10.305 movimentazioni la componente straniera in questo settore copre ormai il 65,6% delle assunzioni totali, non deve peraltro meravigliare che i margini di incremento si dimostrino inferiori a quelli registrati negli altri settori.

Le assunzioni nel terziario complessivamente inteso (quasi 12.000) sono cresciute del 19,7% rispetto al 35,5% rilevato l'anno precedente, e quelle dell'industria (attestate a circa 6.000) hanno fatto segnare una variazione positiva del 16% (nel 2003 la crescita era stata del 34,5%).

Peraltro a livello di avviamenti complessivi proprio questo comparto riporta un segno negativo di -1,5%: il che significa che contestualmente gli avviamenti dei lavoratori autoctoni sono calati del 6,8%.

Anche per questo non stupisce rilevare una maggiore disponibilità delle imprese trentine all'assunzione di extracomunitari in generale (dall'indagine previsionale effettuata all'inizio del 2004 il 57,5% delle imprese trentine si sono dichiarate disponibili all'assunzione di extracomunitari contro il 50,1% di un anno prima) e soprattutto di extracomunitari da inserire nel comparto industriale in senso stretto (dal 49,9% al 60,0%).

Il dato appare particolarmente significativo in quanto sembra spostare l'attenzione delle imprese sulla forza lavoro straniera in un momento in cui la performance di crescita delle assunzioni di personale locale non appare particolarmente brillante.

Tuttavia, in coerenza con quanto detto in precedenza sulla stabilizzazione della presenza straniera, si registra una crescita più sostenuta dei rapporti a tempo indeterminato (+17,5%) rispetto a quelli a termine (+12,8%).

Per quanto riguarda i bacini di afflusso, si conferma la priorità rivestita dai Paesi dell'Est Europa, che ai fini lavorativi continuano a comprendere i 10 Paesi entrati nell'Unione Europea nel maggio del 2004. A quest'area appartengono quasi tre quarti (il 73,8%) di tutti i lavoratori stranieri assunti nel 2004 (erano il 72,5% l'anno precedente). La quota di lavoratrici risulta ancora più alta: l'80,1% di tutte le assunzioni dall'estero. In generale l'incremento di assunzioni di lavoratrici straniere rispetto al dato del 2003 è stato del 19,1% contro l'11,0% degli uomini.

8. I SEGNALI DI RALLENTAMENTO DERIVANTI DA ALCUNI INDICATORI

Come detto nel 2004 la dinamica di crescita degli avviamenti è risultata nettamente più contenuta rispetto alla performance dell'anno precedente.

Le assunzioni sono state 104.497, solo l'1,3% in più rispetto al dato del 2003.

L'incremento percentuale delle assunzioni messo a segno l'anno prima era stato di tutt'altro spessore, ben tre volte superiore a quello di quest'anno e pari al 4,1%.

L'attuale saldo netto, inoltre, è ancora una volta la risultante di una crescita delle assunzioni con contratto a tempo determinato e di un contestuale calo delle assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

La tensione dal lato della domanda sul mercato del lavoro trentino sembra pertanto in fase di ridimensionamento e che il mercato del lavoro possa andare incontro ad una fase di assestamento pare confermato anche dai risultati dell'ultima indagine Excelsior²⁸.

I movimenti occupazionali previsti ad inizio anno 2004 dal campione di imprese operative della provincia di Trento contattate ai fini dell'indagine Excelsior, sono in calo del 10,3% per quanto riguarda il flusso in entrata di lavoratori dipendenti, e sostanzialmente stabili (+0,3%) sul versante delle uscite. Mentre quindi i licenziamenti e le dimissioni dovrebbero mantenersi su livelli molto simili a quelli del 2003, il trend pluriennale di crescita delle assunzioni previste sembra interrompersi. Il saldo è comunque positivo per un ammontare di circa 2.000 unità ma rispetto alle indicazioni del 2003 si deve registrare una caduta netta di un migliaio di posti.

Le dinamiche espresse rimangono peraltro rilevanti: il tasso di entrata 7,5% e quello di uscita 5,8% previsti in Trentino per il 2004 risultano superiori sia alla media italiana (6,4% e 5,1% rispettivamente), che a quella del Nord-est (6,3% e 4,9%).

I segnali di una minore pressione occupazionale dal lato della domanda trovano conferma anche guardando al numero di annunci e delle correlate richieste di assunzione apparse sulla stampa locale in corso d'anno: rispetto al 2003 entrambi i parametri sono in calo rispettivamente del 4,0% per quanto riguarda il numero di annunci e addirittura del 33,8% guardando alle richieste.

²⁸ L'indagine è campionaria e fa riferimento alle le ditte iscritte al 31/12/2000 presso la CCIAA che hanno almeno un dipendente.

Analogamente, infine, risulta la performance delle richieste aziendali ai Centri per l'impiego: tra 2003 e 2004 le richieste di personale sono in calo del 5,1%, inferiori in numero di 461 rispetto alla consistenza dell'attività registrata l'anno precedente, che aveva sfiorato quota 9.000.

Allo stato attuale delle cose, comunque e stante la miglior tenuta del sistema trentino in termini di crescita e di sviluppo, la cosa non desta ancora preoccupazione. Già da alcuni anni si lamentava infatti una dinamica particolarmente spinta della domanda di lavoro rispetto alle più contenute disponibilità dal lato dell'offerta.

Peraltra anche gli esiti dell'indagine previsionale sulla manodopera condotta annualmente dall'Osservatorio sono forieri di indicazioni interessanti poiché per la prima volta le imprese contattate²⁹ segnalano una maggiore difficoltà a reperire il complesso delle figure ricercate in corso d'anno piuttosto che le figure destinate ad un ampliamento più stabile degli organici.

Per il complesso delle figure ricercate che si caratterizzano essenzialmente come assunzioni stagionali e che in grande maggioranza sono destinate a interrompersi in corso d'anno, è lamentata una difficoltà di reperimento pari al 43,1% rispetto ad un ben più modesto 29,7% rilevato nel 2003. Tra queste figure prevalgono largamente quelle non particolarmente qualificate e nello specifico il problema emerge con forza per i braccianti agricoli, i camerieri, il personale addetto in senso lato alle attività degli alberghi e delle strutture ricettive e per le figure non qualificate addette ai servizi di pulizia a motivo di una progressiva maggiore indisponibilità per tali opportunità lavorative da parte dei locali e dei lavoratori provenienti da fuori provincia - cui nelle verifiche più recenti comincia ad accompagnarsi anche un non sempre adeguato supporto numerico dei lavoratori extracomunitari³⁰. Il nostro mercato del lavoro soffre evidentemente una scarsità di offerta di queste figure.

Nelle indicazioni delle medesime imprese, cala, invece, e di molto, la difficoltà a reperire figure per ampliamento degli organici (che significa disponibilità ad operare assunzioni di maggior respiro temporale anche a tempo indeterminato): dal 45,4% registrato nel 2003 si porta al 39,0%. Questa difficoltà resta pressoché stabilmente alta per le figure operaie specializzate (per due terzi delle figure ricercate per ampliamento di organico) e aumenta un po' per i conduttori di impianti (operai qualificati che si portano al 49,5% di difficoltà dal 48,8% dell'anno scorso), ma cala fortemente per le figure dirigenziali scientifiche e di elevata specializzazione e per le professioni intermedie e tecniche.

Due le chiavi di lettura del fenomeno: relativamente alle persistenti difficoltà di reperire figure operaie si conferma la notazione già segnalata negli anni precedenti di una offerta che resta insufficiente a corrispondere ai bisogni delle imprese; con riferimento al calo di difficoltà segnalato per gli altri gruppi professionali richiamati, poiché si tratta di professioni per cui è propedeutico un impegno nei percorsi formativi di medio o lungo respiro, sembra potersi dedurre che l'orientamento sempre più diffuso al proseguimento scolastico abbia contribuito a ridimensionare le criticità fin qui rilevate per il passato. In altri termini nel nostro mercato del lavoro sembra ormai essere meno carente la qualificazione (cioè la figura con determinati contenuti di professionalità) e di più la figura

²⁹ Quest'indagine coinvolge tutte le aziende operative con almeno 4 dipendenti e nel 2004 ha ottenuto risposta per una quota percentuale pari all'84%.

³⁰ I rispettivi gradi di difficoltà segnalati si attestano al 63% per i braccianti agricoli, al 53% e al 44% per i camerieri e gli addetti alla preparazione di cibi e per i baristi, al 40% e al 63% per gli addetti non qualificati ai servizi turistici e per il personale non qualificato dei servizi di pulizia.

professionale che viene ricercata sui grandi numeri, soprattutto per assunzioni temporanee, ma con contenuta professionalità.

L'incontro tra domanda ed offerta: il contributo dell'Agenzia del lavoro e delle Agenzie private

Allo scopo di analizzare le caratteristiche del sistema organizzato di supporto all'incontro fra domanda ed offerta di lavoro in provincia di Trento, proponiamo una riflessione che prende in considerazione i servizi svolti dall'Agenzia del lavoro della PAT tramite i propri 12 Centri per l'impiego e, per la parte privata, quelli realizzati dalle Agenzie private di lavoro interinale, presenti in numero totale di 21. Non agiscono in provincia di Trento soggetti accreditati da parte dell'Ente pubblico, fatta salva la collaborazione tra Agenzia del lavoro ed Ente bilaterale del turismo, per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nel settore turistico-alberghiero erogando servizi a titolo non oneroso.

I dati

Nel 2004 in provincia di Trento si sono registrate 104.497 assunzioni: 21.800 nel settore industria, oltre 67.000 nel terziario e circa 15.700 in agricoltura.

Delle 15.701 assunzioni registrate in agricoltura, la maggior parte (10.299) hanno coinvolto manodopera extracomunitaria, assunta per lo più a seguito di autorizzazioni rilasciate dalle autorità competenti per le attività della raccolta.

Per calcolare la percentuale di avviamenti concretizzatisi a seguito dell'azione di un soggetto formalmente deputato alla gestione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, si ritiene pertanto opportuno contabilizzare il totale degli avviamenti registrati nei settori industria e terziario e, relativamente all'agricoltura, i soli 5.402 avviamenti che non hanno coinvolto extracomunitari.

L'ammontare di avviamenti assunti a riferimento per il 2004 si attesta a quota 94.198.

Su questo ammontare di **94.198** avviamenti, le assunzioni che sono state effettuate grazie ai servizi di sostegno all'incontro domanda-offerta svolti dai Centri per l'impiego e agli interventi di politica attiva, pesano per una quota pari all'8,6% e si compongono come segue:

- a) 5.964 assunzioni si sono concretizzate a seguito del servizio di preselezione erogato presso i Centri per l'impiego: in 4.664 casi l'esito favorevole si è registrato rispetto a richieste di posizioni vacanti giunte al servizio di incontro domanda-offerta in corso d'anno mentre le restanti 1.300 posizioni favorevolmente conclusesi nell'anno, risultavano aperte nel corso del 2003. Di queste assunzioni il 22% circa risultano essere contratti di lavoro a tempo indeterminato, il 66% a tempo determinato l'11% per apprendistato e l'1% per altre tipologie contrattuali. Nel 2004 al servizio sono giunte 8.526 richieste di posizioni vacanti: come detto, grazie al servizio preselettivo 4.664 assunzioni si sono concretizzate in corso d'anno, 956 assunzioni sono avvenute attraverso altri canali e in 691 casi le ditte hanno rinunciato all'assunzione; per le restanti 2.215 posizioni, al momento della rilevazione, la selezione era ancora in corso o non conosciuta. Si tratta per lo più delle richieste giunte ai CPI verso la fine dell'anno che per vari motivi al dicembre non sono ancora chiuse e rispetto alle quali potremo avere notizie dell'esito nella rilevazione del prossimo anno.
- b) 1.007 assunzioni si sono concretizzate a favore dei soggetti disabili tutelati ai sensi della L. 68/99, (nel 15% dei casi per rapporti di lavoro a tempo indeterminato);
- c) 835 ulteriori avviamenti (tutti a tempo determinato di durata compresa fra 4 e 10 mesi) sono stati effettuati attraverso il canale dei lavori socialmente utili (questo canale si rivolge ai soggetti cosiddetti deboli del mercato del lavoro e ai lavoratori svantaggiati, anche quelli che non hanno gradi di invalidità sufficienti per utilizzare il percorso del collocamento mirato previsto dalla normativa nazionale: 402 lavoratori assunti nei LSU sono soggetti deboli e 546 soggetti svantaggiati dei quali 113 in condizione di disabilità - a volte anche molto grave - e già conteggiati al punto precedente);

- d) 163 avviamenti, tutti a tempo indeterminato, sono stati effettuati in riferimento agli incentivi alle assunzioni previsti dalla politica provinciale del lavoro;
- e) grazie ai sostegni dell'Agenzia del lavoro si sono realizzate 83 nuove opportunità di lavoro autonomo;
- f) 14 sono gli avviamenti ai sensi dell'articolo 16 della L. 56/87 (assunzioni in basse qualifiche da parte di Enti pubblici).

Significa che, grazie all'attività di sostegno svolta a vario titolo dall'Agenzia del lavoro in corso d'anno, in totale sono state realizzate 8.066 opportunità occupazionali e che nel 21% dei casi sono state attivate assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Nella gran parte dei casi queste assunzioni non sono però frutto solo di servizi di incontro domanda-offerta ma anche di numerosi e complessi interventi di politica attiva che a volte richiedono percorsi di inserimento individualizzati.

Nel medesimo intervallo temporale, le agenzie di lavoro interinale, stipulando contratti o proroghe di contratti di somministrazione, hanno promosso 9.348 assunzioni.

Le missioni di lavoro sono durate mediamente 22 giornate e se si considerano anche le proroghe la durata media si è attestata a quota 33 giornate. Una stima del numero di lavoratori equivalenti coinvolti, contabilizzati su base annua e in relazione ad un'ipotesi di giornata lavoro a tempo pieno, riporta i 9.348 avviamenti ad un numero di lavoratori equivalenti che si attesta attorno alle 1.100 unità.

Tutti i rapporti di lavoro avviati risultano a tempo determinato, ma una verifica condotta sugli avviamenti interinali del 2003 in relazione agli esiti evidenziati fino a tutto il 2004 consente di rilevare che nel 13,0% dei casi circa si registra una successiva trasformazione dell'assunzione presso la medesima impresa con contratto di lavoro differente (2,2% di trasformazione a tempo indeterminato, un'analogo percentuale di trasformazione con contratto di apprendistato o CFL e nell'8,6% dei casi trasformazione della tipologia contrattuale da interinale a tempo determinato).

Il quadro normativo e la situazione organizzativa del soggetto pubblico e dei soggetti privati non sono facilmente confrontabili.

È già stato segnalato che gli interventi svolti dalle strutture pubbliche e private sono profondamente diversi per quanto riguarda le caratteristiche dei soggetti, la strumentazione adottata e il tipo prevalente di contratto di lavoro. Inoltre va notato che la presenza dell'Agenzia del lavoro sul territorio è capillare ed esaustiva, al fine di assicurare un sistema di servizi per l'impiego a tutta la popolazione provinciale; al contrario le aziende interinali si concentrano nelle zone dove più è alta l'incidenza della domanda di lavoro, per ovvie ragioni di mercato, trascurando quindi quelle ove essa è meno significativa. Questi fatti possono dunque rendere difficile una comparazione pura e semplice fra la "produttività" dei servizi pubblici rispetto a quelli privati.

In secondo luogo le caratteristiche organizzative tecniche e strumentali dell'attività preselettiva pubblica, cioè di quell'attività che più si avvicina al servizio svolto da parte delle aziende private, appaiono decisamente diverse da quelle relative all'interinale: i Centri per l'impiego svolgono questa attività di servizio nei confronti dei potenziali datori di lavoro con un numero complessivo di 17 operatori, mentre le 21 imprese interinali dedicano a questo servizio la quasi totalità del loro personale aziendale.

L'apporto pubblico e privato all'incontro tra domanda e offerta non è facilmente comparabile anche perché frutto di strategie diverse: orientate anche al supporto del lavoratore le prime e decisamente più orientate al servizio alle aziende le seconde.

Come è già stato messo in luce, i dati di "quantità" rilevano un contributo all'incontro domanda-offerta che per l'Agenzia del lavoro si attesta a quota 8.066 rapporti di lavoro e raggiunge i 9.348 avviamenti presso le Agenzie interinali, talché solo il 20% circa dell'incontro domanda-offerta complessivo passa attraverso canali organizzati di servizi per l'impiego.

Guardando agli aspetti di "qualità" emergono infine indicazioni interessanti sia rispetto alla tipologia dei soggetti coinvolti che alla tipologia contrattuale dell'avviamento.

I rapporti di lavoro concretizzati con il supporto dell'Agenzia del lavoro, coinvolgono per il 35% circa lavoratori in condizione di debolezza sul mercato del lavoro (1.107 avviamenti di disabili, 835 avviamenti nei LSU, 246 rapporti di lavoro a beneficio di soggetti deboli); tutti i rapporti di lavoro interinale sono con contratto a tempo determinato mentre quelli realizzati con il contributo dell'Agenzia del lavoro risultano a tempo indeterminato in più di un caso su cinque.

In conclusione deve ribadirsi che circa l'80% dell'incontro domanda-offerta provinciale avviene attraverso canali diversi da quelli messi a disposizione dalle strutture pubbliche e dei privati e ciò dimostra che più che un problema di concorrenza tra soggetti di natura diversa, esiste la necessità di un ulteriore sviluppo del sistema dei servizi per l'impiego offerti alle imprese e ai lavoratori.

9. L'ESPULSIONE DELLA MANODOPERA

Il 2004 rileva un'accentuazione di alcune dinamiche meno favorevoli anche relativamente alle esigenze di espulsione della manodopera.

Dopo il calo registrato nel 2003, nel corso del 2004 torna a crescere il ricorso alla cassa integrazione. L'INPS ha autorizzato in provincia la fruizione di 554.080 ore complessive, che corrispondono al 9,8% in più rispetto al monte ore dell'anno precedente. L'incremento è motivato da una maggiore richiesta di ore per integrazione salariale straordinaria (+46,3%), mentre le istanze per integrazione ordinaria hanno subito una flessione del 15,9%. Questa differenza è sintomatica della situazione che ha caratterizzato tutto l'anno, con un'accentuazione soprattutto negli ultimi mesi.

Una situazione di accresciuta criticità per determinati comparti del settore secondario che sono stati particolarmente esposti alla crescente concorrenza internazionale.

A questo clima molte imprese, soprattutto le multinazionali presenti sul territorio anche da molti anni, hanno deciso di reagire attuando una drastica politica di delocalizzazione, che ha comportato un ridimensionamento degli organici, se non addirittura la definitiva chiusura delle unità operanti in provincia.

Le situazioni più difficili, sotto questo aspetto, si sono registrate nel settore dell'alimentare-tabacchi, in quello del tessile e nel meccanico. I primi due fanno registrare effettivamente un notevole incremento di ore di integrazione salariale utilizzate, mentre il terzo appare in calo rispetto allo scorso anno. Ciò non significa che per il settore meccanico il 2004 non sia stato un anno problematico, ma semplicemente – e ciò vale sicuramente per alcune grandi realtà industriali - che in questo settore si è piuttosto proceduto a licenziamenti collettivi che hanno portato all'espulsione ed alla successiva messa in mobilità dei dipendenti.

Per quanto attiene al settore alimentare e tabacchi, a livello provinciale si è registrato un aumento di ore autorizzate di CIGS dell'824% rispetto all'anno precedente. La crisi ha investito in particolare il comprensorio della Valle dell'Adige (ha cessato l'attività un'importante realtà di Trento) e quello delle Valli Giudicarie, ma ha interessato anche la Bassa Valsugana e Tesino.

Anche il comparto del tessile ha perso alcune importanti realtà produttive che hanno cessato l'attività nei comprensori della Valle dell'Adige, della Bassa Valsugana e Tesino e dell'Alta Valsugana. In questo caso l'incremento di ore di CIGS autorizzate rispetto al 2003 è stato del 433%.

Per le cause appena esposte, si intuisce che la situazione non è circoscritta al solo territorio provinciale. Il 2004 conferma infatti la tendenza negativa che ha investito negli ultimi tre anni l'intero Nord-est (anche se il Trentino era riuscito a mantenere una posizione più favorevole) segnando un incremento complessivo di ore autorizzate per cassa integrazione pari al 28,2%.

La situazione italiana appare quest'anno migliore o quantomeno stabile (-1,4%), ma ciò si registra dopo due anni di sostenuto aumento.

La situazione locale continua inoltre a caratterizzarsi per la maggiore incidenza che la componente straordinaria tende ad assumere nel computo generale delle ore autorizzate: nell'anno in esame il Trentino vede attestarsi al 55,0% la quota di CIGS sul totale, contro il 48,5% del Nord-est ed il 50,3% dell'Italia.

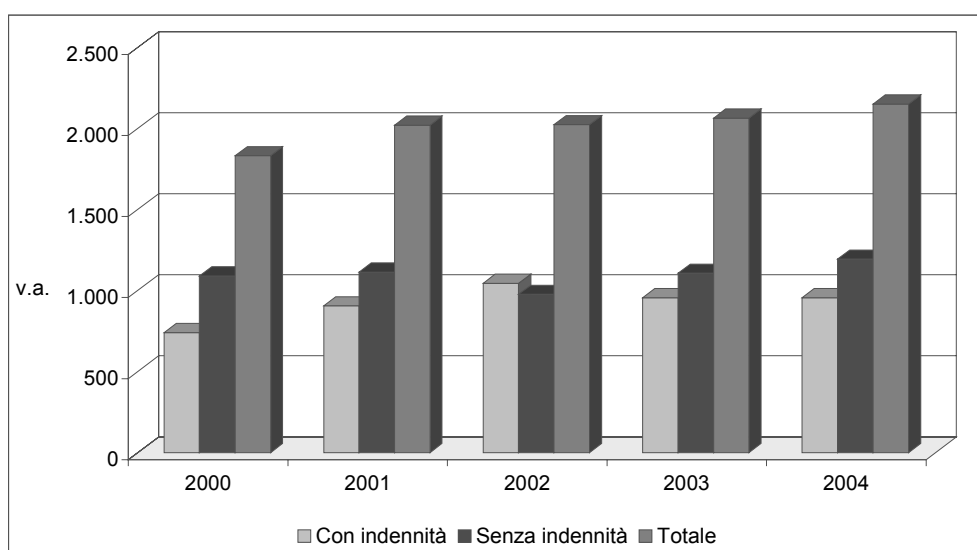
Un'analisi del trend registrato negli ultimi cinque anni non può comunque far parlare di situazione "drammatica", ma piuttosto di una fase di cambiamento che deve essere tenuta sotto controllo e opportunamente governata.

Le ricadute di questo maggior ricorso alla CIGS in termini di successivo utilizzo della mobilità trovano già conferma nei dati relativi ai lavoratori presenti nella lista di premobilità provinciale³¹: la loro consistenza nel 2004 è aumentata dalle 22 unità coinvolte a fine 2003 alle attuali 60.

Alla fine del 2004 gli iscritti alle liste di mobilità risultano nel complesso 2.152, in crescita (+10,5%) rispetto ad un anno prima. Non si tratta di un incremento in sé particolarmente significativo, tuttavia esso conferma una tendenza che si manifesta ormai da alcuni anni e che nel periodo 2000-2004 ha visto crescere il numero complessivo di iscritti del 17,4%.

Questo andamento riflette le difficoltà che il settore industriale ha incontrato nel corso dell'anno e che ha costretto molte imprese ad attivare strumenti di contenimento dei costi che nei casi estremi sono sfociati nella contrazione dell'organico e nella conseguente messa in mobilità di parte della forza lavoro.

Graf. 2 ISCRITTI IN MOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

³¹ Questa lista raccoglie i dipendenti in cassa integrazione per i quali sia già stata prevista l'impossibilità di un riassorbimento in azienda.

A ben vedere non si tratta di un fenomeno che investe esclusivamente la grande industria, come si è soliti pensare, ma anche le realtà produttive di minori dimensioni nonché la rete distributiva nel suo complesso. Lo dimostra il fatto che la percentuale più significativa di lavoratori è iscritta nelle liste non ai sensi della legge 223/91, che dà diritto ad ottenere un'indennità a carico dello Stato e riguarda per lo più le imprese industriali di maggiori dimensioni, ma ai sensi della legge 236/93 che permette l'iscrizione (senza indennità statale) ai lavoratori espulsi da imprese più piccole anche di natura non industriale. Dei 2.059 iscritti alla lista di mobilità statale, infatti, gli espulsi dalle aziende industriali in senso stretto sono 864 talché i soggetti senza diritto all'indennità statale rappresentano, con il 58,0%, la quota prevalente. Più della metà di essi (il 54,1%) sono donne. Sulla totalità degli iscritti alle tre liste, contabilizzando cioè anche i 60 lavoratori iscritti alla lista di premobilità e i 33 lavoratori iscritti alla lista di mobilità provinciale, prevale invece, anche se di poco, la componente maschile (51,0%) che risulta espulsa con maggiore frequenza dalle imprese industriali di grandi dimensioni.

Resta comunque il fatto che quest'anno, sul totale dell'occupazione alle dipendenze del settore industria, contabilizzato in sede ISTAT (circa 48.000 lavoratori), i 1.142 soggetti coinvolti in procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria o in percorsi di mobilità, pesano per il 2,4%.

La dinamica creata dalle entrate e dalle uscite in corso d'anno appare piuttosto sostenuta, se si pensa che più di mille soggetti sono usciti nell'arco dell'anno per lasciare il posto ad altrettanti (e più) nuovi entrati. In altre parole le liste si rinnovano completamente circa ogni due anni. Il tempo medio di permanenza in lista risulta di 10,8 mesi: più alto per le donne (11,3 mesi) che per gli uomini e per i soggetti più anziani (14,9 mesi) rispetto a quelli più giovani.

Più di un quarto degli iscritti a fine anno è stato espulso da aziende del commercio e tra questi due su tre sono donne. Il secondo settore per numerosità è il tessile, anch'esso con un rapporto di due donne ogni tre iscritti. Seguono i servizi nei quali la percentuale femminile ammonta al 55,4%.

La presenza maschile prevale, anche sensibilmente, nelle costruzioni, nel settore meccanico e nell'industria di trasformazione dei minerali non metalliferi.

Un dato assai indicativo riguarda infine le cause che hanno determinato l'uscita dei 1.168 soggetti cancellati nell'arco dell'anno. La maggioranza, cioè il 46,9%, ha trovato una nuova occupazione alle dipendenze, mentre un altro 44,1% è uscito per decorrenza dei termini massimi di permanenza in lista. La rioccupazione con lavoro autonomo ha riguardato invece solo 12 soggetti, cioè l'1% del totale.

In merito alla presenza per fasce d'età, si conferma chiaramente il "primato" degli ultracinquantenni (31,4%) i quali, oltre ad avere maggiori difficoltà di ricollocazione, fruiscono di un periodo di permanenza in lista più esteso rispetto ai soggetti più giovani. La classe d'età con meno rappresentanti è quella dei soggetti con meno di 29 anni, cui appartiene solo il 12,4% di tutti gli iscritti.

In relazione ad un'altra importante disaggregazione degli iscritti, quella per categorie lavorative, si segnala che la componente operaia rappresenta circa tre quarti (73,7%) di tutti i soggetti presenti nelle liste al 31 dicembre. Gli impiegati occupano quasi interamente la restante quota (25,4%) ed incrementano la loro presenza di un punto percentuale rispetto all'anno precedente. La consistenza di intermedi, quadri e dirigenti è poco significativa (0,9% in tutto).

10. UN TENTATIVO DI SINTESI FINALE

Il Rapporto sull'occupazione di quest'anno, non essendo state fornite serie di dati comparabili alla nuova rilevazione del 2004 per gli anni precedenti, non ha potuto valorizzare appieno il patrimonio informativo dei dati ISTAT e presentare il quadro evolutivo dei principali aggregati del mercato del lavoro locale in tema di occupazione, disoccupazione e disponibilità partecipativa della popolazione residente in provincia di Trento.

Ciononostante le informazioni che si sono potute utilizzare valorizzando l'apporto delle altre fonti di dati, ha consentito di articolare una riflessione a tutto tondo, foriera di indicazioni interessanti anche in chiave previsiva.

L'analisi ci presenta una situazione occupazionale provinciale nel complesso favorevole: oltre i due terzi della popolazione in età attiva si rende disponibile per il mercato del lavoro provinciale, la quota degli occupati supera la soglia del 65% e la percentuale di soggetti in condizione di forza lavoro che lamenta difficoltà a conseguire un impiego resta, con il 3,2%, attestata su valori più che frizionali.

Il confronto con le performance di altre aree, in particolare quelle che insistono nella ripartizione del Nord-est che presenta i migliori indicatori di mercato del lavoro, ci consente di ribadire una sostanziale posizione di tenuta anche rispetto al raggiungimento degli obiettivi occupazionali della Strategia Europea per l'Occupazione, mancando di qui al 2010 rispettivamente 4,4 punti percentuali al raggiungimento della soglia del 70% relativamente all'occupazione complessiva e 4,3 punti percentuali al raggiungimento del 60% previsto per l'occupazione femminile.

Resta peraltro il dato di una partecipazione femminile al mercato del lavoro provinciale non ancora allineato alle migliori performance evidenziate da alcuni dei territori del Nord-est, la regione Emilia Romagna (63,4%) e la provincia di Bolzano (61,6%).

Relativamente al contributo dell'offerta di lavoro giovanile, pesa inoltre la variabile demografica che nei numeri non è sufficiente a garantire il ricambio occupazionale: l'indice che rapporta la popolazione 55-64enne alla popolazione 15-24enne, cioè coloro che stanno per uscire dalla popolazione attiva rispetto a quanti stanno per entrarvi, si attesta a quota 121. Significa che ogni 121 lavoratori anziani in uscita dal mercato del lavoro sono solo 100 i giovani potenzialmente disponibili alla loro sostituzione.

In aggiunta al summenzionato vincolo demografico, l'orientamento al proseguimento scolastico, per quanto positivo ai fini di una crescita competitiva del sistema trentino, contribuisce nel breve periodo al sottodimensionamento dell'offerta di lavoro autoctona.

In questo quadro l'apporto di manodopera dall'esterno si conferma funzionale a corrispondere alle esigenze di reperimento della manodopera delle imprese: nel 2004 le opportunità colte dalla manodopera straniera, concentrate peraltro nei lavori poco qualificati e perlopiù di breve durata, risultano in ulteriore crescita e, anche a seguito dei significativi flussi di ingresso correlati alla motivazione del ricongiungimento familiare rilevati da alcuni anni, la presenza straniera nel nostro territorio ha raggiunto un'incidenza del 4,4%, che si pone a metà strada tra il dato rilevato per il Nord-est (5,0%) e quello italiano (3,4%).

Guardando alla dinamica dello sviluppo più indicatori convergono peraltro a suggerire l'esistenza di alcune zone d'ombra.

Il comparto industriale vive una condizione di relativa sofferenza, indotta dal non favorevole contesto nazionale e internazionale.

Il manifatturiero in senso stretto registra difficoltà a tre livelli: sul piano della dinamica imprenditoriale poiché in corso d'anno la forbice tra natalità e mortalità risulta negativa; sul piano della dinamica delle assunzioni perché tra 2003 e 2004 i rapporti di lavoro creati dal comparto appaiono in calo dell'1,5%, sul piano delle situazioni di crisi poiché rispetto agli anni precedenti è aumentato il ricorso alla CIGS e il coinvolgimento dei lavoratori in procedure di mobilità. Ha sostenuto nel complesso il settore il comparto dell'edilizia che, però, anche a motivo della conclusione del ciclo che ha visto impegnato l'ente pubblico in veste di appaltatore di importanti commesse per l'ammodernamento della rete viaria, manifesta segnali di rallentamento nell'intensità della crescita imprenditoriale.

L'allentamento della tensione dal lato della domanda è l'altro elemento di novità che si registra nel 2004.

Le assunzioni si confermano in crescita ma rivelano un'intensità minore con un incremento percentuale dell'1,3% che appare ben più modesto rispetto al 4,1% messo a segno l'anno precedente; gli annunci e le correlate richieste di assunzione apparse sulla stampa locale in corso d'anno sono entrambi calati e analogo è risultato l'andamento delle richieste aziendali pervenute ai Centri per l'impiego che si ridimensiona del 5,1%; cala, anche in valore assoluto, da 9.823 a 9.348, il numero dei contratti di lavoro temporaneo attivati nell'anno.

Attualmente, la minore intensità della domanda di lavoro riporta il mercato locale ad un più equilibrato confronto con le limitate disponibilità dal lato dell'offerta, ma se da un punto di vista meramente quantitativo sembra raggiunto un maggiore equilibrio occorre ribadire che ciò avviene in un quadro di ulteriore accentuazione del ricorso a forme di lavoro non standard talché, in termini di politiche, la crescita dei lavori non standard impone un'attenzione particolare a salvaguardare, ai fini di una reale mobilità professionale, il costante adeguamento delle competenze lavorative dei soggetti coinvolti e la spendibilità delle loro capacità lavorative in chiave di aggiornamento e di polivalenza.

Nel 2004 gli avviamenti con contratti a tempo indeterminato si sono ridotti sia come quota percentuale che in valore assoluto, mentre sono ulteriormente cresciuti i rapporti di lavoro a tempo determinato.

La ricerca di personale da parte delle imprese ha rilevato inoltre un'accentuazione nella ricerca delle figure meno qualificate che risulta indirettamente evidente anche guardando alla dinamica di crescita delle assunzioni degli extracomunitari superiore di quasi undici volte a quella rilevata per il complesso delle assunzioni.

In coerenza con tali dinamiche, si è però presentato per la prima volta il segnale di una elevata difficoltà di reperimento anche per le tipologie di professionalità non qualificate e quindi nonostante l'apporto di manodopera esterna, i posti vacanti sembrerebbero aver corrisposto meno che per il passato alle disponibilità dell'offerta.

L'orientamento diffuso dei giovani trentini a frequentare percorsi formativi di medio e lungo periodo, ha invece positivamente contribuito alla riduzione del mismatch per la ricerca di lavoro a maggior contenuto di professionalità.

APPROFONDIMENTI

I PERCORSI DELLA STABILIZZAZIONE AL LAVORO DEI GIOVANI TRENTINI

di Giuliana Cabassi

1. PREMESSA

Il quadro normativo che ha reso possibile il crescente ricorso a forme di lavoro non standard, e il timore che questa pratica possa nuocere in particolare a quei giovani che proprio in questi anni risultano coinvolti nelle prime esperienze lavorative, ha fatto ritenere interessante dedicare un approfondimento ai percorsi lavorativi dei giovani verso la stabilizzazione occupazionale.

Guardando all'occupazione complessiva l'incidenza del lavoro non standard in provincia di Trento risulta ancora modesta e manifesta tendenze di crescita contenuta: in base alla rilevazione condotta dall'ISTAT (per motivi di comparazione è necessario fare riferimento alla vecchia serie storica della RTFL aggiornata fino al 2003) la quota di occupati a termine nell'arco di un decennio sarebbe infatti salita soltanto di 1,5 punti percentuali - dal 9,8% del 1994 all'11,3% del 2003 - mostrando una forte tenuta dell'occupazione in forma stabile.

Guardando però all'occupazione giovanile convenzionalmente qui definita con riferimento alla soglia dei 25 anni d'età, il quadro si presenta un po' diverso: essi risultano percentualmente più interessati da rapporti di lavoro a termine e nel periodo considerato fanno registrare una dinamica di crescita del loro coinvolgimento in rapporti a termine molto più sostenuta: nel 1994 la quota percentuale di occupazione a termine tra i giovani si attestava al 26,2% e l'analogo valore riferito al 2003 risulta del 30,2%.

Va inoltre sottolineato come l'incremento sia stato più netto per la componente femminile (dal 29,3% al 41,6%) a fronte di una lieve riduzione dell'analoga quota riferita ai giovani maschi (dal 23,5% al 21,6%), talché l'essere giovane e di sesso femminile pare la condizione che più frequentemente porta a registrare questo stato.

La crescita della quota di occupazione a termine per le giovani donne per giunta si è verificata in un contesto di diminuzione dell'occupazione giovanile tanto maschile che femminile, spiegabile con il calo demografico e con un orientamento diffuso dei giovani a ritardare l'ingresso nel mondo del lavoro a motivo della loro maggior partecipazione agli studi. Per le giovani quindi, a fronte di un minor numero di donne occupate, cresce la quota di occupate a termine.

Le tendenze delle assunzioni che si rilevano guardando ai dati di fonte CPI mostrano un coinvolgimento dei giovani in rapporti di lavoro instaurati con contratti a termine ancor più significativo.

Sebbene il flusso delle assunzioni registrato su base annua, contabilizzando tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, sia per sua natura più adatto a cogliere le movimentazioni correlate a frequenti entrate e uscite dal mercato del lavoro¹, non si può ignorare che nel 2003 la percentuale di giovani 15-24enni avviati con contratti di lavoro a termine si avvicina al 95% e nel 2004 addirittura supera questa percentuale.

E' necessario ricordare quale sia la peculiarità del mercato del lavoro trentino, che si caratterizza per un gran numero di assunzioni, in gran parte legate al lavoro stagionale.

Questi rapporti di lavoro introducono forti elementi distorsivi in un'analisi che intende far emergere i percorsi lavorativi più stabili perché la prevalenza delle assunzioni di tipo stagionale viene realizzata attraverso il contratto a tempo determinato, che solo raramente evolve in una trasformazione o in un'ulteriore assunzione a tempo indeterminato tanto più che gli stessi lavoratori spesso non sono interessati a ricercare un'occupazione che si protragga oltre il rapporto stagionale.

A fronte di un flusso di ingresso nell'occupazione prevalentemente a termine, e invece di uno stock connotato da una prevalenza di occupati a tempo indeterminato, è quindi evidente che oltre ai rapporti di lavoro di tipo stagionale esistono altri tipi di rapporto che rappresentano percorsi potenziali verso una stabilizzazione occupazionale.

E' su questi rapporti che, al fine di definire il processo di stabilizzazione sul lavoro dei giovani, si cercherà di focalizzare l'analisi che, con logica longitudinale, valorizzerà il dato di fonte CPI relativo alle assunzioni dei giovani d'età compresa tra 15 e 24 anni (spingendosi finanche alla soglia dei 29) seguendo le modalità occupazionali di tre segmenti di giovani: quelli avviati nel 2001 i cui percorsi lavorativi verranno seguiti per un triennio; quelli avviati nel 2002 rintracciabili

¹ Ad un numero così elevato di assunzioni a termine corrispondono spesso ripetuti avviamenti per uno stesso soggetto, mentre nel caso del tempo indeterminato normalmente c'è un unico avviamento, che dà origine a un ingresso più stabile nell'occupazione.

per due anni e la situazione degli avviati nel 2003 i cui esiti occupazionali sono verificabili soltanto fino a un anno di distanza dall'assunzione.

2. NOTA METODOLOGICA

Pur ricordando che la condizione giovanile viene definita a livello europeo dal requisito di un'età non superiore ai 25 anni, la constatazione che nel nostro mercato del lavoro hanno larga diffusione forme contrattuali destinate ai giovani che consentono l'assunzione fino a 29 anni d'età (com'era con il contratto di formazione e lavoro che si spingeva addirittura fino ai 32 anni, e com'è attualmente con l'apprendistato), ci ha indotto a concentrare l'analisi sui percorsi di stabilizzazione dei giovani lavoratori di età compresa fra i 15 e i 29 anni.

Tuttavia l'oggetto della nostra analisi non può essere la totalità dei giovani, poiché anche se tra i giovani ci sono quelli prevalentemente orientati a ricercare un ingresso stabile nel mercato del lavoro accanto ci sono altri giovani che sono ancora coinvolti in un percorso di transizione dallo studio al lavoro.

Le ricerche più recenti condotte dall'Osservatorio sugli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati mostrano infatti chiaramente come sia elevato, e in aumento, il coinvolgimento nello studio anche di coloro che apparentemente sembrerebbero aver concluso il proprio ciclo formativo, poiché più del 15% dei qualificati e quasi il 30% dei diplomati dichiarano di essere impegnati in un corso di studio, rispettivamente a un anno e mezzo dalla qualifica e a tre anni e mezzo dal conseguimento del titolo superiore².

E' probabile pertanto che un'analisi focalizzata *tout court* sulle assunzioni dei giovani possa scontrarsi con una realtà di percorsi misti, evidenziando fasi di lavoro inframmezzate da periodi più o meno lunghi di condizione non professionale.

Per questo si è cercato di depurare l'analisi dall'effetto distorto del rapporto occasionale con il mercato del lavoro dei giovani studenti che si rendono disponibili per lavori e lavoretti di breve e brevissima durata al solo fine di un'acquisizione di reddito temporaneo: l'archivio dei dati è stato allo scopo filtrato dall'influenza delle assunzioni che si sono aperte e chiuse nell'intervallo temporale delle vacanze scolastiche.

Sono stati inoltre oggetto specifico di analisi soprattutto i movimenti lavorativi dei giovani autoctoni, in possesso della cittadinanza italiana e residenti in provincia di Trento.

Poiché, infatti, nel mercato del lavoro trentino operano una diversità di soggetti - giovani, spesso non residenti, orientati per lo più ad un rapporto stagionale con il mercato del lavoro; lavoratori extracomunitari, anche giovani, presenti in quota significativa sul totale; e lavoratori provenienti da altre province che non necessariamente ricercano una stabilità lavorativa e contrattuale - per

² I diplomati delle superiori della leva 1999/00 (ad esclusione dei diplomati dei licei, notoriamente orientati al proseguimento all'università) hanno speso una quota pari al 42% del loro tempo (nei 42 mesi dal conseguimento del titolo) in condizione non professionale, e in una percentuale crescente rispetto alle precedenti leve; al momento dell'intervista quasi il 30% di costoro sono studenti. Includendo i liceali, il tasso di proseguimento agli studi sale al 60%. Perfino il 15,4% dei qualificati dei centri di formazione professionale figura impegnato nello studio a 18 mesi dalla qualifica, in misura crescente rispetto al passato. L'ingresso nel mondo del lavoro non è un percorso lineare né si coglie un distacco netto tra la scuola e il lavoro, ma spesso è caratterizzato da rientri nel mondo dell'istruzione anche a distanza di anni dalla conclusione di un ciclo di studi. (Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali. Osservatorio del mercato del lavoro, n.2/2005).

individuare con maggior precisione le potenzialità di stabilizzazione dei soli giovani residenti queste tipologie di lavoratori non sono state considerate.

Alla luce di queste riflessioni, l'oggetto della nostra analisi è stato pertanto individuato eliminando dall'universo degli assunti quei gruppi di lavoratori che sembravano meno orientati ad una stabilizzazione occupazionale.

Operativamente, adottando una metodologia simile a quella utilizzata da Veneto Lavoro³, si è lavorato sugli archivi di dati procedendo come segue.

Dall'archivio complessivo degli avviamenti ascrivibili ai giovani 15-29enni per ciascuno degli anni considerati, si sono prioritariamente scartati gli avviamenti dei giovani extracomunitari. Questo nella supposizione che essi potessero essere in gran parte lavoratori di passaggio nel mercato del lavoro provinciale.

I restanti rapporti di lavoro contabilizzati si riferivano pertanto ai giovani lavoratori cosiddetti comunitari dei quali una quota prevalente (pari in media al 78% in ciascun intervallo temporale) residenti e gli altri di provenienza extraprovinciale per lo più nazionale (per una percentuale di circa il 22%).

A questo aggregato di avviamenti è stato applicato l'ulteriore doppio filtro di pulizia degli archivi per ridimensionare l'influenza degli avviamenti degli studenti e quelli dei lavoratori stagionali nel turismo.

I primi sono stati individuati come coloro che, pur lavorando in estate, non hanno lavorato nei mesi coincidenti con l'anno scolastico e i lavoratori stagionali nel turismo sono stati determinati come coloro che hanno avuto un'assunzione tra giugno e agosto e una cessazione al massimo a settembre, oppure un'assunzione tra dicembre e febbraio e una cessazione al massimo ad aprile⁴.

Il fenomeno del lavoro stagionale (soprattutto nel settore turistico) incide infatti significativamente anche tra i giovani comunitari, non solo perché tra di essi è significativa la presenza di lavoratori provenienti da fuori provincia (o addirittura da altri paesi europei)⁵ ma perché interessa anche i giovani residenti in provincia.

Anche tra i comunitari la presenza dei lavoratori stagionali e degli studenti (soggetti non disponibili ad un impiego stabile) tenderebbe quindi a far abbassare la media degli occupati stabili o della durata dei rapporti di lavoro.

Il periodo sul quale verte la nostra analisi è il quadriennio 2001-2004.

³ Il lavoro al quale ci siamo ispirati è pubblicato nel Rapporto 2004 da Veneto lavoro, nel capitolo "Mobilità e percorsi lavorativi dei giovani" di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin. Abbiamo seguito in buona parte una simile metodologia e utilizzato generalmente gli stessi indicatori. Questa scelta è stata fatta non solo perché l'analisi è sembrata particolarmente interessante, ma anche perché sia nel Veneto che nella nostra provincia l'archivio dei dati è trattato con il sistema Netlabor.

⁴ Pur applicando questi criteri non è possibile comprendere tutti i soggetti che rientrano nel gruppo degli studenti o degli stagionali, sia perché ci sono sempre situazioni che non rientrano nei rigidi criteri utilizzati, sia per problemi di aggiornamenti mancanti o incompleti dell'archivio dei dati.

⁵ Gli avviamenti dei lavoratori provenienti da fuori provincia di età 15-29 anni incidono per una quota pari al 22% sugli avviamenti dei giovani comunitari; è peraltro difficile escludere questi soggetti (come si è fatto per gli extracomunitari) che possono di fatto essere domiciliati in provincia e quasi stabili nel mercato del lavoro provinciale; l'esclusione dei lavoratori stagionali nel turismo esclude peraltro una buona parte di questo segmento.

3. IL QUADRO COMPLESSIVO DELLE ASSUNZIONI

Se si parte da un quadro complessivo delle assunzioni dei giovani di età compresa fra i 15 e i 29 anni, si vede che queste rappresentano all'incirca la metà di tutte le assunzioni effettuate in provincia, mostrando però nel periodo considerato un andamento in calo, soprattutto come incidenza percentuale (dal 53,7% nel 2001 al 47,6% nel 2004) ma anche in valore assoluto (da 52.757 a 49.710).

Questo vale sia per i maschi che per le femmine e per le diverse classi di età, dai 15-19enni, ai 20-24enni ai 25-29enni.

Tab. 1 ASSUNZIONI DEI GIOVANI IN PROVINCIA DI TRENTO E INCIDENZA SUL TOTALE ASSUNZIONI
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002		2003		2004	
	v.a.	incidenza % su totale assunzioni	v.a.	incidenza % su totale assunzioni	v.a.	incidenza % su totale assunzioni	v.a.	incidenza % su totale assunzioni
Sesso								
Maschi	26.829	52,8	26.624	50,9	26.709	49,7	26.083	48,1
Femmine	25.928	54,6	24.199	51,8	24.385	49,5	23.627	47,0
Totale	52.757	53,7	50.823	51,3	51.094	49,6	49.710	47,6
Classe di età								
15 -19 anni	11.890	12,1	11.475	11,6	11.319	11,0	10.839	10,8
20 -24 anni	21.432	21,8	20.701	20,9	20.599	20,0	20.014	19,2
25 -29 anni	19.435	19,8	18.647	18,8	19.176	18,6	18.857	18,1
Totale	52.757	53,7	50.823	51,3	51.094	49,6	49.710	47,6
Tipologia contrattuale								
Apprendistato	11.009	99,9	11.284	99,9	12.212	99,9	12.865	99,9
CFL	2.525	89,6	2.138	89,4	1.675	87,7	94	83,9
Contratto interinale	6.461	70,4	6.048	63,5	5.878	59,8	5.353	57,3
Altro tempo determinato	27.839	45,1	26.829	43,0	26.792	41,0	26.852	39,1
Tempo indeterminato	4.921	36,3	4.520	33,9	4.534	32,8	4.405	33,1
Totale*	52.757	53,7	50.823	51,3	51.094	49,6	49.710	47,6

* il totale comprende altre forme contrattuali (domicilio, nel 2004 anche contratto di inserimento).
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

L'opportunità di esaminare separatamente i diversi segmenti dell'offerta giovanile è peraltro confermata dalle diverse tendenze che emergono relativamente ai seguenti gruppi di lavoratori.

I lavoratori extracomunitari risultano in crescita sia in valore assoluto che come percentuale, passando da un'incidenza sulle assunzioni dei giovani pari al 14,8% nel 2001 al 22,5% nel 2004, con valori superiori nella classe di età 25-29 anni.

Le assunzioni dei restanti giovani sono invece in calo: sono 44.924 nel 2001 scendono a 38.531 nel 2004. Si rilevano le stesse tendenze per maschi e femmine.

I giovani extracomunitari si caratterizzano per una diversa incidenza dei settori di assunzione rispetto ai lavoratori comunitari. Per i primi è particolarmente rilevante il peso dell'agricoltura (pari al 32,4% nel 2004, una percentuale analoga a quella rilevata per il totale degli extracomunitari), a fronte di un modestissimo 4,4% per i comunitari; simile è l'incidenza dell'industria (22,8% gli extracomunitari e 23,4% gli altri lavoratori); notevole è invece il divario per quanto riguarda le assunzioni nel terziario (44,8% gli extracomunitari e 72,2% i comunitari).

Tab. 2 ASSUNZIONI DEI GIOVANI PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Comunitari								
15 -19 anni	11.111	93,4	10.726	93,5	10.344	91,4	9.845	90,8
20 -24 anni	18.390	85,8	17.365	83,9	16.685	81,0	15.753	78,7
25 -29 anni	15.423	79,4	14.185	76,1	13.734	71,6	12.933	68,6
Totale	44.924	85,2	42.276	83,2	40.763	79,8	38.531	77,5
Extracomunitari								
15 -19 anni	779	6,6	749	6,5	975	8,6	994	9,2
20 -24 anni	3.042	14,2	3.336	16,1	3.914	19,0	4.261	21,3
25 -29 anni	4.012	20,6	4.462	23,9	5.442	28,4	5.924	31,4
Totale	7.833	14,8	8.547	16,8	10.331	20,2	11.179	22,5
Totale								
15 -19 anni	11.890	100,0	11.475	100,0	11.319	100,0	10.839	100,0
20 -24 anni	21.432	100,0	20.701	100,0	20.599	100,0	20.014	100,0
25 -29 anni	19.435	100,0	18.647	100,0	19.176	100,0	18.857	100,0
Totale	52.757	100,0	50.823	100,0	51.094	100,0	49.710	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

I giovani lavoratori extracomunitari si caratterizzano anche per un diverso coinvolgimento contrattuale: sono assunti in misura più elevata con contratto a tempo determinato (69,4% nel 2004) mentre i giovani comunitari presentano una distribuzione più variegata delle tipologie contrattuali di assunzione.

Tab. 3 ASSUNZIONI DEI GIOVANI COMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sesso								
Maschi	21.656	48,2	21.379	50,6	20.553	50,4	19.427	50,4
Femmine	23.268	51,8	20.897	49,4	20.210	49,6	19.104	49,6
Totale	44.924	100,0	42.276	100,0	40.763	100,0	38.531	100,0
Classe di età								
15 - 19 anni	11.111	24,7	10.726	25,4	10.344	25,4	9.845	25,6
20 - 24 anni	18.390	40,9	17.365	41,1	16.685	40,9	15.753	40,9
25 - 29 anni	15.423	34,3	14.185	33,6	13.734	33,7	12.933	33,6
Totale	44.924	100,0	42.276	100,0	40.763	100,0	38.531	100,0
Tipologia contrattuale								
Apprendistato	10.482	23,3	10.675	25,3	11.329	27,8	11.743	30,5
CFL	2.339	5,2	1.967	4,7	1.474	3,6	86	0,2
Contratto interinale	5.903	13,1	5.293	12,5	4.729	11,6	4.151	10,8
Altro tempo determinato	22.101	49,2	20.572	48,7	19.596	48,1	19.095	49,6
Tempo indeterminato	4.097	9,1	3.766	8,9	3.633	8,9	3.318	8,6
Totale*	44.924	100,0	42.276	100,0	40.763	100,0	38.531	100,0

* il totale comprende altre forme contrattuali (domicilio, nel 2004 anche contratto di inserimento).
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Anche per i giovani comunitari si rileva l'importanza del contratto a tempo determinato (intorno al 49%, in percentuale abbastanza stabile nel periodo); segue per importanza il contratto di apprendistato, che nel corso del tempo anche grazie alle modifiche legislative introdotte ha aumentato la sua rilevanza (pesa il 23,3% nel 2001 e sale al 30,5% nel 2004). Le assunzioni a tempo indeterminato presentano i seguenti valori nei quattro anni considerati: 9,1% nel 2001; 8,9% nel 2002 e nel 2003; 8,6% nel 2004. Risulta in calo l'incidenza del contratto di lavoro temporaneo. A questi valori percentuali corrisponde un andamento in calo in valore assoluto per tutte le forme contrattuali, ad eccezione dell'apprendistato.

Le differenze fra maschi e femmine segnalano per le femmine una maggior incidenza del tempo determinato (tra 50% e 60%) a fronte di valori di poco superiori al 40% per i maschi (in tutti i quattro anni), e per converso una minor rilevanza del tempo indeterminato (appena al di sopra del 6%) rispetto a valori superiori per i maschi (circa 11%).

Tab. 4 ASSUNZIONI DEI GIOVANI EXTRACOMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sesso								
Maschi	5.173	66,0	5.245	61,4	6.156	59,6	6.656	59,5
Femmine	2.660	34,0	3.302	38,6	4.175	40,4	4.523	40,5
Totale	7.833	100,0	8.547	100,0	10.331	100,0	11.179	100,0
Classe di età								
15 - 19 anni	779	9,9	749	8,8	975	9,4	994	8,9
20 - 24 anni	3.042	38,8	3.336	39,0	3.914	37,9	4.261	38,1
25 - 29 anni	4.012	51,2	4.462	52,2	5.442	52,7	5.924	53,0
Totale	7.833	100,0	8.547	100,0	10.331	100,0	11.179	100,0
Tipologia contrattuale								
Apprendistato	527	6,7	609	7,1	883	8,5	1.122	10,0
CFL	186	2,4	171	2,0	201	1,9	8	0,1
Contratto interinale	558	7,1	755	8,8	1.149	11,1	1.202	10,8
Altro tempo determinato	5.738	73,3	6.257	73,2	7.196	69,7	7.757	69,4
Tempo indeterminato	824	10,5	754	8,8	901	8,7	1.087	9,7
Totale*	7.833	100,0	8.547	100,0	10.331	100,0	11.179	100,0

* il totale comprende altre forme contrattuali (domicilio, nel 2004 anche contratto di inserimento).
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

4. ASSUNZIONI E DURATA DEI RAPPORTI LAVORATIVI DEI GIOVANI RESIDENTI

A fronte dei valori indicati sopra, le assunzioni dei comunitari senza gli stagionali e senza gli studenti si riducono progressivamente da 29.280 nel 2001 a 24.504 nel 2004.

La riduzione di assunzioni è nettissima nella classe di età 15-19 anni (quasi due terzi, da 9.759 a 3.681 assunzioni nel 2004), ed è rilevante in particolare tra le assunzioni con contratto di apprendistato e a tempo determinato. Le assunzioni a tempo determinato diminuiscono sensibilmente anche nelle classi di età 20-24 anni e 25-29 anni.

L'analisi dei percorsi verso la stabilizzazione dell'occupazione si concentra dunque sui giovani comunitari al netto degli stagionali e degli studenti. Il quadro che emerge relativamente a questi soggetti che si possono definire "residenti" è il seguente.

Le assunzioni a favore dei giovani di età compresa fra i 15 e i 19 anni incidono per circa il 15%, quelle dei soggetti appartenenti alla classe 20-24 per circa il 45% e le assunzioni dei giovani tra i 25 e i 29 anni per poco più del 40%, con percentuali simili in tutti gli anni considerati.

Tab. 5 ASSUNZIONI DEI GIOVANI RESIDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
15-19 anni								
Apprendistato	2.191	51,6	2.188	54,7	2.423	64,3	2.391	65,0
CFL	189	4,5	170	4,2	108	2,9	7	0,2
Contratto interinale	650	15,3	487	12,2	306	8,1	387	10,5
Altro tempo determinato	1.015	23,9	1.007	25,2	790	21,0	764	20,8
Tempo indeterminato	200	4,7	151	3,8	143	3,8	126	3,4
Totale*	4.245	100,0	4.003	100,0	3.770	100,0	3.681	100,0
20-24 anni								
Apprendistato	2.774	20,8	2.779	22,2	2.999	25,4	3.329	30,3
CFL	909	6,8	782	6,3	507	4,3	36	0,3
Contratto interinale	2.658	19,9	2.565	20,5	2.346	19,9	1.923	17,5
Altro tempo determinato	5.822	43,6	5.293	42,3	4.897	41,5	4.731	43,1
Tempo indeterminato	1.195	8,9	1.085	8,7	1.044	8,9	917	8,4
Totale*	13.358	100,0	12.505	100,0	11.795	100,0	10.971	100,0
25-29 anni								
Apprendistato	42	0,4	49	0,5	62	0,6	93	0,9
CFL	1.156	9,9	936	8,7	808	7,8	43	0,4
Contratto interinale	1.926	16,5	1.667	15,5	1.527	14,8	1.540	15,6
Altro tempo determinato	6.204	53,1	5.927	55,1	5.822	56,4	6.065	61,6
Tempo indeterminato	2.347	20,1	2.175	20,2	2.112	20,4	2.015	20,5
Totale*	11.677	100,0	10.755	100,0	10.331	100,0	9.852	100,0
Totale								
Apprendistato	5.007	17,1	5.016	18,4	5.484	21,2	5.813	23,7
CFL	2.254	7,7	1.888	6,9	1.423	5,5	86	0,4
Contratto interinale	5.234	17,9	4.719	17,3	4.179	16,1	3.850	15,7
Altro tempo determinato	13.041	44,5	12.227	44,8	11.509	44,4	11.560	47,2
Tempo indeterminato	3.742	12,8	3.411	12,5	3.299	12,7	3.058	12,5
Totale*	29.280	100,0	27.263	100,0	25.896	100,0	24.504	100,0

* il totale comprende altre forme contrattuali (domicilio, nel 2004 anche contratto di inserimento).
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali di assunzione di questi soggetti, l'unico contratto che fa registrare un aumento in valore assoluto nel quadriennio considerato è il contratto di apprendistato. Ed è anche il contratto che fa registrare il maggiore incremento come incidenza percentuale: da 17,1% a 23,7%.

Il contratto a tempo determinato (seppure in calo in valore assoluto, da 13.041 assunzioni nel 2001 a 11.560 nel 2004) copre ben il 47,2% delle assunzioni nel 2004 risultando in crescita rispetto ad un'incidenza di circa il 44% negli anni precedenti.

Il contratto a tempo indeterminato rimane attestato attorno al 12% in tutto il quadriennio (12,8% nel 2001 e 12,5% nel 2004), pur calando anch'esso in valore assoluto da 3.742 a 3.058.

E' netta la diminuzione di assunzioni con il contratto di lavoro temporaneo, che passa dal 17,9% nel 2001 al 15,7% nel 2004; il contratto di formazione e lavoro, infine, dalla modesta incidenza del 2001 (7,7%) crolla allo 0,4% nel 2004.

Sia fra i più giovani che fra i soggetti appartenenti alle due classi di età superiori si riscontra un utilizzo diversificato di tutte le tipologie contrattuali: come prevedibile, tuttavia, il contratto di apprendistato copre ben il 65% delle assunzioni dei 15-19enni nel 2004 (una percentuale in aumento rispetto al 2001), ma rappresenta una quota nettamente inferiore delle assunzioni dei 20-24enni e una quota insignificante nella classe 25-29 anni. Sia in valore assoluto che percentuale le assunzioni con contratto di apprendistato sono comunque in crescita tra il 2001 e il 2004 in tutte le classi di età. Il contratto a tempo determinato è meno utilizzato per le assunzioni dei giovanissimi e riveste un peso maggiore nelle due classi di età superiori. Il tempo indeterminato copre solo il 3,4% delle assunzioni dei giovanissimi, ma sale all'8,4% nella classe 20-24 anni e si attesta sul 20,5% per i 25-29enni. Il lavoro temporaneo-interinale infine è poco utilizzato per le assunzioni dei 15-19enni in confronto a quelle dei soggetti appartenenti alle due classi di età superiori. Per tutte e tre le classi di età l'incidenza del lavoro temporaneo sulle assunzioni è comunque in calo nel quadriennio.

5. DURATA DELLE ASSUNZIONI DEI RESIDENTI

L'analisi della durata delle assunzioni è effettuata sulla durata effettiva di ciascun rapporto lavorativo, conseguente ad una cessazione che può avvenire sia al termine della durata prestabilita sia come interruzione improvvisa per vari motivi (licenziamento, dimissioni, ecc.). Questi dati indicano tendenze diverse a seconda degli anni di osservazione: le durate più elevate (24 mesi e oltre) si possono valutare esclusivamente per le assunzioni effettuate nel 2001 e nel 2002, mentre le assunzioni di durata inferiore (3 e 6 mesi) si possono confrontare agevolmente in tutti gli anni considerati. Per questo motivo l'incidenza percentuale dei contratti di minor durata sul totale risulta massima nel 2004, in quanto sono ancora in corso a fine anno contratti di durata potenzialmente superiore ai 12 o ai 24 mesi.

I contratti di breve durata (fino a 3 mesi) calano in valore assoluto tra il 2001 e il 2003, ma crescono nuovamente nell'ultimo anno: 14.532 assunzioni nel 2001, 13.381 nel 2002, 12.124 nel 2003 e 14.454 nel 2004.

Un aumento più netto fra il 2001 e il 2004 caratterizza i rapporti di durata compresa fra 3 e 6 mesi, da 4.681 a 5.464 assunzioni.

Si osserva invece una flessione delle assunzioni di durata più elevata (oltre i 12 e oltre i 24 mesi) nel 2002 rispetto al 2001, gli unici due anni per i quali è possibile effettuare il confronto.

L'analisi della durata delle assunzioni, distintamente per le diverse forme contrattuali e per tutti i soggetti esaminati, rivela che il contratto con la minor durata è il lavoro temporaneo: oltre il 90% delle assunzioni non superano i 3 mesi, con poca variabilità nei quattro anni considerati.

Tra le altre forme contrattuali le assunzioni durano mediamente di più. Limitando il confronto agli anni 2001 e 2002 (per l'impossibilità di verificare l'incidenza delle durate elevate), si osserva comunque che anche le assunzioni a tempo determinato si caratterizzano per una forte incidenza

della breve durata: circa il 53% delle assunzioni non superano i 3 mesi sia nel 2001 che nel 2002. E' importante sottolineare inoltre che anche il contratto a tempo indeterminato dà luogo ad assunzioni di breve durata: sempre guardando agli anni 2001 e 2002, il 21% delle assunzioni durano al massimo 3 mesi e circa il 33% al massimo 6 mesi. Pur considerando che i dati relativi ai due anni successivi sottostimano le durate elevate, vale la pena segnalare che tra tutte le assunzioni a tempo indeterminato nel 2003 il 18,4% dei rapporti si è concluso entro 3 mesi e il 28,9% entro 6 mesi, e nel 2004 il 32,6% è durato al massimo 3 mesi e il 57,6% al massimo 6; è quindi evidente che anche tra le assunzioni che rappresentano un ingresso stabile nell'occupazione l'incognita della perdita dell'occupazione pesa in misura significativa.

Non sorprende più di tanto rilevare che i contratti di breve durata incidono in misura rilevante in tutte le classi d'età. Si vede infatti che nel 2004 le assunzioni di durata fino a tre mesi rappresentano il 57,6% delle assunzioni dei giovanissimi, ma anche il 61,6% di quelle dei 20-24enni e il 56,6% per i 25-29enni; e le assunzioni di durata da 3 a 6 mesi il 25,1% per i 15-19enni, il 20,4% per i 20-24enni e il 23,3% per i 25-29enni.

6. I PERCORSI LAVORATIVI E LA STABILIZZAZIONE

Dato un contesto nel quale questi giovani iniziano il loro ingresso nell'occupazione spesso con rapporti di breve durata, è importante verificare come evolvono i percorsi lavorativi e in che misura conducono ad una stabilizzazione.

Le storie lavorative di questi soggetti sono analizzate principalmente nell'ottica di cogliere un eventuale percorso verso una stabilizzazione occupazionale e contrattuale. I principali indicatori utilizzati per questa verifica sono la percentuale di occupati a tempo indeterminato e il numero di giornate di lavoro effettuate.

I soggetti assunti nel 2001 sono stati in prima battuta seguiti tutti fino alla fine del 2004 e la verifica della condizione occupazionale è stata condotta, per ciascun soggetto, a distanza di 12, 24 e 36 mesi dalla prima assunzione considerata.

Il gruppo degli assunti nel 2001 indica un processo di stabilizzazione contrattuale nel triennio, passando da una percentuale di occupati a tempo indeterminato pari al 18,8% alla fine del primo anno al 24,6% alla fine del secondo anno per arrivare al 27,0% dopo tre anni. Emerge evidentemente un percorso di stabilizzazione che tuttavia, a tre anni riguarda una quota percentuale ancora relativamente ridotta degli avviati, anche a motivo del considerevole numero di soggetti che, come meglio spiegheremo nel prosieguo, nel corso del triennio "scompaiono" per così dire dall'archivio in quanto a 12, 24 e 36 mesi non risultano più né occupati né iscritti.

La classe di età con la percentuale di occupati a tempo indeterminato più elevata è quella dei 25-29enni (26,9% dopo 12 mesi, a fronte del 18,8% per tutti gli assunti nel 2001), fatta eccezione per il terzo anno, quando si collocano meglio i soggetti con 20-24 anni (30,2% questi ultimi rispetto al 26,2% dei 25-29enni).

Passando dal primo al terzo anno si osserva inoltre come diminuisca il numero medio di rapporti di lavoro per soggetto, così come il numero di giornate di lavoro effettuate nell'anno. Nel complesso gli assunti nel 2001 cumulano nel primo anno un numero medio di giornate pari a 247,2 che corrisponde al 67% circa del tempo di lavoro disponibile (circa 8 mesi); nel secondo anno il numero di giornate scende a 199,4 (poco più di 6 mesi) e nel terzo anno a 176,7 (meno di 6 mesi).

Ciò significa che in tre anni questi soggetti hanno lavorato poco più di 20 mesi. Rispetto al dato medio, il numero di giornate di lavoro e il tempo di lavoro diminuiscono in misura più drastica al crescere dell'età, con un calo nettissimo nella classe 25-29 anni.

Il confronto dei percorsi lavorativi di maschi e femmine mostra una situazione più favorevole per la componente maschile. La quota di occupati a tempo indeterminato, pur risultando in progressiva crescita nel triennio per entrambi i sessi, è sempre più elevata per i maschi, anche se solo di pochi punti percentuali, e questo si osserva in ogni intervallo considerato. Da una percentuale pari a 20,3% per i maschi e pari al 17,2% per le femmine alla fine del primo anno si passa rispettivamente a 28,8% e 25,1% alla fine dei tre anni. Emerge inoltre un minor coinvolgimento complessivo nell'occupazione da parte delle femmine, che presentano valori inferiori ai maschi per quanto riguarda il numero di giornate di lavoro effettuate. Le femmine peraltro vengono coinvolte in un maggior numero di rapporti di lavoro dei maschi, e questo certamente si spiega con il maggior numero di assunzioni con contratti a tempo determinato per la componente femminile. Nel complesso comunque le differenze tra maschi e femmine non sono così marcate, e infatti si vedrà analizzando i percorsi lavorativi distintamente per i diversi contratti di assunzione che le differenze derivano piuttosto dai tipi di contratti più che dall'appartenenza all'uno o all'altro sesso oppure a una determinata classe di età.

Gli esiti fin qui presentati scontano l'influenza dei soggetti che, pur presenti nel primo anno, non hanno più movimenti di lavoro nei periodi successivi. Si possono soltanto fare delle ipotesi riguardo alla condizione professionale di questi soggetti: alcuni probabilmente sono impegnati nello studio, o si trovano in altra condizione non professionale, alcuni possono aver intrapreso attività di lavoro autonomo o svolgere attività para-subordinata, una parte può essere occupata senza che la nuova occupazione sia stata comunicata ai Centri per l'impiego magari a seguito di occupazione nell'ente pubblico, infine alcuni possono essersi trasferiti fuori provincia.

Quale che sia la motivazione della loro non presenza come soggetti in qualche modo attivi sul mercato del lavoro negli elenchi dei Centri per l'impiego, il continuare a considerarli comporta un significativo abbassamento delle quote percentuali di stabilizzazione, poiché il numero di coloro che a distanza di 12, 24 o 36 mesi risultano occupati a tempo indeterminato si rapporta ad un ammontare di soggetti che solo in parte ha mantenuto un interesse al mondo del lavoro "oggettivamente" rilevabile dai dati di fonte Centro per l'impiego, con una condizione di iscrizione o di occupazione.

Per questo nelle tabelle 6, 7 e 8 sono presentate due serie di dati tra parentesi: il primo dato dà conto della drastica riduzione nel secondo e nel terzo intervallo del numero di soggetti che confermano una condizione attiva sul mercato del lavoro (occupati o iscritti ai Centri per l'impiego, in quanto interessati a trovare un nuovo lavoro usufruendo dei servizi pubblici per l'impiego).

La seconda percentuale tiene conto di questa situazione e rapporta gli occupati a tempo indeterminato solo a questo ammontare di soggetti.

La percentuale di stabilizzazione così "ricalcolata" mostra una situazione nettamente migliore rispetto alla percentuale calcolata sulla totalità degli assunti nel 2001 e culmina a 36 mesi quando ci si avvicina al 50%.

Analizzando i percorsi lavorativi di questi giovani sembrerebbe dunque che per una quota elevata degli assunti il rapporto con il mercato del lavoro si caratterizzi come un rapporto provvisorio,

magari discontinuo e non ancora strutturato: se pure entrano in giovane età nell'occupazione, non rimangono stabilmente in questa condizione. Accanto a soggetti che non riescono ad entrare in un percorso lavorativo continuativo e forse scelgono di cercare lavoro autonomamente, ci sono altri che non cercano più lavoro per scelta, in quanto orientati verso altre condizioni, anche non lavorative.

Tab. 6 TOTALE ASSUNTI NEL 2001 PER CLASSE DI ETÀ SECONDO IL PERCORSO LAVORATIVO NEI TRE ANNI SUCCESSIVI* IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

Età alla data di assunzione	Numero assunti nel 2001	Numero assunti (2)	Situazione a fine intervallo % a tempo indeterminato	Percentuale a tempo indeterminato (2)	Esperienza lavorativa durante l'intervallo (valori medi su assunti)			
					n. rapporti/lavoratori	n. giorni lavorati/lavoratori	% esperienza effettiva su base annua	per equivalenti mesi di lavoro (cumulato)
2002 (intervallo 1° anno)								
15-19 anni	2.937		6,3		1,23	248,1	0,68	8,2
20-24 anni	7.674		15,8		1,60	245,9	0,67	8,1
25-29 anni	7.346		26,9		1,55	248,2	0,68	8,2
Totale 15-29 anni	17.957		18,8		1,52	247,2	0,68	8,1
2003 (intervallo 2° anno)								
15-19 anni	2.937	(1.786)	13,8	(22,7)	0,22	217,0	0,59	15,3
20-24 anni	7.674	(4.457)	25,0	(43,1)	0,63	208,5	0,57	14,9
25-29 anni	7.346	(3.702)	28,4	(56,4)	0,61	182,9	0,50	14,2
Totale 15-29 anni	17.957	(9.945)	24,6	(44,4)	0,55	199,4	0,55	14,7
2004 (intervallo 3° anno)								
15-19 anni	2.937	(1.844)	20,8	(33,1)	0,09	211,9	0,58	22,3
20-24 anni	7.674	(4.505)	30,2	(51,5)	0,46	197,4	0,54	21,4
25-29 anni	7.346	(3.489)	26,2	(55,1)	0,48	140,9	0,39	18,8
Totale 15-29 anni	17.957	(9.838)	27,0	(49,3)	0,41	176,7	0,48	20,5

* nel secondo e nel terzo intervallo la percentuale di occupati a tempo indeterminato è stata calcolata soltanto sui soggetti che nel periodo considerato sono risultati in condizione attiva sul mercato del lavoro, in quanto occupati o comunque interessati alla ricerca di lavoro in qualità di iscritti ai Centri per l'impiego.

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Il confronto intertemporale dei soggetti assunti nel 2001 con quelli assunti nel 2002 e nel 2003 mostra come, a distanza di 12 mesi dalla prima assunzione (unico intervallo per il quale si possono confrontare tutti e tre i gruppi), la percentuale di occupati a tempo indeterminato non rilevi differenziazioni di rilievo attestandosi al 18,8% per gli assunti nel 2001, al 18,6% per gli assunti nel 2002 e al 18,8% per gli assunti nel 2003.

Nel medesimo intervallo temporale risulta invece in calo la percentuale di occupati, che passa dal 56,3% per gli assunti nel 2001, al 55,6% per gli assunti nel 2002, al 52,2% per gli assunti nel 2003. Risulta in calo anche il numero di giornate di lavoro effettuate.

I diversi esiti riscontrati per maschi e femmine si confermano anche mettendo a confronto gli assunti dei tre diversi anni considerati.

Lo svantaggio femminile sembra anzi accentuarsi. Esaminando in particolare la situazione a 12 mesi per i tre gruppi di assunti si registra un più forte calo della quota di occupate donne passando dagli assunti del 2001 agli assunti del 2003; in secondo luogo, a fronte di un aumento della percentuale di maschi occupati a tempo indeterminato (da 20,3% per gli assunti nel 2001 a 21,1% per gli assunti nel 2003), si rileva una diminuzione della analoga quota femminile (da 17,2% a 16,0%).

Tab. 7 MASCHI ASSUNTI NEL 2001 PER CLASSE DI ETÀ SECONDO IL PERCORSO LAVORATIVO NEI TRE ANNI SUCCESSIVI* IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

Età alla data di assunzione	Numero assunti nel 2001	Numero assunti ⁽²⁾	Situazione a fine intervallo % a tempo indeterminato	Percentuale a tempo indeterminato ⁽²⁾	Esperienza lavorativa durante l'intervallo (valori medi su assunti)			
					n. rapporti/lavoratori	n. giorni lavorati/lavoratori	% esperienza effettiva su base annua	per equivalenti mesi di lavoro (cumulato)
2002 (intervallo 1° anno)								
15-19 anni	1.793		7,1		1,25	253,2	0,69	8,3
20-24 anni	3.921		17,4		1,50	245,8	0,67	8,1
25-29 anni	3.548		30,2		1,42	246,3	0,68	8,1
Totale 15-29 anni	9.262		20,3		1,42	247,4	0,68	8,1
2003 (intervallo 2° anno)								
15-19 anni	1.793	(1.085)	14,6	(24,1)	0,24	219,5	0,60	15,5
20-24 anni	3.921	(2.293)	27,7	(47,3)	0,56	211,0	0,58	15,0
25-29 anni	3.548	(1.707)	31,3	(65,0)	0,51	186,1	0,51	14,2
Totale 15-29 anni	9.262	(5.085)	26,5	(48,3)	0,48	203,1	0,56	14,8
2004 (intervallo 3° anno)								
15-19 anni	1.793	(1.124)	22,3	(35,5)	0,09	215,0	0,59	22,6
20-24 anni	3.921	(2.261)	32,4	(56,2)	0,43	201,7	0,55	21,7
25-29 anni	3.548	(1.536)	28,2	(65,2)	0,42	143,0	0,39	18,9
Totale 15-29 anni	9.262	(4.921)	28,8	(54,3)	0,36	181,8	0,50	20,8

* nel secondo e nel terzo intervallo la percentuale di occupati a tempo indeterminato è stata calcolata soltanto sui soggetti che nel periodo considerato sono risultati in condizione attiva sul mercato del lavoro, in quanto occupati o comunque interessati alla ricerca di lavoro in qualità di iscritti ai Centri per l'impiego.

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 8 FEMMINE ASSUNTE NEL 2001 PER CLASSE DI ETÀ SECONDO IL PERCORSO LAVORATIVO NEI TRE ANNI SUCCESSIVI* IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

Età alla data di assunzione	Numero assunti nel 2001	Numero assunti ⁽²⁾	Situazione a fine intervallo % a tempo indeterminato	Percentuale a tempo indeterminato ⁽²⁾	Esperienza lavorativa durante l'intervallo (valori medi su assunti)			
					n. rapporti/lavoratori	n. giorni lavorati/lavoratori	% esperienza effettiva su base annua	per equivalenti mesi di lavoro (cumulato)
2002 (intervallo 1° anno)								
15-19 anni	1.144		5,1		1,21	240,3	0,66	7,9
20-24 anni	3.753		14,1		1,70	246,1	0,67	8,1
25-29 anni	3.798		23,8		1,67	250,0	0,69	8,2
Tot 15-29 anni	8.695		17,2		1,62	247,0	0,68	8,1
2003 (intervallo 2° anno)								
15-19 anni	1.144	(701)	12,7	(20,7)	0,19	213,0	0,58	14,9
20-24 anni	3.753	(2.164)	22,3	(38,7)	0,69	205,9	0,56	14,9
25-29 anni	3.798	(1.995)	25,8	(49,1)	0,70	179,9	0,49	14,1
Tot 15-29 anni	8.695	(4.860)	22,6	(40,4)	0,63	195,5	0,54	14,5
2004 (intervallo 3° anno)								
15-19 anni	1.144	(720)	18,5	(29,4)	0,07	206,9	0,57	21,7
20-24 anni	3.753	(2.244)	27,9	(46,7)	0,50	192,9	0,53	21,2
25-29 anni	3.798	(1.953)	24,2	(47,1)	0,53	139,0	0,38	18,7
Totale 15-29 anni	8.695	(4.917)	25,1	(44,3)	0,46	171,2	0,47	20,2

* nel secondo e nel terzo intervallo la percentuale di occupati a tempo indeterminato è stata calcolata soltanto sui soggetti che nel periodo considerato sono risultati in condizione attiva sul mercato del lavoro, in quanto occupati o comunque interessati alla ricerca di lavoro in qualità di iscritti ai Centri per l'impiego.

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

7. I PERCORSI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Sull'esito complessivo ovviamente incide l'esito dei diversi contratti di assunzione e in particolare dei contratti a termine che pesano in misura rilevante sul totale. Le differenze per tipo di contratto sono infatti notevoli.

Le percentuali di occupati a tempo indeterminato alla fine del primo anno sono generalmente basse e sensibilmente diverse rispetto ai diversi contratti di assunzione (a termine) all'inizio del periodo considerato: 4,2% gli assunti con apprendistato che dopo 12 mesi sono transitati al tempo indeterminato, 8,6% quelli con lavoro temporaneo, 10,8% quelli a tempo determinato e 12,4% quelli con contratto di formazione e lavoro.

Peraltro, tra il primo e il terzo anno, tutti i soggetti denotano una crescita della quota di occupati a tempo indeterminato, configurando a fine periodo le seguenti percentuali di occupati a tempo indeterminato: per i soggetti assunti con contratto di formazione e lavoro il 45,3%, per quelli assunti con apprendistato il 25,7%, per il contratto a tempo determinato il 16,9%, e infine per il contratto di lavoro temporaneo il 20,0%.

In relazione a quanto già detto per il totale, la percentuale di occupati a tempo indeterminato ricalcolata sui soli soggetti per i quali si conosce la condizione professionale negli intervalli considerati mostra un generale incremento della quota di occupati a tempo indeterminato, che conferma comunque le differenze di esito tra i vari contratti di assunzione già emerse nella prima ipotesi di calcolo: la quota più elevata di stabilizzazione in questo caso è fatta registrare dagli assunti con contratto di formazione e lavoro, che alla fine del terzo anno è pari al 73,9%.

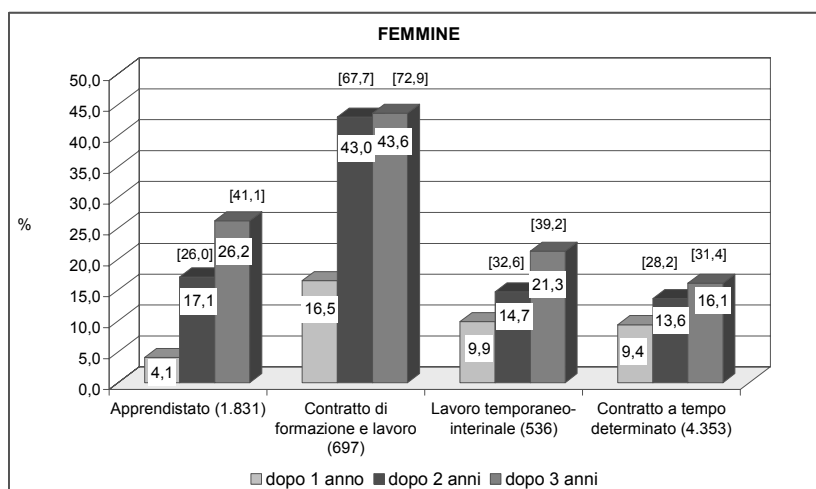
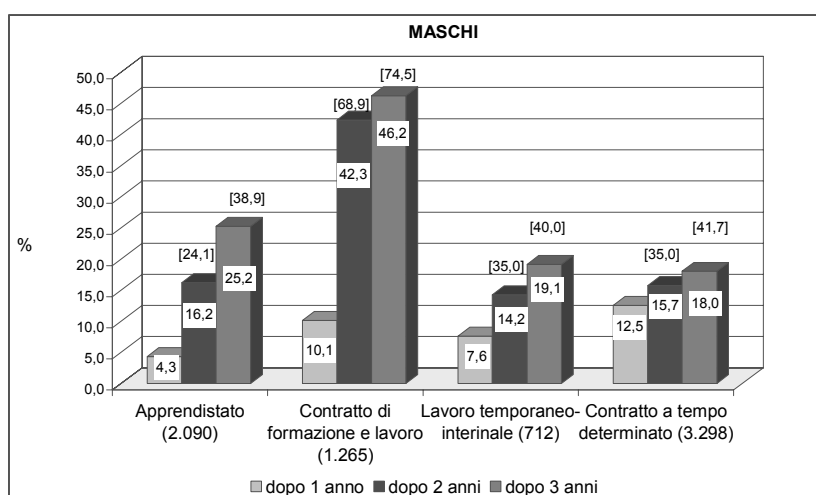
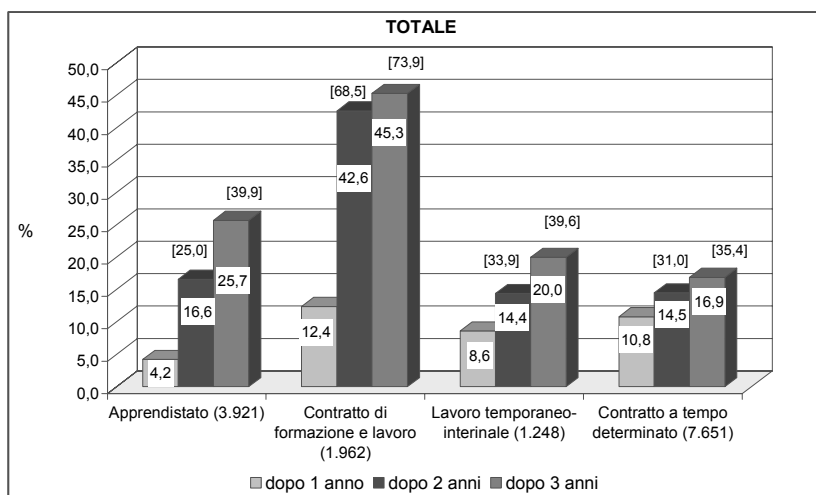
I soggetti assunti nel 2001 a tempo indeterminato si caratterizzano per un percorso inverso. Partiti tutti con un'assunzione a tempo indeterminato, quindi in una posizione di favore rispetto agli altri assunti, non hanno saputo mantenere nel tempo questo vantaggio e non sono riusciti a rimanere in una condizione di stabilità occupazionale abbastanza a lungo. Già alla fine del primo anno si caratterizzano per una quota di occupati a tempo indeterminato pari al 64,1%, con una perdita di quasi il 40% di occupazione stabile.

Nel triennio inoltre questi soggetti accusano un calo progressivo della quota di occupati a tempo indeterminato, scendendo al 44,5% di occupati a tempo indeterminato alla fine del terzo anno, invece di migliorare ulteriormente rispetto al 64% rilevato alla fine del primo anno (spesso per una cessazione del rapporto prima della scadenza del secondo o del terzo anno).

Sull'andamento calante degli assunti a tempo indeterminato (come del resto su tutti gli altri percorsi anche per soggetti assunti a inizio periodo con altri contratti) è difficile poter esprimere una valutazione, in quanto non è possibile stabilire quanto di questa riduzione (calo di occupazione, per tutti gli assunti, e in particolare anche di occupazione a tempo indeterminato per quest'ultimo gruppo) sia da attribuire a problemi di aggiornamento dell'archivio (assunzioni non comunicate, occupazione autonoma non registrata) e quanto ad una mobilità naturale di questi soggetti tra diversi impieghi.

Anche per costoro, infatti, la percentuale di occupati a tempo indeterminato calcolata sui soli soggetti che risultano attivi sul mercato del lavoro, si alza significativamente, raggiungendo in media il 77,3% nel terzo anno, con valori superiori all'80% per i maschi.

Graf. 1 PERCENTUALE DI OCCUPATI TRANSITATI AL TEMPO INDETERMINATO ALLA FINE DI CIASCUN INTERVALLO* PER I DIVERSI CONTRATTI DI ASSUZIONE REGISTRATI NEL 2001



* nel secondo e nel terzo intervallo la percentuale di occupati a tempo indeterminato è stata calcolata soltanto sui soggetti che nel periodo considerato sono risultati in condizione attiva sul mercato del lavoro, in quanto occupati o comunque interessati alla ricerca di lavoro in qualità di iscritti ai Centri per l'impiego.

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Gli assunti a tempo indeterminato fanno inoltre registrare un secondo dato in controtendenza rispetto agli altri contratti, che in questo caso è un dato positivo. Il confronto a 12 mesi fra gli assunti rispettivamente nel 2001, nel 2002 e nel 2003 (e per quelli assunti nel 2001 e nel 2002 anche a 24 mesi) indica per tutti i contratti una contrazione degli occupati e in particolare di coloro che sono approdati al tempo indeterminato; al contrario coloro che erano stati assunti a tempo indeterminato fanno rilevare la tendenza opposta, e cioè la percentuale di occupati complessivi e la percentuale di occupazione a tempo indeterminato cresce nel tempo.

Le stesse tendenze rilevate per i diversi contratti emergono anche nel confronto dei percorsi di stabilizzazione maschili e femminili.

La tendenza all'aumento della quota di stabilizzazione è evidente per tutte le forme contrattuali nel triennio e configura percentuali simili a quelle rilevate per il totale.

Si rilevano peraltro quote leggermente inferiori di occupati a tempo indeterminato per i maschi assunti con contratto di apprendistato tra il primo e il terzo anno, e soprattutto per gli assunti con contratto temporaneo-interinale rispetto alle femmine. Invece i maschi presentano un percorso leggermente migliore delle femmine verso la stabilizzazione contrattuale se si guarda agli assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto a tempo determinato.

Se si mettono a confronto le tendenze dei giovani assunti nel 2001 con contratto a tempo indeterminato, le quote di occupazione a tempo indeterminato risultano essere dopo uno, due, tre anni per i maschi rispettivamente 63,0%, 50,8% e 43,9%; per le femmine 65,6%, 52,9% e 45,5%.

La caduta di occupazione a tempo indeterminato accomuna entrambe le componenti, è peraltro importante segnalare come le femmine siano partite con una leggera superiorità e l'abbiano mantenuta nel triennio.

Tornando ad esaminare il complesso degli assunti, indipendentemente dal sesso, dalle pur brevi storie lavorative di questi soggetti, assunti a inizio periodo con contratti diversi, emergono alcune peculiarità legate probabilmente al tipo di percorso occupazionale intrapreso.

Gli assunti con contratto di apprendistato presentano in tutti gli intervalli considerati una quota elevata di occupati con contratto di apprendistato, che è massima a 12 mesi (60,1%), scende al 38,0% a 24 mesi e al 24,2% a 36 mesi.

Gli assunti con contratto di formazione e lavoro mostrano una quota di occupati con questo stesso contratto pari al 63,4% alla scadenza del primo anno, ma pari solo all'8,8% a 24 mesi e pari a 3,4% a 36 mesi.

Una relativa "fedeltà" contrattuale caratterizza anche gli assunti a tempo determinato, che risultano occupati in percentuale significativa con questo stesso contratto almeno nel primo anno: 26,9%, poi 17,7% e infine 11,4%.

Il contratto di lavoro temporaneo mostra percentuali molto basse di occupati con lo stesso contratto (7,7% a 12 mesi, 3,9% a 24, e 2,0% a 36 mesi): viene infatti superato dal contratto a tempo determinato in tutti e tre i momenti.

In coerenza con le finalità di inserimento occupazionale dei contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, questi due contratti fanno anche rilevare le percentuali più elevate di successiva trasformazione a tempo indeterminato. Gli assunti con queste due tipologie contrattuali mostrano inoltre una quota crescente di trasformazione a tempo indeterminato nel triennio, che a 36 mesi interessa il 20,1% dei soggetti partiti con l'apprendistato e il 37,1% di quelli partiti con il contratto di formazione e lavoro. La media di trasformazione a tempo indeterminato per la totalità

degli assunti è invece pari soltanto al 14,1%; questa percentuale rappresenta inoltre più della metà della quota complessiva di stabilizzazione (27,0%) in essere al 36° mese.

Continuare a lavorare con lo stesso tipo di contratto non significa però necessariamente rimanere sempre con lo stesso datore di lavoro, come si vede dal numero di assunzioni pro capite rilevate nel primo anno: sono 1,5 in media, sono però inferiori per gli assunti con apprendistato, formazione e lavoro e a tempo indeterminato, ma ben più elevate per gli assunti a tempo determinato (1,7) e soprattutto con contratto temporaneo (2,5).

L'altro dato che permette di far emergere i percorsi lavorativi più remunerativi sotto l'aspetto del tempo lavorato è rappresentato dalle giornate medie di occupazione sull'anno. Se pur tutti accomunati dalla stessa tendenza, e cioè il calo progressivo di giornate di lavoro tra il primo e il terzo anno, i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro sono quelli che hanno lavorato di più nel primo anno (quasi 90% del tempo disponibile), seguiti dal tempo indeterminato (81%) e dall'apprendistato (quasi l'80%); gli assunti con contratto di lavoro temporaneo cumulano appena poco più di un terzo del tempo disponibile in un anno di lavoro. Gli assunti con apprendistato sono quelli che mantengono nel triennio la quota più elevata di tempo lavorato, superando tutti gli altri contratti.

8. CONCLUSIONI

Benché una parte significativa di giovani dopo tre anni non risulti ancora stabilizzata, la situazione occupazionale che emerge da questi pur brevi percorsi di stabilizzazione lavorativa evidenzia una tendenza di miglioramento.

Si confermano precise differenze tra maschi e femmine, anche se meno marcate di quelle che si osservano tra soggetti appartenenti alle classi di età meno giovani.

Guardando i dati di stock dell'occupazione, al momento del primo ingresso nel mercato del lavoro, le tendenze per i giovani maschi e per le giovani femmine nel complesso sono simili; a seguito di una maggior scolarizzazione femminile rispetto al passato è anche aumentata la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Guardando i dati complessivi delle assunzioni, si rileva innanzitutto un coinvolgimento calante dei giovani nelle assunzioni nell'arco dei quattro anni considerati nell'analisi, che riguarda allo stesso modo maschi e femmine. Le differenze fra i due sessi attengono soprattutto ai diversi contratti di assunzione, con una maggior rilevanza del tempo determinato per la componente femminile. Anche a motivo di ciò, poiché la tipologia contrattuale di assunzione è la variabile che maggiormente incide sui diversi esiti di stabilizzazione, emergono spiccate differenze di genere nella quota di stabilizzazione alla fine del periodo osservato.

Il contratto di assunzione determina i diversi esiti, più del genere o dell'età degli assunti.

Quote più elevate di stabilizzazione caratterizzano giovani di entrambi i sessi, o di diversa età, se hanno intrapreso un percorso lavorativo con uno dei contratti cosiddetti forti (tempo indeterminato, apprendistato ma anche contratto di formazione e lavoro fino a quando era in vigore); viceversa quote molto più basse di occupazione a tempo indeterminato vengono fatte registrare da coloro che hanno iniziato il percorso con un contratto a tempo determinato e soprattutto con contratto interinale, contratti utilizzati normalmente per un'assunzione ben delimitata nel tempo.

Questa tendenza emerge anche da una simile analisi effettuata ogni anno su gruppi di assunti con diversi contratti a termine, a distanza di 15 o 27 mesi dall'assunzione: le tendenze relative alle

rispettive quote di occupati a tempo indeterminato sono simili a quelle osservate in questo approfondimento per le medesime tipologie contrattuali di assunzione. In questa analisi peraltro le quote di stabilizzazione sono significativamente più elevate, e ciò è dovuto sia alla maggior durata dell'intervallo considerato, sia alla diversa tipologia di assunti considerati. E' infatti necessario ricordare che l'analisi del percorso di stabilizzazione verteva esclusivamente sul gruppo di soggetti residenti, al netto degli studenti, degli stagionali e degli extracomunitari, tutte categorie di lavoratori meno coinvolti (vuoi per scelta, vuoi per necessità) in un percorso lavorativo mirante al raggiungimento di un inserimento stabile nel mercato del lavoro.

**UNA PROSPETTIVA DI GENERE
RIFERITA ALLE MEDIO-GRANDI
AZIENDE DEL TRENTINO: I
RISULTATI DELL'INDAGINE 2002/2003
SULLA LEGGE 125/91**

di Valentina Matarazzo

1. PREMESSA

A parecchi anni dalla sua introduzione, rimane ancora vivo l'interesse nei confronti dei risultati della legge 125/91 che ha sancito il principio di parità nella fase costitutiva e in quella evolutiva del rapporto di lavoro di uomini e donne.

Com'è noto, il dettato legislativo della legge 125/91 accosta ad una finalità statistica volta a valutare il contesto generale delle grandi aziende rispetto all'obiettivo della parità, quella di analisi specifica di casi aziendali meritevoli di attenzione da parte della Consigliera di Parità o delle parti sindacali, che possano evidenziare ambiti di intervento o piuttosto che possano essere indicati come buone prassi.

I dati ricavati dai rapporti relativi all'articolo nove della legge 125/91 non rispecchiano in effetti il complesso della situazione del personale maschile e femminile delle aziende con più di cento dipendenti presenti in provincia di Trento, ma riportano la situazione di quelle aziende che hanno ottemperato al disposto legislativo, con dei limiti legati anche al campo di applicazione della legge. E' chiaro infatti che i risultati risentono notevolmente della presenza/assenza di aziende numericamente consistenti e variamente connotate in un'ottica di genere.

Le riflessioni che proponiamo pertanto puntano ad evidenziare le concentrazioni maschili e femminili nei diversi settori e mansioni, mettendo in luce i differenti equilibri di genere anche in chiave dinamica rispetto alle probabilità dei soggetti di entrare ed uscire dalle aziende.

In provincia di Trento le aziende che hanno aderito al disposto legislativo previsto dall'articolo nove della legge 125/91 per il biennio 2002/2003 sono state complessivamente 121. Un dato che rispetto alla precedente rilevazione fa registrare una contenuta regressione nel numero dei rapporti correttamente pervenuti alla Consigliera di parità della provincia di Trento, che in precedenza erano stati 127.

Anche questa volta, in corrispondenza della scadenza del 30 aprile 2004, termine ultimo per la compilazione e l'invio dei moduli ministeriali previsti dalla legge 125/91, la Consigliera di parità ha provveduto ad inviare una nota informativa alle aziende potenzialmente interessate dal dettato legislativo in parola, in modo da richiamare l'imperativo di legge.

Quest'anno l'invito è stato spedito ad un totale di 207 aziende.

E' opportuno ricordare peraltro che questo insieme di aziende non rispecchia esattamente l'universo delle aziende soggette all'obbligo, ma è frutto di una presunzione effettuata incrociando diversi archivi in mancanza di una fonte idonea a quantificare con precisione l'insieme delle aziende oggetto della disposizione normativa¹.

Tab. 1 RISPOSTE VALIDE AI QUESTIONARI L. 125/91 (BIENNIO 2002/2003)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale occupati	Femmine occupate	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura e pesca	186	42	22,6
Industria	10.091	2.168	21,5
di cui Tessile	1.229	746	60,7
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	3.598	522	14,5
Terziario	36.415	22.443	61,6
di cui Altri servizi	520	369	71,0
Commercio e p.e.	4.533	2.780	61,3
Credito	1.409	457	32,4
PA	14.686	9.354	63,7
Trasporti	2.719	161	5,9
Servizi alle imprese	13.957	9.779	70,1
Pubblica amministrazione	15.206	9.723	63,9
Totale	46.692	24.653	52,8

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Per arrivare a questo numero è stata operata un'intersezione tra gli indirizzi delle aziende che avevano risposto alla precedente rilevazione legata alla legge 125/91 centrata sul biennio 2000/2001, e quelli che, alla Rilevazione previsionale di manodopera, avevano risposto di contare

¹ Allo stato attuale non esiste per il territorio provinciale un dato aggiornato delle ditte con l'indicazione dei dipendenti occupati in azienda.

L'unico archivio di cui disponiamo è quello della Camera di Commercio di Trento, che non può più fornire (come in passato) l'indicazione dei dipendenti per ogni azienda.

In seguito a verifiche specifiche si è ritenuto inutilizzabili gli archivi INPS perché non sufficientemente attendibili sia rispetto all'attribuzione territoriale che alla ricongiunzione aziendale dei versamenti contributivi.

più di cento dipendenti. Questi indirizzi inoltre sono stati incrociati con quelli presenti nell'Archivio creato per gestire la legge 68/1999 e individuare le aziende soggette all'obbligo di assunzione di categorie protette.

Le 121 aziende che hanno fatto pervenire il rapporto sulla situazione del personale correttamente compilato almeno nelle sue parti essenziali, al 31.12.2003 occupano 46.692 soggetti, dei quali più della metà (il 52,8%) appartiene al genere femminile.

Tenuto conto che la Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro del 2003 fa registrare un totale di 201.000 occupati in provincia di Trento, si potrebbe dire che le aziende del campione rappresentano poco meno di un quarto dell'occupazione provinciale, e quindi offrono uno spaccato significativo della realtà lavorativa nelle grandi aziende locali².

Tab. 2 OCCUPATI PER QUALIFICA, COMPONENTE PUBBLICA E PRIVATA
- valori assoluti e percentuali -

	Femmine		Maschi		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Totale						
Dirigenti	518	26,1	1.465	73,9	1.983	100,0
Quadri	858	34,2	1.651	65,8	2.509	100,0
Impiegati	9.076	57,7	6.646	42,3	15.722	100,0
Operai	14.201	53,6	12.277	46,4	26.478	100,0
Totale (N° aziende 121)	24.653	52,8	22.039	47,2	46.692	100,0
Settore privato						
Dirigenti	16	5,5	274	94,5	290	100,0
Quadri	206	16,7	1.026	83,3	1.232	100,0
Impiegati	3.494	43,8	4.484	56,2	7.978	100,0
Operai	11.583	51,5	10.923	48,5	22.506	100,0
Totale (N° aziende 95)	15.299	47,8	16.707	52,2	32.006	100,0
Settore pubblico						
Dirigenti	502	29,7	1.191	70,3	1.693	100,0
Quadri	652	51,1	625	48,9	1.277	100,0
Impiegati	5.582	72,1	2.162	27,9	7.744	100,0
Operai	2.618	65,9	1.354	34,1	3.972	100,0
Totale (N° aziende 26)	9.354	63,7	5.332	36,3	14.686	100,0

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Dai dati della legge 125/91 riferiti al biennio 2002/2003 emerge un aumento del tasso di femminilizzazione sia rispetto alla precedente rilevazione che in quell'occasione si attestava sul 44%, che rispetto al dato medio provinciale desunto dalla Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro che riflette una presenza femminile che in Trentino si colloca sul 40%. Separando la componente datoriale pubblica da quella privata si nota peraltro una sostanziale e prevedibile differenza nel peso della rappresentazione femminile, che raggiunge il 63,7% nel caso della pubblica amministrazione e che viceversa si attesta ad un livello del 47,8% nelle aziende di natura

² E'opportuno precisare peraltro come all'interno di questo insieme di aziende siano comprese anche aziende con sede in Trentino, che raggiungono la soglia dei 100 dipendenti con unità locali fuori della provincia di Trento.

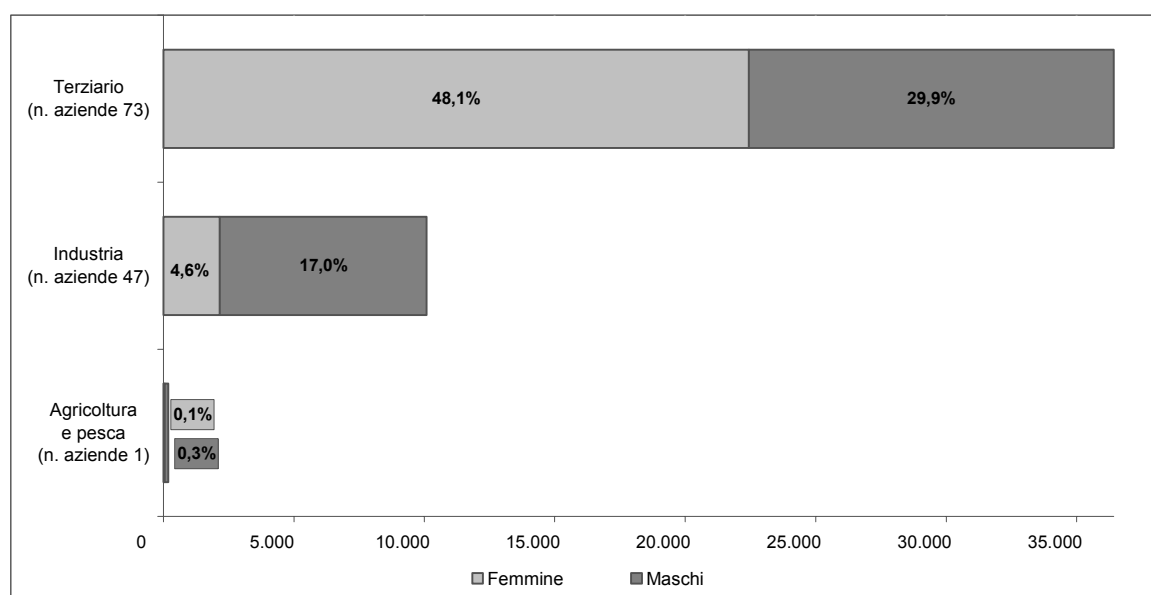
privatistica. Si conferma il positivo connubio che si è concretizzato in questi anni tra le caratteristiche dell'offerta femminile e le opportunità create dalla pubblica amministrazione, in termini di profili professionali e di regimi di orario consentiti.

2. EQUILIBRI DI GENERE E APPARTENENZA SETTORIALE: IL FENOMENO DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

L'occupazione femminile ha assunto in questi anni uno sviluppo dai contorni nettamente diversificati nei diversi settori e comparti economici. Pertanto l'analisi degli equilibri occupazionali tra maschi e femmine nei diversi settori rappresenta il primo passo per cogliere e successivamente rimuovere eventuali discriminazioni volte a ridurre i gradi di libertà delle donne rispetto alla possibilità di scegliere il settore dove lavorare. Se consideriamo la soglia di parità come l'orizzonte ideale nella distribuzione dell'occupazione tra maschi e femmine, possiamo valutare con attenzione tutti gli scostamenti da esso.

L'analisi della segregazione orizzontale femminile mostra evidenti differenze da settore a settore³.

Graf. 1 PRESENZA PER SESSO NEI TRE SETTORI



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Per quanto attiene l'agricoltura, è pervenuto solamente un rapporto riferito al biennio 2002/2003 compilato correttamente nelle sue parti essenziali.

Il gruppo industria, per il biennio in esame, consta di 47 aziende che occupano un totale di 10.091 soggetti. I dati di cui disponiamo danno conto del perpetuarsi dei conosciuti fenomeni di

³ Con il termine segregazione occupazionale si definisce proprio una ineguale distribuzione per genere degli individui tra le diverse occupazioni. Essa è generalmente misurata da un indice di segregazione che varia da zero (nel caso di completa integrazione) a cento (nel caso di completa segregazione).

L. Rosti, "La teoria del K umano e la teoria dei tornei. Un legame tra la scolarità e i percorsi di carriera delle donne", in Pari e dispari, Franco Angeli, Milano, 2004.

segregazione orizzontale: l'occupazione femminile in questo settore infatti continua a rimanere scarsa, tenuto conto che arriva a superare di poco un quinto degli occupati complessivi. Vale rilevare peraltro che in queste aziende la presenza femminile risulta più elevata della media provinciale per il comparto industriale riferita al 2003.

Il fenomeno della scarsità femminile nell'industria assume comunque contorni assolutamente diversi: è il tipo di lavorazione effettuata a far da discriminante rispetto alla presenza delle donne nelle imprese. I moduli pervenuti per il biennio 2002/2003 confermano infatti, anche in questa occasione, realtà ad alta presenza di occupazione femminile, come le lavorazioni tessili, dove gli equilibri di genere, continuano a superare di gran lunga la soglia di parità (60,0%).

Per converso nelle lavorazioni meccaniche la quota di donne appare nettamente minoritaria (14,5%).

Gli strumenti dell'indagine non consentono, di evidenziare le determinanti di questa composizione dell'occupazione. Non è possibile con questi elementi stabilire se il risultato dipenda dalle caratteristiche dell'attività che richiede abilità fisiche appartenenti più ad un genere che all'altro, o se dipenda piuttosto da orientamenti della domanda di lavoro o ancora se dipenda da una strategia dell'offerta che, a seconda dell'appartenenza ad un genere o all'altro, tende a preferire alcune professioni rispetto ad altre. Non sono rare infatti le strategie di auto esclusione messe in atto dal genere femminile rispetto a percorsi scolastici di tipo tecnico che poi si riflettono sulle prospettive professionali.

Tra le aziende che hanno risposto all'indagine del biennio 2002/2003 corrispondono al terziario un totale di 73 aziende, per un insieme di 36.415 occupati. I dati ribadiscono la consueta importanza del terzo settore per l'occupazione nel suo insieme, ma in particolare per l'occupazione femminile, tenuto conto che in questo caso oltre il 61% degli occupati è costituito da donne.

L'eterogeneità delle attività che compongono il terziario si riflettono peraltro su altrettante differenti modalità di rappresentazione femminile.

Ai fini di un'analisi della situazione occupazionale femminile pare interessante soffermarsi sulle attività del terziario dove le donne risultano più numerose in termini assoluti e anche in termini di rapporto di composizione rispetto alla componente maschile.

L'attività in cui si verifica questo primato è quella dei servizi di pulizia che raccoglie un totale di 8.464 occupate donne, l'86% dell'occupazione totale del comparto. La stragrande prevalenza dell'occupazione femminile risulta occupata con qualifiche operaie. Evidentemente questo ambito rappresenta uno sbocco significativo per un'ampia quota di manodopera femminile poco qualificata e con un basso grado di istruzione. Per converso vale forse ricordare che a dare visibilità a questo fenomeno ha contribuito la pratica di esternalizzazione e di decentramento di servizi di pulizia degli enti pubblici e degli ospedali diffusasi negli ultimi anni, che ha portato alla luce questo tipo di servizio in passato effettuato da personale interno alle amministrazioni.

Tralasciando il caso della pubblica amministrazione, di cui si è già riferito nelle pagine precedenti, e rimanendo nell'ambito del terziario spiccano per importanza le imprese del commercio e pubblici esercizi, che garantiscono alla data del 31.12.2003, un totale di 4.533 posti di lavoro, per una buona parte occupati da donne (61,3%). Sono evidentemente le occasioni di lavoro offerte alle donne dalle strutture della grande distribuzione che in questi anni hanno conosciuto nell'ambito del territorio provinciale una notevole espansione.

Accanto ad attività dove la componente femminile risulta dominante, anche all'interno del terziario permangono dei contesti dove il raggiungimento della soglia di parità per le donne è ancora molto lontano.

Il contesto in cui la rarefazione della presenza femminile appare più netta rimane ancora quello dei trasporti, anche se in questo caso le ragioni che la determinano sono chiare e difficilmente eliminabili: inutile ribadire il fatto che sono le condizioni di lavoro inadeguate o eccessivamente onerose per la componente femminile a giustificare questo squilibrio di genere. Come si vede nella tabella riferita alle aziende del campione, le donne rappresentano in effetti il 5,9% dell'occupazione.

Ambiti di attività più appetibili e forse anche più idonei per l'offerta femminile che si presenta sul mercato con livelli di istruzione simili a quelli della componente maschile potrebbero essere quelli dei servizi alle imprese e del credito. Sono attività che tuttavia presentano una situazione tra loro non molto diversa, e con una percentuale di presenza femminile di poco superiore al 30%, che rispecchia, se non proprio l'ostilità, comunque la reticenza delle culture dominanti nei confronti del contributo lavorativo femminile.

E' peraltro noto che l'ingresso massiccio delle donne negli ambienti di lavoro connotati al maschile può esercitare un effetto dirompente sull'organizzazione stessa che dovrebbe plasmarsi per apprezzare maggiormente le differenze del contributo lavorativo femminile⁴.

3. GENERE E QUALIFICA: DIFFERENZE TRA UOMINI E DONNE

La crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro avvenuta in questi anni è un fenomeno riconosciuto e assolutamente evidente. Nonostante questo aumento, continuano a persistere nel tempo dei forti divari di genere, che riguardano oltre che il gap assoluto nel rapporto tra i sessi, anche le modalità con cui le donne si inseriscono nelle organizzazioni e riescono ad avere accesso ai vari ruoli aziendali.

Questi divari relativi alla posizione femminile ricorrono con nettezza anche nel contesto italiano" dove anche recentemente è stata rimarcata la contraddizione fra la crescente presenza di donne competenti nelle diverse professioni e il permanere di un insufficiente riconoscimento nei luoghi decisionali" (M. Giulia Catemario e P. Conti, 2003)⁵.

"Il mercato di settori e posizioni tradizionalmente maschili tende ad aprirsi cautamente alle donne nelle posizioni medio alte: le donne si presentano sul mercato del lavoro come più scolarizzate, ma continua a permanere una predilezione del mercato verso le donne per professioni tradizionalmente femminili" (M. Piazza, 1999)⁶.

⁴ Non c'è accordo nemmeno in letteratura rispetto alle determinanti di queste differenti concentrazioni di genere nei vari settori. "l'esistenza di stereotipi sociali che condizionano sia le preferenze dei datori di lavoro che delle donne è generalmente riconosciuta. Le posizioni divergono però rispetto alle circostanze che stanno all'origine degli stereotipi di genere. Per alcuni prevalgono le motivazioni di natura biologica, per altri un diverso percorso di socializzazione". Capire se alla base delle differenze di genere ci sia la natura o la società è importante per l'efficacia delle politiche adottabili.

L. Rosti, "La teoria del K umano e la teoria dei tornei. Un legame tra la scolarità e i percorsi di carriera delle donne", Op. cit.

⁵ M. Giulia Catemario e P. Conti,, (a cura di) "Donne e leadership" Ed. Rubettino, Roma, 2003.

⁶ M. Piazza, "Valorizzazione delle competenze e politiche di conciliazione", 1999, paper presentato al seminario internazionale "Oltre il tetto di vetro. Carriere femminili a rischio", Roma, 7 – 9 ottobre.

A questo proposito è stato rilevato anche a livello nazionale l'apprezzamento delle donne verso cicli scolastici più lunghi, che spesso tendono ad essere coronati da buoni successi formativi. Come ricorda infatti l'Istat "l'investimento femminile in istruzione è cresciuto negli anni più di quello maschile: le donne si iscrivono più spesso ai cicli post-obbligo, abbandonano gli studi meno frequentemente ed ottengono risultati migliori in termini sia di tempo impiegato a concludere il percorso, sia di votazioni ottenute" (L. Sabbadini, 2004)⁷.

In relazione alle qualifiche, i dati di cui disponiamo mostrano che rimangono delle forti diversità tra maschi e femmine, e che, queste differenze risultano sistematicamente a svantaggio delle donne proprio nelle qualifiche più elevate della ideale piramide organizzativa⁸.

E' nel ruolo dirigenziale che si manifestano con più evidenza i contorni dello squilibrio di genere: in questa categoria i maschi costituiscono quasi i tre quarti del personale in organico delle aziende che hanno risposto all'indagine 2002/2003 a fronte di una presenza di donne nettamente sottodimensionata.

Si rileva una forbice ancora sfavorevole alla componente femminile scendendo di un gradino nella scala gerarchica rispetto ai quadri, dove il 34,2% del personale è rappresentato da donne.

Nelle due restanti categorie, ovvero in quella impiegatizia e in quella operaia le donne sono invece riuscite a sfondare la soglia di parità e a guadagnarsi il primato.

Il quadro dei rapporti di composizione tra i sessi rimane peraltro radicalmente differente a seconda della natura giuridica delle aziende prese in esame.

Il pubblico impiego infatti forse anche grazie al meccanismo di regolazione degli accessi oltre che della carriera⁹, consente alla componente femminile opportunità di carriera decisamente precluse nelle aziende private¹⁰.

⁷ L. Sabbadini, "Come cambia la vita delle donne", Istat, Roma, 2004.

⁸ Uno degli aspetti a nostro avviso carenti nel modello previsto dalla legge 125/91 attiene ai titoli di studio del personale incardinato negli organici, che consentirebbe di meglio valutare le eventuali differenze di genere nelle performances occupazionali dei lavoratori nelle aziende di medio grande dimensione in base ai livelli formativi posseduti.

In mancanza di questi puntuali riferimenti peraltro, riteniamo che il contesto analizzato non si sia molto lontano dalla media italiana delle forze di lavoro Istat. Una ricerca condotta dall'Isfol infatti ribadisce come negli ultimi due decenni gli investimenti nell'istruzione da parte della componente femminile abbiano registrato un aumento molto più sostenuto di quello registrato nel caso degli uomini. Nonostante il capitale umano accumulato dalle donne però, una buona fetta delle loro aspettative viene frustrata in termini di carriera e di redditi da lavoro. Sempre in questa indagine peraltro si sottolinea come la scolarizzazione sia una misura difensiva contro la discriminazione sul mercato, e che al crescere delle scolarizzazione il gap salariale di genere tende ad amplificarsi notevolmente.

G. Di Domenico e Rustichelli Osservatorio Isfol: "Il ruolo dell'istruzione nella partecipazione al lavoro femminile." anno XXV 3-4 maggio agosto 2004.

⁹ La fonte normativa è nella legislazione che regola il pubblico impiego T.U. 165/2000, T.U. per gli enti locali 267/2000 e L. 145/2000.

¹⁰ Uno studio commissionato dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Trento e curato dalla prof.ssa Paola Villa che ha messo a punto un sistema di indicatori di genere, ribadisce la scarsa presenza delle donne osservata nelle posizioni apicali, confermando che il fenomeno risulta più evidente nel settore privato. L'indice di probabilità di uomini e donne nell'accesso alle cariche dirigenziali fatto 100 per i maschi è in Trentino nel 1998 appena 31,9% per le donne. Un valore che risulta inferiore anche al dato mediamente riscontrato in Italia.

Provincia Autonoma di Trento, "Indicatori di genere: strumenti per misurare le pari opportunità tra donne e uomini", Trento, 2004.

Come si vede dai dati, il cammino sul sentiero della parità di genere nel comparto di natura privatistica, risulta ancora lungo, dal momento che in questo ambito secondo i dati messi a disposizione dalle aziende del campione continuano a perpetuarsi squilibri di genere. La quota di donne che arriva ai vertici delle strutture organizzative è oltremodo contenuta (corrisponde infatti al 5,5% nel comparto privato e al 29,7% nella pubblica amministrazione).

Nel pubblico impiego si deve rilevare il fatto che le donne, con l'eccezione della categoria dirigenziale, prevalgono in tutti i livelli. Questi dati rafforzano la convinzione che tendano ad esplicitarsi dei percorsi di carriera sessualmente connotati a seconda dell'inquadramento nel livello gerarchico.

Risulta in particolare decisamente visibile e importante la presenza femminile tra gli impiegati delle aziende pubbliche, costituiti nell'indagine che stiamo commentando, per il 72% da manodopera femminile, un dato che si avvicina nettamente ad una situazione di segregazione maschile.

Sarebbe a questo proposito interessante effettuare un approfondimento sulle cause che hanno determinato queste proporzioni tra maschi e femmine, per evidenziare quanto questa situazione dipenda da un certo contesto del mercato del lavoro, e in particolare da fattori di attrattiva della domanda privata che assorbe in primis i maschi non appena si affacciano sul mercato, e quanto dipenda invece dalle caratteristiche professionali dell'offerta femminile che riesce a qualificarsi meglio nelle prove di concorso che aprono le porte al pubblico impiego¹¹.

Declinando queste riflessioni a livello di attività si osserva come l'unica azienda agricola¹² che ha risposto occupi 186 persone, per più di tre quarti maschi inquadrati come operai. La presenza femminile in questa azienda è molto modesta, e si concentra in misura nettamente preponderante nella categoria impiegatizia. La struttura organizzativa delineata denota pertanto una forma a piramide dove gli equilibri di genere nelle quattro categorie si confermano, con l'unica eccezione della categoria impiegatizia, sistematicamente a favore dei maschi. Questo contesto organizzativo induce due ordini di riflessioni. Da un lato l'evidenza che la scarsità di occupazione femminile nell'ambito della categoria operaia trova una sua ovvia ragion d'essere nelle peculiari caratteristiche dell'attività lavorativa¹³. Per converso desta qualche perplessità il fatto che questa forte presenza femminile tra gli impiegati non trovi corrispondenza anche in percorsi di carriera che portino le donne ad occupare posizioni apicali.

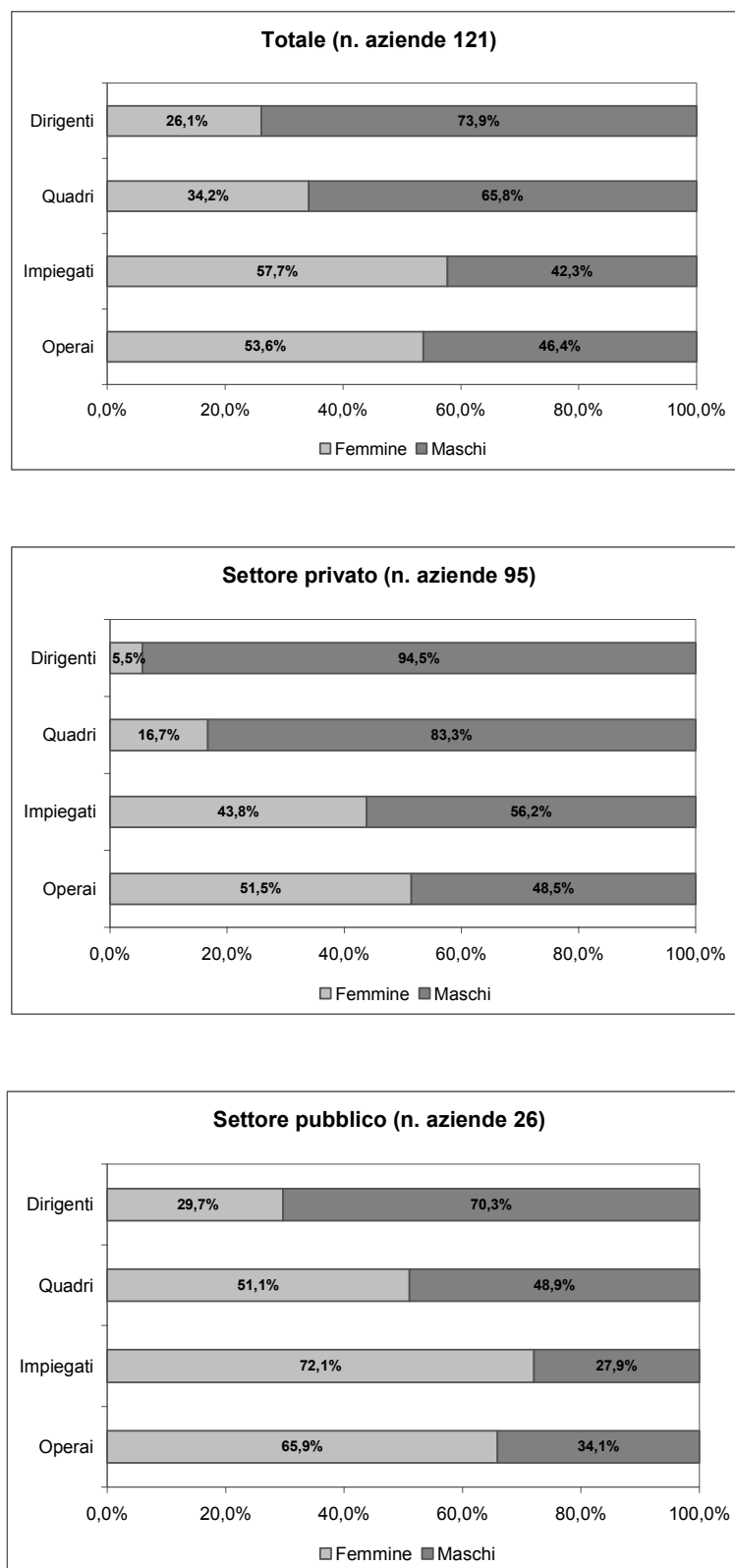
Passando a considerare il terziario, i dati di questa indagine rivelano la limitatissima presenza di donne nelle posizioni apicali delle strutture organizzative dei servizi alle imprese, delle aziende commerciali e dei trasporti.

¹¹ Secondo una recente indagine del Dipartimento della funzione Pubblica nell'anno 2000 "la percentuale di donne occupata nelle amministrazioni pubbliche è del 50,6%, ma il quadro cambia se consideriamo i ruoli dirigenti: ai livelli intermedi arriva il 23%, ai livelli massimi il 12%. Dati che impongono di riflettere sugli ostacoli che permangono ancora che nei percorsi di carriera femminili".
"Donne e leadership", 2003, Op. cit.

¹² L'azienda interessata opera nel settore vitivinicolo e il personale risulta impegnato soprattutto nelle attività di trasformazione dell'uva.

¹³ Gli operai occupati nell'azienda sono infatti riconducibili essenzialmente a tre grandi gruppi: i cantinieri, gli operai specializzati impegnati in una catena di produzione meccanizzata e i magazzinieri carrellisti. Per il tipo di qualifiche richieste, e molto spesso anche per la faticosità delle mansioni, le candidature e le scelte dell'azienda stessa tendono a privilegiare la componente maschile.

Graf. 2 OCCUPATI PER SESSO E CATEGORIA NEL SETTORE PRIVATO E PUBBLICO



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Anche nel credito la componente femminile risulta particolarmente scarsa nella qualifica dirigenziale (tra i 27 dirigenti delle aziende creditizie non compare nemmeno una donna) ma, per quanto il contesto continui a rimanere decisamente sfavorevole alla presenza femminile, scendendo nella scala gerarchica tra i quadri, si nota un lieve miglioramento rispetto all'obiettivo della parità. Anche nei servizi alle imprese le donne con la qualifica di quadro pur essendo numericamente più diffuse rispetto alla situazione riscontrata nelle altre attività toccate dall'indagine, rimangono decisamente sottorappresentate.

Nella categoria impiegatizia a livello complessivo è stato delineato un contesto più favorevole per le donne: si individua una prevalenza di donne in particolare nei servizi di pulizia e nel commercio. Nel credito, ma anche nei servizi alle imprese la componente femminile è presente, sebbene ancora in misura inferiore rispetto a quella maschile. Evidentemente le condizioni organizzative e le culture del lavoro dominanti in questi contesti non risultano sempre compatibili con le esigenze dell'offerta femminile, che detiene percorsi e risultati formativi scolastici pari se non migliori a quelle dei maschi.

Per quanto attiene invece la categoria degli operai, si osserva una preponderanza di donne nelle aziende di pulizie dove si supera nettamente la soglia di segregazione nei confronti della controparte maschile, e in quelle commerciali, in cui le donne occupate sono la stragrande maggioranza.

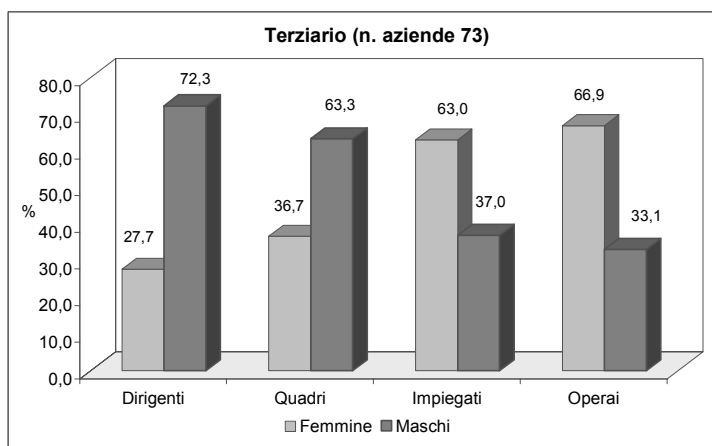
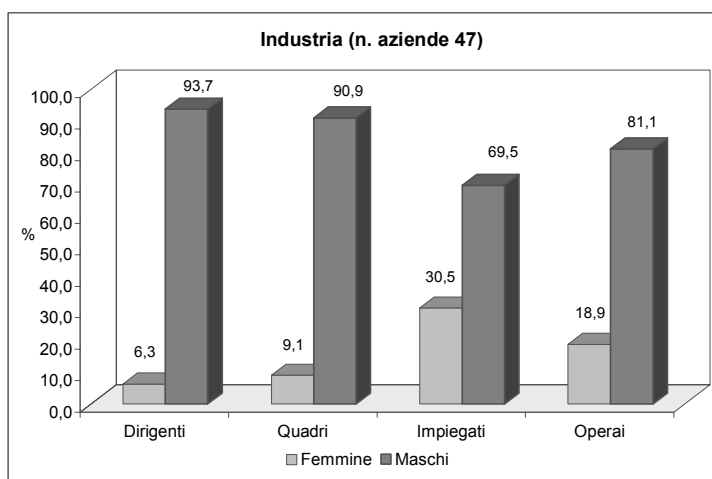
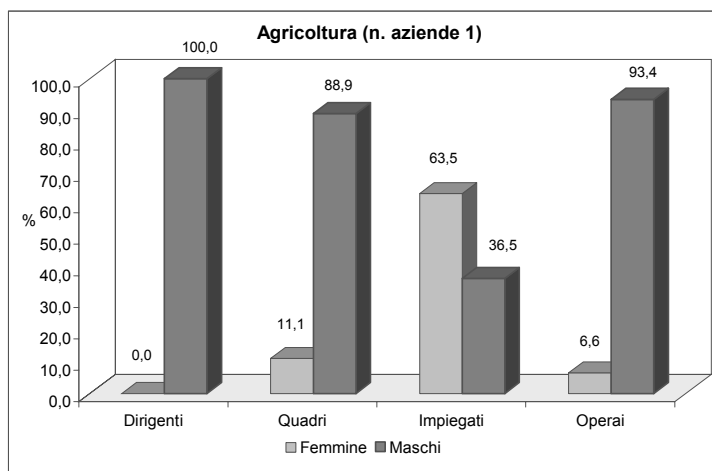
La componente femminile viene preposta evidentemente a compiti di cura, o a mansioni che implicano un contatto con il cliente dove tende ad essere privilegiata per le doti relazionali che le sono riconosciute. Peraltro vale forse ricordare come la più frequente concessione del part-time da parte di aziende di alcune attività, se da un lato ha creato le premesse per l'accesso delle donne al mercato del lavoro, dall'altro ha determinato anche le premesse per fenomeni segregativi sia orizzontali che verticali, poiché da un lato la riduzione di orario è compatibile con alcune attività più di altre, e soprattutto quando viene concessa tende a trascinare delle ripercussioni negative sui percorsi di carriera, con il risultato che l'accesso a categorie medio alte molto spesso è escluso per chi beneficia di questo tipo di contratto.

In definitiva questi dati rimandano l'immagine di un mercato, che presenta qualche accento di modernizzazione, rispetto al rafforzamento della presenza femminile. Accenti che non scalfiscono peraltro la prevalenza di un modello tradizionale di mercato del lavoro, secondo il quale le donne continuano ad inserirsi prevalentemente in professioni considerate per tradizione femminili quasi sempre prive di potere decisionale. Le donne cioè, sembrerebbero sempre più presenti nel mondo del lavoro, ma secondo questi dati continuano a scontare una netta segregazione sia orizzontale che verticale.

Per certi aspetti tende a farsi strada l'urgenza di sperimentare formule organizzative che si facciano promotrici di una cultura di pari opportunità che sappia valorizzare i contributi dei due generi senza imporre una mascolinizzazione dei contributi lavorativi dentro le organizzazioni. Secondo alcuni infatti, "la rigidità del lavoro non ha mai consentito l'innovazione costringendo talvolta le donne a diventare donne in carriera azzerando il loro contributo originale al cambiamento del mondo del lavoro" (M. Giulia Catemario e P. Conti (2003)¹⁴.

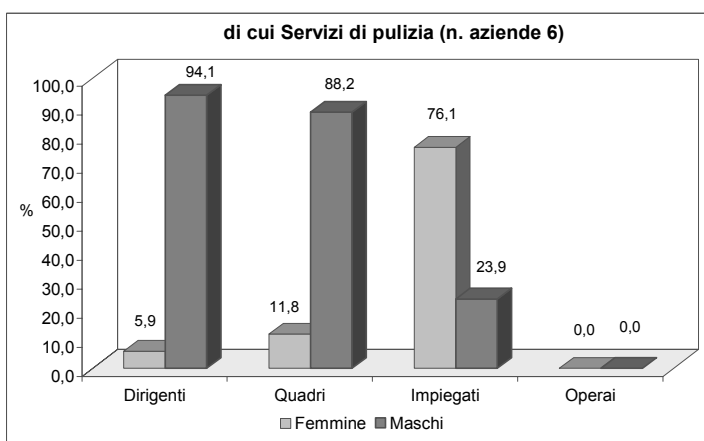
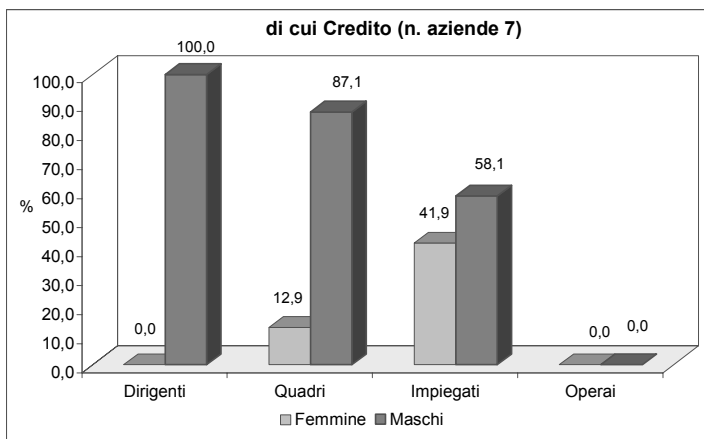
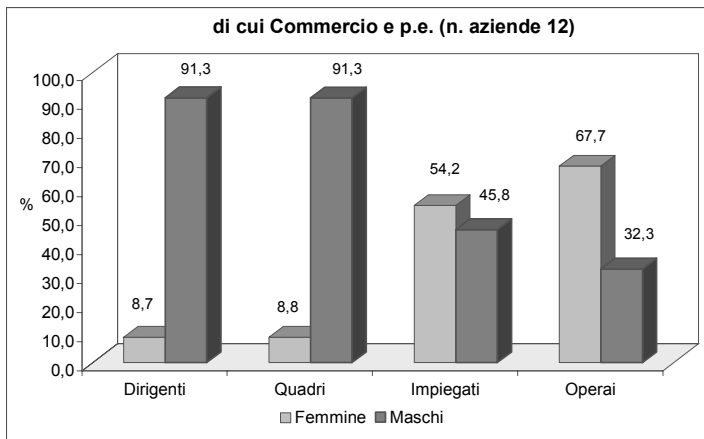
¹⁴ M. Giulia Catemario e P. Conti (a cura di), Op. cit.

Graf. 3 DIPENDENTI PER CATEGORIA E SESSO NEI SETTORI



segue

continua



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

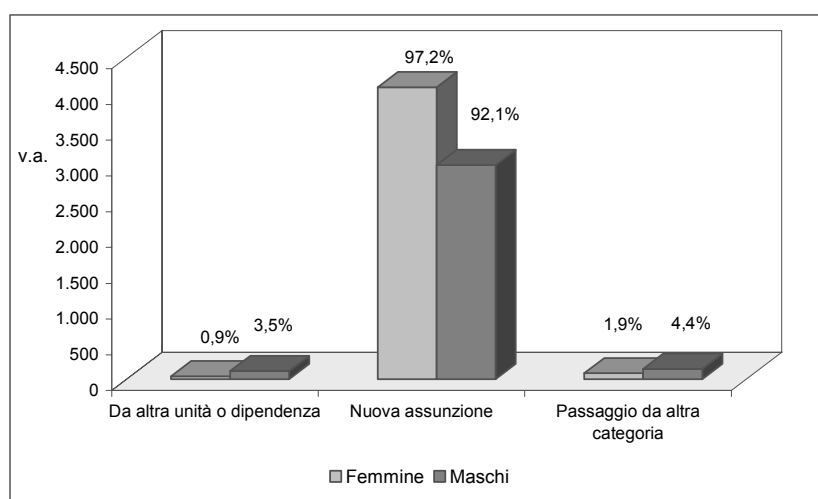
4. UNO SGUARDO ALLA COMPONENTE DINAMICA DEGLI ORGANICI AZIENDALI

Lo spunto fornito dalla legge 125/91 ci consente anche un approfondimento sulla movimentazione del personale registrata nelle aziende con più di cento dipendenti nel biennio 2002/2003 e sulle principali cause che la hanno originata. Di seguito verranno presentati pertanto i cambiamenti che si sono verificati nelle aziende che hanno risposto ai relativi quadri previsti dal modello.

Sono state le donne più dei maschi ad essere coinvolte da processi dinamici all'interno delle aziende del campione.

Per quanto attiene le entrate, le aziende ne hanno segnalate un insieme di 7.451. La stragrande maggioranza di queste entrate è determinata da nuove assunzioni (95,0%). Solo in minima parte le entrate sono invece dipese da passaggi da altre categorie o da passaggi di unità produttiva. Pare interessante sottolineare come i passaggi di categoria che evidentemente riflettono delle progressioni verticali all'interno dell'organizzazione, coinvolgano più i maschi delle femmine¹⁵. Lo stesso si può dire nel caso degli spostamenti da altra unità o dipendenza, che interessano in modo decisamente prioritario la parte maschile dell'occupazione (per i tre quarti dei casi).

Graf. 4 ENTRATE PER SESSO E TIPOLOGIA (n. aziende 102)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

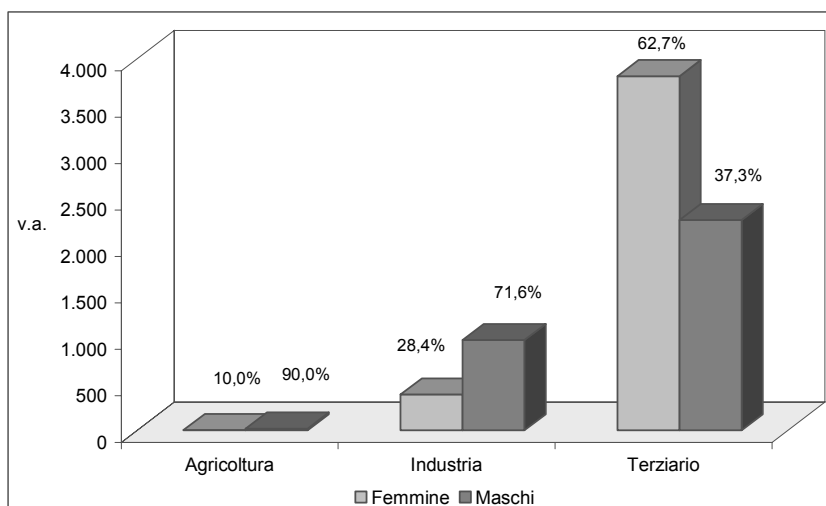
L'analisi per settore mette in evidenza come sia il terziario l'ambito con i più elevati flussi in entrata: sono infatti 5.972 le entrate imputabili a questo comparto, che incidono sul totale per oltre l'80%. Nel terziario la causa più frequente di entrata si spiega con nuove assunzioni, mentre le altre determinanti si configurano decisamente minoritarie e poco rilevanti dal punto di vista numerico. E' la componente femminile ad identificarsi come la principale protagonista di questi

¹⁵ E' opportuno precisare, che questi cambiamenti pur coincidendo con dei processi ascendenti all'interno dei contesti organizzativi esaminati non comportano necessariamente una variazione della classe occupazionale di appartenenza in senso sociologico e quindi non consentono di individuare per i soggetti in questione anche una vera e propria "mobilità di carriera", dal momento che spesso questi cambiamenti non incidono significativamente sulla situazione occupazionale e sociale del soggetto.
A. Schizzerotto, "Vite ineguali", Il Mulino, Bologna, 2002.

processi di entrata: per il 64,5% questi ingressi sono originati da donne e in particolare da nuove assunzioni, che riflettono e confermano il ruolo propulsivo svolto dalle attività connesse al terziario nell'ambito dello sviluppo dell'occupazione femminile. In quest'ambito peraltro i dati forniti dalle aziende ci inducono a sottolineare come le donne siano meno coinvolte nei passaggi da altra categoria rispetto alla componente maschile, e quindi come pur essendo presenti ed entrando massicciamente nelle realtà aziendali non riescano ancora a sviluppare processi di miglioramento professionale analoghi a quelli dei colleghi maschi. Anche in questo caso le evidenze appena riportate non riguardano indifferentemente tutte le attività del terzo settore: si manifestano, infatti, modi differenti di stare dentro l'organizzazione da parte delle donne a seconda del contesto.

Se la pubblica amministrazione e il commercio e pubblici esercizi rispecchiano perfettamente le affermazioni e gli equilibri sopra riportati, nei restanti casi ci troviamo a riscontrare, riguardo alla componente femminile, modalità ulteriori e forse anche possibilità differenti di muoversi dentro le strutture aziendali.

Graf. 5 ENTRATE PER SESSO E SETTORE DI ATTIVITÀ (n. aziende 102)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

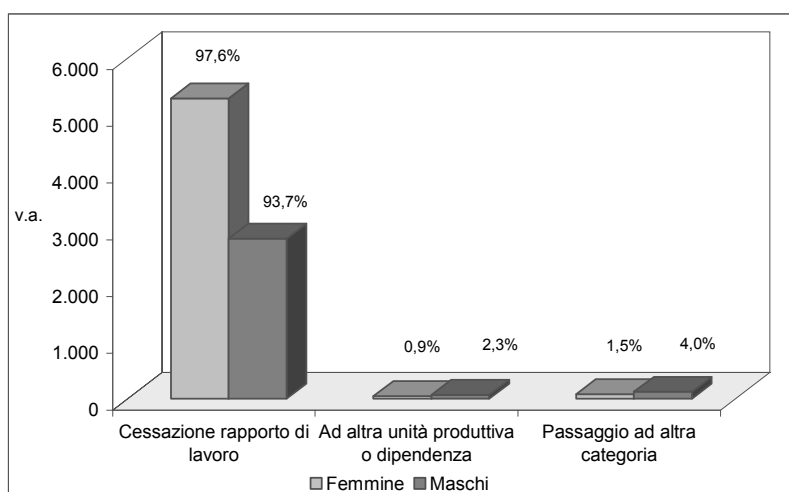
Un caso eclatante sotto questo profilo è quello del credito, un contesto molto ambito per prestigio e remunerazione dalla forza lavoro. Il credito, però secondo i dati della nostra rilevazione, identifica un contesto dove gli ingressi non sembrano ancora adeguarsi ad una logica di parità tra i sessi, ma tendono a privilegiare la componente maschile (di 63 entrate, solo 24 hanno riguardato risorse femminili). Stupisce abbastanza il perpetuarsi di questo squilibrio di genere nei flussi di entrata, tenuto conto che il profilo educativo delle ragazze ha in questi anni raggiunto ed eguagliato quello dei coetanei di sesso maschile. Parimenti, secondo i dati forniti dalle aziende del comparto creditizio rientranti nel campione, anche le dinamiche di crescita professionale nell'inquadramento nel biennio 2002/2003 hanno toccato più i maschi che le femmine: e più precisamente questi avanzamenti hanno riguardato 16 maschi a fronte di sole sei femmine. Sarebbe interessante anche in questo contesto aprire delle riflessioni più approfondite per portare alla luce gli eventuali

fenomeni discriminatori insiti negli stili e nelle pratiche delle culture organizzative delle aziende creditizie, o per evidenziare i processi di auto-esclusione attuati dalle donne stesse.

Uno squilibrio in termini di genere si ravvisa anche nei servizi alle imprese, dove gli ingressi coinvolgono le femmine sempre in misura inferiore (esattamente in un rapporto di uno sta a due). Ed ancora più netta risulta la differenza delle probabilità di collocazione nella scala professionale per le donne presenti in questo tipo di contesti organizzativi, considerato che su 25 passaggi di categoria complessivamente individuati dalle aziende, solo in tre casi questi avanzamenti sono andati ad appannaggio di donne.

Gli “altri servizi”, riconducibili soprattutto alle aziende che si occupano di pulizie, delineano invece un contesto un po’ peculiare. Quasi tutti i movimenti in entrata sono ascrivibili ad ingressi, e pertanto vanno posti in relazione con lo sviluppo della domanda che questo tipo di servizi ha conosciuto in tempi recenti, ma anche certamente con il forte turn over nel personale che è venuto determinandosi. Questi contesti lavorativi, molto frequentemente infatti, sono dominati da condizioni di lavoro faticose in termini di orari e di mansioni, che la forza lavoro non riesce a sostenere a lungo nel tempo.

Graf. 6 USCITE PER TIPOLOGIA (n. aziende 104)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

L’altro importante snodo che è possibile valutare grazie ai rapporti consegnati dalle aziende, riguarda la quantificazione e l’identificazione delle cause dei flussi di “uscita” da una certa posizione nell’organico aziendale. Le determinanti delle 8.438 uscite indicate vengono ricondotte dal modello a tre possibili cause, e sono nella stragrande maggioranza imputabili al fenomeno della cessazione del rapporto di lavoro (97,1%). I passaggi ad altra unità produttiva o dipendenza, ma anche quelli di categoria occupano pertanto un posto marginale. Vale peraltro sottolineare come i passaggi ad altra categoria, che rispecchiano le possibilità di progressione verticale, come del resto è stato evidenziato trattando delle entrate, interessano più la componente maschile, che quella femminile, mentre il fenomeno delle dimissioni volontarie non denota delle forti differenziazioni di genere e riguarda in ugual misura i maschi e le femmine.

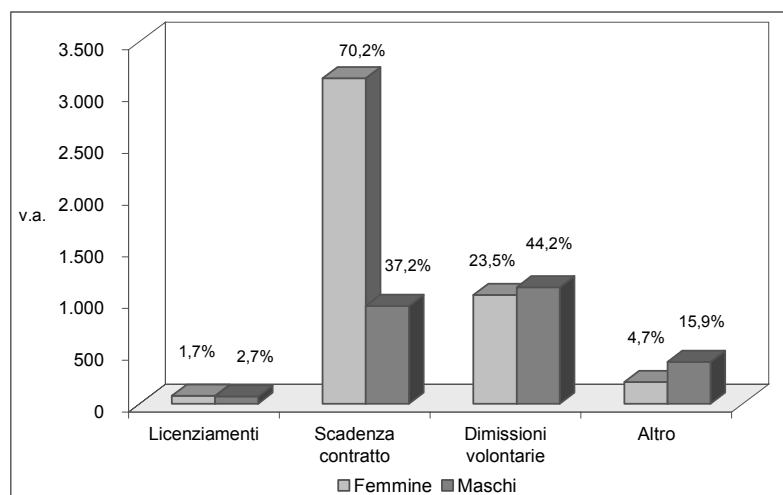
Per quanto attiene il fenomeno delle cessazioni dei rapporti di lavoro intervenute nel biennio 2002/2003 presso le 104 aziende che hanno aderito al disposto di legge, possiamo dire, che sono state un totale di 7.026, e che in queste si riconosce una preponderanza di casi femminili (esattamente il 63,8%). Pare interessante sottolineare che, anche se rapportate alla presenza occupazionale dei due generi dentro le organizzazioni che hanno risposto all'indagine, questo squilibrio si conferma: il peso delle cessazioni dei rapporti di lavoro delle donne (12,8%) si configura tre volte superiore a quello dei maschi (4,3%).

Il motivo di cessazione del rapporto di lavoro tra tutti più incisivo è la scadenza del contratto (58,2%). Questa conduzione purtroppo tende a colpire più spesso le donne rispetto ai maschi. Il fenomeno non è certamente nuovo, ma ampiamente sottolineato dalla letteratura sull'argomento: numerosi contributi di analisi infatti hanno evidenziato la stretta interconnessione esistente tra la crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro e il maggior grado di precarietà scontato dalle donne in termini di stabilità contrattuale.

A questo punto risulta utile verificare se esistono delle peculiarità a livello di settore e di singola attività economica rispetto al fenomeno in esame: si dedicherà pertanto uno specifico spazio rispetto a questi due livelli di analisi.

Nel caso dell'agricoltura, l'unica azienda che ha risposto, ha indicato tra le cause di uscita dagli organici 12 casi di cessazione nel rapporto di lavoro, e di questi circa un terzo erano riferiti a dipendenti donne.

Graf. 7 CESSAZIONI RAPPORTO DI LAVORO PER CAUSA E SESSO (n. aziende 96)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Le 39 aziende del settore industriale, confermano la netta preponderanza come causa di uscita della cessazione del rapporto di lavoro (95,8%), anche se si osserva un peso lievemente più incisivo dei passaggi di categoria (3,7%) rispetto alla media complessiva (che si attestava sul 2,4%).

La distribuzione dei dati rispetto alle cause che hanno determinato queste cessazioni dei rapporti di lavoro all'interno delle aziende industriali, si colloca su priorità differenti rispetto al dato medio riscontrato nella rilevazione del campione complessivo. Per l'industria, la motivazione più

frequente alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipende dalle dimissioni volontarie, che spiegano il 45,0% delle risoluzioni del contratto di lavoro, mentre la scadenza del contratto si colloca al secondo posto e rappresenta solamente un terzo dei casi di cessazione.

Si nota, sempre nell'ambito del comparto industriale, una incidenza delle dimissioni volontarie presentate dalla componente femminile lievemente superiore in termini percentuali rispetto a quella maschile: dal modello non è possibile peraltro identificare quali siano le cause che le hanno determinate e soprattutto l'effettiva volontarietà sottesa a queste decisioni.

Sembra interessante sottolineare come, nel comparto meccanico, rispetto alle cessazioni nelle loro diverse determinanti emerga una situazione per la manodopera femminile del tutto allineata a quella della controparte maschile, con la debita eccezione della scadenza del contratto che incide in misura leggermente più alta per le donne (47,9%) che per i maschi (44,3%). E' anche vero però che nell'attività meccanica il fenomeno della scadenza del contratto assume una maggiore importanza in termini percentuali rispetto al dato medio dell'industria e che quindi sembrerebbe evidenziarsi una tendenza al ricorso più frequente che nell'industria in generale a forme di contratto a tempo determinato: in particolare l'incidenza dello scadere del contratto sull'occupazione meccanica si è attestata sul 6,5% a fronte di un dato medio complessivo che si colloca su un livello più contenuto (3,6%).

Per quanto attiene le "uscite" dalle aziende che operano nel terzo settore si nota anche in questo caso la preponderanza sulle altre motivazioni delle cessazioni dei rapporti di lavoro (96,3%). Prevalgono anche le uscite con protagoniste di genere femminile: su un totale di 7.020 uscite, ben 5.037 sono riconducibili a dipendenti donne. Ponderando peraltro questi dati sulla base dell'importanza occupazionale delle due componenti sessuali nel terzo settore, che come è stato a più riprese ribadito, assume una valenza soprattutto femminile, questa sproporzione si riduce, ma non si elimina del tutto. La quota di donne uscite dalle aziende terziarie rispetto alle occupate (22,4%) si conferma in ogni caso molto più alta di quella relativa ai maschi (14,2%).

Ritornando alle determinanti delle cause di uscita nel terziario, i fenomeni di passaggio ad un'altra posizione, nelle aziende in questione, sono ristretti come numero (151 casi), ma pur nella limitatezza del dato, pare interessante sottolineare anche in questo caso come l'incidenza dei passaggi di categoria femminili (1,4%) tenda a risultare meno incisiva di quelli della controparte maschile (4,1%).

L'analisi per le singole attività all'interno del terziario rispetto alle determinanti di uscita mette in luce peraltro come, la maggior vischiosità del mercato del lavoro interno rispetto alle probabilità di carriera non sempre colpisca in particolare le donne. Questo si rileva ad esempio nel commercio, dove in generale le probabilità di passaggi a categorie superiori sono scarsissime, ma rapportate al numero di occupati si rivelano leggermente più elevate per le donne (0,8% contro 0,5%). Questo rapporto tra numero di passaggi ed occupati, nel caso della pubblica amministrazione risulta al contrario abbastanza simile per maschi e femmine e addirittura con un leggero scarto a favore dei maschi, cosa che sottende un atteggiamento della forza lavoro maschile inserita nel "pubblico" lievemente più propenso ad investire tempo ed energie per superare le prove di concorso propedeutiche ai percorsi ascendenti di carriera. Considerata la neutralità degli strumenti di concorso utilizzati nella pubblica amministrazione per la progressione verticale, è quest'ultimo evidentemente il risultato delle difficoltà di conciliazione incontrate dalle donne tra le esigenze di famiglia e le possibilità di carriera.

Infine un dato prevedibile, ma che colpisce per la sua nitidezza: nelle aziende di pulizia nel biennio considerato non si è registrato in assoluto nemmeno un passaggio di categoria. Una constatazione quest'ultima, che sebbene si configuri in assoluto indifferenziata rispetto al genere, va a colpire soprattutto la componente femminile in quanto decisamente prevalente in questa tipologia di attività, che non offre alcuno spazio di crescita professionale.

5. OCCUPATI ALLE DIPENDENZE E TIPO DI CONTRATTO

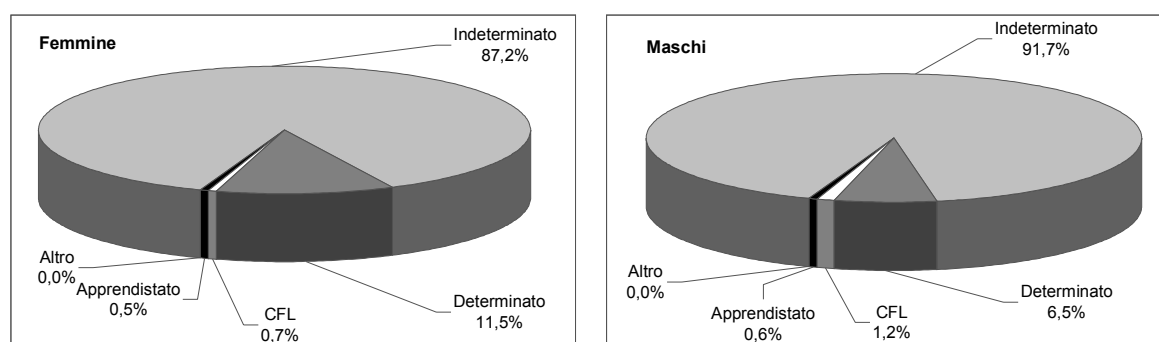
Sono state 105 le aziende che hanno risposto alla parte del modulo che raccoglie indicazioni sulla tipologia del contratto con cui sono inseriti i 45.229 occupati.

Il quadro che ne ricaviamo mette in evidenza innanzitutto una conferma, che si riferisce al permanere di una certa stabilità lavorativa per gli occupati, poiché i contratti a tempo indeterminato di queste grandi aziende restano anche nel biennio analizzato lo zoccolo più significativo, e rimangono ancora decisamente predominanti sul totale (89,3%), e più visibili che nell'analisi dinamica dell'occupazione. Da un punto di vista di genere i dati rendono peraltro evidente come sia il sesso femminile ad accusare un po' di più il peso della flessibilità in entrata: le donne a tempo indeterminato (87,2%) scontano in effetti qualche punto di scarto in meno rispetto ai colleghi maschi (91,7%).

L'incidenza dei contratti a tempo determinato per converso risulta secondaria: rappresenta all'incirca il 9% dell'occupazione totale con delle evidenti differenze di genere. La quota di donne occupate a tempo determinato rispetto alle occupate totali si configura infatti in percentuale pressoché doppia rispetto a quella dei maschi¹⁶.

Scarsi risultano gli occupati con il contratto di apprendistato, che secondo i dati forniti dalle aziende si attestano sulle 234 unità senza apprezzabili differenze tra maschi e femmine.

Graf. 8 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (n. aziende 105)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

Nel dettaglio del settore di attività si può osservare come nel terziario l'incidenza del contratto a tempo indeterminato rimanga prevalente (riguarda l'88,3% dei contratti), ma in misura lievemente

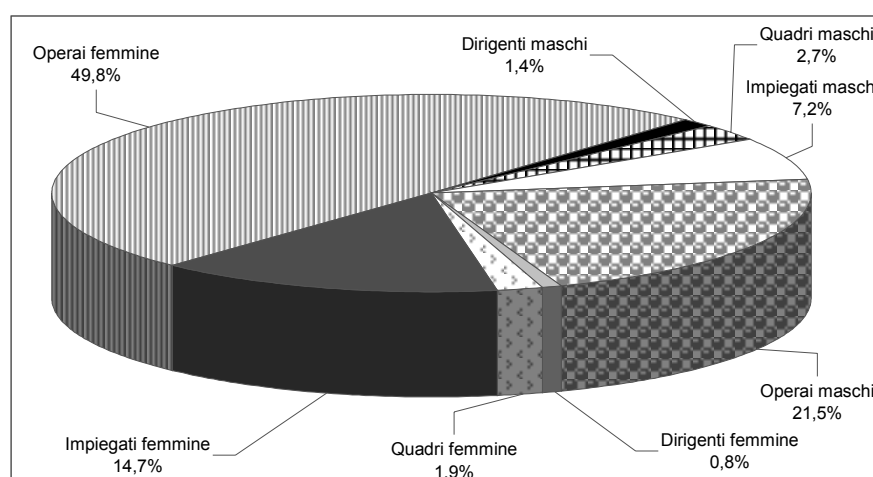
¹⁶ Questo dato di genere riguardo al lavoro a termine si presenta peraltro in modo molto accentuato anche nel mercato del lavoro italiano dove "la quota di lavoratrici dipendenti a termine è pari al 9,7% per le donne, e al 5,7% per gli uomini" in G. Di Domenico e Rustichelli, Osservatorio, Op. cit.

più bassa che nell'industria (dove invece la presenza dei contratti a tempo indeterminato pesa per il 93,1%). E' interessante sottolineare, come nel comparto meccanico, sebbene le donne siano una minoranza, non emergano differenziazioni di genere rispetto alla stabilità contrattuale, e quindi sotto questo profilo si identifichi una situazione decisamente paritaria.

Nel terziario, invece sono in particolare le donne più dei maschi a subire il peso dell'incertezza contrattuale: il 12% delle occupate dipendono da un contratto a tempo determinato contro appena il 7% dei colleghi di sesso maschile.

Lo squilibrio di genere risulta molto netto nel caso del commercio e pubblici esercizi, dove poco meno della metà delle occupate sono inquadrate con un contratto a tempo determinato (44,8%) a fronte di una quota che nel caso dei maschi sfiora appena l'11%. All'interno della pubblica amministrazione le donne, pur in assoluto più numerose dei maschi, risultano inserite con contratti di tipo determinato in proporzione leggermente maggiore della componente maschile.

Graf. 9 DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO PER SESSO E QUALIFICA RISPETTO ALL'OCCUPAZIONE TOTALE A TEMPO DETERMINATO (n. aziende 112)



fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

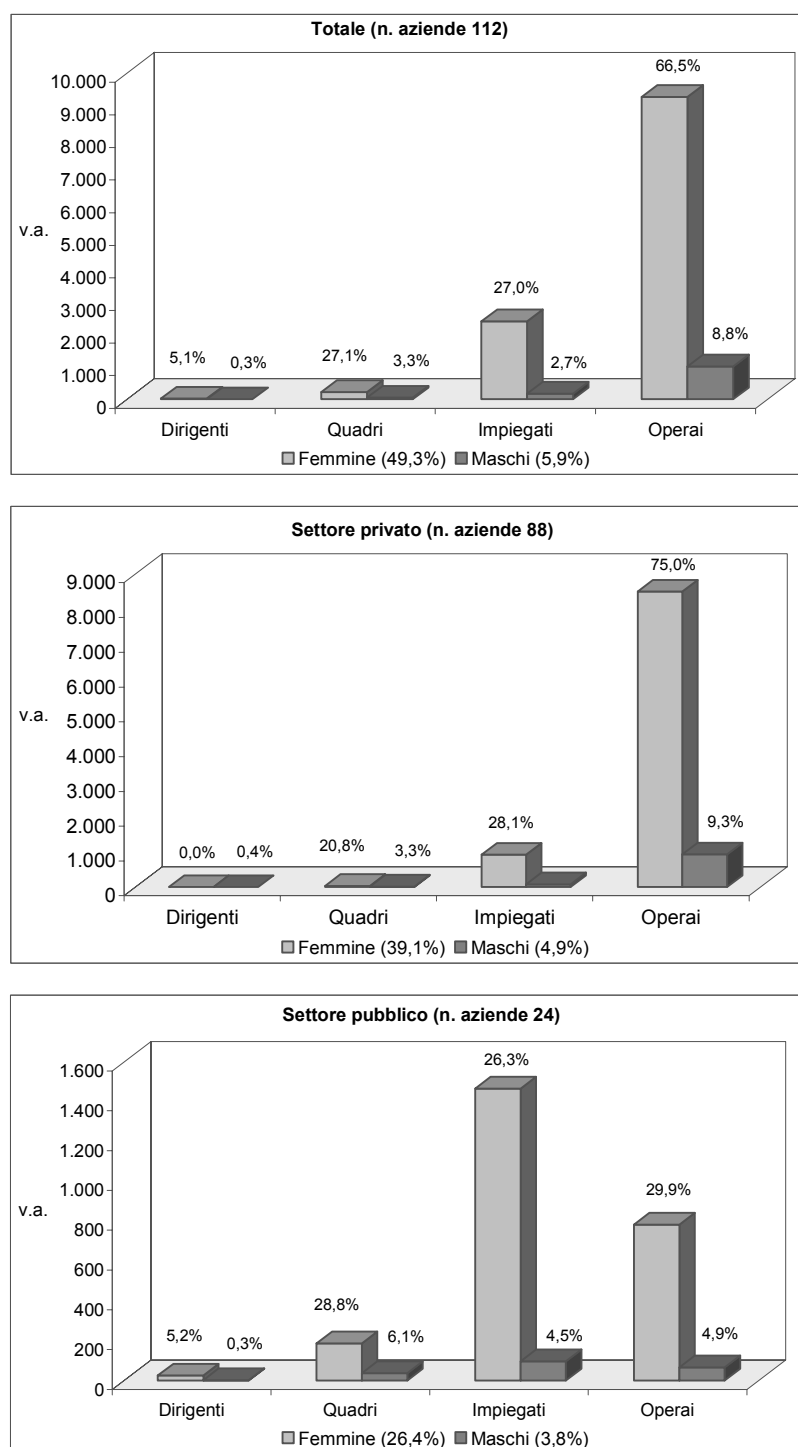
Dall'analisi complessiva dei dati messi a disposizione dalle aziende per il biennio 2002/2003 si colgono ancora almeno due evidenze.

In primo luogo una differente stabilità contrattuale a seconda della qualifica di inquadramento: i dirigenti risultano inseriti con contratti a tempo indeterminato più degli operai (rispettivamente 95,4% contro 92,2%). Viene confermata in sostanza, una peraltro prevedibile corrispondenza, tra scala gerarchica e potere contrattuale del lavoratore, fenomeno che si riflette su un più netto regime garantistico.

Un'ulteriore evidenza che emerge con nettezza si riferisce al fatto che il part-time continua a presentare una connotazione prettamente sessuata: su oltre 13.000 contratti a tempo parziale riscontrati ben il 90% sono infatti ascrivibili alla componente femminile¹⁷.

¹⁷ Pur con le cautele dovute alla non comparabilità dei dati spicca la differenza esistente tra questi rapporti di genere sull'utilizzo del part-time in sede locale e nazionale. Nel rapporto di L. Sabbadini in "Come cambia la vita delle donne" 2004, si sottolinea come gli uomini in part-time in Italia siano appena il 3,5%. Una significativa differenza sull'utilizzo del part-time viene rilevata rispetto alla distribuzione per età. Se

Graf. 10 OCCUPAZIONE DEI DIPENDENTI A PART-TIME PER SESSO E QUALIFICA E SETTORE*



* percentuale su occupazione totale
 fonte: OML su dati Indagine L. 125/91 (biennio 2002/2003)

gli uomini ricorrono al part-time nelle prime fasi della vita lavorativa per le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro (43%) per le donne il ricorso al part-time si concentra nelle fasce centrali (tra i 35 e i 44 anni) essendo maggiormente legato all'aumento dei carichi familiari. Del tutto marginale anche se in crescita, sono per gli uomini i motivi familiari che per le donne invece sono una motivazione molto diffusa (22% nel 2003) in L. Sabbadini, Op. cit.

Non va trascurato peraltro come la declinazione al femminile del ricorso al part-time si intrecci strettamente con l'attività dell'impresa. L'analisi per classe di attività mette in evidenza infatti come la stragrande maggioranza dei contratti part-time afferiscano al comparto dei servizi di pulizia (8.558), e in seconda battuta alla pubblica amministrazione (2.670 soggetti), attività che, come abbiamo osservato in precedenza, presentano una composizione occupazionale declinata al femminile. E' quasi superfluo ricordare che oltre il 90% dei contratti soggetti a riduzione d'orario della pubblica amministrazione e dei servizi di pulizia riguardino donne.

I dati riferiti al biennio 2002/2003 confermano anche l'ipotesi del part-time come barriera alla progressione verticale, tenuto conto che sono in tutto solo una trentina i soggetti in posizione dirigenziale con un contratto a tempo ridotto e che appartengono tutti al settore pubblico. Lo stesso può dirsi per i quadri.

A nostro avviso le trasformazioni di contratto da tempo pieno a tempo parziale avvenute nell'arco del biennio 2002/2003, consentono di cogliere le nuove tendenze che vanno emergendo, più ancora del dato complessivo. Secondo i dati messi a disposizione dalle 72 aziende che hanno fornito queste informazioni sono stati 361 i casi di trasformazione di contratto da tempo pieno a tempo parziale. Gli equilibri di genere nelle richieste di part-time rispecchiano ancora una prevalenza femminile in un rapporto di tre su quattro. Secondo questi dati, le recenti politiche di parità non sembrano incidere significativamente sulle divisioni di ruolo tra i sessi, incontrando evidentemente delle resistenze nelle culture del lavoro dominanti dentro le aziende, ma anche nelle scelte considerate più opportune dalle famiglie stesse. Non conoscendo le motivazioni alla base di queste richieste, non è possibile peraltro ricondurre queste variazioni di orario esclusivamente agli evidenti bisogni di cura insiti nella famiglia in una certa fase di sviluppo¹⁸. Non va sottaciuta peraltro una certa istanza di riduzione d'orario anche sul versante maschile, fenomeno che, sebbene numericamente ancora modesto, potrebbe sottendere l'affermarsi di nuovi orientamenti ed atteggiamenti.

Rispetto al comparto di attività è nella pubblica amministrazione che si registra il maggior numero di casi di trasformazioni in tempo parziale: sono in totale 202 i contratti trasformati nel biennio di riferimento, tre quarti dei quali riferiti a donne. Le reticenze di ordine economico ed organizzativo frequentemente espresse dal settore privato riguardo al part-time si evincono dalla scarsa diffusione di questa modalità nelle aziende di natura privata. Se si esclude la pubblica amministrazione, l'ambito dove si rileva una maggiore incidenza di questa modalità contrattuale è il commercio e pubblici esercizi, per un totale di 57 contratti, quasi interamente ascrivibili alla componente femminile.

6. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le aziende che hanno compilato la parte del modulo relativo alla formazione sono state un totale di 53, un dato che corrisponde più o meno alla metà di quelle che hanno restituito il modulo completato nelle parti essenziali. Considerato che l'indagine si rivolge alle imprese al di sopra dei cento dipendenti, che sono mediamente più inclini verso le attività formative, questo dato lascia presumere una scarsa sistematizzazione dell'attività formativa all'interno delle aziende, cosa che rende

¹⁸ E' noto infatti che la componente maschile tende a fare del part-time un uso meno orientato alle esigenze familiari delle donne (si veda a tal proposito la nota precedente).

problematico il ricostruire a consuntivo il relativo dato in fase di compilazione del prospetto sull'investimento formativo.

Il numero dei partecipanti ai corsi di formazione supera quota 28.000, per oltre la metà donne (il 53%). E' opportuno ricordare che ciascun soggetto può ricorrere più volte nel dato complessivo e che quindi quest'ultimo non dà un'idea dell'effettivo coinvolgimento rispetto ad ogni occupato.

Rispetto alle ore di formazione complessivamente erogate (ben 8.946.363), si osserva una netta prevalenza del genere femminile, evidentemente legata all'importanza dell'investimento formativo effettuato dalla pubblica amministrazione. Se si fa l'eccezione dei servizi di pulizia, non si rilevano in effetti ulteriori ambiti di attività dove l'attività formativa vede una predominanza netta di ore di formazione a favore delle occupate donne. Sotto questo profilo la pubblica amministrazione si identifica ulteriormente come uno spazio dove l'apporto delle donne può trovare più che altrove occasioni di crescita e di arricchimento professionale.

Nell'industria ad esempio il rapporto ore di formazione tra maschi e femmine va nettamente a svantaggio della componente femminile in un rapporto di uno sta dieci. E anche nel commercio e pubblici esercizi, ambito in cui le femmine in realtà risultano molto presenti, si nota come l'investimento formativo sia simile tra i due generi e quindi alla fine si dissoci rispetto ai rapporti di composizione degli occupati.

E' forse opportuno richiamare lo stretto legame che si estrinseca tra percorsi formativi e carriere. In particolare si osserva che i lavoratori con una formazione specifica hanno minori incentivi a dimettersi e che le imprese hanno minori incentivi a licenziare questi lavoratori, piuttosto di quelli senza formazione o con formazione generica.

Tende ad individuarsi nei sistemi aziendali analizzati una sorta di "circolo vizioso" alimentato dalle scelte razionali di donne e datori di lavoro che reciprocamente scelgono di non "investire" rispetto alla formazione specifica e all'impegno lavorativo.

ASSUNZIONE DI FIGURE QUALIFICATE

di Stefano Zeppa

1. PREMESSA

Il mercato del lavoro trentino vive ormai da alcuni anni una condizione prossima alla piena occupazione.

Partendo dalla consapevolezza che il raggiungimento di un obiettivo di maggiore occupazione non comporta necessariamente anche il raggiungimento di una condizione generalizzata di migliore occupazione per tutti, l'attuale dibattito tende peraltro a spostare l'attenzione dal semplice parametro della quantità al più articolato parametro della qualità.

Il concetto è evidentemente complesso poiché non di rado le variabili che contribuiscono a individuare un lavoro di qualità hanno una diversa valenza soggettiva e possono essere tra loro diversamente associate: aspetti di durata, di tipologia contrattuale, di sicurezza, di orario, di maggiore o minore vicinanza al luogo di residenza, di remunerazione, di contenuto professionale, per citare i principali.

In un mercato del lavoro segmentato, le condizioni più favorevoli sono di norma riservate alle posizioni centrali, i cosiddetti good jobs (in cui l'occupazione è regolare, stabile, ben pagata, in grado di mettere a frutto e di arricchire il capitale umano) che numericamente sono di numero inferiore. Seguono la maggioranza delle posizioni a vario titolo intermedie, che presentano gradi di produttività, remunerazione e condizioni di lavoro meno elevate delle precedenti ma ancora interessanti; e poi la gran quantità di posizioni lavorative generalmente a minor contenuto professionale e con redditività inferiore, spesso a carattere temporaneo e di solito meno ambite.

Per cercare di capire se le opportunità occupazionali che si creano nel nostro mercato sono in grado di corrispondere alle aspettative dell'offerta, soprattutto di quella locale, cui si chiedono competenze formative di grado via via più elevato; per cercare di capire se e in che misura il lavoro ricercato dalle imprese che operano nel nostro territorio sia altresì un lavoro anche sufficientemente qualificato sul piano dei contenuti professionali e perciò stesso idoneo a corrispondere a logiche di sviluppo del sistema in chiave competitiva; per cercare, infine, di capire da un terzo angolo visuale, quali sono gli ambiti settoriali che più di altri indirizzano la ricerca delle proprie figure professionali verso professionalità di miglior contenuto di conoscenza e di sapere, questo contributo di riflessione pone l'attenzione ad uno degli aspetti tra quelli su richiamati che concorrono a definire la condizione di qualità dell'occupazione: il contenuto professionale del lavoro, indagato in prima battuta guardando alla mansione professionale richiesta alle figure avviate o ricercate dalle aziende trentine.

Alla scopo avrebbe meglio corrisposto la fonte di dati censuaria che consente di effettuare comparazioni temporali su aggregati occupazionali di stock. Peraltro con riferimento all'ultimo Censimento della popolazione questi dati non sono ancora disponibili.

Il contributo di riflessione di seguito proposto si costruisce pertanto valorizzando l'apporto informativo di due fonti di dati.

Il quadro di sfondo è presentato a partire dai dati che emergono guardando alla dinamica complessiva dei rapporti di lavoro contabilizzati in provincia di Trento presso i CPI. La fotografia è presentata all'aggiornamento più recente, il 2004, e fornisce un primo spaccato di riflessione sulla quantità delle figure qualificate assunte in corso d'anno e sulla qualità delle stesse relativamente ad aspetti quali il tipo di figura professionale ricercata ed assunta, il contratto di lavoro applicato, la distribuzione per genere delle assunzioni, il coinvolgimento di lavori autoctoni o di provenienza esterna anche extracomunitaria.

L'indicatore assunto a riferimento dà conto della domanda di lavoro espressa dalle imprese in corso d'anno, ma sconta alcuni limiti oggettivi: rileva la sola movimentazione in termini di flusso delle assunzioni e pertanto non consente di fare considerazioni sugli stock occupazionali. Fa inoltre riferimento al complesso delle movimentazioni per assunzioni alle dipendenze delle aziende private ma nulla consente di dire relativamente alle assunzioni del settore pubblico come pure nulla consente di dire relativamente al lavoro autonomo.

Non è per di più possibile fornire una serie storica di dati poiché la codifica delle professioni nell'archivio dei dati di fonte CPI è cambiata adeguandosi agli standard dell'ISTAT solo a partire dal 2004.

Consapevoli che il riferimento al complesso delle assunzioni avrebbe potuto indurre alcuni effetti distortivi nell'analisi, poiché in relazione alle esigenze stagionali del turismo e dell'agricoltura il mercato del lavoro provinciale si presta a significativi picchi di assunzioni che sono perlopiù poco o nulla qualificate e contribuiscono ad abbassare impropriamente la quota percentuale delle assunzioni qualificate, ci si è successivamente avvalsi del contributo di un'altra fonte di dati: la rilevazione previsionale sulla manodopera effettuata a cadenza annuale coinvolgendo l'universo delle imprese trentine con almeno 4 dipendenti.

Anche in questo caso lo spaccato informativo si riferisce alle sole imprese che operano nell'alveo del privato e alla variabile delle assunzioni, peraltro solo previste, ma, poiché è possibile distinguere dal complesso delle assunzioni previste quelle che nelle intenzioni delle imprese

dovrebbero corrispondere ad un obiettivo di ampliamento più stabile degli organici ecco che partendo dall'assunto che esista una relazione diretta tra contenuto della professione e valenza non contingente della assunzione, siamo andati a verificare se l'incidenza di queste figure si presentasse più elevata. Al fine di poter effettuare un confronto temporale si è inoltre lavorato su un panel di imprese individuato con logica di indagine longitudinale: quelle presenti in archivio nel 2003 e che risultavano presenti anche nel 2000.

Presumendo che il fabbisogno di manodopera qualificata possa essere soprattutto espressione delle imprese appartenenti ai settori di attività che per tecnologia e sapere sono più innovativi e per ciò stesso maggiormente orientati a ricercare professionalità di alto o medio-alto livello, l'archivio dei dati di fonte CPI e quello dell'indagine previsionale sulla manodopera sono stati ulteriormente interrogati focalizzando l'attenzione sulle richieste di due sottoinsiemi specifici di imprese: quelle ascrivibili al settore *knowledge intensive* e le imprese cosiddette *high tech* (i due profili definitivi si prestano ad una condizione di compresenza di alcune imprese nell'uno e nell'altro aggregato). L'analisi dei fabbisogni professionali di questi due settori di imprese sono stati inseriti in specifici box all'interno dei due paragrafi.

2. I DATI DEGLI AVVIATI PRESSO I C.P.I.

Nel corso del 2004, su un totale di 104.497 assunzioni effettuate in provincia di Trento, solo il 10,5% hanno riguardato figure di tipo qualificato.

Un primo aspetto piuttosto interessante, e per certi versi certamente sorprendente, è dato dall'analisi della domanda di lavoro qualificata per genere.

Se in numero di 54.256 le assunzioni complessive maschili tendono, seppur di poco, a prevalere (51,9%), riguardo quelle maggiormente qualificate il rapporto di genere vede nettamente premiata la parte femminile: su un totale di 10.979 assunzioni di tipo qualificato, ben 8.087 hanno riguardato le sole donne. In altre parole si può dire che in più di sette casi su dieci la domanda di lavoro qualificato è stata soddisfatta da forza lavoro femminile¹.

Vedremo poi nello specifico che tipo di professioni qualificate sono stati chiamati a svolgere uomini e donne.

Al momento, rimanendo su un livello più aggregato, si può rilevare come i primi tendano a prevalere nel gruppo professionale dei dirigenti e direttori, gruppo che seppur al vertice della scala professionale non rappresenta più dell'1,4% delle assunzioni qualificate e solo lo 0,2% di quelle totali.

Già tra le professioni di tipo intellettuale, scientifico e specializzate la presenza maschile diventa minoritaria, e il solco tende ancor più ad allargarsi tra le figure di tipo tecnico, laddove la parte maschile non raggiunge il quarto delle assunzioni. Figure che, è bene ricordarlo, rappresentano circa il 90% delle assunzioni qualificate.

I maschi prevalgono invece tra gli operai, specializzati o generici, ma anche nelle professioni di tipo non qualificato.

¹ Le differenze di genere si possono rilevare anche dal fatto che circa il 16% del totale delle assunzioni femminili sono state di tipo qualificato contro una percentuale di lavoro qualificato maschile che si ferma al 5%.

Bisogna tuttavia porre l'accento sul fatto che si sta parlando d'assunzioni, vale a dire prettamente di rapporti di lavoro alle dipendenze, e relativamente al solo 2004².

Dall'analisi delle assunzioni non solo è dunque escluso il lavoro autonomo - dove tra gli imprenditori, ma anche liberi professionisti e lavoratori in proprio si conta una netta prevalenza maschile, ma le stesse rappresentano solo uno spaccato del reale stock di occupazione³.

Tab. 1 DISTRIBUZIONE DELLE ASSUNZIONI QUALIFICATE PER SESSO NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale		Tasso Femm.
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	
Dirigenziali	112	0,2	44	0,1	156	0,1	28,2
Intellettuali e scientifiche	383	0,7	555	1,1	938	0,9	59,2
Tecniche	2.397	4,4	7.488	14,9	9.885	9,5	75,8
Totale figure qualificate	2.892	5,3	8.087	16,1	10.979	10,5	73,7
Altre figure	51.364	94,7	42.154	83,9	93.518	89,5	45,1
Totale figure	54.256	100,0	50.241	100,0	104.497	100,0	48,1

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Ben l'88% delle 10.979 assunzioni qualificate rilevate nel corso del 2004 sono ascrivibili al settore del terziario, residua all'industria un 12%, mentre non si contano, o quasi, assunzioni di questo tipo nel settore dell'agricoltura⁴.

Il comparto assolutamente trainante per le assunzioni di figure qualificate è stato senz'altro quello delle *altre attività terziarie*. Il dato che vede il 59% d'assunzioni qualificate destinate a questo comparto appare ancor più significativo se si considera che per quanto riguarda invece le assunzioni complessive la capacità d'assorbimento dello stesso è solo del 13%.

Alle spalle delle altre attività terziarie, con un 15% d'assunzioni qualificate, troviamo il comparto del *commercio e pubblici esercizi*, e con circa il 9% quello dei *servizi alle imprese*.

Sorprende il basso numero di figure qualificate assunte dal comparto credito e assicurazioni, mentre all'interno dell'industria la percentuale massima d'assunzioni qualificate si rileva con circa il 5% per il comparto dell'edilizia/estrattivo.

² La recente adozione del codice ISTAT 1991 delle professioni anche per le assunzioni dei Cpi, fa sì che al momento il confronto non possa estendersi agli anni precedenti (fino allora era utilizzato il codice del Ministero).

³ Si ribadisce come le assunzioni danno conto dei soli flussi in ingresso nel mercato del lavoro, e seppur indicative, non riflettono, se non in parte, i reali stock occupazionali.

⁴ Appare interessante confrontare questi dati con quelli relativi alle assunzioni complessive, laddove ripartite scendono ad un più modesto valore del 64% nel terziario e crescono invece al 21% e 15% nell'industria e in agricoltura.

Tuttavia, queste percentuali ci indicano il peso dei diversi comparti sul totale delle assunzioni qualificate. Se si pone invece l'attenzione all'incidenza delle assunzioni qualificate sul totale di quelle avviate nel singolo comparto, le risposte che se ne ricavano possono essere piuttosto diverse.

Prendiamo, come esempio, quello che risulta essere il caso senz'altro più clamoroso del credito e assicurazioni. Solo il 2% del totale delle figure qualificate sono state assunte nel corso del 2004 da questo comparto, ma ben in quasi un caso su due le sue assunzioni sono state di tipo qualificato. Nel primo caso, il credito e assicurazioni si colloca in penultima posizione, facendo meglio del solo settore agricolo, nel secondo si situa addirittura in prima, superando anche le altre attività terziarie.

Per genere, si rileva come i maschi superino per numero d'assunzioni qualificate le donne in tutti i comparti dell'industria, e viceversa le donne in quelli del terziario.

Tab. 2 DISTRIBUZIONE DELLE ASSUNZIONI QUALIFICATE E TOTALE ASSUNZIONI PER COMPARTO DI ATTIVITÀ NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Rapp. assunz. qual. su tot. assunz.
	va	%	va	%	%
Agricoltura	49	0,4	15.701	15,0	0,3
Estrattivo, edilizia	495	4,5	9.365	9,0	5,3
Industria meccanico-siderurgica	381	3,5	5.115	4,9	7,4
Altre industrie manifatturiere	425	3,9	7.296	7,0	5,8
Commercio e pubblici esercizi	1.594	14,5	42.753	40,9	3,7
Credito e assicurazioni	227	2,1	469	0,4	48,4
Servizi alle imprese	1.013	9,2	5.920	5,7	17,1
Trasporti e comunicazioni	278	2,5	4.043	3,9	6,9
Altre attività terziarie	6.517	59,4	13.835	13,2	47,1
Totale	10.979	100,0	104.497	100,0	10,5

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Un aspetto importante rispetto alle figure di tipo qualificato, riguarda senz'altro la tipologia contrattuale d'inserimento. Difatti, sarebbe logico attendersi nel caso di figure dotate di maggior titolo e professionalità un percorso che fin dalle fasi di primo inserimento si caratterizzi per una maggiore stabilità lavorativa.

Tra le assunzioni di tipo qualificato la percentuale di lavoratori con contratto a tempo indeterminato è del 17%. Quindi di soli tre punti percentuali più elevata rispetto al tasso di stabilità rilevato per le assunzioni nel loro complesso.

In più di sette casi su dieci le figure qualificate sono assunte con la tipologia "altro contratto a tempo determinato", valore, come si può vedere nella sottostante tabella, ben più alto rispetto a quello rilevato per la totalità delle assunzioni. Notevolmente minori rispetto al dato medio sono invece le assunzioni qualificate con apprendistato e soprattutto con quella che può forse essere considerata la forma a più alta precarietà lavorativa: il lavoro interinale.

Tab. 3 ASSUNZIONI QUALIFICATE E TOTALE ASSUNZIONI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Rapp. assunz. qual. su tot. assunz.
	va	%	va	%	%
Tempo indeterminato	1.897	17,3	13.316	12,7	14,2
Apprendistato	800	7,3	12.815	12,3	6,2
Temporaneo interinale	373	3,4	9.348	8,9	4,0
Altro tempo determinato	7.909	72,0	69.018	66,0	11,5
Totale	10.979	100,0	104.497	100,0	10,5

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Per genere si può rilevare come la consueta dicotomia tra maschi e femmine presente anche in termini di stabilità lavorativa, si accentui proprio nelle assunzioni delle figure più qualificate. Se nelle assunzioni totali la percentuale di maschi assunti a tempo indeterminato è del 16% contro il 9% femminile, tra quelle qualificate la quota di stabilità maschile sale fino a raggiungere il 31%, contro un aumento che si ferma al 12% per quella femminile. Paradossalmente, è dunque proprio nelle assunzioni più qualificate che la forbice tra maschi e femmine raggiunge il suo apice.

Attraverso le successive elaborazioni abbiamo cercato di quantificare il peso delle assunzioni qualificate di soggetti provenienti da fuori provincia e anche di tipo extracomunitario.

Nel corso degli ultimi anni, l'apporto delle provenienze da fuori provincia tanto in termini demografici che più strettamente lavorativi è stato crescente. Tra il 2004 ed il 2003 le assunzioni straniere sono incrementate del 14% contro un valore dell'1,3% di quelle complessive.

Nel 2004, il 15% del totale delle assunzioni di tipo qualificato sono state operate a favore di lavoratori provenienti da fuori provincia, e solo il 3,6% hanno riguardato lavoratori extracomunitari⁵. Entrambi questi valori sono notevolmente più bassi rispetto a quelli rilevati per le assunzioni complessive, laddove il 33% sono costituite da lavoratori non residenti ed il 27% da extracomunitari.

Per quanto riguarda i tre macro gruppi professionali qualificati, è certamente interessante segnalare come ben il 39% dei dirigenti siano lavoratori provenienti da fuori provincia, benché nessuno di loro sia d'origine extracomunitaria.

Tra le professioni scientifiche e di elevata specializzazione le assunzioni extraprovinciali sono pari ad un terzo del totale e la presenza extracomunitaria sale invece al 14%⁶.

⁵ Per dire della bassa presenza di figure qualificate tra gli avviamenti extraprovinciali, si consideri che solo il 5% dei circa 34.400 lavoratori provenienti da fuori sono stati assunti con qualifiche elevate, percentuale che si riduce poco più dell'1% laddove si prenda a riferimento la popolazione lavorativa extracomunitaria. Di là dei bassi numeri, sarebbe interessante operare un confronto temporale per vedere se qualcosa si stia comunque muovendo. Confronto, che tuttavia dovrà necessariamente essere spostato per gli anni a venire, visto il differente sistema di codifica delle professioni adottato fino al 2003.

⁶ Ad onor del vero, andando a vedere quale professione effettivamente svolgono, ci si accorge che ben 99 su 132 sono codificate con il codice ISTAT 2563, cui corrisponde la figura del ballerino. Essendo peraltro

Infine, tra le figure di tipo tecnico, le due percentuali tornano ad abbassarsi notevolmente, rispettivamente al 3% e 13% (e quindi per numerosità di queste figure anche ad orientare il dato medio innanzi visto per il complesso delle figure qualificate).

Tab. 4 ASSUNZIONI QUALIFICATE E TOTALE ASSUNZIONI PER PROVENIENZA NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Rapp. assunz. qual. su tot. assunz.
	va	%	va	%	%
Dato non disponibile	4	0,0	136	0,1	2,9
Dalla provincia	9.294	84,7	70.104	67,1	13,3
Da fuori provincia	1.685	15,3	34.393	32,9	4,9
di cui extracomunitari	395	3,6	28.317	27,1	1,4
Totale	10.979	100,0	104.497	100,0	10,5

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Nelle tabelle sottostanti sono riportate le principali professioni di tipo qualificato, suddivise per i tre macro gruppi professionali.

Una tabella riguardante le prime professioni dei tre macro gruppi aggregati non avrebbe avuto senso, giacché - per l'elevata numerosità delle stesse - avrebbe fatalmente finito per coincidere fino alla dodicesima posizione con quelle delle figure di tipo tecnico.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali, la tabella appare di facile lettura.

Tab. 5 ASSUNZIONI DI DIRIGENTI NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Maschi	Femmine
	v.a.	%	v.a.	v.a.
Dirigenti e direttori di aziende private negli alberghi e pubblici esercizi	59	37,8	38	21
Dirigenti e direttori di aziende private nell'industria in senso stretto	30	19,2	27	3
Altri dirigenti e direttori di aziende private	21	13,5	13	8
Dirigenti e direttori di aziende private nel commercio	19	12,2	12	7
Dirigenti e direttori di aziende private nei servizi per le imprese, bancari, ecc.	11	7,1	10	1
Dirigenti e direttori di aziende private in altri settori dell'attività economica	9	5,8	6	3
Dirigenti e direttori di aziende private in agricoltura, foreste e caccia	4	2,6	3	1
Dirigenti e direttori di aziende private nelle costruzioni (edilizia)	3	1,9	3	0
Totale	156	100,0	112	44

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Innanzitutto la bassa numerosità delle stesse fa sì che siano riportate tutte le figure del gruppo codificate alla 4^a cifra ISTAT. Si tratta in ogni caso di dirigenti o direttori, con una prevalenza,

tutte donne, è facile pensare che siano prevalentemente persone avviate nei locali notturni, in mansioni che appare difficile assimilare alla dicitura professioni "d'elevata specializzazione e scientifiche".

visto anche il forte peso del comparto in Trentino, di quelli chiamati a ricoprire posizioni in aziende del turismo e dei pubblici esercizi.

E' interessante segnalare come siano proprio le aziende di questo comparto, unitamente a quelle del commercio e alle "altre aziende private" a far maggiormente ricorso alla manodopera femminile, con valori che oscillano tra il 30% ed il 40%, mentre molto più bassa è la percentuale di assunzione femminile tra i dirigenti e direttori delle aziende industriali, nelle aziende di servizi alle imprese e nelle banche e in quelle dell'edilizia.

Sono principalmente tre i gruppi di professioni che dominano all'interno delle assunzioni delle figure intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione.

I professori di scuola secondaria superiore o di scuola media (24%), seguiti dagli specialisti delle scienze amministrative, commerciali e bancarie (20%) e, con il 19%, dagli specialisti in discipline artistiche espressive (tra cui spicca, come possiamo vedere nella relativa tabella alla 4^a cifra ISTAT, la figura del coreografo e ballerino già precedentemente richiamata). Da soli questi tre gruppi di professioni rappresentano poco meno dei due terzi del totale delle assunzioni delle figure intellettuali, scientifiche e d'elevata specializzazione.

Tab. 6 ASSUNZIONI DI PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Maschi	Femmine
	v.a.	%	v.a.	v.a.
Coreografi e ballerini	139	14,8	5	134
Altri professori di scuola secondaria superiore	88	9,4	20	68
Specialisti dei rapporti con il mercato	57	6,1	19	38
Altri specialisti nelle scienze della vita	56	6,0	22	34
Esperti amministrativi	55	5,9	37	18
Pittori, scultori, restauratori d'arte e assimilati	50	5,3	26	24
Compositori e musicisti	37	3,9	33	4
Informatici e telematici	36	3,8	25	11
Professori di scuola secondaria superiore in lingue	34	3,6	2	32
Disegnatori artistici	31	3,3	20	11
Specialisti nella funzione amministrativa pubblica	30	3,2	12	18
Professori della scuola media in altre materie	23	2,5	6	17
Specialisti delle pubbliche relazioni dell'immagine e simili	21	2,2	18	3
Professori di scuola media in educazione musicale	20	2,1	11	9
Professori di scuola secondaria superiore in materie scientifiche	17	1,8	7	10
Prime 15 professioni scientifiche e di elevata specializzazione	694	74,0	263	431
Altre professioni scientifiche e di elevata specializzazione	244	26,0	120	124
Totale	938	100,0	383	555

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Molto più distanziate, con percentuali in ogni caso inferiori al 10%, troviamo le assunzioni d'altri gruppi professionali, tra i quali vogliamo citare un 4% d'informatici e telematici e solo un 3% d'ingegneri (in numero di 23).

Anche tra le figure di tipo tecnico il maggior numero d'assunzioni si contano innanzitutto per le professioni dell'insegnamento, e soprattutto per gli insegnanti e assistenti di scuole materne e asili

nido. Basti dire che le professioni dell'insegnamento rappresentano quasi la metà delle assunzioni di tipo tecnico, e più di un terzo sono quelle attivate per le scuole materne.

Il secondo grande gruppo, con circa un quarto delle assunzioni, è quello delle assunzioni di figure intermedie amministrative e organizzative, soprattutto per professioni legate al lavoro d'ufficio quali i segretari, archivisti e tecnici degli affari generali ed i contabili ed assimilati (in seconda e quinta posizione per numero d'assunzioni).

Se all'interno di questi due grandi gruppi abitano professioni certamente di tipo tradizionale, per pescare figure forse più innovative e a maggiore valore aggiunto occorre scorrere di molte posizioni la graduatoria fino a fermarsi ai tecnici della produzione industriale, o ancor più giù ai tecnici fisici, ai tecnici chimici, ai tecnici della distribuzione commerciale e del marketing, e con valori non superiori alle 20 unità ai tecnici meccanici, ai tecnici dei prodotti alimentari, ai tecnici elettronici e delle telecomunicazioni, per finire con i tecnici della difesa dell'ambiente.

Tab. 7 ASSUNZIONI DI PROFESSIONI TECNICHE NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Maschi	Femmine
	v.a.	%	v.a.	v.a.
Insegnanti e assistenti di scuole materne e asili nido	3.321	33,6	27	3.294
Segretari, archivisti, tecnici degli affari generali	1.975	20,0	498	1.477
Altre professioni intermedie dell'insegnamento	1.021	10,3	230	791
Insegnanti elementari	375	3,8	25	350
Contabili ed assimilati	309	3,1	92	217
Assistenti sociali ed assimilati	282	2,9	63	219
Tecnici delle costruzioni civili ed assimilati	266	2,7	232	34
Infermieri professionali	217	2,2	25	192
Disegnatori industriali ed assimilati	204	2,1	180	24
Tecnici nei processi industriali e altri tecnici e periti industriali	162	1,6	131	31
Odontotecnici	141	1,4	12	129
Altri insegnanti diplomati (musica, lingue, ecc.)	136	1,4	70	66
Animatori turistici ed assimilati	113	1,1	54	59
Tecnici informatici-programmatori	112	1,1	99	13
Altre professioni intermedie delle attività turistiche	100	1,0	14	86
Prime 15 professioni tecniche	8.734	88,4	1.752	6.982
Altre professioni tecniche	1.151	11,6	645	506
Totale	9.885	100,0	2.397	7.488

fonte: OML su dati Centri per l'Impiego

Si segnala come nelle prime sei figure in graduatoria la presenza femminile oscilla tra un massimo del 99% rilevato tra gli insegnanti di scuole materne ad un minimo del 70% per i contabili ed assimilati.

Solo più giù troviamo dunque le prime professioni "maschili". Tra queste, citiamo in settima i tecnici delle costruzioni civili, a scendere i disegnatori industriali, i tecnici nei processi industriali, gli informatici-programmatori, così come fuori delle prime 15 posizioni, i tecnici di vendita e distribuzione e i tecnici del lavoro bancario.

Assunzioni nei settori KNOWLEDGE INTENSIVE e HIGH TECH

In questo box analizzeremo la domanda di lavoro seguendo come filo conduttore non già le assunzioni di tipo qualificato, ma i fabbisogni professionali espressi dalle imprese appartenenti ai settori d'attività che per tecnologia e sapere dovrebbero essere tra i più innovativi e avanzati: le imprese knowledge intensive e le imprese high tech.

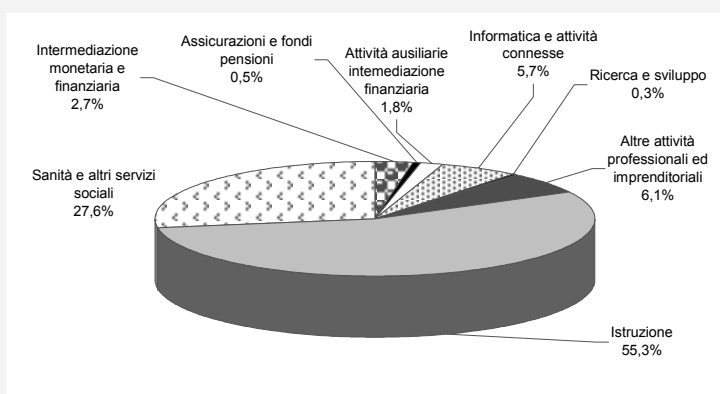
Come si può vedere nelle due torte sotto riportate, nel caso del knowledge intensive si tratta d'impresе, o servizi, appartenenti al settore terziario. Nell'high tech d'unità produttive del manifatturiero.

Partendo dal knowledge intensive, si osserva come oltre la metà dei fabbisogni professionali di questo settore nel 2004 sia manifestata dal solo comparto dell'Istruzione.

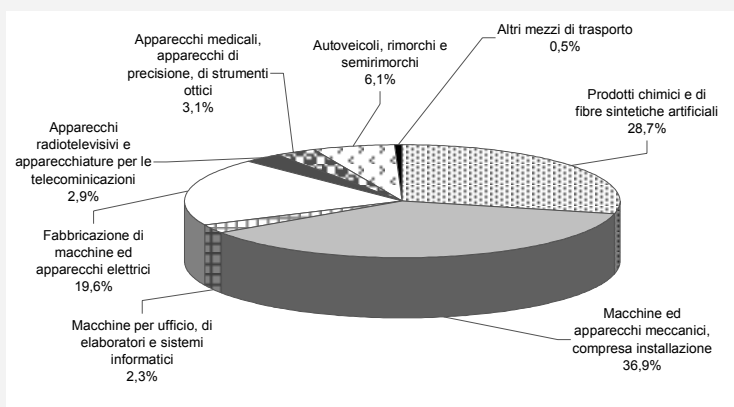
Se a ciò si aggiunge più di un quarto di persone assunte dalla Sanità e altri Servizi Sociali, residuano alle unità delle altre sei classi del settore knowledge intensive all'incirca il 17% delle restanti assunzioni. Per genere si rileva, come in più d'otto casi su dieci le assunzioni nel settore knowledge intensive abbiano riguardato donne.

Più equilibrata appare la distribuzione delle assunzioni all'interno delle imprese high tech. Il comparto trainante, in questo caso, è costituito dalle imprese di Fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, con circa il 37% delle assunzioni high tech. Tra le più rappresentative si segnala ancora un 29% ascrivibile alle imprese della Fabbricazione di prodotti chimici e di fibre artificiali e un 20% di quelle della Fabbricazione di macchine e apparecchi elettrici. Il 77% delle assunzioni high tech sono maschili.

Knowledge



High tech



Nel 2004 il peso delle assunzioni delle imprese knowledge intensive sul totale degli assunti in Trentino è pari solo al 9% ma, dato assai indicativo, ben il 52% del totale delle assunzioni qualificate in provincia di Trento provengono dalle imprese knowledge intensive.

In effetti in ben 6 casi su 10 le assunzioni delle imprese knowledge intensive riguardano professioni di tipo qualificato, contro un valore medio che si ferma all'11% per tutti i settori.

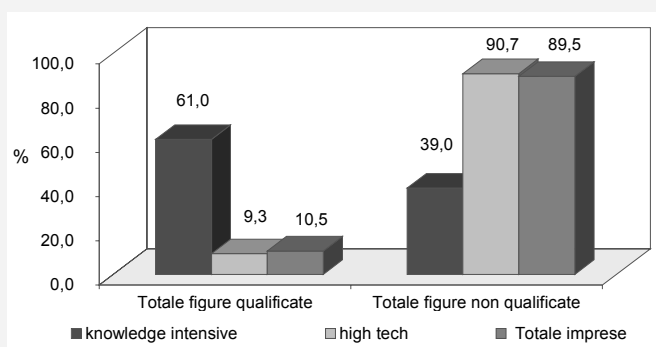
Il fortissimo peso delle assunzioni qualificate, si spiega con l'elevata domanda di personale proveniente da quelli che abbiamo visto essere i due principali comparti d'attività in cui operano le imprese knowledge intensive, vale a dire quello dell'Istruzione e della Sanità e altri Servizi Sociali.

Così non deve sorprendere che seppur considerate qualificate, le professioni effettivamente svolte siano certamente di tipo tradizionale. In prima posizione troviamo, difatti, le assunzioni degli insegnanti e assistenti di scuola materna e asilo nido, che rappresentano ben il 30% degli assunti del settore knowledge intensive; seguono con valori ricompresi tra il 10% ed il 2% le assunzioni riguardanti i servizi socio-sanitari con particolari specializzazioni, le professioni intermedie dell'insegnamento, il personale non qualificato nei servizi sanitari, i tecnici degli affari generali, il personale di segreteria, gli insegnanti di scuola elementare e gli infermieri.

Ben diverso è il peso del settore high tech sia per quanto riguarda le assunzioni complessive sia quelle di tipo qualificato. Nel 2004 le assunzioni delle imprese high tech rappresentano solo il 2% di quelle rilevate a livello provinciale. Il 9% degli assunti dalle imprese high tech sono lavoratori di tipo qualificato, valore di circa due punti più basso anche rispetto a quello rilevato a livello medio provinciale.

Conformemente al basso peso delle figure qualificate, le prime tre posizioni della graduatoria delle assunzioni sono occupate da figure di tipo non qualificato: i manovali delle attività industriali, il personale addetto all'imballaggio, al magazzino e consegna merci e i facchini e addetti allo spostamento merci. Seguono alcune figure d'operai, vale a dire l'addetto all'assemblaggio di parti industriali di macchine, l'operatore di macchine utensili industriali, l'installatore d'apparati elettromeccanici. Per cambiare profilo di figura, occorre scendere fino alla decima posizione, con gli impiegati di tipo esecutivo nella gestione dei magazzini, mentre le prime due figure di tipo tecnico sono i segretari e tecnici degli affari generali in dodicesima posizione e i tecnici nei processi industriali addirittura in ventitreesima.

Assunzione imprese knowledge intensive, high tech e totale imprese per tipologia di figure



Nel settore knowledge intensive le assunzioni a tempo indeterminato sono pari al 13,5%, e dunque solo un po' più elevate rispetto al 12,7% rilevato in media per il totale delle assunzioni.

Se si guarda invece alle assunzioni a tempo indeterminato delle sole figure qualificate, il dato addirittura scende all'11,8% per quelle delle imprese knowledge intensive, mentre sale al 14,2% a livello medio. Ciò si spiega con l'elevato peso all'interno delle professioni qualificate del knowledge intensive degli insegnanti di scuole materne e asili, avviati perlopiù con contratto a termine.

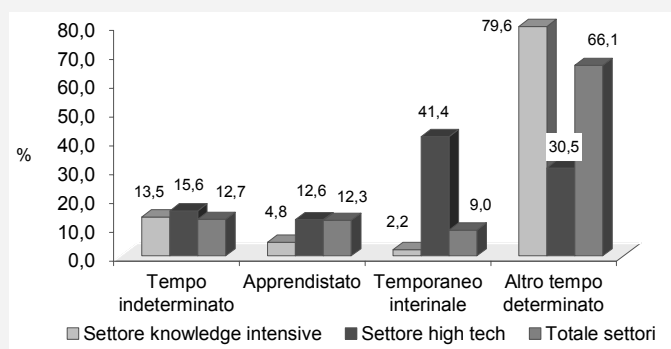
Notevolmente più alte, fino a rappresentare quasi otto avviati su dieci, sono invece le assunzioni effettuate dalle imprese knowledge intensive con la tipologia "altro contratto a tempo determinato".

Ciò si spiega con l'elevata diffusione di rapporti a termine stipulati nel comparto dell'Istruzione che abbiamo visto rappresentare più della metà delle assunzioni dell'intero settore.

Naturalmente anche nelle assunzioni delle imprese knowledge intensive si rileva una più elevata stabilità dell'occupazione maschile. A tempo indeterminato sono difatti assunti il 25% dei maschi contro una percentuale che per le donne si ferma al solo 11%.

Nelle imprese high tech il lavoro interinale, con circa il 40% delle assunzioni, rappresenta la prima forma d'inserimento al lavoro. Il dato che vede le imprese high tech far fronte così massicciamente per i propri fabbisogni di personale alla somministrazione di lavoro, appare in linea con il ricorso a questa tipologia di lavoro riscontrato per il complesso delle imprese di tipo industriale. Bisogna tuttavia segnalare come le assunzioni delle imprese high tech si caratterizzino, rispetto a quelle appena viste e anche a quelle complessive, per un maggior grado di stabilità. Il 15,6% delle assunzioni si sono, infatti, concretizzate in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Questo valore sale addirittura fino al 41,1% se si considerano le sole assunzioni di tipo qualificato (contro il 14,2% appena visto per il complesso delle assunzioni qualificate). A differenza di quanto visto per le assunzioni delle imprese knowledge intensive, ma anche di quelle complessive, le differenze per sesso appaiono meno marcate. Solo mezzo punto percentuale separa le assunzioni a tempo indeterminato maschili da quelle femminili.

Assunzione imprese knowledge intensive, high tech e totale imprese per tipologia di contratto



4. FIGURE QUALIFICATE PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALL'INDAGINE PREVISIONALE SULLA MANODOPERA

In questo paragrafo analizzeremo la domanda di figure qualificate utilizzando come fonte l'indagine previsionale sulla manodopera.

Allo scopo, si è scelto di analizzare non già i fabbisogni professionali di tutte le imprese in un dato anno⁷ ma, per seguirne l'andamento nel tempo, solo quello delle imprese che, essendo presenti negli archivi tanto dell'anno 2000 che del 2003, hanno potuto essere soggette ad una doppia intervista.

In totale sono in numero di 2.001 le imprese che ritroviamo nei due anni sopra riportati, rispettivamente pari al 45% delle 4.409 che hanno risposto al questionario nel 2000 e invece al 27% delle 7.325 intervistate nel 2003. La differenza nel numero totale delle imprese intervistate nei due anni spiega bene il perché si sia scelto, ai fini di una corretta confrontabilità, di seguire solo i fabbisogni professionali espressi dalle medesime unità.

⁷ Le tabelle riguardanti le previsioni complessive sono contenute in appendice del presente Rapporto.

Più della metà delle imprese seguite nei due anni, sono operative nel settore del terziario, seguono con circa il 43% le imprese industriali e con il rimanente 3% quelle agricole.

Per comparti, in prima posizione, con un'incidenza del 40%, troviamo le imprese del commercio e pubblici esercizi, seguite da circa un quinto d'imprese delle costruzioni ed estrazione, un 13% di "altre" industrie manifatturiere ed un 9% d'imprese meccanico-siderurgiche. Con valori notevolmente più bassi, ricompresi tra il 5% dei servizi alle imprese ed il 2% del credito e assicurazioni, rinveniamo gli altri comparti d'attività.

Come si può vedere da questi dati, l'indagine previsionale, escludendo tutto il settore pubblico, tende a sovrastimare il peso delle imprese industriali e di ciò occorrerà tenere conto nel seguito dell'analisi⁸.

Prima di procedere all'analisi dei fabbisogni professionali di queste imprese, occorre segnalare come l'attenzione sarà posta soprattutto sulle previsioni d'assunzione per ampliamento d'organico con solo qualche accenno alle previsioni complessive. A differenza di queste, le previsioni per ampliamento d'organico, si tratti di assunzione di figure di tipo generico od ancor più qualificato, lascerebbero presupporre un ben diverso investimento da parte delle imprese; un'attenzione fin dalle prime fasi della ricerca e selezione ben difficilmente rilevabile per una figura quale quella ad esempio del supplente o del lavoratore stagionale.

Il primo dato che richiama l'attenzione, pur considerando che si tratta di un micro campione rispetto al totale delle imprese operative in provincia di Trento, consiste nella caduta delle previsioni d'assunzioni per ampliamento d'organico formulate dalle duemila⁹ imprese per gli anni 2001 e 2004¹⁰. Si passa dalle circa 1.900 figure previste in aumento per il primo anno alle 1.250 dell'ultimo, con una flessione del 34%.

Non meno pesante, in termini di variazione, è la diminuzione riscontrata per le figure di tipo qualificato¹¹. Si prevedeva di assumerne 314 nel corso dell'anno 2001, si scende ad un valore più che dimezzato di sole 148 per il 2004. Se nel primo anno preso in considerazione il peso delle figure qualificate sul totale di quelle previste in aumento era poco meno del 17%, nel secondo lo stesso scivola al 12%.

Da segnalare come questo valore sia di soli due punti percentuali più alto rispetto a quello rilevato per le assunzioni di figure qualificate di fonte Cpi. Ciò appare piuttosto sorprendente se si considera che le previsioni di assunzione per ampliamento di organico dovrebbero fare "pulizia" di quella pleora di rapporti lavorativi poco o per nulla qualificati, di breve o brevissima durata, che tendono a comprimere verso il basso l'incidenza delle figure qualificate nei dati di fonte Cpi.

⁸ In particolare, come già visto nel capitolo relativo alle assunzioni di fonte Cpi, ma anche come vedremo poi, penalizzate potrebbero soprattutto essere le figure qualificate di tipo knowledge intensive, mentre le figure di tipo strategico per le imprese industriali, in particolare quelle high tech dovrebbero assumere maggior rilievo.

⁹ Per non confondere il numero delle imprese intervistate che coincide con quello dell'anno di previsione, d'ora innanzi il primo sarà scritto in lettere.

¹⁰ Le previsioni d'assunzione si riferiscono naturalmente all'anno successivo a quello d'intervista.

¹¹ Quando si parla genericamente di figure qualificate, come nel capitolo precedente, s'intende la somma di quelle di tipo dirigenziale, intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione e di tipo tecnico (corrispondenti ai macrogruppi 1,2,3 nel codice ISTAT delle professioni).

Appare interessante confrontare l'andamento innanzi descritto, con quello rilevato per le previsioni di tipo complessivo, comprensive quindi anche di quelle non legate ad un ampliamento di organico.

Sempre tenendo ferma la base delle nostre duemilauno imprese, si passa dalle circa 10.500 figure previste in aumento per l'anno 2001 alle 12.300 dell'anno 2004, con una variazione, in questo caso positiva, del +17,6%. Se, tuttavia, soffermiamo la nostra attenzione sulle sole figure di tipo qualificato, analogamente a quanto già visto per quelle ricercate solo per ampliamento d'organico, vediamo che anch'esse subiscono un calo, scendendo tra i due anni dalle 628 alle 392, con una flessione del 38%.

Volendo mettere alcuni punti fermi, si può dunque rilevare come negli anni 2001 e 2004 le imprese oggetto della nostra analisi tendano, almeno nelle intenzioni, ad espandere la base occupazionale. Ma quest'aumento parrebbe riguardare solo le figure di tipo generico o non qualificato e, anche in questo caso, unicamente per assunzioni a medio o breve termine (tenendo conto di un naturale tasso di ricambio dei lavoratori in uscita, l'aumento si spiegherebbe soprattutto in termini di occupazioni di tipo stagionale).

Tab. 8 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2004		Variazione 2004-2001	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigenziali	3	0,2	0	0,0	-3	-
Intellettuali e scientifiche	56	2,9	30	2,4	-26	-46,4
Tecniche	255	13,4	118	9,4	-137	-53,7
Totale figure qualificate	314	16,5	148	11,8	-166	-52,9
Altre figure	1.592	83,5	1.104	88,2	-488	-30,7
Totale figure	1.906	100,0	1.252	100,0	-654	-34,3

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

Tab. 9 PREVISIONE DI ASSUNZIONI COMPLESSIVE PER GRUPPI PROFESSIONALI PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2004		Variazione 2004-2001	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Dirigenziali	5	0,0	1	0,0	-4	-
Intellettuali e scientifiche	87	0,8	54	0,4	-33	-37,9
Tecniche	536	5,1	337	2,7	-199	-37,1
Totale figure qualificate	628	6,0	392	3,2	-236	-37,6
Altre figure	9.861	94,0	11.944	96,8	+2.083	+21,1
Totale figure	10.489	100,0	12.336	100,0	+1.847	+17,6

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

Tutto ciò sembrerebbe riflettere abbastanza bene l'attuale congiuntura economica. Laddove prudenza e incertezza appaiono circoscrivere gli investimenti (anche in termini di risorse umane), al contingente: un cercare di arrangiarsi nel presente, attendendo tempi migliori per programmare il futuro.

Il confronto tra previsioni per ampliamento d'organico e previsioni complessive ci può dire ancora qualcosa d'interessante.

Difatti dai dati sopra riportati si può rilevare come le figure di tipo qualificato in misura nettamente maggiore rispetto a quelle generiche e non qualificate sono ricercate per ampliamento d'organico.

Nell'anno 2004 il 38% delle figure qualificate previste in aumento sono ricercate per ampliamento d'organico, contro un valore che per le figure non qualificate si ferma al solo 9%.¹²

Ritornando alle sole figure previste per ampliamento d'organico, e concentrandoci solo su quelle di tipo qualificato, si rileva come all'interno di queste prevalgono in maniera netta quelle di tipo tecnico.

Nelle previsioni per l'anno 2004 rappresentano circa l'80% delle figure qualificate, contro solo il 20% delle professioni intellettuali, scientifiche e d'elevata specializzazione.

Ma quali sono i comparti che prevedono di fare maggior ricorso a figure di tipo qualificato per i loro ampliamenti d'organico?

Tab. 10 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO E SETTORE DI ATTIVITÀ PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001				2004				Variazione 2004-2001			
	Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Assunzioni qualificate		Totale assunzioni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura (64)	1	0,3	32	1,7	2	1,4	26	2,1	+1	+100,0	-6	-18,8
Estrattivo, edilizia (410)	44	14,0	452	23,7	23	15,5	440	35,1	-21	-47,7	-12	-2,7
Industria meccanico-siderurgica (187)	58	18,5	351	18,4	21	14,2	156	12,5	-37	-63,8	-195	-55,6
Altre industrie manifatturiere (254)	45	14,3	272	14,3	28	18,9	225	18,0	-17	-37,8	-47	-17,3
Commercio e pubblici esercizi (806)	35	11,1	356	18,7	24	16,2	200	16,0	-11	-31,4	-156	-43,8
Credito e assicurazioni (42)	19	6,1	73	3,8	12	8,1	41	3,3	-7	-36,8	-32	-43,8
Servizi alle imprese (93)	80	25,5	153	8,0	28	18,9	68	5,4	-52	-65,0	-85	-55,6
Trasporti e comunicazioni (72)	13	4,1	139	7,3	0	0,0	46	3,7	-13	-	-93	-66,9
Altre attività terziarie (73)	19	6,1	78	4,1	10	6,8	50	4,0	-9	-47,4	-28	-35,9
Totale (n. az. 2.001)	314	100,0	1.906	100,0	148	100,0	1.252	100,0	-166	-52,9	-654	-34,3

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

¹² La maggiore stabilità lavorativa delle figure qualificare era stata già vista in merito alle assunzioni da fonte Cpi, laddove il 17% di queste risultavano assunte a tempo indeterminato, contro una percentuale non superiore al 12% rilevata per la generalità delle assunzioni.

In prima posizione, troviamo il comparto dei servizi alle imprese e quello delle altre industrie manifatturiere con poco meno di un quinto delle previsioni di assunzione per ampliamento di organico; a scendere quello del commercio e pubblici esercizi e, con un valore piuttosto simile, quello dell'edilizia.

Tuttavia se rapportiamo il numero di figure qualificate ricercate a quello delle imprese intervistate per ogni comparto la graduatoria assume un aspetto leggermente diverso.

In prima posizione con in media 0,3 lavoratori ricercati per ogni impresa troviamo ancora una volta il comparto dei servizi alle imprese, ma affiancato con lo stesso valore da quello del credito e assicurazioni che si posizionava in fondo alla precedente graduatoria. Con valori intorno allo 0,1 troviamo invece le altre industrie e l'edilizia, mentre il commercio e pubblici esercizi si approssima addirittura allo 0,0 (24 figure previste per 806 imprese).

Dalla tabella successiva si può vedere com'esista una correlazione tra dimensione d'impresa e previsione d'assunzione di figure di tipo qualificato.

Tab. 11 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO PER DIMENSIONE D'IMPRESA PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001				2004				Variazione 2004-2001			
	Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Assunzioni qualificate		Totale assunzioni		Assunzioni qualificate		Totale assunzioni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
0-3 dipendenti	19	6,1	114	7,2	3	2,0	68	6,2	-16	-84,2	-46	-40,4
4-9 dipendenti	59	18,8	321	20,2	25	16,9	221	20,0	-34	-57,6	-100	-31,2
10-20 dipendenti	60	19,1	313	19,7	31	20,9	187	16,9	-29	-48,3	-126	-40,3
21-49 dipendenti	69	22,0	226	14,2	36	24,3	208	18,8	-33	-47,8	-18	-8,0
50 e oltre dipendenti	107	34,1	618	38,8	53	35,8	420	38,0	-54	-50,5	-198	-32,0
Totale	314	100,0	1.592	100,0	148	100,0	1.104	100,0	-166	-52,9	-488	-30,7

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

Più di un terzo delle figure previste per ampliamento d'organico nell'anno 2004 sono ricercate da imprese con almeno 50 dipendenti, si scende a circa un quarto e ad un quinto tra quelle con 21-49 dipendenti e 10-20 dipendenti, per poi arrivare ad un valore del 19% nelle imprese di minore dimensione occupazionale.

Questa maggiore capacità di creare occupazione aggiuntiva non si lega, come in precedenza visto per i comparti, alla diversa consistenza numerica delle imprese intervistate. Anzi tra le duemila imprese intervistate prevalgono nettamente quelle di minore dimensione. Soffermandoci ai due casi limite, da un lato abbiamo ben 1.078 imprese fino a nove dipendenti per la ricerca di sole 28 figure qualificate, con un valore del rapporto tra figure e imprese del solo 0,04; dall'altro le

imprese con 50 o più dipendenti che pur in numero di 157 prevedono di assumere 53 figure qualificate, con un potenziale d'assunzione per singola impresa che sale fino allo 0,3¹³.

Un indicatore particolarmente interessante è quello concernente la difficoltà di reperimento.

Nel 2004 per oltre la metà delle figure previste in aumento per ampliamento d'organico le imprese paventano difficoltà di reperimento.

Questo dato, punto più o punto meno, non si discosta di molto da quanto visto nel corso degli ultimi anni. Ciò che invece costituisce un'assoluta novità, e pare in certo modo sorprendente, è come solo nelle previsioni per il 2004 la ricerca di figure di tipo qualificato sia ritenuta meno difficoltosa rispetto a quella rilevata per le altre figure.

Tab. 12 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO E SETTORE DI ATTIVITÀ PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	v.a	2001 di cui di difficile reperimento	% difficoltà. reperimento	v.a	2004 di cui di difficile reperimento	% difficoltà. reperimento
Dirigenziali	3	3	100,0	0	0	-
Intellettuali e scientifiche	56	46	82,1	30	9	30,0
Tecniche	255	136	53,3	118	55	46,6
Totale figure qualificate	314	185	58,9	148	64	43,2
Altre figure	1.592	789	49,6	1.104	606	54,9
Totale figure	1.906	974	51,1	1.252	670	53,5

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

Solo nel 43% dei casi le imprese temono di incontrare difficoltà nel reperimento di lavoratori qualificati per i loro fabbisogni d'ampliamento, contro un valore che sale fino al 55% per le figure di tipo non qualificato.

Invece nelle previsioni del 2001, ma come detto non solo in quelle, il rapporto era rovesciato, con una difficoltà segnalata per il 58% delle figure qualificate previste in aumento e una percentuale di difficoltà del 50%, e dunque minore, per quelle dequalificate.

Sebbene occorra una certa prudenza, nell'attesa delle prossime indagini sulla previsione della manodopera per vedere se questi dati saranno confermati, rafforzati, o invece nuovamente ribaltati, alcune brevi considerazioni sono possibili.

La maggiore difficoltà di ricerca delle figure non qualificate, ma anche la loro fortissima domanda¹⁴ evidenziano una "fame" di queste professioni ben più sostenuta rispetto a quella rilevata per le figure di tipo qualificato.

¹³ La grande impresa per la verità è quella che rileva anche la maggiore capacità d'assunzione di figure di tipo non qualificato. Circa il 38% delle previsioni d'assunzione per ampliamento di figure non qualificate sono formulate da imprese con almeno 50 dipendenti. Tuttavia in seconda posizione, con il 26%, in questo caso troviamo proprio le imprese di minore dimensione appartenenti alla classe fino ai nove dipendenti.

¹⁴ Nel 2004 pari all'88% delle 1.104 previste in aumento per ampliamento d'organico e addirittura al 97% delle 12.336 previsioni complessive.

Almeno in parte, ciò si può spiegare tenendo conto della struttura produttiva locale e del forte peso in essa rivestito da alcuni comparti produttivi quali quello del turistico-alberghiero, dell'edilizia e, seppur per periodi limitati alla stagione, anche dell'agricoltura. Figure quali quelle del cameriere, del cuoco o barista, del muratore o del manovale dell'edilizia, o del bracciante agricolo - ma si potrebbe continuare citando i commessi, gli addetti ai servizi di pulizia, i conduttori di furgoni, i facchini e gli addetti al magazzino e spostamento merci, ecc. - sono da sempre nelle primissime posizioni per numero di ricerca¹⁵.

Peraltro come tutte le classificazioni, anche quella di riunire in un unico blocco denominato "figure qualificate" tutte le professioni appartenenti al gruppo dei dirigenti, delle figure tecniche e delle professioni intellettuali e di elevata specializzazione, considerando tutte le altre di tipo non qualificato, presenta ampi margini d'arbitrarietà. Tra quest'ultime sono state fatte rientrare, difatti, figure non solo richieste ma soprattutto considerate d'elevatissima difficoltà di reperimento. Appartengono in gran parte al lavoro operaio specializzato, e per citarne solo alcune parliamo dei saldatori, dei lavoratori della meccanica di precisione sui metalli, ma anche degli elettricisti, degli operai delle lavorazioni alimentari, degli ebanisti e falegnami e così via. Per tutte queste figure le imprese lamentano difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro locale, dovendosi affidare viepiù, qualora possibile, alla forza lavoro immigrata.

Volendosi affidare ad una battuta, con il rischio di semplificazione che ciò comporta, si potrebbe con una certa ragione sostenere che oggi per un'impresa è più facile trovare un ragioniere piuttosto che un lavoratore non qualificato dell'industria, e ciò anche in ragione dell'elevato processo di scolarizzazione dei giovani locali.

Per specifici macro gruppi professionali, è interessante rilevare come relativamente all'anno 2004 la ricerca di professioni intellettuali scientifiche e d'elevata specializzazione risulti più agevole rispetto a quella delle figure di tipo tecnico.

Per la gran maggioranza delle figure previste in aumento per ampliamento d'organico, le imprese prevedono una fase di formazione in seguito all'assunzione.

Tab. 13 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO PER FIGURA PROFESSIONALE E TIPO DI FORMAZIONE, PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	2001			2004		
	Si, interna	Si, esterna	No	Si, interna	Si, esterna	No
Dirigenziali	66,7	33,3	0,0	-	-	-
Intellettuali e scientifiche	42,9	48,2	8,9	60,0	13,3	26,7
Tecniche	64,7	16,5	18,8	63,6	25,4	11,0
Totale figure qualificate	60,8	22,3	16,9	62,8	23,0	14,2
Altre figure	58,1	18,7	23,2	69,5	10,0	20,6
Totale figure	58,6	19,3	22,1	68,7	11,5	19,8

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

¹⁵ Si veda a questo proposito fonti anche diverse dall'indagine previsionale, quali quelle della stampa locale o ancor meglio delle assunzioni rilevate dai Centri per l'Impiego le cui graduatorie sono pubblicate in appendice del presente Rapporto.

Per circa il 63% delle assunzioni qualificate le imprese ritengono che sarà sufficiente un periodo di formazione interna, ma per un significativo 23% si prevede una fase di formazione da affidare a centri formativi esterni. La differenza rispetto alle figure non qualificate si vede soprattutto per quanto riguarda la formazione da affidarsi all'esterno, ipotizzata solo per il 10% di queste.

Un aspetto piuttosto importante è come, rispetto al 2001, la percentuale di lavoratori qualificati da formare all'esterno risulti in crescita, al contrario dei lavoratori non qualificati dove la stessa si dimezza tra i due anni.

Anche il requisito di un titolo di studio elevato diventa sempre più importante: se nel 2001 il 28% dei lavoratori qualificati ricercati per ampliamento d'organico doveva possedere una laurea, nelle previsioni d'assunzione del 2004 questo valore cresce fino al 40%.

Come per i precedenti paragrafi, anche al termine di questo nelle sottostanti tabelle si riportano le principali professioni di tipo qualificato suddivise per il gruppo delle professioni intellettuali, scientifiche e d'elevata specializzazione e per quello delle figure di tipo tecnico¹⁶.

Tab. 14 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO PER FIGURE INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	v.a.	%
2004		
Specialisti di problemi del personale, della formazione e dell'organizzazione del lavoro	8	26,7
Esperti amministrativi	5	16,7
Chimici	4	13,3
Ingegneri civili	3	10,0
Matematici e statistici	2	6,7
Altri ingegneri	2	6,7
Specialisti in scienze economiche	2	6,7
Specialisti di problemi finanziari	2	6,7
Specialisti di rapporti con il mercato	1	3,3
Specialisti del controllo	1	3,3
Totale	30	100,0
2001		
Informatici e telematici	18	32,1
Matematici e statistici	5	8,9
Specialisti di rapporti con il mercato	4	7,1
Altri ingegneri	3	5,4
Specialisti di problemi finanziari	3	5,4
Procuratori legali e avvocati	3	5,4
Ingegneri meccanici	2	3,6
Altri specialisti nelle scienze della vita	2	3,6
Pittori, scultori, restauratori ed assimilati	2	3,6
Altri specialisti nell'educazione	2	3,6
Prime 10 figure previste	44	78,6
Altre figure previste	12	21,4
Totale	56	100,0

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

¹⁶ Ricordiamo come nelle previsioni relative al 2004 non compare nessuna figura dirigenziale ricercata per ampliamento d'organico.

Figure previste in aumento per ampliamento di organico nei settori KNOWLEDGE INTENSIVE e HIGH TECH

Come per il precedente paragrafo, anche in questo box analizzeremo le previsioni d'assunzione per ampliamento d'organico delle imprese appartenenti al settore knowledge intensive e high tech.

Per il 2004 sono 100 i lavoratori previsti in aumento per ampliamento d'organico dalle imprese knowledge intensive. Sul totale delle previsioni per ampliamento d'organico pesano per l'8%.

Ancor meno sono i lavoratori ricercati per ampliamento d'organico dalle imprese high tech: in numero di 65 pesano sul totale per il 5%.

Tanto le previsioni per ampliamento d'organico delle imprese knowledge intensive, sia quelle del settore high tech, sono in calo rispetto alle previsioni del 2001. Le prime segnano una variazione del -55%, le seconde del -67%. Valori dunque più alti rispetto al -34% rilevato per le previsioni espresse dall'insieme delle imprese di tutti i comparti produttivi.

Da un'analisi delle assunzioni per gruppi professionali, si rileva come circa il 44% delle figure previste in aumento per ampliamento d'organico dalle imprese knowledge intensive siano figure di tipo qualificato. Questo valore è sicuramente più elevato rispetto al 12% di figure qualificate previste dalla totalità delle imprese dei diversi comparti produttivi.

Rispetto alle previsioni per ampliamento d'organico del 2001, si rileva una flessione delle professioni qualificate limitata a due punti percentuali, e dunque inferiore rispetto ai circa cinque visti invece per il complesso delle figure ricercate.

Nelle prime posizioni della graduatoria delle professioni alla 4^a cifra ISTAT, troviamo la figura del tecnico informatico-programmatore, che rappresenta il 17% dei complessivi 100 lavoratori previsti in aumento per ampliamento d'organico dalle imprese knowledge intensive.

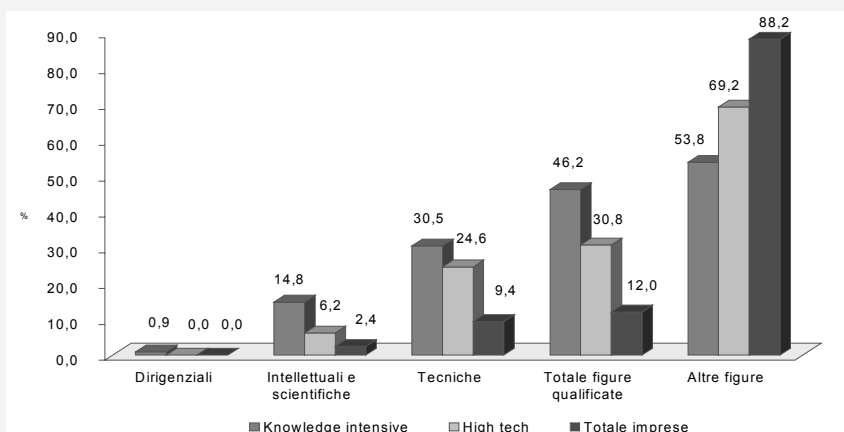
Seguono gli addetti allo sportello bancario (14%), gli specialisti di problemi del personale, della formazione e dell'organizzazione del lavoro (8%), i centralinisti e telefonisti (8%), gli addetti non qualificati ai servizi di pulizia (7%) e gli aiuti contabili ed assimilati (5%). Il rimanente 41% di figure previste in aumento non superano le quattro unità di ricerca cadauna, pur rilevandosi tra esse diverse figure di tipo intellettuale scientifico e d'elevata specializzazione e soprattutto tecniche, a testimonianza di una loro elevata frammentazione (tra le quali citiamo i contabili con quattro previsioni d'assunzione, e gli ingegneri, gli infermieri, i ragionieri, gli altri tecnici d'ufficio, con due).

Il peso delle professioni di tipo qualificato nelle previsioni d'assunzione per ampliamento delle imprese high tech è pari al 31%.

Sebbene più basso rispetto a quello appena rilevato per le imprese knowledge intensive, è in ogni modo sicuramente più elevato rispetto al 12% riguardante il totale delle previsioni per ampliamento d'organico. Non solo, nel 2001 l'incidenza delle professioni di tipo qualificato sul totale di quelle previste in aumento dalle imprese high tech era del 22%, e quindi più basso.

Anche in cima alla graduatoria delle previsioni per ampliamento d'organico delle imprese high tech troviamo il tecnico informatico-programmatore, figura che rappresenta il 14% delle 65 complessivamente ricercate. Nelle otto posizioni successive, inframmezzate in settima dai tecnici metallurgico-minerari, troviamo tutte figure d'operai più o meno specializzati, tra le quali per maggior numero di richieste segnaliamo i saldatori e tagliatori a fiamma, i conduttori di carrelli elevatori, i montatori di carpenteria metallica e i lavoratori della meccanica di precisione su metalli e materiali similari. Per trovare la prima figura del gruppo delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione occorre dunque scendere fino alla decima posizione con le previsioni d'assunzione per ampliamento di due chimici.

Figure previste in aumento per ampliamento di organico nei settori Knowledge intensive e High tech e totale imprese



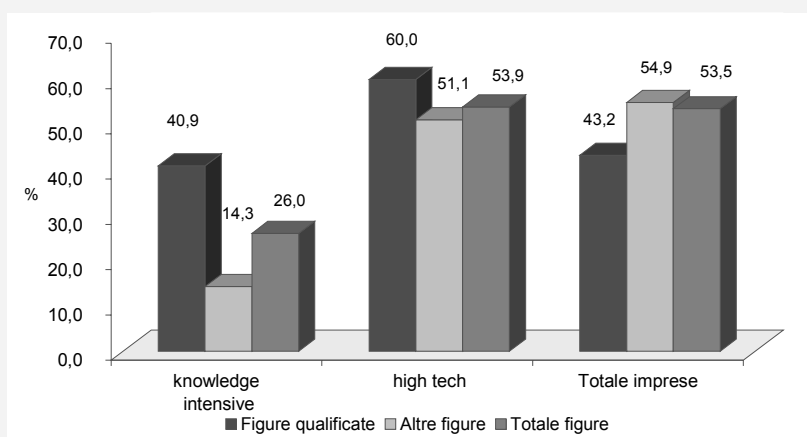
Nelle previsioni del 2004 la difficoltà di reperimento si paventa sicuramente più elevata nelle previsioni delle imprese high tech, che non in quelle del settore knowledge intensive.

Nelle prime più della metà delle figure che si prevede di assumere sono ritenute di difficile reperimento, valore sostanzialmente simile a quello rilevato per il complesso delle figure previste in aumento per ampliamento d'organico.

Solo poco più di un quarto delle previsioni d'assunzione delle imprese del settore knowledge intensive sono invece ritenute di difficile reperimento.

Da segnalare come mentre a livello generale, e limitatamente all'anno 2004, sia prevista una maggiore difficoltà di reperimento per le figure di tipo non qualificato ciò non avviene per le previsioni d'assunzione dei settori knowledge intensive e high tech.

Previsione di assunzione per difficoltà di reperimento nei settori Knowledge intensive e High tech e totale imprese



Per quanto riguarda le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, nelle previsioni del 2004 sono solo 30 le figure ricercate per ampliamento d'organico.

Tra queste prevale nettamente il sottogruppo degli *specialisti delle scienze dell'uomo*. Tra le professioni più indicative di questo sottogruppo, che da solo rappresenta il 63% del totale delle previsioni d'assunzione delle figure intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione,

possiamo citare, come da graduatoria in tabella, lo specialista di problemi del personale e dell'organizzazione del lavoro (27%), l'esperto amministrativo (17%), ma anche lo specialista in scienze economiche e lo specialista di problemi finanziari.

Completano il gruppo delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, i sottogruppi degli *specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali*, con la figura del chimico (13%) e dello statistico (7%), e quella degli ingegneri (17%).

Le prime 10 figure di tipo tecnico presentate in graduatoria rappresentano l'87% delle previsioni d'assunzione per ampliamento di questo gruppo nel 2004.

Tab. 15 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO PER FIGURE DI TIPO TECNICO PER L'ANNO 2001 E 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	v.a.	%
2004		
Tecnici informatici-programmatori	27	22,9
Contabili ed assimilati	18	15,3
Disegnatori industriali ed assimilati	16	13,6
Tecnici di vendita e distribuzione	13	11,0
Tecnici meccanici	7	5,9
Altri tecnici in scienze quantitative fisiche e naturali	6	5,1
Ragionieri	6	5,1
Tecnici metallurgico-minerari	4	3,4
Tecnici informatici operatori	3	2,5
Altre professioni intermedie in imprese commerciali	3	2,5
Prime 10 figure previste	103	87,3
Altre figure previste	15	12,7
Totale	118	100,0
2001		
Contabili ed assimilati	37	14,5
Tecnici informatici-programmatori	31	12,2
Ragionieri	28	11,0
Disegnatori industriali ed assimilati	27	10,6
Tecnici di vendita e distribuzione	26	10,2
Altre professioni intermedie amministrative	21	8,2
Tecnici delle costruzioni civili	14	5,5
Infermieri professionali	9	3,5
Tecnici meccanici	8	3,1
Tecnici informatici operatori	6	2,4
Prime 10 figure previste	207	81,2
Altre figure previste	48	18,8
Totale	255	100,0

fonte: OML, Indagine previsionale manodopera

Più di un quinto delle assunzioni previste riguardano la figura del tecnico informatico programmatore, seguono i contabili ed assimilati (15%) ed i disegnatori industriali ed assimilati (14%). Si sono volute riportare le prime tre professioni di tipo tecnico, peraltro consultabili in tabella, perché sono le stesse che, seppur con ordine diverso, troviamo in cima anche nella graduatoria delle previsioni riguardante l'anno 2001.

A conferma di una certa stabilità nella domanda di queste figure, equivalgono nei due anni le previsioni d'assunzioni anche dei tecnici di vendita e distribuzione, dei tecnici meccanici, dei ragionieri e dei tecnici informatici operatori.

Da segnalare come nelle prime posizioni delle previsioni di assunzione per ampliamento di organico non compaiano figure legate al comparto dell'insegnamento e della sanità (sono figure del settore pubblico), figure che avevamo invece visto collocarsi al vertice della graduatoria delle assunzioni di fonte Cpi.

Le uniche due figure di tipo tecnico presenti in entrambe le graduatorie sono proprio quelle che abbiamo visto essere le più richieste in termini di previsione, vale a dire quelle del tecnico informatico-programmatore e del contabile.

5. CONCLUSIONI

Abbiamo fin qui cercato di analizzare la domanda di lavoro di tipo qualificata, partendo dalle due fonti di dati al momento disponibili (nell'attesa della pubblicazione dei dati sul Censimento della popolazione 2001): le assunzioni di fonte Cpi relative l'anno 2004 e l'indagine previsionale sulla manodopera con oggetto le previsioni per ampliamento d'organico per il 2001 e 2004. Naturalmente queste due fonti oltre a dei pregi hanno anche dei limiti ben rilevati in premessa alla presente indagine.

Ciò detto, vediamo quali sono i principali risultati che ci sembrano emergere dalle precedenti pagine.

Dalle informazioni di fonte Cpi, si rileva come nel corso del 2004 in provincia di Trento siano state assunte 10.979 figure di tipo qualificato su un totale di 104.497 assunzioni. Il peso del lavoro qualificato è stato dunque del 10,5%, come dire poco più di un'assunzione ogni dieci¹⁷.

Francamente ci si sarebbe attesi una maggiore incidenza delle assunzioni qualificate, tuttavia come già posto l'accento, nel numero complessivo delle assunzioni sono contati anche più lavori a carico di una singola persona nel corso d'anno. Visto che queste tipologie di lavoro a termine o stagionali interessano in misura maggiore lavori di tipo generico o a bassa qualifica, la conseguenza è che il dato sulle professioni qualificate, che presentano invece una maggiore stabilità lavorativa, rischia di essere sottostimato o sottovalutato¹⁸.

Il vero e proprio polmone per quanto riguarda le assunzioni di tipo qualificato è il terziario. Ben l'87% delle stesse provengono, infatti, da questo settore, contro un valore che si ferma al 64% per le assunzioni complessive. Piuttosto interessante e inatteso, quantomeno nelle dimensioni, è il dato per genere, che vede una netta prevalenza di figure qualificate per la parte femminile. Se per le assunzioni complessive il rapporto di composizione vedeva prevalere i maschi con il 52%, tra quelle di tipo qualificato le donne arrivano addirittura al 74% del totale. Sicuramente meno strano è rilevare una maggiore stabilità lavorativa nelle assunzioni di tipo qualificato, e come della stessa benefici soprattutto la parte maschile. Semmai può sorprendere come la forbice per sesso anziché ridursi tenda a crescere proprio nelle professioni di tipo qualificato: ben il 31% delle assunzioni

¹⁷ Abbiamo già avuto modo nel testo di sottolineare come per figure di tipo qualificato si è assunta la somma tra figure dirigenziali, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e di tipo tecnico. Restano dunque escluse, forse in maniera un po' arbitraria, tutte le professioni di tipo specializzato e qualificato appartenenti al lavoro operaio.

¹⁸ Sarebbe stato interessante, al fine di monitorare nel tempo le assunzioni di tipo qualificato, confrontare questi dati con quelli degli anni prima, tuttavia ciò non è stato possibile per il diverso sistema di codifica delle professioni dei dati di fonte Cpi in essere fino al 2003.

qualificate maschili contro un valore del solo 12% per quelle femminili, sono state realizzate con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il fatto che per i propri fabbisogni le imprese tendano a ricorrere a manodopera *importata* soprattutto per lavori generici o poco qualificati è confermato anche da quest'indagine. La percentuale che nel 2004 vede un 33% di lavoratori assunti da fuori provincia, si dimezza fino ad un relativamente più modesto 15% per quanto riguarda le figure di tipo qualificato¹⁹.

Ma, nello specifico, quali sono le professioni di tipo qualificato più rappresentative? Occorre precisare da subito che si tratta di professioni di tipo tradizionale, legate in grandissima parte al campo dell'insegnamento o al lavoro d'ufficio. Basti dire che la prima figura per numero d'assunzioni, che da sola rappresenta all'incirca il 30% delle figure di tipo qualificato, è l'insegnante e assistente di scuola materna e asilo nido, ma si potrebbero anche citare i segretari e tecnici degli affari generali (assistenti-collaboratori amministrativi, operatori di segreteria informatizzati, responsabili servizi generali, ecc.), o ancora gli insegnanti elementari, i contabili, gli assistenti sociali, i geometri, gli informatici programmatori e così via. Per trovare professioni forse più innovative bisogna scendere di molte posizioni la graduatoria, fino a fermarsi, con un numero più contenuto di richieste agli specialisti dei rapporti con il mercato, agli informatici e telematici, agli specialisti nella funzione amministrativa pubblica, agli specialisti delle pubbliche relazioni e dell'immagine, oppure salendo ancor di più nel grado di competenze possedute-richieste, alle figure dirigenziali che, tuttavia, rappresentano non più dello 0,1% delle assunzioni.

Lo scenario non sembra troppo diverso neanche se si guarda alle assunzioni delle imprese knowledge intensive e high tech, imprese che per tecnologia e *sapere* dovrebbero essere tra quelle più evolute. Cambia semmai la percentuale d'occupazione qualificata. In più, come nel caso del knowledge intensive, che esprime un 61% d'assunzioni di tipo qualificato rispetto ad un valore che raggiunge l'11% a livello provinciale. Addirittura in meno per le imprese high tech, laddove il peso delle assunzioni qualificate sul totale di quelle rilevate dalle stesse è del solo 9%.

Semmai, un indicatore di qualità delle imprese high tech deve essere ricercato nella stabilità dei rapporti lavorativi instaurati: il 15,6% delle assunzioni delle imprese di questo settore, contro un 13,5% per quelle knowledge intensive, ed un 12,7% per quelle complessive, sono a tempo indeterminato.

L'indagine previsionale sulla manodopera è stata utilizzata quale altra fonte di dati per l'analisi sulle figure di tipo qualificato²⁰. In breve, si distingue dalla precedente perché pone l'attenzione non già sulle assunzioni effettivamente realizzate ma su quelle che si prevede di assumere in corso d'anno e quante di queste per ampliamento d'organico; fornisce inoltre informazioni sulla difficoltà dichiarata dalle imprese nella ricerca di manodopera, sulla dimensione d'impresa, sul titolo di studio richiesto, sulla necessità di un'ulteriore fase di formazione successiva all'assunzione. Fatto nuovo, e riteniamo importante, limitatamente a quest'indagine al fine di

¹⁹ Peraltro si potrebbe anche segnalare come per il complesso delle assunzioni il peso della componente extracomunitaria sul totale dei provenienti da fuori provincia sia dell'82%, riducendosi invece al 23% tra quelle di tipo qualificato. Per questo tipo di professioni l'immigrazione extracomunitaria rappresenta dunque l'ultima risorsa a disposizione, essendo perlopiù destinata a ricoprire posizioni lavorative di tipo generico o dequalificate.

²⁰ Questa indagine, a cadenza annuale, si rivolge a tutte le imprese private con almeno 4 dipendenti in provincia di Trento.

eseguire un confronto temporale si è lavorato su un panel d'impresе contemporaneamente presenti nell'archivio 2000 e 2003.

Anche qui riepilogando, si rileva come la percentuale di figure qualificate previste in aumento per ampliamento d'organico sul totale di quelle che le imprese prevedono di assumere per il 2004 sia del 12%, e quindi di solo un punto e mezzo più elevata rispetto a quella rilevata per le assunzioni qualificate di fonte Cpi. Scriviamo di "solo" un punto e mezzo, giacché trattandosi di figure ricercate per ampliamento d'organico, e quindi dotate di un certo grado di stabilità lavorativa, ci si sarebbe forse attesi una maggiore incidenza delle professioni di tipo qualificato.

Certamente non meno sorprendente è stato costatare come, sempre a proposito dell'anno 2004, le imprese abbiano ritenuto più difficoltosa la ricerca di figure di tipo generico o poco qualificato rispetto a quelle dotate di un maggior grado di qualifica. Per le prime la percentuale di difficoltà è prevista nel 55% dei casi, per le seconde per il 43%.

Rimandando al relativo paragrafo per una spiegazione più esaustiva di questo dato, è in ogni caso innegabile che nel corso degli ultimi anni si assiste nel nostro mercato ad una tendenziale crescita delle difficoltà di reperimento d'alcune figure poco qualificate rientranti nell'ambito del comparto del turistico-alberghiero, dei servizi alla persona, o ancora degli stagionali per la raccolta della frutta, ma anche di molte figure di tipo operaio che sebbene non possano essere strettamente ricomprese tra le figure di tipo qualificato quantomeno hanno un certo grado specializzazione. In estrema sintesi, si tratta in molti casi di posizioni lavorative che, stante anche il livello di scolarizzazione e le rigidità riscontrate dal lato dell'offerta locale, diventa difficile soddisfare se non ricorrendo al lavoro di tipo extracomunitario (e non è un caso che la disponibilità ad assumere lavoratori stranieri sia costantemente in crescita nel corso degli ultimi anni).

Un altro aspetto interessante rilevabile, come detto, dall'attuale indagine sulla previsione di manodopera, consiste nella possibilità di operare un confronto temporale tra le previsioni delle medesime imprese riguardo all'anno 2001 e 2004.

Pur considerando che si tratta di un sottoinsieme del totale delle imprese operative in provincia di Trento, si rileva una caduta nelle previsioni d'assunzione per ampliamento d'organico tra gli anni 2001 e 2004 del -34%. Ancor più elevata in termini di variazione è la diminuzione delle figure di tipo qualificato, le cui previsioni per ampliamento d'organico si dimezzano segnando un -53%. Tutto ciò assume maggior rilievo se si considera che la sola domanda in crescita tra i due anni è quella che riguarda le previsioni d'assunzione non legate ad un ampliamento d'organico sempreché per figure generiche e non qualificate.

Come già visto per le assunzioni di fonte Cpi, anche dall'indagine previsionale si rileva come le imprese del settore knowledge intensive esprimano una maggiore domanda di lavoro qualificato: 44% sul totale delle previsioni per ampliamento d'organico, contro un 31% di lavoro qualificato per le imprese high tech, ed un 12% invece appena visto a livello complessivo.

Ben maggiore è invece la difficoltà di reperimento lamentata dalle imprese high tech nella ricerca di lavoratori per ampliamento d'organico: 54% contro solo il 26% rilevato per le figure knowledge intensive.

Appare interessante segnalare, come diversamente da quanto visto a livello complessivo tanto per le imprese high tech, che knowledge intensive, la ricerca di lavoratori qualificati è ritenuta più difficoltosa (ancora) di quella concernente le figure di tipo generico o dequalificate.

**L'INTERVENTO
PROVINCIALE DI POLITICA
ATTIVA DEL LAVORO: LE
ATTIVITÀ SVOLTE
DALL'AGENZIA DEL LAVORO**

di Giuliana Cabassi e Isabella Speziali*

1. LE COMPETENZE PROVINCIALI IN MATERIA DI POLITICA DEL LAVORO

In materia di politiche del lavoro fin dal 1983 la provincia di Trento ha operato facendo riferimento ad un organico disegno di legge in materia, la l.p. 19 del 16 giugno 1983¹.

Ai fini operativi le linee di attività da perseguire, le tipologie d'intervento da realizzare e i soggetti beneficiari delle iniziative, sono definiti nel Piano di politica del lavoro e la struttura tecnico-operativa incaricata della relativa attuazione, è l'Agenzia del lavoro.

L'Agenzia del lavoro nel tempo è peraltro venuta a presidiare anche ad ulteriori importanti funzioni.

In primo luogo gestisce l'attività del collocamento e dei servizi all'impiego, attuata in via sperimentale fin dal 1996 e poi acquisita a regime e via via consolidata, in coerenza con le confermate scelte di decentramento attivate in ambito nazionale.

* La stesura dei singoli paragrafi compete rispettivamente a: Isabella Speziali paragrafi 1, 2 e 3 ; Giuliana Cabassi paragrafo 4 e box su il "Supporto dell'Agenzia del lavoro alle esigenze di erogazione di formazione continua di parte aziendale". Il box sull'apprendistato è stato curato da Luigi Pitton.

¹ Questa legge, trascorsi più di vent'anni dalla stesura e essendo cambiate molte delle condizioni di sfondo in cui tale normativa era venuta a collocarsi (si pone l'esigenza di un riordino complessivo essendo nel frattempo intervenuta una diversa regolazione della materia a livello nazionale e ponendosi anche la necessità di una razionalizzazione degli interventi erogati in ambito provinciale), è attualmente oggetto di revisione.

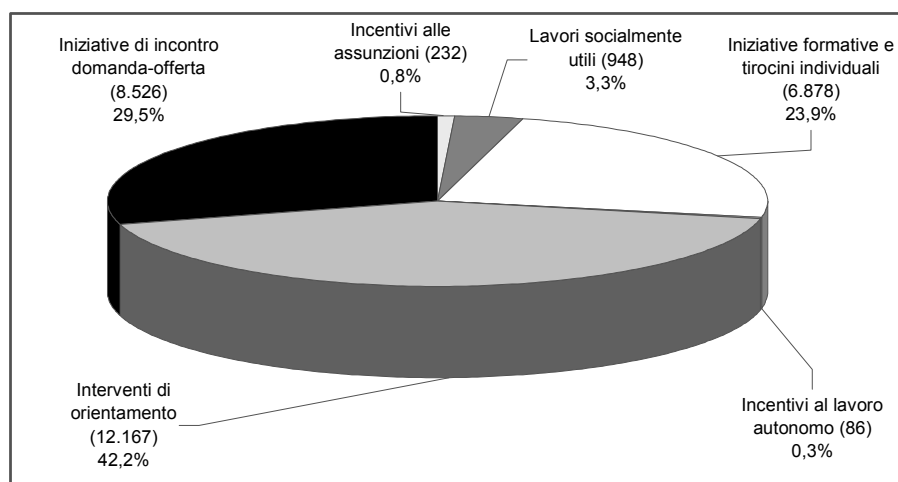
Svolge poi il complesso delle attività a supporto dei processi di ricollocazione occupazionale dei lavoratori licenziati dalle imprese operanti in provincia di Trento in applicazione delle normative in materia (L. 223/91 e L. 236/93) e garantisce l'erogazione dell'indennità regionale di mobilità prevista nei confronti di coloro che non possiedono i requisiti per ottenere quella a livello statale. Gestisce inoltre il collocamento mirato dei lavoratori disabili di cui alla più recente legge 68/99. Dal 2003 supporta anche le attività a favore dell'imprenditoria femminile previste dalla legge 215/91.

La politica provinciale in materia di lavoro si adoperava per mantenere un equilibrato sviluppo del mercato locale: prevede interventi per gestire la dimensione dell'emergenza occupazionale, ma nella consapevolezza del fatto che in questi anni il mercato non ha vissuto situazioni diffuse di difficoltà occupazionale e ha, piuttosto, evidenziato delle difficoltà a corrispondere in termini di disponibilità di manodopera alle esigenze di ricerca di personale espresse dal mondo delle imprese, si adoperava per una maggiore trasparenza del mercato del lavoro con iniziative di sostegno all'incontro di domanda ed offerta di lavoro, interventi di orientamento e iniziative di formazione per favorire i primi inserimenti nel lavoro o erogare formazione continua ai lavoratori occupati.

L'annuale monitoraggio sui soggetti coinvolti nelle iniziative di politica del lavoro locale, registra per il 2004 un ammontare di quasi 28.900 iniziative erogate: 12.167 interventi di orientamento nei confronti dei lavoratori e 8.526 iniziative di incontro domanda-offerta rivolta ai datori di lavoro alla ricerca di personale da assumere; 6.878 soggetti coinvolti in iniziative formative e di tirocinio; 1.266 interventi di sostegno occupazionale, dei quali 948 per lavori socialmente utili, 86 a supporto di iniziative di lavoro autonomo e 232 per sostenere la realizzazione di altrettante assunzioni in un lavoro alle dipendenze.

L'impegno complessivo dell'Agenzia del lavoro è evidentemente vario e articolato.

Graf. 1 SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO NEL 2004 (TOTALE INTERVENTI 28.837)



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Per questo a seguire cercheremo, seppur sinteticamente, di darne conto esemplificando dapprima le iniziative a supporto dei segmenti deboli e svantaggiati dell'offerta di lavoro attivate in

applicazione delle disposizioni provinciali e successivamente le attività funzionali al collocamento mirato dei disabili.

In relazione alla condizione di debolezza sul mercato del lavoro vissuta dai soggetti che vengono licenziati, presenteremo poi i risultati delle politiche di sostegno alla ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità esistenti in provincia di Trento².

Sposteremo infine l'attenzione alle attività di erogazione di servizi per l'impiego: servizi di orientamento e attività di formazione.

2. LE INIZIATIVE A SUPPORTO DEI SEGMENTI PIÙ DEBOLI DELL'OFFERTA DI LAVORO

Per quanto in provincia di Trento non emerga un quadro di difficoltà occupazionale diffusa, poiché anche guardando all'ultimo aggiornamento delle informazioni in tema di disoccupazione la situazione si mostra favorevole³, risulta comunque fondamentale presidiare i segmenti più deboli del mercato del lavoro locale perché possano trovare soluzione alla loro condizione di ricerca.

La disoccupazione, laddove presente, si presenta più spesso con i contorni della problematicità tra i soggetti più anziani e tra quelli che si presentano sul mercato del lavoro con caratteristiche poco appetite dalla domanda: vincoli e scarsa flessibilità; competenze formative professionali obsolete o insufficienti; il possesso di abilità diverse in quanto portatori di handicap; situazioni di svantaggio personale o sociale. Scontano una percentuale di disoccupazione mediamente più elevata anche i giovani, e in particolare le giovani donne, rispetto agli adulti, ma in questo caso la motivazione è per lo più riconducibile alle difficoltà dei primi inserimenti lavorativi che, di norma, si assestano nell'arco temporale di alcuni mesi.

Tab. 1 IL SUPPORTO DELLE POLITICHE DEL LAVORO LOCALI ALLA COLLOCAZIONE OCCUPAZIONALE DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI E DISABILI E DEI SOGGETTI DEBOLI (1996-2004)
- valori assoluti -

	Svantaggiati/ disabili	Deboli	Totale
1996	572	466	1.038
1997	671	561	1.232
1998	626	704	1.330
1999	565	734	1.299
2000	645	574	1.219
2001	587	564	1.151
2002	640	762	1.402
2003	748	599	1.347
2004	743	589	1.332

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

² Due liste sono attivate a seguito di accordo provinciale e una è di derivazione statale. Anche la gestione di questa lista è comunque competenza dell'Agenzia del lavoro.

³ Il tasso di disoccupazione si attesta al 3,2% e benché questo dato possa nascondere situazioni di maggiore problematicità per determinati segmenti di lavoratori, l'impressione complessiva che si ricava è che in questa provincia non esista una situazione di crisi occupazionale.

Per i soggetti cosiddetti deboli sul mercato del lavoro (disoccupati di lunga durata da almeno 12 mesi, disoccupati in età avanzata o, nel caso della manodopera femminile, disoccupate con un lungo periodo di assenza dal mercato del lavoro) e per quei lavoratori che vivono una condizione di svantaggio in quanto portatori di handicap o in situazione di marginalità sociale, il Piano di politica del lavoro locale prevede iniziative specifiche di supporto alla collocazione occupazionale, iniziative che nel corso del 2004 hanno riguardato 1.327 soggetti.

La condizione dello "svantaggio" che viene espressamente tutelata nel Piano di politica del lavoro attiene al possesso di handicap fisici, psichici o sensoriali (per la parte che non trova risposta nelle disposizioni previste dalla L. 68/99), ma anche ad una dimensione di esclusione sociale (utenti dei Servizi socio-sanitari e destinatari di interventi finalizzati ad un adeguato inserimento sociale, ex alcolisti, ex tossicodipendenti) e in generale a una situazione di difficoltà occupazionale vissuta a seguito di processi di emarginazione.

Le correlate politiche di sostegno locali prevedono l'erogazione di incentivi economici per assunzioni a tempo indeterminato o determinato, anche presso le cooperative sociali di inserimento lavorativo, l'attivazione di lavori socialmente utili e, quale supporto alla loro occupabilità, l'erogazione di tirocini formativi e di orientamento e l'attivazione di iniziative formative specifiche.

Nel Piano di politica del lavoro locale, a favore dei soggetti altrimenti "deboli" sul mercato del lavoro sono invece previste erogazioni economiche ad esclusivo supporto di assunzioni a tempo indeterminato, il possibile coinvolgimento nei lavori socialmente utili e i sostegni al lavoro autonomo.

Nel 2004 i soggetti svantaggiati e portatori di handicap che hanno beneficiato delle iniziative previste nel documento di politica del lavoro sono stati 743, così ripartiti: 546 coinvolti nelle opportunità lavorative dei lavori socialmente utili, 110 assunti in un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, 18 assunti a tempo determinato e 66 coinvolti in iniziative di formazione individualizzata o tirocini individuali sul lavoro e tre lavoratori autonomi.

Di questi 743 soggetti 242, un terzo del totale, sono disabili iscritti alle liste della L. 68/99 e 501 altri svantaggiati e portatori di handicap con bassa percentuale di invalidità.

Il sostegno della politica provinciale ai soggetti deboli ha coinvolto l'ulteriore ammontare di 589 soggetti: 104 lavoratori sono stati assunti a tempo indeterminato, 83 hanno beneficiato degli incentivi per un lavoro autonomo e 402 sono stati coinvolti nei lavori socialmente utili.

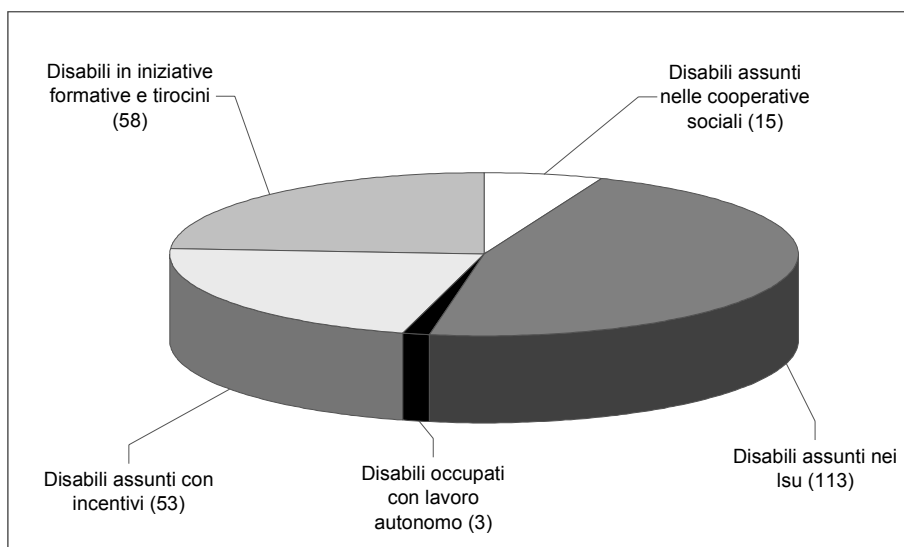
Di seguito si possono identificare nello specifico i lavoratori coinvolti in ciascuna tipologia di intervento appartenenti all'uno e all'altro gruppo dei soggetti disabili e degli altri soggetti svantaggiati e portatori di handicap.

E' evidente la valenza su tutti dello strumento dei lavori socialmente utili, che rappresentano un'opportunità soprattutto per i segmenti più deboli del mercato del lavoro locale: delle 948 opportunità attivate nell'anno il 57,6% sono infatti utilizzate dai lavoratori disabili (113) e svantaggiati (433).

Di particolare rilevanza risulta anche l'apporto delle cooperative sociali: delle 128 assunzioni incentivate che si registrano in corso d'anno a beneficio dei lavoratori disabili o svantaggiati, poco meno della metà - 61 assunzioni - si sono concretizzate in queste cooperative e in un caso su quattro il lavoratore coinvolto è stato un soggetto disabile.

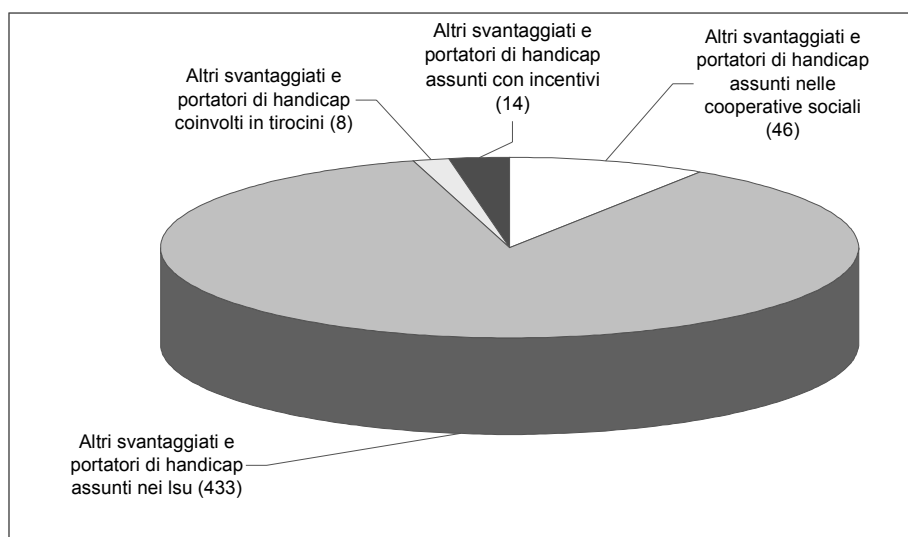
Le iniziative formative individualizzate e le esperienze di tirocinio sul posto di lavoro genericamente previste per i lavoratori in condizione di svantaggio, infine, sono state tutte rivolte al sostegno dei lavoratori disabili.

Graf. 2 DISABILI COINVOLTI NELLE INIZIATIVE DI POLITICA DEL LAVORO LOCALI NEL 2004 (TOTALE INTERVENTI 242)



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 3 ALTRI SVANTAGGIATI E PORTATORI DI HANDICAP COINVOLTI NELLE INIZIATIVE DI POLITICA DEL LAVORO LOCALI NEL 2004 (TOTALE INTERVENTI 501)



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

L'impegno organizzativo della struttura a favore dei soggetti disabili si estrinseca anche attraverso la gestione del collocamento mirato previsto dalla L.68/99.

In questi anni si è andato infatti definendo un modello di gestione che - oltre a presiedere ai compiti amministrativi di predisposizione degli elenchi e graduatorie dei disabili e all'acquisizione delle comunicazioni sugli obblighi di riserva cui sono tenuti i datori di lavoro - gestisce il coordinamento del sistema relativo alla valutazione delle persone disabili ai fini dell'inserimento lavorativo o della permanenza sul luogo di lavoro; segue le attività di inserimento lavorativo sia di tipo numerico che di sostegno all'incontro domanda-offerta secondo il principio del collocamento mirato; eroga servizi sia ai lavoratori che alle aziende per facilitare l'inserimento occupazionale delle persone disabili.

All'inizio del 2004 i disabili iscritti all'elenco/graduatorie di cui alla L. 68/99 erano 1.067 e, in relazione alle dinamiche di entrata e uscita dalla lista (nel corso dell'anno le nuove entrate sono state 554 e gli usciti 490), gli iscritti a fine periodo sono 1.131. Su base annua la media degli iscritti nel 2004 si è attestata pertanto sulle 1.099 unità.

La probabilità di questi disabili di rimanere iscritti un periodo inferiore o uguale a 12 mesi si è attestata al 58% e per il 28% dei disabili l'iscrizione è durata più di 24 mesi. Il confronto con l'anno precedente dà conto al tempo stesso di un miglioramento relativamente alla quota percentuale di chi resta in lista più di 24 mesi (la percentuale è calata) e di un aumento della percentuale degli iscritti da meno di dodici mesi (da cui si può arguire una velocizzazione dei processi di uscita).

Nel corso del 2004 sono stati avviati al lavoro 828 disabili, 506 maschi e 322 femmine. Il 58% appartiene alla fascia centrale d'età, compresa tra i 26 e i 45 anni, e un significativo 27% si attesta nella fascia compresa tra i 46 e i 55 anni. Tra gli avviati 65 sono giovani con meno di 25 anni e 56 disabili ultracinquantacinquenni. Guardando al tipo di mansione svolta, i posti di lavoro si sono resi disponibili soprattutto per le professioni non qualificate, che hanno coinvolto 410 soggetti, il 50% circa degli avviati totali nell'anno, mentre 185 lavoratori, una quota del 22% circa, sono stati assunti con mansioni impiegatizie a contenuto sia esecutivo che specializzato.

Degli 828 soggetti in condizione di disabilità che sono stati avviati nel corso del 2004, il 53,4% risultavano iscritti alla lista dei disabili talché, rispetto ai 1.621 disabili iscritti alla lista in corso d'anno (si assume a riferimento la sommatoria degli iscritti a inizio periodo più i nuovi ingressi nell'anno), i 442 iscritti che si sono anche avviati, danno conto di una capacità di rinnovamento della lista del 27,3%, che consentirebbe di ipotizzare un ricambio pressoché completo nell'arco di tre anni e mezzo. La quota prevalente delle assunzioni si conferma però a tempo determinato e ciò comporta l'elevata probabilità di una successiva reinscrizione del soggetto coinvolto nella lista dei disabili in cerca di lavoro.

L'assunzione si è comunque concretizzata con un contratto di lavoro a tempo indeterminato nel 30% dei casi.

Più correttamente, forse, la riflessione sul grado di rinnovamento della lista dovrebbe essere rapportata al solo numero dei soggetti iscritti e avviati con un contratto a tempo indeterminato (il tasso di ricambio registrato nel 2004 si attesterebbe in questo caso al 15,2%). Poiché peraltro per molti disabili l'avviamento a tempo determinato si ripropone come opportunità di lavoro fruibile di anno in anno, l'importanza di poter lavorare anche solo alcuni mesi nell'anno non deve essere sottovalutata, perché in tal modo a questi soggetti è data la possibilità di alternare impegni di

lavoro a periodi di non lavoro in un equilibrio di vita complessivo, per alcuni, migliore di quello che potrebbe derivare dal dover gestire una attività lavorativa continuativa in corso d'anno.

3. IL SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ

L'attuale sistema di politica del lavoro fornisce una copertura pressoché totale al problema della ricollocazione occupazionale dei lavoratori che vengono espulsi dalle aziende di appartenenza.

Fatti salvi i requisiti della assunzione a tempo indeterminato e della maturazione di un minimo di anzianità contributiva, tutti coloro che subiscono un licenziamento per riduzione di personale possono infatti contare su un pacchetto di incentivi economici propedeutico a favorirne il transito verso una nuova occupazione.

La normativa nazionale interviene a favore di tutti i licenziati delle imprese, indipendentemente dal fatto che essi abbiano in precedenza potuto usufruire del trattamento di integrazione salariale e indipendentemente dal fatto che il licenziamento sia avvenuto nelle imprese industriali in senso stretto, cosicché beneficino dei sostegni alla ricollocazione pure i lavoratori licenziati da aziende artigiane e da cooperative di produzione e lavoro anche quando la soglia dimensionale non supera i 15 dipendenti. Inoltre a livello locale sono previste azioni a favore dei lavoratori che, non ancora licenziati, a giudizio delle parti sindacali scontano un rischio elevato di essere messi in mobilità, e incentivi a favore di coloro che vengono licenziati da datori di lavoro non imprenditori, altrimenti privi di supporto.

L'esistenza di un fenomeno di espulsione di manodopera dalle realtà aziendali risulta connaturata al funzionamento dell'economia poiché in qualunque territorio, nel contempo, si registrano flussi in ingresso dovuti alla nascita di nuove imprese e flussi in uscita a seguito della chiusura di altre.

Quello che discrimina una situazione gestibile di ricollocazione occupazionale da una situazione di vera e propria crisi è, pertanto, il grado di diffusione del fenomeno, i tempi di permanenza in lista e le motivazioni dell'uscita.

Relativamente al primo punto il fenomeno dell'espulsione di manodopera appare sotto controllo. Benché nel 2004 il numero dei lavoratori transitati per le liste di mobilità si sia attestato a quota 3.320 e benché nello stesso intervallo temporale si stimi che siano stati persi ulteriori 155 posti di lavoro in relazione all'entità del ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni straordinaria (valori entrambi in crescita rispetto al 2003, + 2,2% e + 46,2% rispettivamente), il numero di questi soggetti rapportato alla consistenza dei dipendenti nel settore privato in provincia di Trento consente di rilevare che sono stati complessivamente coinvolti meno di 3 lavoratori su 100⁴.

Andando poi a verificare le modalità della permanenza in lista e le motivazioni dell'uscita si rileva che due terzi dei 3.320 lavoratori transitati dalle liste di mobilità nel corso del 2004, il 36,7%, hanno sperimentato un'opportunità lavorativa nel periodo: 548 si sono rioccupati in un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, 12 hanno intrapreso una attività di lavoro autonomo e 659 sono stati comunque coinvolti in occasioni lavorative a termine⁵.

⁴ Si stima che gli occupati alle dipendenze nel privato ammontino a circa 121.000 unità, dacché a fronte di una consistenza di occupati alle dipendenze complessivi pari in media 163.000 soggetti nel 2004 dipendenti nel settore pubblico all'ultimo aggiornamento di dati disponibile (il 2003) sono 42.000.

⁵ Questa opportunità può essere sfruttata solo dai lavoratori iscritti alla lista di mobilità statale, poiché gli accordi provinciali che hanno introdotto la lista di premobilità e quella per i lavoratori licenziati da datori di lavoro non imprenditori, non hanno adottato una analoga previsione.

Le liste di mobilità non appaiono pertanto ingessate e semmai persiste un diverso esito in relazione alla variabile del genere. Per i maschi la motivazione prevalente delle uscite resta la ricollocazione occupazionale: cinque lavoratori e mezzo su dieci tra coloro che fuoriescono dalle liste transitano, infatti, verso una nuova condizione lavorativa. Diverso il discorso al femminile: per queste lavoratrici, la motivazione prevalente di uscita dalle liste è quella della decadenza o decorrenza dei termini che, complice anche una maggiore rigidità al femminile a fronte di offerte di lavoro che per ubicazione o struttura degli orari possono impattare con la gestione dei compiti di conciliazione, pesa per il 53,3% dei casi, a fronte di un 41,3% di donne ricollocate in un lavoro.

Il ruolo dell'Agenzia del lavoro rispetto alle attività di ricollocazione dei lavoratori in mobilità si estrinseca a vari livelli: da un punto di vista amministrativo è garantita la tenuta e la gestione delle liste, sia in relazione alla verifica dei requisiti per l'iscrizione in lista ai fini degli incentivi che per quanto concerne l'aspetto dell'erogazione dell'indennità di mobilità; da un punto di vista operativo, per il tramite di un'attività effettuata presso i Centri per l'impiego dagli operatori dell'IDO è inoltre presidiata la dimensione del supporto alla ricollocazione e, laddove se ne presenti la necessità, anche quella del supporto formativo.

Al fine di migliorare le performance su questo versante, nel corso del 2004 la struttura si è inoltre impegnata istituendo un gruppo di lavoro per la gestione delle crisi aziendali. Obiettivo dell'iniziativa è instaurare una migliore relazione tra Agenzia del lavoro e lavoratori in mobilità, impegnando l'una a fornire un supporto individualizzato e gli altri, attraverso la stipula di specifiche convenzioni di ricollocazione, ad una reale disponibilità al coinvolgimento in percorsi ritenuti propedeutici al reinserimento lavorativo.

Dall'evoluzione di questa iniziativa è stato successivamente strutturato un progetto più ampio di supporto al rilancio dell'occupazione nelle aree di crisi locale dalla provincia autonoma di Trento in ambito PON.

4. SERVIZI PER L'IMPIEGO E SUPPORTI DI TIPO FORMATIVO

La rilevanza dei servizi di orientamento e quella delle iniziative formative sul complesso delle attività e dei soggetti coinvolti è la naturale conseguenza di un disegno di interventi di politica del lavoro che negli ultimi anni ha puntato in maniera decisa sui servizi, in funzione di una migliore occupabilità dei soggetti.

La parte numericamente più rilevante degli interventi attivati nel 2004 riguarda sia le attività di orientamento professionale, che nell'ultimo triennio hanno evidenziato una notevole performance di crescita per il progressivo aumento degli interventi erogati in forma di colloqui personalizzati al fine di fornire informazioni e orientamento di primo livello; sia l'ambito dei servizi offerti sul versante del sostegno all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Il tutto in coerenza con l'impegno richiesto in tal senso alle strutture che operano nel mercato del lavoro dal D.lgs. 181/00 e s.m.

I colloqui di orientamento di primo livello rappresentano la parte più cospicua dell'intervento del settore: per un totale di 11.259, fanno registrare una crescita del 18,5% rispetto a quelli attuati nel 2003. Figurano in crescita anche i colloqui consulenziali di orientamento di tipo individuale, da 435 nel 2003 a 572 nel 2004. L'attività del 2004 comprende anche 324 colloqui personalizzati nel servizio Eures e corsi di orientamento che hanno interessato 12 partecipanti. L'erogazione dei

servizi di informazione e di orientamento ad un'utenza così vasta è divenuta possibile grazie all'azione degli operatori nei Centri per l'impiego della provincia, strutture che si sono profondamente rinnovate rispetto ai vecchi uffici di collocamento e che risultano ormai consolidate a livello organizzativo.

L'area dell'incontro domanda-offerta, con un totale di 8.526 posizioni lavorative ricercate, ha fatto registrare invece un calo di attività del 5,1% rispetto al 2003: un calo però registrato soltanto dal lato dell'utente-azienda, a fronte di un incremento delle iniziative a favore dell'utente-lavoratore.

Pare comunque importante segnalare come, rispetto alle 8.526 posizioni ricercate, su un totale di 6.311 ricerche concluse entro il 2004, nel 73,9% dei casi l'esito è stato l'assunzione di un lavoratore, ad indicare l'efficacia di questo canale di reclutamento.

Anche l'area delle iniziative formative e dei tirocini, a motivo dell'importante ruolo che le viene riconosciuto in chiave di supporto nei processi di inserimento e di ricollocazione nel mercato del lavoro dei lavoratori, riveste un peso rilevante sul complesso delle attività di politica del lavoro locali.

Il numero di soggetti coinvolti nel 2004, pari a 6.878, risulta peraltro in forte calo rispetto agli 8.942 beneficiari rilevati nel 2003. Il calo che ha interessato quasi tutte le tipologie di intervento realizzate, si correla prevalentemente ad una scelta operata dall'Agenzia del lavoro, che nel 2004 ha inteso privilegiare la qualità degli interventi, anche in termini di progettualità delle iniziative.

Si è dimezzata la formazione erogata per gli apprendisti, quasi tutti coinvolti nei corsi per l'assolvimento dell'obbligo formativo professionalizzante previsti dalla legge 196/97 e i contrattisti di formazione e lavoro, i beneficiari sono stati solo 5, hanno avuto un crollo rispetto agli anni precedenti spiegabile con la soppressione di questa forma contrattuale. Le iniziative formative a supporto dell'inserimento al lavoro dei giovani sono passate da 1.258 del 2003 a 778 nel 2004.

Con particolare riferimento all'apprendistato è di tutta rilevanza dar conto delle novità recentemente intercorse a livello legislativo, per cui si rimanda alla lettura del relativo box di approfondimento.⁶

Il supporto dell'Agenzia del lavoro alla formazione degli apprendisti

Nell'anno 2004 sono state realizzate attività formative per 773 apprendisti: tali attività hanno presidiato l'applicazione della L. 196/97 coinvolgendo 590 soggetti, 81 apprendisti sono stati coinvolti in percorsi formativi per l'accesso al primo livello di laurea e 4 giovani con difficoltà di inserimento professionale sono stati supportati in percorsi di preapprendistato.

Sono state inoltre impostate e progettate offerte formative per segmenti di utenza diversi che però sono state "sospese" in parte per problemi di budget e in parte per le difficoltà relative all'applicazione della nuova normativa di cui al Decreto legislativo 276/2003.

Nello specifico sono stati progettati 322 moduli formativi per 8 settori produttivi, per le figure professionali comuni ai vari settori e per le competenze trasversali, rivolti agli apprendisti in possesso di una qualifica professionale o di un titolo di studio. Tale offerta formativa sarà attuata nel 2005-2006.

⁶ La stesura del box "Il supporto dell'Agenzia del lavoro alla formazione degli apprendisti" compete a Luigi Pitton.

Si è poi puntato sull'avvio dei corsi di 8 ore per i tutori aziendali in quanto l'investimento formativo sul tutore aziendale rappresenta un indicatore significativo e sistematico della sensibilità aziendale alla formazione dei propri dipendenti.

Sono stati realizzati 19 corsi per tutori aziendali con riferimento a 12 figure professionali e con la partecipazione complessiva di 280 lavoratori.

Tale sperimentazione ha consentito di verificare, visto il carattere non obbligatorio, sia il livello di adesione, che si è attestato attorno ad una buona media del 64% tra contattati e partecipanti ai corsi, sia il livello di problematicità nella compilazione delle comunicazioni in fase di assunzione.

Si è puntato inoltre sull'attivazione della sperimentazione del percorso formativo per gli apprendisti di età inferiore a 18 anni che sono privi di una qualifica professionale.

È stato impostato il progetto e si è proceduto alla sua prima sperimentazione.

Le principali difficoltà riscontrate dal progetto riguardano l'attivazione della "parte culturale" del percorso formativo ovvero proprio quella parte più osteggiata dai giovani in questione. È stato pertanto necessario proporre una scuola "altra" e diversa da quella sperimentata e che li aveva portati all'abbandono "precoce" del sistema educativo provinciale.

Il primo contatto su un campione di 112 ragazzi dei circa 600 potenzialmente coinvolgibili, è stato gestito attraverso una fase di colloqui da cui è emerso che la scelta di abbandonare la scuola è stata operata in solitudine e spesso contro il parere dei genitori e dei pari.

Questi elementi rafforzano la convinzione che è di primaria importanza dare attuazione all'obbligo formativo per i giovani fino ai 18 anni, al fine di evitare che questa condizione di emarginazione (si tratta infatti del 4% dei giovani trentini tra i 15 e i 18 anni) possa consolidarsi con le evidenti conseguenze negative per la loro vita futura professionale e sociale.

Figurano in netto calo anche gli interventi effettuati per gli occupati alle dipendenze coinvolti in corsi di formazione continua, che risultano ridimensionati da un ammontare di 410 nel 2003 a quota 112 nel 2004. La formazione continua negli anni più recenti è stata peraltro interessata da un ridisegno complessivo delle diverse linee di intervento e sulla spinta di scelte nazionali e europee sono state operate previsioni di finanziamento comunitarie (nell'ambito del Fondo sociale europeo), statali (L.236/93) e, in tempi più recenti, si è venuta delineando anche la regolamentazione sul versante dei fondi interprofessionali. L'introduzione di queste diverse modalità, in attesa dell'individuazione di percorsi coordinati di intervento, ha contribuito così alla riduzione dell'attività formativa sostenuta dalla politica del lavoro locale.

Nel 2004 non è stato realizzato alcun intervento di formazione per lavoratori autonomi. Si registra anche un calo della formazione ai soggetti deboli, passati dai 994 nel 2003 agli 815 nel 2004: in prevalenza i beneficiari sono disoccupati e l'intervento più consistente è stato rivolto a soggetti disoccupati su segnalazione dell'ente bilaterale per il turismo (ben 688 lavoratori).

Si evidenzia infine una caduta nel numero dei partecipanti ai corsi di antinfortunistica: dopo la incisiva penetrazione nelle aziende trentine avvenuta nella fase immediatamente successiva all'imposizione dell'obbligo con il D. lgs. 626/94, l'attività è ormai limitata all'erogazione di moduli particolari (589 soggetti coinvolti nel corso del 2004).

Le uniche due voci che figurano in aumento sono le altre iniziative formative e i tirocini individuali.

Le altre iniziative formative comprendono in gran parte attività di tirocinio condotte nelle scuole nell'ambito del progetto Daedalus, dove peraltro il supporto richiesto all'Agenzia del lavoro si è ridimensionato rispetto agli anni precedenti; a questo più consistente intervento, vanno aggiunte le iniziative di supporto agli altri progetti e la formazione per i disabili.

Tra i tirocini individuali continuano a prevalere i tirocini formativi e di orientamento per disoccupati finalizzati a garantire una conoscenza pratica del mondo del lavoro (92); è comunque significativo il

numero degli altri tirocini individuali, in crescita rispetto al 2003: quelli per portatori di handicap (46) e quelli rivolti a facilitare la transizione al lavoro a studenti ancora impegnati negli studi (23).

Il supporto dell'Agenzia del lavoro alle esigenze di erogazione di formazione continua di parte aziendale

Il Piano di politica del lavoro provinciale supporta, a beneficio delle aziende che manifestano un interesse in tale senso, interventi di formazione continua per lavoratori occupati.

Allo scopo di monitorare e migliorare tale attività di formazione nel corso del 2004 è stata condotta una verifica di risultato tra i partecipanti ai corsi di formazione continua, utilizzando la modalità di indagine Placement prevista per gli interventi di formazione continua cofinanziati dal Fondo sociale europeo.

Nel periodo aprile-maggio 2004 sono stati intervistati a distanza di 12 mesi dalla conclusione dei corsi, i partecipanti ai corsi di formazione continua attuati nel 2002, con sostegno dell'Agenzia del lavoro.

Rispetto ad uno stock di partecipanti contabilizzato in 333 soggetti, sono state realizzate 274 interviste tra coloro che avevano portato a compimento i corsi, rilevando sia la situazione occupazionale di arrivo sia il giudizio sul corso.

Per 110 di costoro la verifica rientrava in uno specifico programma di monitoraggio (Placement riferito all'asse D1) in quanto l'intervento era stato in parte finanziato con i fondi del Fondo sociale europeo; per i restanti 164, i corsi erano stati interamente finanziati con i fondi dell'Agenzia del lavoro.

In sintesi queste sono le caratteristiche degli intervistati. I maschi sono più numerosi delle femmine: 212, pari al 77,4% del totale, rispetto a 62 femmine (il 22,6%). La componente più giovane (di età inferiore ai 25 anni) è scarsamente rappresentata (8,4% del totale), mentre nelle classi centrali di età (tra 25 e 44 anni) si conta il 75,9% dei soggetti, e oltre i 45 anni di età il restante 15,7%, con una presenza significativa anche sopra i 50 anni. Rispetto al dato medio, in particolare la componente maschile figura più rappresentata oltre i 45 anni (17%) e quella femminile si concentra soprattutto tra i 25 e i 44 anni (82,3%). Per quanto riguarda il livello di qualificazione di questi soggetti, per circa il 60% si tratta di personale in possesso di una qualificazione medio-alta (il personale laureato incide per il 27,0%, i diplomati per il 30,3%) e per il restante 39,9% di soggetti con titoli di studio inferiori (con una quota pari al 28,8% di soggetti con la sola licenza media). Esaminando separatamente i partecipanti ai corsi finanziati dal FSE e i partecipanti ai corsi finanziati dall'Agenzia del lavoro, si osserva che i primi sono relativamente meno giovani, nettamente più qualificati e caratterizzati da una presenza femminile significativamente superiore in confronto ai partecipanti ai corsi finanziati dall'Agenzia.

Passando ad esaminare le caratteristiche occupazionali dei 274 intervistati, si osserva innanzi tutto che al momento della partecipazione ai corsi 189 sono lavoratori dipendenti (69% del totale), 83 sono lavoratori autonomi (30,3%) e 2 soggetti sono impegnati in collaborazioni coordinate e continuative. La presenza di lavoratori alle dipendenze è più elevata fra le donne (83,9%) in confronto ai maschi (64,6%). Tra i lavoratori alle dipendenze, il 7,4% dei partecipanti è inquadrato con la qualifica di dirigente o quadro (14 soggetti, di cui solo 1 di sesso femminile), il 63,5% sono impiegati e il 29,1% operai.

Guardando all'insieme degli intervistati, si può dire che venga favorita la componente contrattualmente più stabile: l'83,6% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato. Tra gli autonomi prevalgono sulle varie figure i lavoratori in proprio (44,6%), accanto agli imprenditori (36,1%).

Nel complesso la formazione continua (sia quella erogata con il contributo del Fondo sociale europeo, sia quella erogata direttamente dall'Agenzia del lavoro) riesce a raggiungere una platea ampia e variegata di soggetti ed è impegnata a soddisfare l'espressione di diverse esigenze formative. Fra i tipi di corsi attivati prevalgono quelli con un contenuto informatico, spaziando dai corsi molto specialistici indirizzati a personale tecnico o molto qualificato a corsi più generali di gestione aziendale oppure finalizzati all'attuazione di particolari attività, nei quali comunque l'informatica ha sempre almeno una funzione strumentale all'obiettivo formativo.

Per quanto riguarda i lavoratori alle dipendenze, nel 71,4% dei casi l'iniziativa di partecipare al corso è partita dall'azienda e per il restante 28,6% è partita dall'interessato; l'iniziativa aziendale è stata accettata con favore dalla quasi totalità dei soggetti. Dalla partecipazione al corso il 76,2% dei dipendenti si aspetta un arricchimento della professionalità, mentre solo il 9,5% manifesta altre aspettative di tipo personale e pochi altri esprimono modalità di tipo strumentale.

Nel 58,3% dei casi l'arricchimento della propria professionalità si concretizza con l'acquisizione di nuove competenze e per il 41,7% con il miglioramento delle competenze. Su un aspetto i lavoratori autonomi sono in sintonia con i dipendenti: il 54,2% di essi dichiara di aver frequentato il corso per migliorare le competenze tecniche o gestionali, mentre ben il 32,5% l'ha fatto per interesse personale o per varie forme di orientamento al cliente. In particolare, gli autonomi sperano soprattutto di acquisire o approfondire competenze informatiche (48,9%), oltre a migliorare la gestione amministrativo-fiscale dell'azienda (22,2%) o apprendere altre tecniche di gestione.

La verifica condotta sulla situazione occupazionale a distanza di 12 mesi dalla conclusione del corso mostra innanzitutto che 25 dei 274 corsisti sono senza lavoro (ciò è dovuto quasi totalmente ad una sfortunata vicenda che ha colpito un gruppo di lavoratori dipendenti che avevano seguito un corso finanziato dal FSE). Durante questo intervallo temporale c'è stata solo una discreta mobilità lavorativa e professionale: per 17 dipendenti e per 4 lavoratori autonomi è cambiato il datore di lavoro o la ditta presso cui lavoravano al momento dell'iscrizione al corso. Per altri 23 dipendenti e per 1 autonomo il posto di lavoro è rimasto lo stesso, ma è cambiato qualcosa nell'attività lavorativa (la mansione, il contratto, la retribuzione, il livello di responsabilità). Nel complesso, dunque, per la maggioranza degli intervistati (124 lavoratori alle dipendenze, 78 autonomi e 2 collaboratori coordinati e continuativi) la situazione è rimasta immutata. È interessante segnalare che 2 lavoratori sono passati da un impiego alle dipendenze al lavoro autonomo, ma che non si è verificato il contrario.

L'intervista intendeva cogliere inoltre la valutazione sul corso alla luce della situazione occupazionale a 12 mesi dalla fine del corso, anche rispetto alle aspettative espresse dagli intervistati.

A tutti i soggetti occupati a fine corso è stato chiesto innanzi tutto quale ritenevano essere stato il beneficio della frequenza al corso. Nel complesso l'85,9% dice di aver migliorato le competenze, il 78,3% ritiene di aver acquisito nuove competenze e il 76,0% afferma di aver ricevuto dal corso conoscenze generali.

Per verificare poi se la partecipazione al corso ha avuto delle ricadute sul lavoro, sono state poste delle domande distinte ai lavoratori dipendenti e agli autonomi relative al miglioramento di alcuni aspetti specifici del lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori alle dipendenze, emergono ovviamente differenze di opinione tra coloro che a seguito della partecipazione al corso formativo hanno sperimentato cambiamenti oggettivi (assegnazione ad un diverso posto di lavoro con cambiamento di mansione professionale, diverso inquadramento contrattuale, ecc.) e coloro la cui situazione occupazionale non è mutata.

I soggetti senza cambiamenti esprimono giudizi positivi sull'utilità del corso in percentuale significativa soprattutto in relazione ad alcuni aspetti qualitativi: riguardo alle competenze della mansione (che per il 50,0% è migliorata abbastanza e per un altro 3,2% è migliorata molto), ma anche sulla capacità di coordinamento del lavoro altrui (migliorata abbastanza per il 27,0% e molto per l'11,1%) e sull'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro (rispettivamente 31,7% e 5,6%).

I dipendenti la cui situazione occupazionale è oggettivamente variata in quanto dopo la frequenza del corso sono stati assegnati ad un lavoro "diverso" per mansione, ruolo, grado di responsabilità ecc., danno un maggior numero di giudizi positivi su tutti gli aspetti: non solo è più elevata la percentuale di coloro che ritengono che il lavoro sia migliorato per quanto riguarda la mansione (44,7% abbastanza e 15,8% molto), l'autonomia (36,8% abbastanza e 21,1% molto) o la capacità di coordinamento del lavoro altrui (39,5% abbastanza e 10,5% molto), ma, seppure con percentuali inferiori, anche riguardo alla stabilità del posto e alla retribuzione.

Ai lavoratori autonomi era stata posta un'altra domanda, in considerazione delle diverse caratteristiche del lavoro: costoro riconoscono miglioramenti soprattutto nelle tecniche di controllo gestione (migliorate abbastanza per il 47,4% e molto per il 20,5%) e nella gestione fiscale e amministrativa (rispettivamente 46,2% e 14,1%), ma sono meno convinti che il lavoro sia migliorato sulla gestione del personale e ancora meno su aspetti quali il rafforzamento o l'espansione dei mercati.

Questa verifica mostra soprattutto che la quota prevalente dei partecipanti ai corsi non è stata toccata da importanti cambiamenti sul lavoro. Si registra peraltro una convinzione diffusa che il corso sia servito soprattutto ad adeguare le competenze lavorative e a rafforzare gli aspetti più qualitativi dello svolgimento del proprio lavoro.

Fra tutti, sembrano più soddisfatti quei soggetti che hanno avuto dei cambiamenti sul loro lavoro (o la mansione, o l'inquadramento, o altri aspetti), senza aver cambiato datore di lavoro: per costoro la formazione può aver determinato una crescita professionale, capitalizzando così i vantaggi acquisiti con lo stesso datore di lavoro, senza subire le incertezze di un nuovo impiego in cui si sono trovati alcuni dei soggetti che hanno cambiato datore di lavoro.

APPENDICE STATISTICA

ANDAMENTO DEMOGRAFICO

Tab. 1.1 MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE PER COMPRESORIO IN PROVINCIA DI TRENTO AL 31 DICEMBRE 2003
- valori assoluti, percentuali e variazione percentuale -

	Popolazione residente al 31-12- 2003			Saldo naturale	Saldo migratorio	Saldo altro	Totale saldo
	v.a.	%	var.% 03-02	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Valle di Fiemme	18.783	3,8	1,2	59	163	-6	216
Primiero	9.904	2,0	0,7	-10	78	0	68
Bassa Valsugana e Tesino	25.919	5,3	0,9	-31	265	-9	225
Alta Valsugana	47.454	9,7	1,8	98	734	20	852
Valle dell'Adige	164.080	33,4	1,9	190	2.171	771	3.132
Valle di Non	37.460	7,6	0,9	-46	370	-7	317
Valle di Sole	15.121	3,1	0,7	-3	95	9	101
Giudicarie	35.945	7,3	0,8	11	272	15	298
Alto Garda e Ledro	43.567	8,9	1,4	51	531	30	612
Vallagarina	83.359	17,0	2,2	-20	1.042	787	1.809
Ladino di Fassa	9.237	1,9	0,5	18	25	-1	42
Totale	490.829	100,0	1,6	317	5.746	1.609	7.672

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 1.2 POPOLAZIONE RESIDENTE PER SESSO E CLASSI DI ETÁ IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2003)
- valori assoluti, percentuali e variazione percentuale -

	2002		2003	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschi				
Classe di età 0-14 anni	37.472	15,9	38.058	15,9
Classe di età 15-64 anni	163.690	69,4	165.689	69,2
Classe di età 65 anni e oltre	34.683	14,7	35.806	14,9
Totale popolazione residente	235.845	100,0	239.553	100,0
Femmine				
Classe di età 0-14 anni	35.598	14,4	36.161	14,4
Classe di età 15-64 anni	158.210	64,0	160.702	64,0
Classe di età 65 anni e oltre	53.504	21,6	54.413	21,7
Totale popolazione residente	247.312	100,0	251.276	100,0
Totale				
Classe di età 0-14 anni	73.070	15,1	74.219	15,1
Classe di età 15-64 anni	321.900	66,6	326.391	66,5
Classe di età 65 anni e oltre	88.187	18,3	90.219	18,4
Totale popolazione residente	483.157	100,0	490.829	100,0

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 1.3 INDICATORI DEMOGRAFICI IN PROVINCIA DI TRENTO (1995-2003)
- valori percentuali -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Maschi									
Tasso di natalità	10,4	10,7	10,9	10,9	11,0	11,3	11,3	11,1	10,8
Tasso di mortalità	10,5	10,2	9,8	10,3	9,9	9,4	9,8	9,3	9,6
Età media della popolazione	38,4	38,6	38,8	38,9	39,1	39,3	39,4	39,6	39,7
Indice di vecchiaia	90,6	91,5	92,0	92,0	91,9	92,5	92,7	92,6	94,1
Indice di dipendenza	40,9	41,3	41,7	42,1	42,5	43,0	43,6	44,1	44,6
Indice di ricambio	99,7	100,8	102,4	104,5	108,5	110,7	112,3	111,6	112,0
Indice di struttura	82,9	84,7	86,6	88,3	90,6	92,6	95,3	97,8	100,2
Femmine									
Tasso di natalità	9,5	9,8	9,7	9,9	10,2	10,3	9,9	10,0	9,6
Tasso di mortalità	9,2	9,2	9,6	9,5	9,1	9,5	8,8	8,6	9,5
Età media della popolazione	42,0	42,2	42,3	42,5	42,6	42,7	42,9	43,0	43,1
Indice di vecchiaia	151,1	152,1	152,4	152,1	151,1	150,0	150,2	150,3	150,5
Indice di dipendenza	52,9	53,5	53,9	54,2	54,9	55,5	56,1	56,3	56,4
Indice di ricambio	119,7	119,7	120,0	123,8	123,9	124,6	126,3	126,1	124,8
Indice di struttura	86,8	88,0	89,6	91,0	92,9	94,7	97,3	99,3	102,0
Totale									
Tasso di natalità	9,9	10,2	10,3	10,4	10,6	10,8	10,6	10,6	10,2
Tasso di mortalità	9,8	9,6	9,7	9,9	9,5	9,4	9,3	8,9	9,5
Età media della popolazione	40,2	40,4	40,6	40,8	40,9	41,0	41,2	41,3	41,5
Indice di vecchiaia	120,1	121,1	121,4	121,3	120,8	120,6	120,9	120,7	121,6
Indice di dipendenza	46,8	47,3	47,7	48,1	48,6	49,1	49,7	50,1	50,4
Indice di ricambio	109,4	110,0	111,0	113,8	116,0	117,5	119,2	118,6	118,2
Indice di struttura	84,8	86,3	88,0	89,7	91,8	93,6	96,3	98,5	101,1

Tasso di natalità: rapporto fra numero di nati vivi e popolazione media residente

Tasso di mortalità: rapporto fra numero di morti e popolazione media residente

Indice di vecchiaia: rapporto fra popolazione con più di 65 anni e popolazione fra 0 e 14 anni

Indice di dipendenza: rapporto fra popolazione compresa tra 0 e 14 anni e superiore a 65 anni, con la popolazione in età lavorativa (15-64 anni). Questo indice esprime in termini percentuali la quota di popolazione che, in via teorica, dipende dalla popolazione in età lavorativa

Indice di ricambio: rapporto fra popolazione tra 60 e 64 anni e popolazione tra 10 e 14 anni. Questo indice raffronta coloro che stanno per uscire dalla popolazione attiva e quelli che stanno per entrarvi

Indice di struttura: rapporto fra popolazione tra 40 e 64 anni e popolazione tra 15 e 39 anni

fonte: OML su dati Servizio Statistica – PAT

Tab. 1.4 POPOLAZIONE RESIDENTE PER CLASSI DI ETÀ E AREE TERRITORIALI NEL 2003
- valori assoluti e percentuale su totale popolazione -

	Provincia di Trento		Nord-Est*		Italia*	
	v.a.	% su totale popolazione	v.a.	% su totale popolazione	v.a.	% su totale popolazione
Classe di età 0-14 anni	74.219	15,1	1.400.708	13,0	8.326.740	14,3
Classe di età 15-64 anni	326.391	66,5	7.170.883	66,4	38.705.392	66,6
Classe di età 65 anni e oltre	90.219	18,4	2.222.696	20,6	11.113.228	19,1
Totale popolazione residente	490.829	100,0	10.794.287	100,0	58.145.360	100,0

* dati stimati

fonte: OML su dati Servizio Statistica – PAT e ISTAT

Tab. 1.5 INDICATORI DEMOGRAFICI PER AREE TERRITORIALI NEL 2003
- valori percentuali -

	Provincia di Trento	Nord-Est*	Italia*
Tasso di natalità	10,2	9,2	9,4
Tasso di mortalità	9,5	10,6	10,1
Età media della popolazione	41,5	43,5	42,2
Indice di vecchiaia	121,6	155,9	133,8
Indice di dipendenza	50,4	49,8	49,8
Indice di ricambio	118,2	147,5	118,5
Indice di struttura	101,1	104,8	97,9

* dati stimati

fonte: OML su dati Servizio Statistica – PAT e ISTAT

FORZE DI LAVORO

Tab. 2.1 FORZE DI LAVORO, OCCUPATI, PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E POPOLAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle centinaia -

	2004
Forze di lavoro	
Maschi	129.000
Femmine	94.600
Totale	223.500
Occupati	
Maschi	126.600
Femmine	89.800
Totale	216.400
In cerca di occupazione	
Maschi	2.400
Femmine	4.800
Totale	7.100
Popolazione 15-64 anni	
Maschi	164.800
Femmine	160.000
Totale	324.900

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.2 ANDAMENTO DELLE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle centinaia -

	2004
Disoccupati	2.700
In cerca di 1° occupazione	1.300
Altre persone in cerca di lavoro	3.100
Totale	7.100

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.3 TASSI DI ATTIVITÀ, DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004
Tasso di attività*	
Maschi	76,7
Femmine	58,7
Totale	67,9
Tasso di occupazione*	
Maschi	75,3
Femmine	55,7
Totale	65,6
Tasso di disoccupazione	
Maschi	1,9
Femmine	5,1
Totale	3,2

* il tasso di attività e di occupazione sono calcolati rapportando la forza lavoro e l'occupazione dei 15-64enni alla popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni)

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.4 TASSO DI ATTIVITÀ PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
15-19	18,0	18,0	18,0
20-24	64,4	57,0	60,7
25-34	94,3	79,9	87,2
35-44	98,5	78,8	88,9
45-54	90,4	61,3	76,2
55-64	36,6	19,3	27,9
Totale*	76,7	58,7	67,8

* il tasso di attività totale è calcolato rapportando la forza lavoro dei 15-64enni alla popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni)
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.5 TASSO DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
15-19	14,2	13,5	13,9
20-24	60,7	52,2	56,5
25-34	92,8	76,2	84,6
35-44	97,4	75,4	86,7
45-54	89,5	58,9	74,6
55-64	36,2	18,5	27,3
Totale*	75,3	55,7	65,6

* il tasso di occupazione totale è calcolato rapportando l'occupazione dei 15-64enni alla popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni)
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.6 TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO
NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
15-19	20,9	24,7	22,8
20-24	5,7	8,4	6,9
25-34	1,6	4,6	3,0
35-44	1,1	4,3	2,5
45-54	1,1	3,8	2,1
55-64	1,0	4,4	2,2
Totale	1,9	5,1	3,2

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.7 TASSO DI ATTIVITÀ PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elem., media inferiore	49,0	23,7	35,6
Diploma formazione professionale	85,3	67,7	76,5
Diploma scuola superiore	78,0	67,9	73,0
Laurea	80,5	77,4	79,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.8 TASSO DI OCCUPAZIONE PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elem., media inferiore	47,9	21,7	34,0
Diploma formazione professionale	84,0	64,7	74,4
Diploma scuola superiore	77,0	65,6	71,3
Laurea	78,6	74,4	76,6

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.9 TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elem., media inferiore	2,3	8,2	4,4
Diploma formazione professionale	1,5	4,3	2,7
Diploma scuola superiore	1,3	3,4	2,3
Laurea	2,4	3,8	3,1

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.10 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE E AUTONOMA PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle centinaia -

	2004		
	Dipendente	Autonoma	Totale
Maschi			
Agricoltura	1.800	6.600	8.300
Industria	37.000	12.400	49.500
Altre attività	48.800	20.000	68.800
Totale	87.600	39.000	126.600
Femmine			
Agricoltura	900	1.900	2.800
Industria	10.700	1.700	12.400
Altre attività	63.300	11.300	74.600
Totale	75.000	14.800	89.800
Totale			
Agricoltura	2.700	8.500	11.100
Industria	47.700	14.100	61.900
Altre attività	112.100	31.300	143.400
Totale	162.600	53.800	216.400

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.11 INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE A TEMPO PARZIALE E DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori percentuali -

	2004					
	Occupazione a tempo parziale*			Occupazione temporanea**		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	7,0	28,3	12,3	25,8	67,3	40,0
Industria	1,7	32,4	7,9	6,9	12,2	8,0
Altre attività	5,6	32,0	19,3	10,7	17,1	14,4
Totale	4,2	31,9	15,7	9,4	17,0	12,9

* calcolata sull'occupazione complessiva

** calcolata sull'occupazione alle dipendenze

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.12 OCCUPAZIONE PER SESSO E QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali -

	2004	
	v.a.	%
Maschi		
Dirigenti	3.800	3,0
Quadri	7.800	6,2
Impiegati	26.300	20,8
Operai	48.100	38,0
Apprendisti	1.700	1,3
Imprenditori	3.500	2,8
Liberi professionisti	6.600	5,2
Lavoratori in proprio	24.800	19,6
Coadiuvanti familiare	2.200	1,7
Co.co.co	1.500	1,2
Altro	300	0,2
Totale	126.600	100,0
Femmine		
Dirigenti	1.100	1,2
Quadri	5.800	6,5
Impiegati	40.100	44,7
Operai	26.700	29,7
Apprendisti	1.300	1,4
Imprenditori	700	0,8
Liberi professionisti	1.600	1,8
Lavoratori in proprio	6.400	7,1
Coadiuvanti familiare	3.700	4,1
Co.co.co	1.500	1,7
Altro	900	1,0
Totale	89.800	100,0
Totale		
Dirigenti	4.800	2,2
Quadri	13.500	6,2
Impiegati	66.400	30,7
Operai	74.700	34,5
Apprendisti	3.000	1,4
Imprenditori	4.200	1,9
Liberi professionisti	8.200	3,8
Lavoratori in proprio	31.300	14,5
Coadiuvanti familiare	5.900	2,7
Co.co.co	3.000	1,4
Altro	1.400	0,6
Totale	216.400	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.13 INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO PER AREE TERRITORIALI NEL 2004
- valori percentuali -

	2004		
	Tasso di attività*	Tasso di occupazione*	Tasso di disoccupazione
Provincia di Trento			
Maschi	76,7	75,3	1,9
Femmine	58,7	55,7	5,1
Totale	67,8	65,6	3,2
Nord-Est			
Maschi	77,8	75,8	2,5
Femmine	59,1	55,7	5,7
Totale	68,5	65,8	3,9
Italia			
Maschi	74,5	69,7	6,4
Femmine	50,6	45,2	10,5
Totale	62,5	57,4	8,0

* Il tasso di attività e di occupazione sono calcolati rapportando la forza lavoro e l'occupazione dei 15-64enni sulla popolazione residente in età lavorativa (15-64 anni)
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.14 OCCUPAZIONE PER SETTORE E AREE TERRITORIALI NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

	2004					
	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Provincia di Trento						
Agricoltura	8.000	6,6	3.000	3,1	11.000	5,1
Industria	49.000	39,1	12.000	13,8	62.000	28,6
Altre Attività	69.000	54,3	75.000	83,1	143.000	66,3
Totale	127.000	100,0	90.000	100,0	216.000	100,0
Nord-Est						
Agricoltura	159.000	7,8	60.000	3,0	219.000	4,5
Industria	1.270.000	45,0	459.000	22,9	1.729.000	35,8
Altre Attività	1.395.000	49,4	1.484.000	74,1	2.878.000	59,6
Totale	2.825.000	100,0	2.002.000	100,0	4.827.000	100,0
Italia						
Agricoltura	683.000	5,0	307.000	3,5	990.000	4,4
Industria	5.297.000	38,9	1.571.000	17,9	6.868.000	30,7
Altre Attività	7.641.000	56,1	6.905.000	78,6	14.546.000	64,9
Totale	13.622.000	100,0	8.783.000	100,0	22.404.000	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.15 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE E AUTONOMA PER AREE TERRITORIALI NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

	2004					
	Dipendente		Autonoma		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Provincia di Trento						
Agricoltura	3.000	27,3	8.000	72,7	11.000	100,0
Industria	48.000	77,4	14.000	22,6	62.000	100,0
Altre attività	112.000	78,3	31.000	21,7	143.000	100,0
Totale	163.000	75,5	53.000	24,5	216.000	100,0
Nord-Est						
Agricoltura	52.000	23,7	167.000	76,3	219.000	100,0
Industria	1.375.000	79,5	354.000	20,5	1.729.000	100,0
Altre attività	2.017.000	70,1	861.000	29,9	2.878.000	100,0
Totale	3.445.000	71,4	1.382.000	28,6	4.827.000	100,0
Italia						
Agricoltura	416.000	42,0	574.000	58,0	990.000	100,0
Industria	5.350.000	77,9	1.518.000	22,1	6.868.000	100,0
Altre attività	10.351.000	71,2	4.194.000	28,8	14.546.000	100,0
Totale	16.117.000	71,9	6.287.000	28,1	22.404.000	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.16 OCCUPAZIONE A TEMPO PARZIALE E OCCUPAZIONE TEMPORANEA PER SETTORE DI ATTIVITÀ E AREE TERRITORIALI NEL 2004
- valori percentuali -

	2004					
	Occupazione a tempo parziale*			Occupazione temporanea**		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Provincia di Trento						
Agricoltura	7,0	28,3	12,3	25,8	67,3	40,0
Industria	1,7	32,4	7,9	6,9	12,2	8,0
Altre attività	5,6	32,0	19,3	10,7	17,1	14,4
Totale	4,2	31,9	15,7	9,4	17,0	12,9
Nord-Est						
Agricoltura	8,3	27,8	13,6	28,4	48,7	34,0
Industria	2,1	18,4	6,4	7,1	9,8	7,9
Altre attività	5,2	28,3	17,1	8,4	13,7	11,4
Totale	4,0	26,0	13,1	8,2	13,0	10,4
Italia						
Agricoltura	6,7	21,1	11,2	41,5	66,3	49,5
Industria	2,5	18,6	6,2	8,6	9,7	8,9
Altre attività	6,1	26,6	15,9	9,1	14,4	11,9
Totale	4,8	25,0	12,7	9,9	14,5	11,8

* calcolata sull'occupazione complessiva

** calcolata sull'occupazione alle dipendenze

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.17 OCCUPAZIONE PER QUALIFICA E AREE TERRITORIALI NEL 2004
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

	2004	
	v.a.	%
Provincia di Trento		
Dirigenti	5.000	2,3
Quadri	14.000	6,5
Impiegati	66.000	30,6
Operai	75.000	34,7
Apprendisti	3.000	1,4
Imprenditori	4.000	1,9
Liberi professionisti	8.000	3,7
Lavoratori in proprio	31.000	14,4
Coadiuvanti familiare	6.000	2,8
Co.co.co	3.000	1,4
Altro	1.000	0,5
Totale	216.000	100,0
Nord-Est		
Dirigenti	101.000	2,1
Quadri	210.000	4,4
Impiegati	1.344.000	27,8
Operai	1.711.000	35,4
Apprendisti	75.000	1,6
Imprenditori	86.000	1,8
Liberi professionisti	214.000	4,4
Lavoratori in proprio	824.000	17,1
Coadiuvanti familiare	140.000	2,9
Co.co.co	85.000	1,8
Altro	37.000	0,8
Totale	4.827.000	100,0
Italia		
Dirigenti	536.000	2,4
Quadri	1.112.000	5,0
Impiegati	6.534.000	29,2
Operai	7.643.000	34,1
Apprendisti	274.000	1,2
Imprenditori	402.000	1,8
Liberi professionisti	1.124.000	5,0
Lavoratori in proprio	3.638.000	16,2
Coadiuvanti familiare	566.000	2,5
Co.co.co	391.000	1,7
Altro	183.000	0,8
Totale	22.403.000	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

SISTEMA SCOLASTICO PROVINCIALE

Tab. 3.1 ISCRITTI IN PRIMA ELEMENTARE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	11.177	10.494	21.671
1995/96	11.148	10.535	21.683
1996/97	11.325	10.775	22.100
1997/98	11.522	10.904	22.426
1998/99	11.896	11.058	22.954
1999/00	12.006	11.348	23.354
2000/01	12.228	11.477	23.705
2001/02	12.304	11.712	24.016
2002/03	12.612	11.966	24.578
2003/04	12.784	12.212	24.996
Var. ass. 03/04-02/03	+172	+246	+418
Var. % 03/04-02/03	+1,4	+2,1	+1,7

fonte: OML su dati Servizio Statistica – PAT

Tab. 3.2 TOTALE ISCRITTI ALLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	2.281	2.128	4.409
1995/96	2.172	2.130	4.302
1996/97	2.391	2.221	4.612
1997/98	2.317	2.187	4.504
1998/99	2.529	2.332	4.861
1999/00	2.404	2.319	4.723
2000/01	2.440	2.296	4.736
2001/02	2.459	2.400	4.859
2002/03	2.605	2.425	5.030
2003/04	2.645	2.516	5.161
Var. ass. 03/04-02/03	+40	+91	+131
Var. % 03/04-02/03	+1,5	+3,8	+2,6

fonte: OML su dati Servizio Statistica – PAT

Tab. 3.3 ISCRITTI IN PRIMA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95- 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	2.454	2.291	4.745
1995/96	2.414	2.134	4.548
1996/97	2.409	2.109	4.518
1997/98	2.367	2.159	4.526
1998/99	2.368	2.260	4.628
1999/00	2.505	2.212	4.717
2000/01	2.413	2.248	4.661
2001/02	2.574	2.331	4.905
2002/03	2.558	2.304	4.862
2003/04	2.755	2.477	5.232
Var. ass. 03/04-02/03	+197	+173	+370
Var. % 03/04-02/03	+7,7	+7,5	+7,6

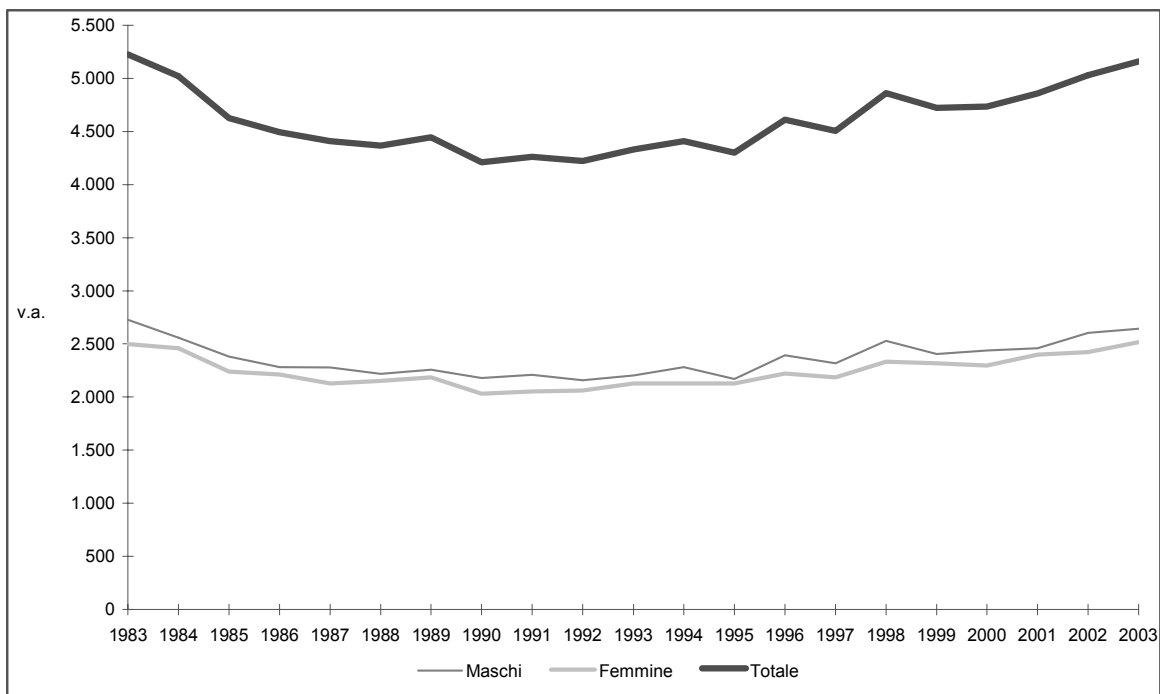
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.4 TOTALE ISCRITTI ALLA SCUOLA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	7.307	6.749	14.056
1995/96	7.143	6.644	13.787
1996/97	7.084	6.480	13.564
1997/98	7.092	6.388	13.480
1998/99	7.049	6.495	13.544
1999/00	7.160	6.607	13.767
2000/01	7.191	6.720	13.911
2001/02	7.399	6.826	14.225
2002/03	7.496	6.938	14.434
2003/04	7.859	7.139	14.998
Var. ass. 03/04-02/03	+363	+201	+564
Var. % 03/04-02/03	+4,8	+2,9	+3,9

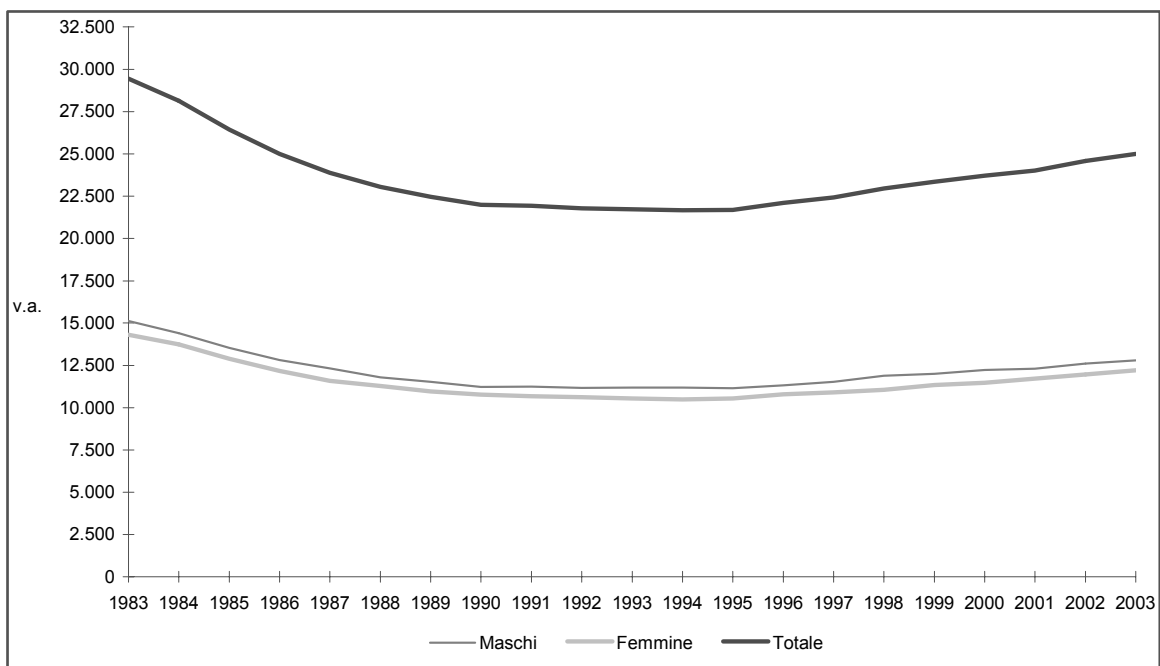
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.1 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



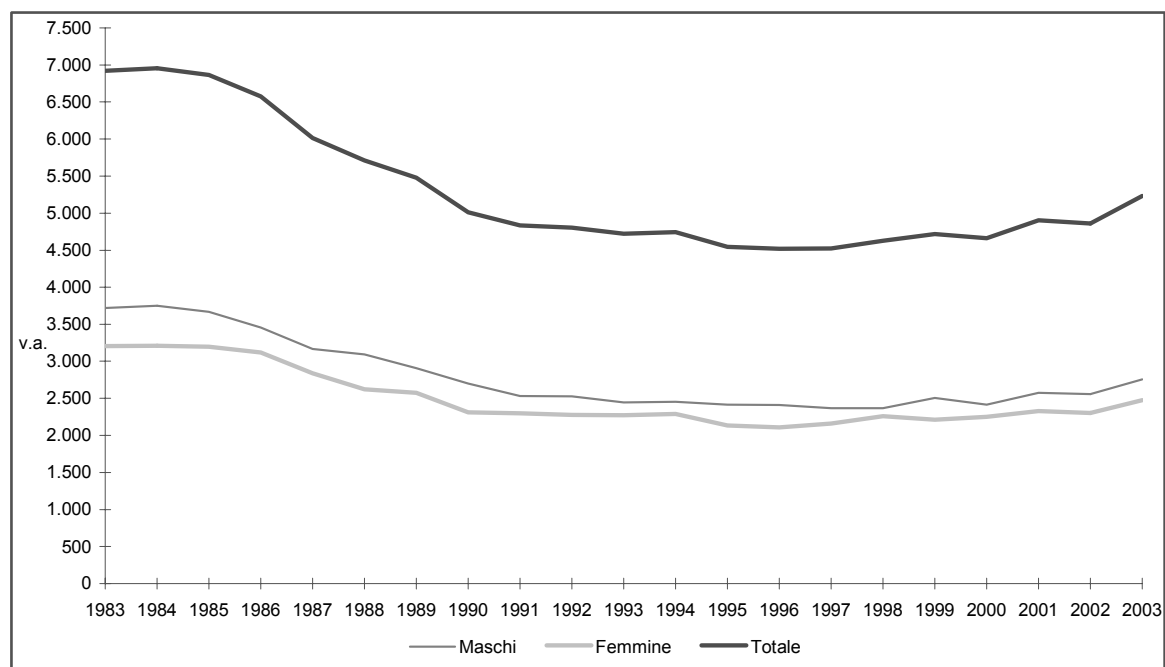
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.2 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



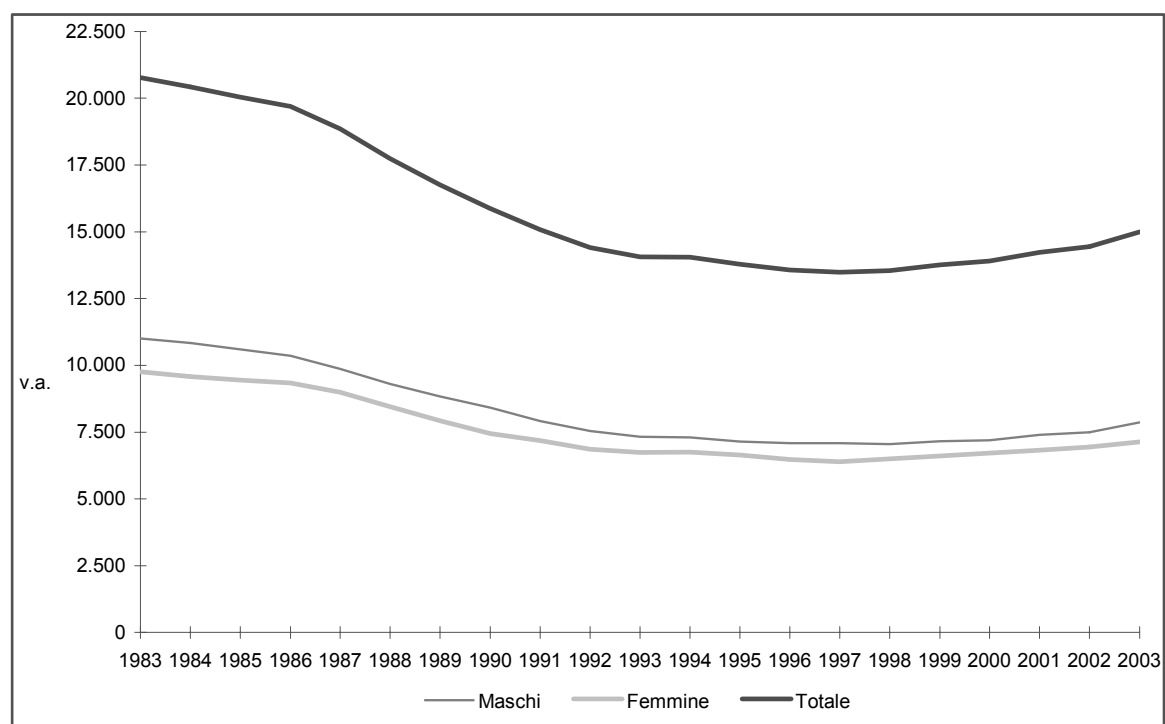
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.3 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLA SCUOLA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.4 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE MEDIE INFERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



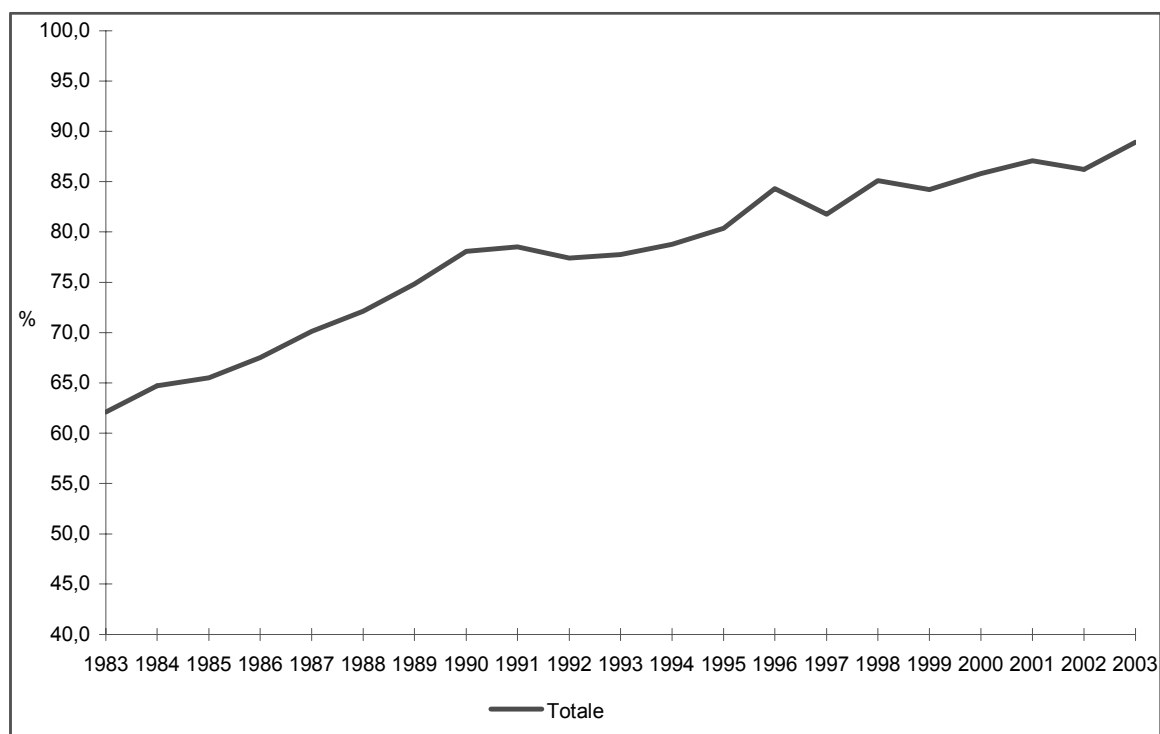
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.5 TASSO DI PROSEGUIMENTO* ALLE SCUOLE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95 – 2003/04)
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	65,1	92,9	78,8
1995/96	66,5	95,5	80,3
1996/97	74,0	94,9	84,3
1997/98	71,3	92,2	81,7
1998/99	75,5	95,4	85,1
1999/00	77,4	91,7	84,2
2000/01	-	-	85,8
2001/02	-	-	87,1
2002/03	79,2	93,8	86,2
2003/04	-	-	88,9

* definito dal rapporto % tra iscritti meno ripetenti al primo anno delle superiori in un certo anno, e i licenziati dalla terza media nell'anno scolastico precedente
fonte: OML su dati Servizio Statistica e Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.5 ANDAMENTO DEL TASSO DI PROSEGUIMENTO* ALLE SCUOLE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



* definito dal rapporto % tra iscritti meno ripetenti al primo anno delle superiori in un certo anno, e i licenziati dalla terza media nell'anno scolastico precedente
fonte: OML su dati Servizio Statistica e Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.6 TASSO DI SCOLARITÀ ALLE SCUOLE SUPERIORI E ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95 - 2002/03)
- valori percentuali -

	Scuole superiori*			Formazione professionale**			Totale***		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1994/95	65,0	79,2	71,9	26,8	15,1	21,1	80,2	87,9	83,9
1995/96	66,4	83,3	74,6	26,5	14,7	20,7	81,4	91,7	86,4
1996/97	70,6	85,2	77,7	28,4	17,3	23,0	86,9	95,3	91,0
1997/98	71,1	86,0	78,4	25,9	17,0	21,5	86,4	96,0	91,1
1998/99	72,1	86,9	79,3	29,2	18,1	23,7	89,4	97,6	93,5
1999/00	70,0	85,1	77,3	30,5	19,5	25,2	88,2	96,7	92,3
2000/01	70,5	86,0	78,0	30,0	18,6	24,5	89,4	97,1	93,2
2001/02	72,2	86,4	79,1	31,4	19,5	25,6	90,9	98,0	94,3
2002/03	74,4	90,6	82,2	30,8	18,3	25,2	92,0	100,0	96,2

* rapporto tra totale iscritti alle scuole superiori e leva demografica corrispondente (14-18 anni)

** rapporto tra totale iscritti alla formazione professionale e leva demografica corrispondente (14-16 anni)

*** rapporto tra totale iscritti alle scuole superiori e formazione professionale e leva demografica corrispondente (14-18 anni)

fonte: OML su dati Servizio Istruzione e Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.7 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLA SCUOLA MEDIA SUPERIORE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Professionale												
Maschi	84	93	184	158	172	171	208	183	201	246	+45	+22,4
Femmine	223	230	208	259	283	274	292	308	329	367	+38	+11,6
Totale	307	323	392	417	455	445	500	491	530	613	+83	+15,7
Tecnico												
Maschi	1.175	1.160	1.235	1.185	1.099	1.189	1.133	1.100	1.133	1.212	+79	+7,0
Femmine	704	647	622	650	548	486	536	485	463	489	+26	+5,6
Totale	1.879	1.807	1.857	1.835	1.647	1.675	1.669	1.585	1.596	1.701	+105	+6,6
Liceale												
Maschi	497	569	548	569	526	515	540	597	667	525	-142	-21,3
Femmine	650	698	699	757	706	660	775	872	863	881	+18	+2,1
Totale	1.147	1.267	1.247	1.326	1.232	1.175	1.315	1.469	1.530	1.406	-124	-8,1
Magistrale												
Maschi	43	40	36	18	55	30	37	36	39	37	-2	-5,1
Femmine	542	550	568	468	454	471	392	459	438	478	+40	+9,1
Totale	585	590	604	486	509	501	429	495	477	515	+38	+8,0
Artistico												
Maschi	73	82	94	84	66	76	73	79	86	87	+1	+1,2
Femmine	116	120	152	105	112	131	106	95	106	103	-3	-2,8
Totale	189	202	246	189	178	207	179	174	192	190	-2	-1,0
Totale												
Maschi	1.872	1.944	2.097	2.014	1.918	1.981	1.991	1.995	2.126	2.107	-19	-0,9
Femmine	2.235	2.245	2.249	2.239	2.103	2.022	2.101	2.219	2.199	2.318	+119	+5,4
Totale	4.107	4.189	4.346	4.253	4.021	4.003	4.092	4.214	4.325	4.425	+100	+2,3

fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.8 TOTALE ISCRITTI ALLA SCUOLA MEDIA SUPERIORE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95- 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Professionale												
Maschi	408	402	591	589	584	604	674	698	731	841	+110	+15,0
Femmine	1.154	1.103	1.081	1.050	1.038	1.045	1.127	1.204	1.225	1.355	+130	+10,6
Totale	1.562	1.505	1.672	1.639	1.622	1.649	1.801	1.902	1.956	2.196	+240	+12,3
Tecnico												
Maschi	5.336	5.155	5.108	4.885	4.695	4.737	4.756	4.707	4.751	5.150	+399	+8,4
Femmine	3.338	3.228	3.034	2.898	2.732	2.543	2.536	2.402	2.297	2.417	+120	+5,2
Totale	8.674	8.383	8.142	7.783	7.427	7.280	7.292	7.109	7.048	7.567	+519	+7,4
Liceale												
Maschi	2.277	2.287	2.360	2.441	2.346	2.377	2.387	2.522	2.590	2.188	-402	-15,5
Femmine	3.133	3.144	3.151	3.203	3.152	3.154	3.351	3.521	3.641	3.512	-129	-3,5
Totale	5.410	5.431	5.511	5.644	5.498	5.531	5.738	6.043	6.231	5.700	-531	-8,5
Magistrale*												
Maschi	126	145	133	131	163	140	137	147	169	223	+54	+32,0
Femmine	1.636	1.861	2.014	2.063	2.089	2.137	1.940	1.867	1.907	2.172	+265	+13,9
Totale	1.762	2.006	2.147	2.194	2.252	2.277	2.077	2.014	2.076	2.395	+319	+15,4
Artistico												
Maschi	312	317	316	304	284	265	264	267	297	307	+10	+3,4
Femmine	553	501	508	458	448	487	480	473	492	486	-6	-1,2
Totale	865	818	824	762	732	752	744	740	789	793	+4	+0,5
Totale												
Maschi	8.459	8.306	8.508	8.350	8.072	8.123	8.218	8.341	8.538	8.709	+171	+2,0
Femmine	9.814	9.837	9.788	9.672	9.459	9.366	9.434	9.467	9.562	9.942	+380	+4,0
Totale	18.273	18.143	18.296	18.022	17.531	17.489	17.652	17.808	18.100	18.651	+551	+3,0

fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.9 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'INDIRIZZO PROFESSIONALE PER TIPO DI CORSO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Istituto professionale agrario												
Maschi	0	0	79	79	68	69	82	66	45	66	+21	+46,7
Femmine	0	0	9	10	10	6	9	8	4	5	+1	+25,0
Totale	0	0	88	89	78	75	91	74	49	71	+22	+44,9
Istituto professionale commerciale												
Maschi	75	82	98	71	101	94	122	117	149	176	+27	+18,1
Femmine	216	227	194	247	270	264	283	300	323	358	+35	+10,8
Totale	291	309	292	318	371	358	405	417	472	534	+62	+13,1
Istituto professionale per odontotecnici												
Maschi	9	11	7	8	3	8	4	0	7	4	-3	-42,9
Femmine	7	3	5	2	3	4	0	0	2	4	+2	+100,0
Totale	16	14	12	10	6	12	4	0	9	8	-1	-11,1
Totale												
Maschi	84	93	184	158	172	171	208	183	201	246	+45	+22,4
Femmine	223	230	208	259	283	274	292	308	329	367	+38	+11,6
Totale	307	323	392	417	455	445	500	491	530	613	+83	+15,7

fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.10 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'INDIRIZZO TECNICO PER TIPO DI CORSO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95- 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Istituto tecnico agrario												
Maschi	65	63	73	80	69	62	58	66	74	66	-8	-10,8
Femmine	13	7	10	13	10	8	9	10	11	13	+2	+18,2
Totale	78	70	83	93	79	70	67	76	85	79	-6	-7,1
Biennio unico ITI+ITG												
Maschi	0	0	25	0	73	82	107	10	27	0	-27	-100,0
Femmine	0	0	4	0	1	3	4	1	0	0	0	-
Totale	0	0	29	0	74	85	111	11	27	0	-27	-100,0
Istituto tecnico industriale												
Maschi	347	409	481	485	453	530	435	534	545	542	-3	-0,6
Femmine	10	18	16	16	14	15	14	19	18	24	+6	+33,3
Totale	357	427	497	501	467	545	449	553	563	566	+3	+0,5
Istituto tecnico commerciale												
Maschi	342	319	296	260	239	268	255	203	195	177	-18	-9,2
Femmine	557	497	384	400	323	287	318	276	238	226	-12	-5,0
Totale	899	816	680	660	562	555	573	479	433	403	-30	-6,9
Istituto tecnico per geometri												
Maschi	412	355	329	335	247	223	247	259	245	236	-9	-3,7
Femmine	95	75	100	93	90	58	62	40	60	64	+4	+6,7
Totale	507	430	429	428	337	281	309	299	305	300	-5	-1,6
Istituto tecnico per il turismo												
Maschi	8	5	4	6	8	7	4	6	9	12	+3	+33,3
Femmine	21	16	15	20	18	16	23	21	20	17	-3	-15,0
Totale	29	21	19	26	26	23	27	27	29	29	0	0,0
Istituto tecnico per periti aziendali												
Maschi	1	5	15	17	9	13	22	20	32	26	-6	-18,8
Femmine	8	33	91	105	90	95	101	115	114	112	-2	-1,8
Totale	9	38	106	122	99	108	123	135	146	138	-8	-5,5
Istituto tecnico economie-dietiste												
Maschi	0	4	12	2	1	-	-	-	-	-	0	-
Femmine	0	1	2	3	2	-	-	-	-	-	0	-
Totale	0	5	14	5	3	-	-	-	-	-	0	-
Istituto tecnico attività sociali												
Maschi	-	-	-	-	-	4	5	2	6	4	-2	-33,3
Femmine	-	-	-	-	-	4	5	3	2	3	+1	+50,0
Totale	-	-	-	-	-	8	10	5	8	7	-1	-12,5
Liceo scinetifico tecnologico												
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	149	+149	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	+30	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	179	+179	-
Totale												
Maschi	1.175	1.160	1.235	1.185	1.099	1.189	1.133	1.100	1.133	1.212	+79	+7,0
Femmine	704	647	622	650	548	486	536	485	463	489	+26	+5,6
Totale	1.879	1.807	1.857	1.835	1.647	1.675	1.669	1.585	1.596	1.701	+105	+6,6

fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.11 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'INDIRIZZO LICEALE PER TIPO DI CORSO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Liceo classico												
Maschi	63	74	76	58	49	50	47	43	66	57	-9	-13,6
Femmine	108	124	126	137	99	87	87	65	111	136	+25	+22,5
Totale	171	198	202	195	148	137	134	108	177	193	+16	+9,0
Liceo scientifico												
Maschi	409	458	429	455	421	435	456	486	534	410	-124	-23,2
Femmine	389	398	387	415	411	373	424	451	425	419	-6	-1,4
Totale	798	856	816	870	832	808	880	937	959	829	-130	-13,6
Liceo linguistico												
Maschi	21	29	32	43	50	24	29	62	61	52	-9	-14,8
Femmine	142	169	177	197	186	188	259	350	323	319	-4	-1,2
Totale	163	198	209	240	236	212	288	412	384	371	-13	-3,4
Liceo musicale												
Maschi	4	8	11	13	6	6	8	6	6	6	0	0,0
Femmine	11	7	9	8	10	12	5	6	4	7	+3	+75,0
Totale	15	15	20	21	16	18	13	12	10	13	+3	+30,0
Totale												
Maschi	497	569	548	569	526	515	540	597	667	525	-142	-21,3
Femmine	650	698	699	757	706	660	775	872	863	881	+18	+2,1
Totale	1.147	1.267	1.247	1.326	1.232	1.175	1.315	1.469	1.530	1.406	-124	-8,1

fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.12 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'INDIRIZZO MAGISTRALE E ARTISTICO PER TIPO DI CORSO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Scuola magistrale												
Maschi	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	154	107	74	22	0	0	0	0	0	0	0	-
Totale	156	107	74	22	0	0	0	0	0	0	0	-
Istituto magistrale e Liceo scienze sociali												
Maschi	41	40	34	18	41	21	37	36	33	27	-6	-18,2
Femmine	388	443	442	424	365	373	373	436	321	245	-76	-23,7
Totale	429	483	476	442	406	394	410	472	354	272	-82	-23,2
Quinquennio magistrale psico-pedagogico												
Maschi	0	0	2	0	0	1	0	0	6	10	+4	-
Femmine	0	0	52	22	16	21	19	23	117	233	+116	+99,1
Totale	0	0	54	22	16	22	19	23	123	243	+120	+97,6
Biennio scienze sociali/linguistico												
Maschi	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	0	0	0	0	73	0	0	0	0	0	0	-
Totale	0	0	0	0	87	0	0	0	0	0	0	-
Totale magistrale												
Maschi	43	40	36	18	55	30	37	36	39	37	-2	-5,1
Femmine	542	550	568	468	454	471	392	459	438	478	+40	+9,1
Totale	585	590	604	486	509	416	429	495	477	515	+38	+8,0
Artistico												
Maschi	73	82	94	84	66	76	73	79	86	87	+1	+1,2
Femmine	116	120	152	105	112	131	106	95	106	103	-3	-2,8
Totale	189	202	246	189	178	207	179	174	192	190	-2	-1,0

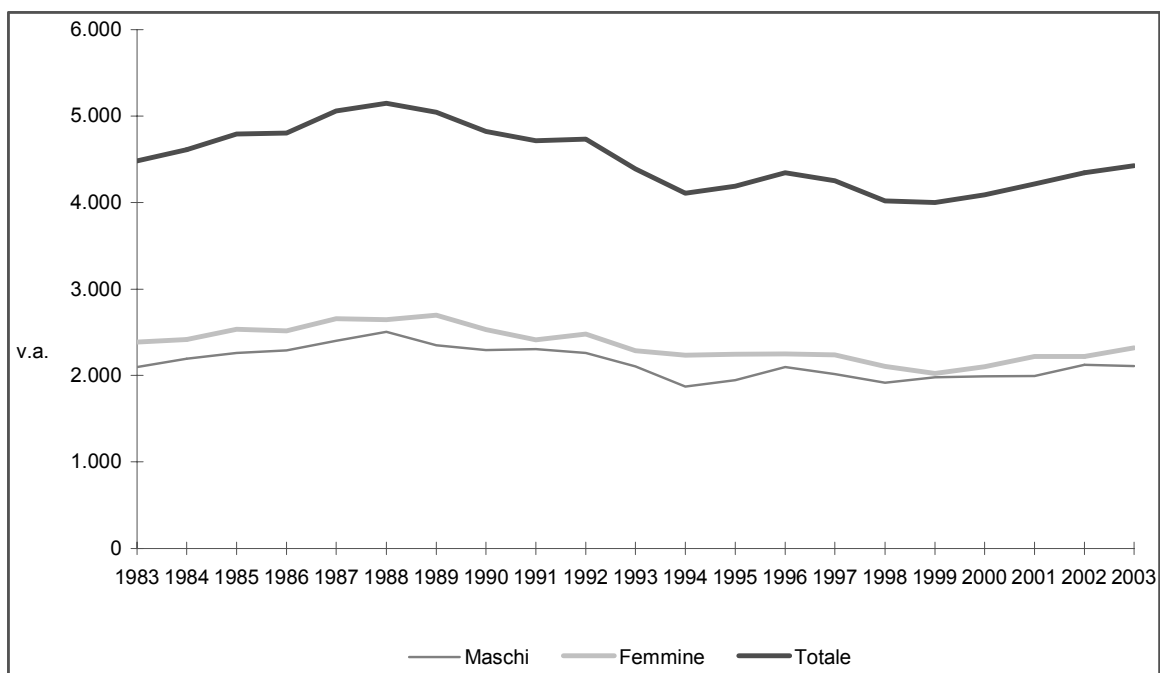
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.13 TOTALE DIPLOMATI PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1994/95 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99*	1999/00*	2000/01	2001/02*	2002/03*	2003/04*	Var. % 03/04-02/03
Professionale											
Maschi	57	59	75	47	-	-	76	-	-	-	-
Femmine	203	207	256	199	-	-	147	-	-	-	-
Totale	260	266	331	246	236	235	223	312	297	327	+10,1
Tecnico											
Maschi	978	968	836	813	-	-	723	-	-	-	-
Femmine	635	711	671	527	-	-	483	-	-	-	-
Totale	1.613	1.679	1.507	1.340	1.370	1.223	1.206	1.236	1.280	1.288	+0,6
Liceale											
Maschi	414	380	387	419	-	-	396	-	-	-	-
Femmine	625	599	569	572	-	-	570	-	-	-	-
Totale	1.039	979	956	991	919	1.026	966	1.073	1.092	914	-16,3
Magistrale											
Maschi	20	25	21	33	-	-	27	-	-	-	-
Femmine	213	238	303	270	-	-	433	-	-	-	-
Totale	233	263	324	303	314	441	460	362	332	406	+22,3
Artistico											
Maschi	52	42	37	31	-	-	45	-	-	-	-
Femmine	118	96	66	45	-	-	95	-	-	-	-
Totale	170	138	103	76	108	107	140	96	97	147	+51,5
Totale											
Maschi	1.521	1.474	1.356	1.343	-	-	1.289	-	-	-	-
Femmine	1.794	1.851	1.865	1.613	-	-	1.728	-	-	-	-
Totale	3.315	3.325	3.221	2.956	2.947	3.032	3.017	3.079	3.098	3.082	-0,5

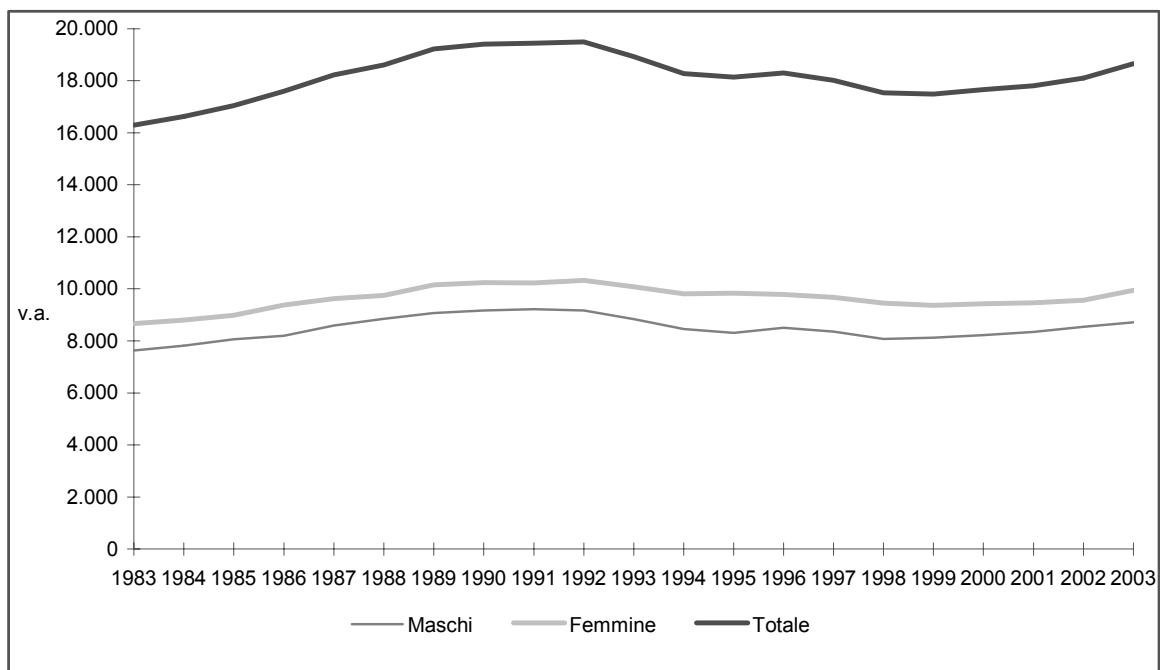
* non sono disponibili i dati suddivisi per genere
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.6 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



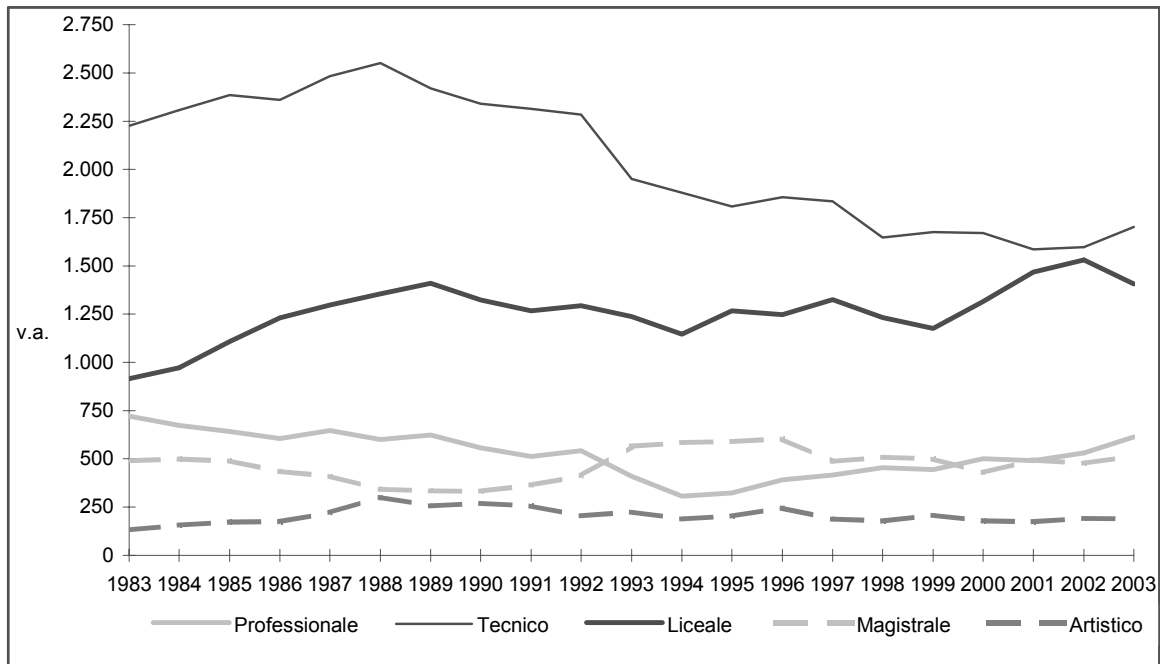
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.7 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



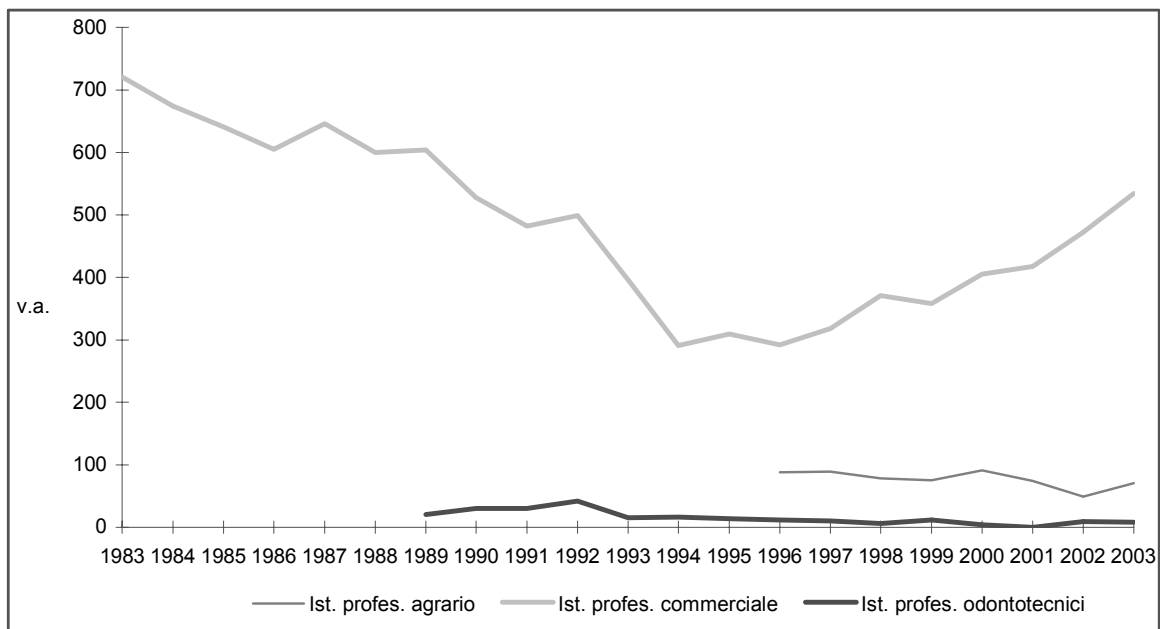
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.8 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE PER INDIRIZZO DI STUDIO DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



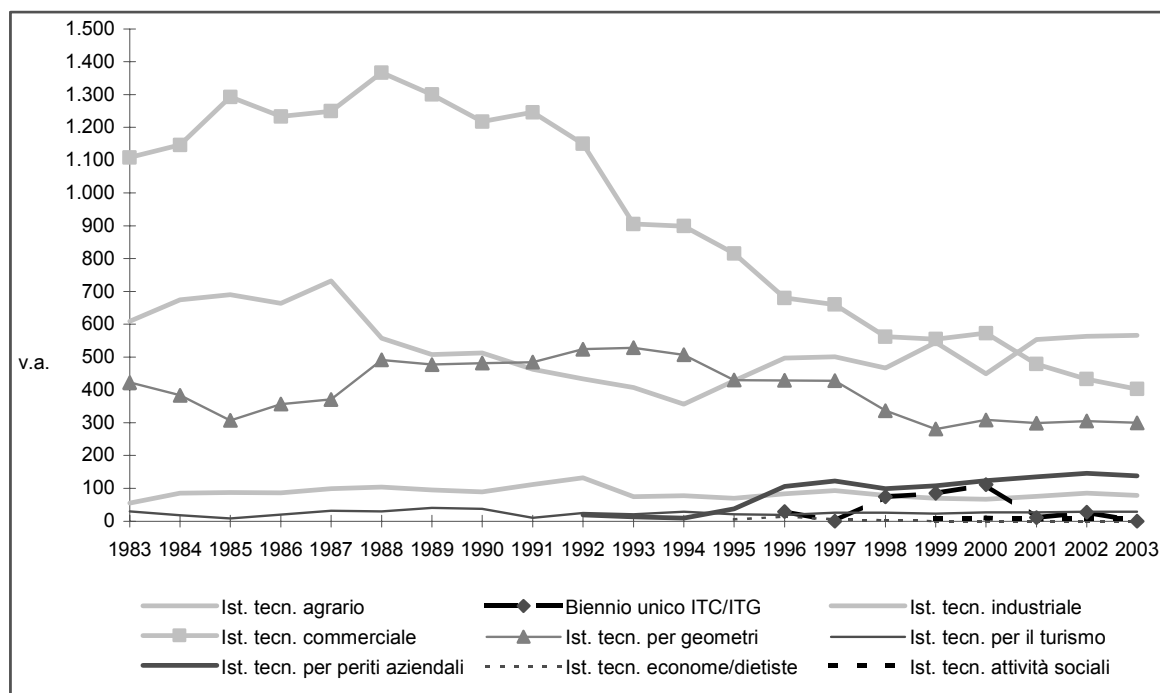
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.9 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.10 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO TECNICO IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

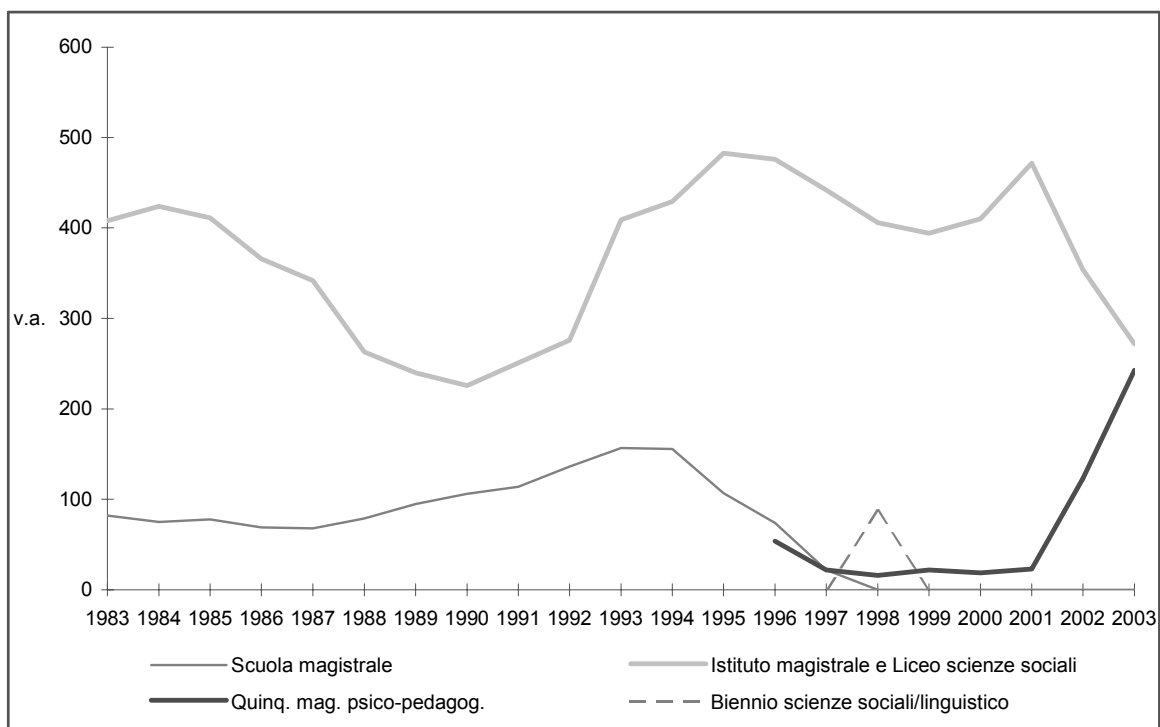
Graf. 3.11 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO LICEALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



* dal 1979/80 al 1990/91 il dato del liceo scientifico comprende anche quello del Quinquennio Unitario Sperimentale

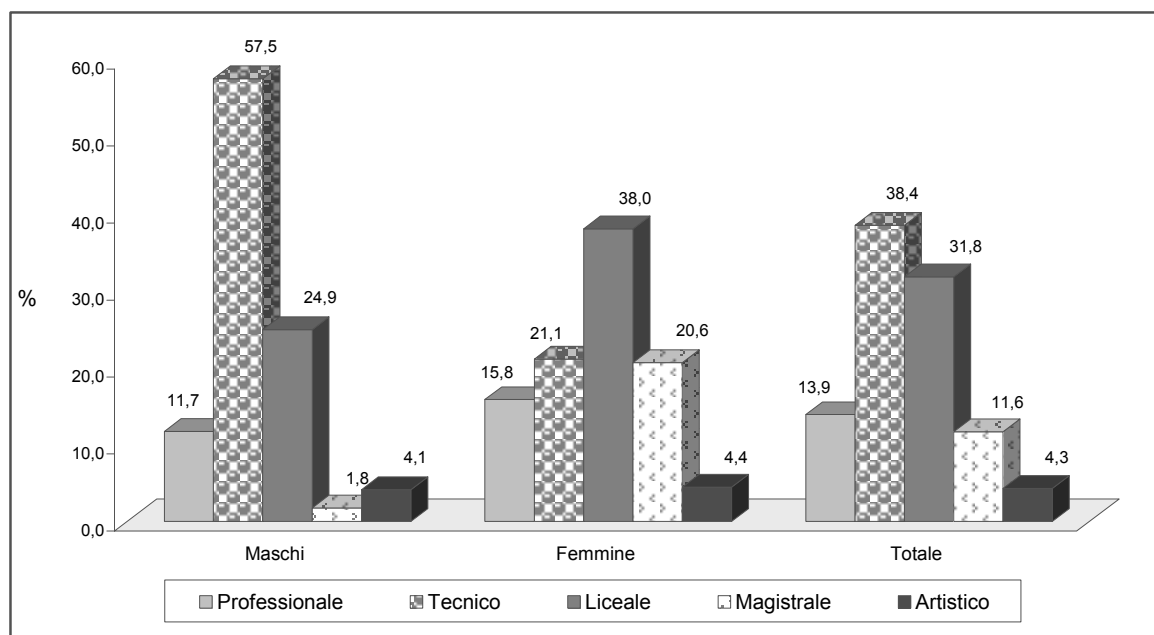
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.12 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO MAGISTRALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



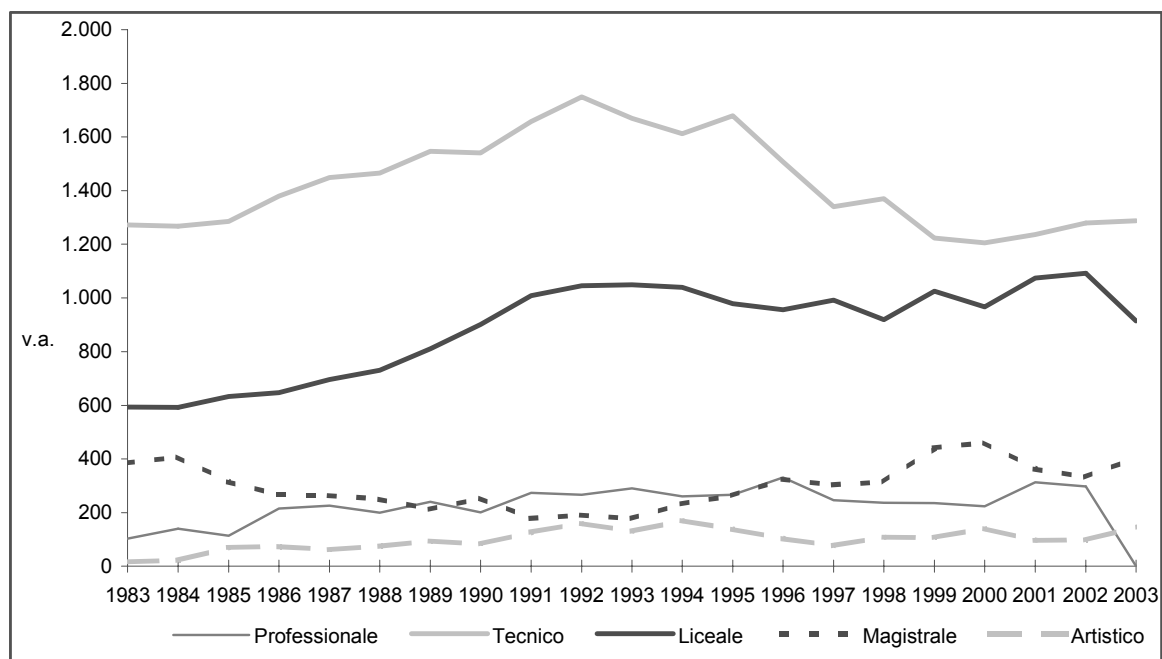
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.13 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLA SCUOLA MEDIA SUPERIORE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (a.s. 2003/04)



fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.14 DIPLOMATI DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.14 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER MACROAREE IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1997/98 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Sperimentazione servizi alla persona									
Maschi	7	6	3	17	16	13	14	+1	+7,7
Femmine	188	188	207	195	203	206	197	-9	-4,4
Totale	195	194	210	212	219	219	211	-8	-3,7
Sperimentazione terziario									
Maschi	33	31	30	27	35	36	36	0	0,0
Femmine	112	98	92	81	75	108	88	-20	-18,5
Totale	145	129	122	108	110	144	124	-20	-13,9
Sperimentazione alberghiero-ristorazione									
Maschi	111	134	156	145	123	173	175	+2	+1,2
Femmine	101	98	120	87	89	87	82	-5	-5,7
Totale	212	232	276	232	212	260	257	-3	-1,2
Sperimentazione industria-artigianato									
Maschi	532	546	557	539	558	532	491	-41	-7,7
Femmine	1	0	1	1	1	3	0	-3	-100,0
Totale	533	546	558	540	559	535	491	-44	-8,2
Sperimentazione abbigliamento									
Maschi	0	0	0	0	0	0	2	+2	-
Femmine	37	34	39	21	21	36	35	-1	-2,8
Totale	37	34	39	21	21	36	37	+1	+2,8
Sperimentazione grafico									
Maschi	28	33	32	33	29	33	32	-1	-3,0
Femmine	6	7	8	12	17	14	10	-4	-28,6
Totale	34	40	40	45	46	47	42	-5	-10,6
Sperimentazione agricoltura e ambiente									
Maschi	-	-	-	-	-	-	14	+14	-
Femmine	-	-	-	-	-	-	1	+1	-
Totale	-	-	-	-	-	-	15	+15	-
Sperimentazione legno									
Maschi	-	-	-	-	-	-	44	+44	-
Femmine	-	-	-	-	-	-	1	+1	-
Totale	-	-	-	-	-	-	45	+45	-
Totale									
Maschi	719	750	778	761	761	787	808	+21	+2,7
Femmine	446	425	467	397	406	454	414	-40	-8,8
Totale	1.165	1.175	1.245	1.158	1.167	1.241	1.222	-19	-1,5

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.15 ISCRITTI AL TERZO ANNO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (a.s. 2003/04)
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Servizi alla persona	16	2,4	214	49,5	230	20,9
di cui Parrucchiere	9	1,3	102	23,6	111	10,1
Estetista	7	1,0	112	25,9	119	10,8
Terziario	35	5,2	87	20,1	122	11,1
di cui Operatore servizi amministrativi e di segreteria	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Operatore d'ufficio	26	3,9	59	13,7	85	7,7
Operatore alle vendite	9	1,3	28	6,5	37	3,4
Alberghiero-ristorazione	112	16,7	106	24,5	218	19,8
di cui Operatore ai servizi di ristorazione	70	10,4	63	14,6	133	12,1
Operatore ai servizi di sala-bar	41	6,1	36	8,3	77	7,0
Operatore ai servizi di ricevimento	1	0,1	7	1,6	8	0,7
Abbigliamento	0	0,0	10	2,3	10	0,9
di cui Operatore abbigliamento	0	0,0	10	2,3	10	0,9
Grafico	17	2,5	15	3,5	32	2,9
di cui Operatore di pre stampa	6	0,9	12	2,8	18	1,6
Operatore di stampa	11	1,6	3	0,7	14	1,3
Industria-artigianato	490	73,1	0	0,0	490	44,5
di cui Operatore impiantista produzione carp. metallica	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Termoidraulico	25	3,7	0	0,0	25	2,3
Operatore meccanico macch. imp. automatiz.	115	17,2	0	0,0	115	10,4
Operatore di carpenteria	12	1,8	0	0,0	12	1,1
Operatore elettrico	148	22,1	0	0,0	148	13,4
Operatore elettronico	65	9,7	0	0,0	65	5,9
Elettromeccanico riparatore autoveicoli	42	6,3	0	0,0	42	3,8
Operatore del settore legno	29	4,3	0	0,0	29	2,6
Operatore professionale edile	54	8,1	0	0,0	54	4,9
Totale	670	100,0	432	100,0	1.102	100,0

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.16 TOTALE ISCRITTI AI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1994/95-2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Servizi alla persona												
Maschi	49	45	38	27	22	16	22	37	45	42	-3	-6,7
Femmine	359	342	441	439	462	519	543	605	598	594	-4	-0,7
Totale	408	387	479	466	484	535	565	642	643	636	-7	-1,1
Terziario												
Maschi	177	149	135	102	93	94	68	104	107	111	+4	+3,7
Femmine	441	359	370	339	332	314	241	267	302	275	-27	-8,9
Totale	618	508	505	441	425	408	309	371	409	386	-23	-5,6
Alberghiero-ristorazione												
Maschi	279	263	324	295	346	394	381	380	426	433	+7	+1,6
Femmine	187	191	234	236	288	317	299	294	280	267	-13	-4,6
Totale	466	454	558	531	634	711	680	674	706	700	-6	-0,8
Industria-artigianato*												
Maschi	1.457	1.403	1.458	1.368	1.552	1.610	1.606	1.634	1.624	1.573	-51	-3,1
Femmine	81	95	115	116	114	121	109	107	105	105	0	0,0
Totale	1.538	1.498	1.573	1.484	1.666	1.731	1.715	1.741	1.729	1.678	-51	-2,9
Agricoltura												
Maschi	19	21	15	8	0	0	0	0	0	14	+14	-
Femmine	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	+1	-
Totale	19	21	16	9	0	0	0	0	0	15	+15	-
Totale												
Maschi	1.981	1.881	1.970	1.800	2.013	2.114	2.077	2.155	2.202	2.173	-29	-1,3
Femmine	1.068	987	1.161	1.131	1.196	1.271	1.192	1.273	1.285	1.242	-43	-3,3
Totale	3.049	2.868	3.131	2.931	3.209	3.385	3.269	3.428	3.487	3.415	-72	-2,1

* comprensivo di abbigliamento e grafico

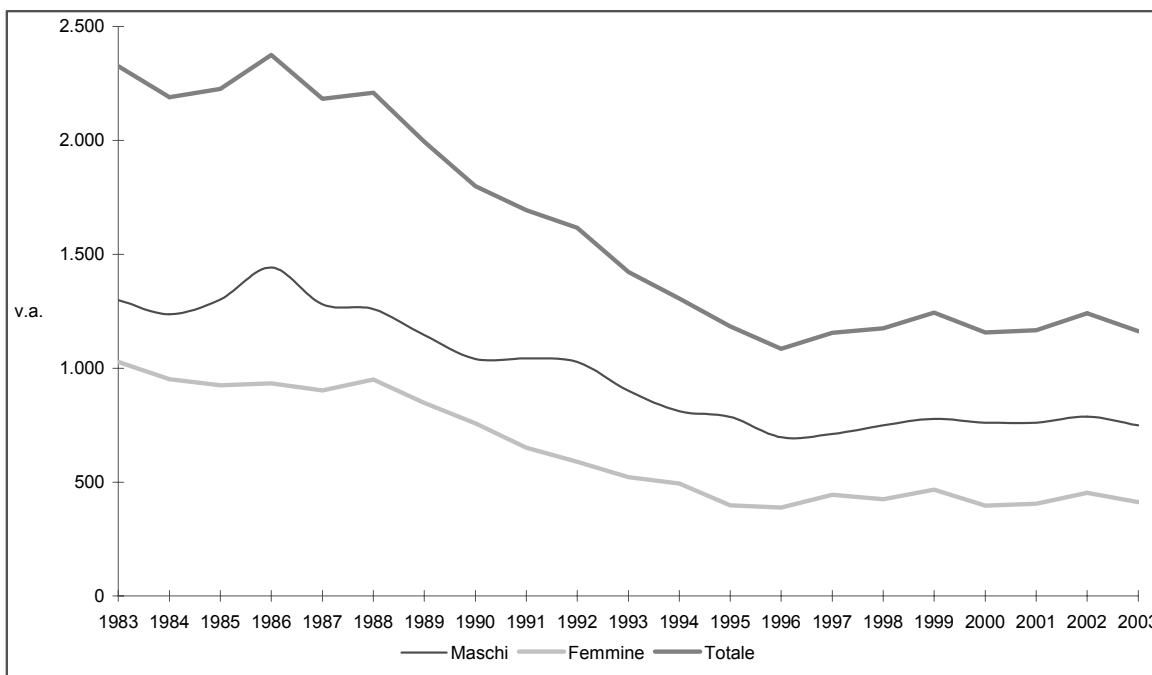
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.17 QUALIFICATI NEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALI IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1998/99 - 2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	Var. ass. 03/04-02/03	Var. % 03/04-02/03
Servizi alla persona								
Maschi	7	10	2	6	21	11	-10	-47,6
Femmine	112	144	160	196	197	198	+1	+0,5
Totale	119	154	162	202	218	209	-9	-4,1
Terziario								
Maschi	27	23	32	32	28	32	+4	+14,3
Femmine	110	110	110	85	107	83	-24	-22,4
Totale	137	133	142	117	135	115	-20	-14,8
Alberghiero-ristorazione								
Maschi	94	110	111	114	144	91	-53	-36,8
Femmine	76	106	94	115	101	98	-3	-3,0
Totale	170	216	205	229	245	189	-56	-22,9
Abbigliamento								
Maschi	0	0	0	0	1	0	-1	-100,0
Femmine	21	28	27	20	12	10	-2	-16,7
Totale	21	28	27	20	13	10	-3	-23,1
Grafico								
Maschi	0	0	17	21	20	17	-3	-15,0
Femmine	0	0	11	7	9	15	+6	+66,7
Totale	0	0	28	28	29	32	+3	+10,3
Industria-artigianato								
Maschi	388	431	456	437	417	407	-10	-2,4
Femmine	10	3	0	0	0	0	0	-
Totale	398	434	456	437	417	407	-10	-2,4
Totale								
Maschi	516	574	618	610	631	558	-73	-11,6
Femmine	329	391	402	423	426	404	-22	-5,2
Totale	845	965	1.020	1.033	1.057	962	-95	-9,0

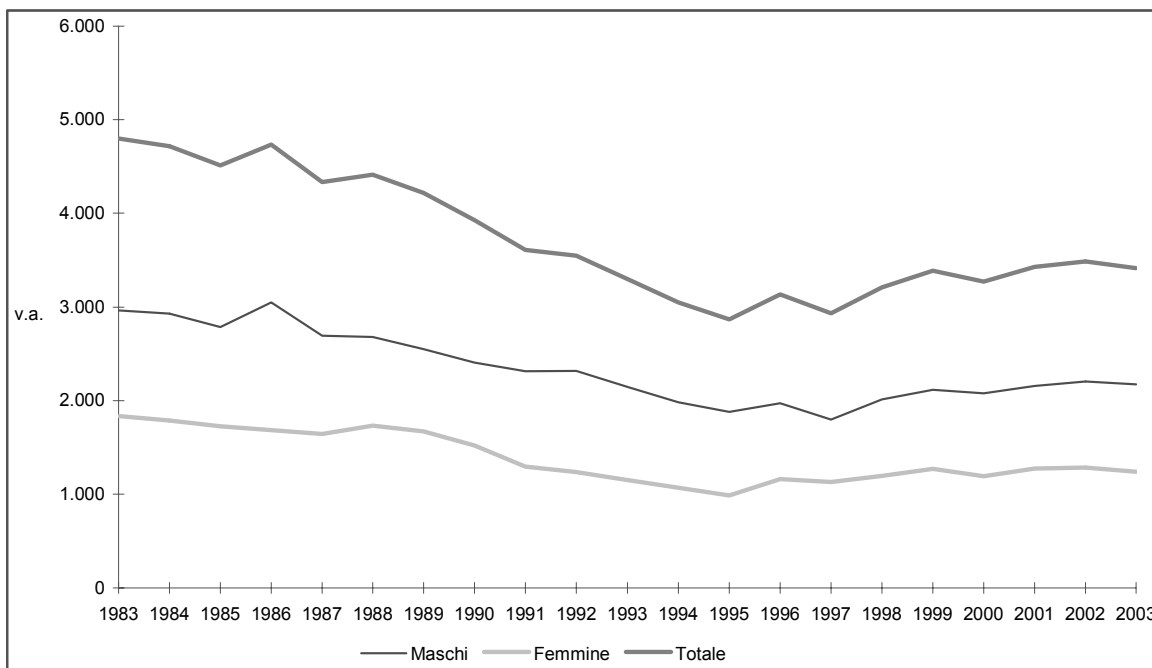
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.15 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



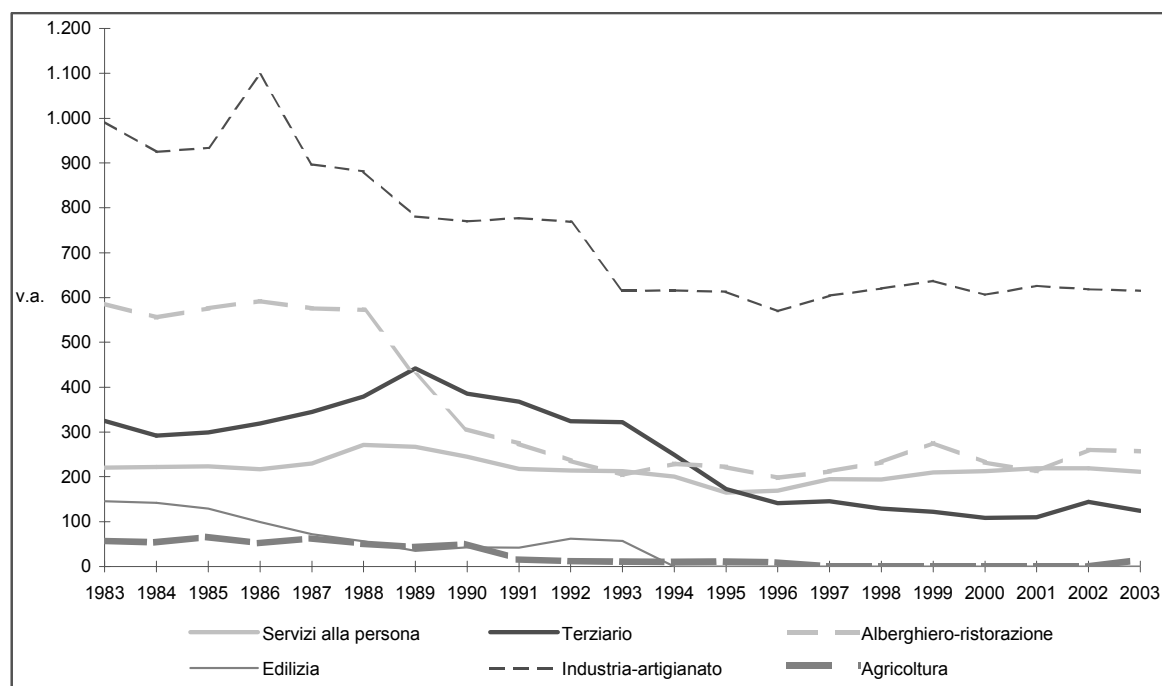
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.16 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI AI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



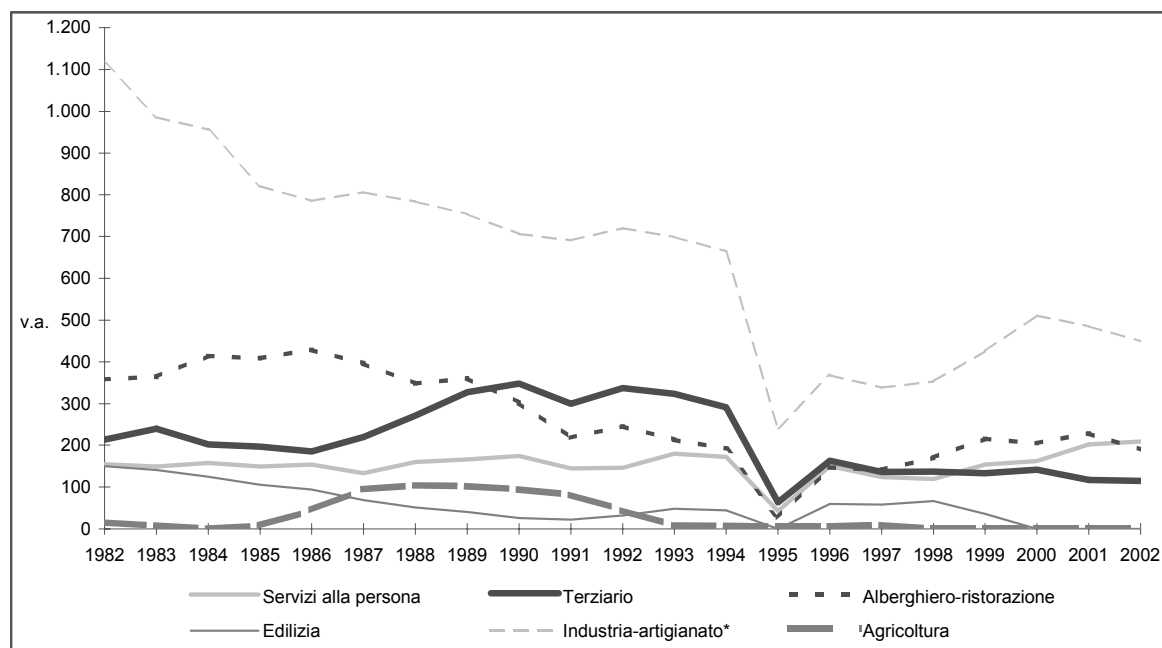
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.17 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (1983-2003)



fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.18 QUALIFICATI PRESSO I CENTRI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1982-2002)*



* a causa della riforma della formazione professionale solo alcuni corsi hanno avuto qualificati nel 1995/96

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.18 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI CORSO (a.a. 2004/05) PER SESSO E CORSO DI STUDIO PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO*
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	2004/05			Var %** 04/05-03/04
	Maschi	Femmine	Totale	
Economia				
Banca, impresa e mercati finanziari (S)	4	7	11	+450,0
Decisioni economiche, impresa e responsabilità sociale (S)	10	5	15	+1.400,0
Economia delle Org. Nonprofit e delle Coop. Sociali (T)	11	12	23	-39,5
Economia e Diritto (T)	55	56	111	+2,8
Economia e Gestione Aziendale (T)	148	136	284	-15,2
Economia e gestione dell'ambiente e del turismo (S)	3	11	14	+100,0
Management e consulenza aziendale (S)	34	24	58	+114,8
Net-Economy (S)	14	6	20	+42,9
Scienze Economiche e Sociali (T)	18	19	37	-27,5
Totale	297	276	573	-1,7
Giurisprudenza				
Giurisprudenza (S)	25	42	67	+3.250,0
Scienze Giuridiche (T)	193	225	418	+18,1
Scienze Giuridiche Europee e Transnazionali (T)	98	191	289	+8,6
Totale	316	458	774	+24,4
Ingegneria				
Ingegneria Civile (T)	175	33	208	+30,0
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (T)	76	21	97	-18,5
Ingegneria del Controllo Ambientale (T)	3	0	3	+50,0
Ingegneria Edile/Architettura (CU)	69	35	104	-2,8
Ingegneria Industriale (T)	150	7	157	+31,9
Ingegneria della Produzione Industriale (T)	1	0	1	-50,0
Ingegneria delle Industrie Alimentari (T)	57	13	70	-11,4
Ingegneria delle Telecomunicazioni (T)	100	6	106	-1,9
Ingegneria dell'informazione e dell'organizzazione (T)	23	3	26	-23,5
Ingegneria delle Telecomunicazioni (S)	36	3	39	+30,0
Ingegneria Civile (S)	8	6	14	-
Ingegneria dei Materiali (S)	15	4	19	-
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (S)	20	6	26	-
Ingegneria Meccatronica (S)	18	0	18	-
Totale	751	137	888	+16,8
Lettere e Filosofia				
Scienze Storiche (T)	57	26	83	+10,7
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo (T)	63	281	344	+15,8
Lettere (T)	25	59	84	+2,4
Filosofia (T)	37	41	78	-8,2
Scienze dei Beni Culturali (T)	49	162	211	-7,9
Lingue e Letterature Moderne (T)	23	77	100	-1,0
Filosofia e Linguaggi della Modernità (S)	6	12	18	+12,5
Filologia e critica letteraria (S)	2	9	11	-
Gestione e conservazione dei beni culturali (S)	1	11	12	-
Lingue e Letterature Moderne euroamericane (S)	1	10	11	-
Storia della civiltà europea (S)	3	3	6	-
Totale	267	691	958	+8,2

segue

continua

	2003/04			Var %** 03/04-02/03
	Maschi	Femmine	Totale	
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali				
Matematica (T)	24	21	45	+28,6
Fisica (T)	37	17	54	+25,6
Fisica Applicata (T)	0	0	0	-
Matematica (S)	8	5	13	+116,7
Fisica (S)	2	3	5	-28,6
Fisica e Tecnologie Biomediche (S)	3	4	7	+40,0
Informatica (T)	102	9	111	+5,7
Informatica (S)	22	6	28	+180,0
Totale	198	65	263	+24,6
Sociologia				
Metodologia e Organizzazione del Serv. Sociale (S)	4	20	24	-29,4
Sociologia (T)	80	177	257	-4,1
Società, Politica e Istituzioni Europee (T)	44	50	94	-18,3
Sociologia e Ricerca Sociale (S)	3	3	6	-25,0
Lavoro Organizzazione e Sistemi Informativi (S)	7	8	15	+114,3
Società, Territorio e Ambiente (S)	1	9	10	+66,7
Servizio Sociale (T)	8	60	68	+3,0
Totale	147	327	474	-6,0
Polo di Rovereto				
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata (T)	57	104	161	+47,7
Scienze cognitive (S)	5	4	9	-
Studi Europei e Internazionali (S)	14	18	32	-
Totale	76	126	202	-
Totale	2.052	2.080	4.132	+12,5

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31.1.2004 - (T) = laurea triennale (S) = laurea specialistica

** anche per l'anno accademico 2002/2003 utilizzato per il confronto i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31/01/2004

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.19 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTÀ - NUOVI CORSI E TOTALE GENERALE (a.a. 2003/04-2004/05)*
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	2003/04			2004/05			Var % 04/05-03/04
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Economia							
Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali (T)	41	33	74	41	38	79	+6,8
Economia e Diritto (T)	143	122	265	149	153	302	+14,0
Economia e Gestione Aziendale (T)	554	465	1.019	531	498	1.029	+1,0
Scienze Economiche e Sociali (T)	95	83	178	95	72	167	-6,2
Economia e gest. dell'ambiente e del turismo (S)	4	3	7	8	20	28	+300,0
Decisioni econ., impresa e respons. sociale (S)	0	1	1	15	8	23	+2.200,0
Management e consulenza aziendale (S)	17	10	27	51	40	91	+237,0
Banca, impresa e mercati finanziari (S)	1	1	2	8	9	17	+750,0
Net-Economy., tecn. e management dell'info. (S)	15	9	24	24	12	36	+50,0
Totale vecchi corsi	447	300	747	277	173	450	-39,8
Totale	1.317	1.027	2.344	1.199	1.023	2.222	-5,2
Giurisprudenza							
Scienze Giuridiche (T)	455	515	970	567	676	1.243	+28,1
Scienze Giuriche Europee e Transnazionali (T)	199	382	581	251	502	753	+29,6
Giurisprudenza	2	0	2	27	42	69	+3.350,0
Totale vecchi corsi	629	712	1.341	446	482	928	-30,8
Totale	1.285	1.609	2.894	1.291	1.702	2.993	+3,4
Ingegneria							
Ingegneria Civile (T)	410	69	479	507	83	590	+23,2
Ingegneria del Controllo Ambientale (T)	67	12	79	63	6	69	-12,7
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (T)	224	86	310	231	82	313	+1,0
Ingegneria delle Telecomunicazioni (T)	358	31	389	336	22	358	-8,0
Ingegneria Industriale (T)	270	26	296	347	25	372	+25,7
Ingegneria delle Industrie Alimentari (T)	109	36	145	123	32	155	+6,9
Ingegneria della Produzione Industriale (T)	31	1	32	27	1	28	-12,5
Ingegneria Edile/Architettura (CU)	158	121	279	203	150	353	+26,5
Ingegneria delle Telecomunicazioni (S)	75	11	86	108	13	121	+40,7
Ingegneria dell'informazione e dell'organizzazione (T)	138	22	160	108	15	123	-23,1
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (S)	0	0	0	20	6	26	-
Ingegneria Civile (S)	0	0	0	8	6	14	-
Ingegneria dei Materiali (S)	0	0	0	15	4	19	-
Ingegneria Meccatronica (S)	0	0	0	18	0	18	-
Totale vecchi corsi	700	189	889	504	138	642	-27,8
Totale	2.540	604	3.144	2.618	583	3.201	+1,8
Lettere e Filosofia							
Lettere (T)	43	142	185	55	175	230	+24,3
Lingue e Letterature Moderne (T)	37	186	223	50	218	268	+20,2
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo (T)	133	580	713	153	703	856	+20,1
Scienze Storiche (T)	97	70	167	127	73	200	+19,8
Filosofia (T)	96	124	220	107	138	245	+11,4
Scienze dei Beni Culturali (T)	129	418	547	131	490	621	+13,5
Filosofia e Linguaggi della Modernità (S)	16	13	29	16	22	38	+31,0
Filologia e critica letteraria (S)	0	0	0	2	9	11	-
Gestione e conservazione dei beni culturali (S)	0	0	0	1	11	12	-
Lingue e Letterature Moderne euroamericane (S)	0	0	0	1	10	11	-
Storia della civiltà europea (S)	0	0	0	3	3	6	-
Totale vecchi corsi	156	559	715	108	375	483	-32,4
Totale	707	2.092	2.799	754	2.227	2.981	+6,5

segue

continua

	2003/04			2004/05			Var % 04/05-03/04
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali							
Fisica (T)	81	23	104	102	35	137	+31,7
Fisica Applicata (T)	27	13	40	17	9	26	-35,0
Informatica (T)	322	39	361	352	38	390	+8,0
Matematica (T)	47	70	117	52	69	121	+3,4
Fisica (S)	15	7	22	14	6	20	-9,1
Fisica e Tecnologie Biomediche (S)	4	5	9	5	9	14	+55,6
Informatica (S)	20	2	22	38	9	47	+113,6
Matematica (S)	6	8	14	14	11	25	+78,6
Totale vecchi corsi	33	25	58	20	15	35	-39,7
Totale	555	192	747	614	201	815	+9,1
Sociologia							
Sociologia (T)	235	435	670	260	532	792	+18,2
Società, Politica e Istituzioni Europee (T)	128	126	254	139	144	283	+11,4
Servizio Sociale (T)	16	210	226	16	215	231	+2,2
Lavoro Organizzazione e Sistemi Informativi (S)	3	8	11	9	13	22	+100,0
Metodologia e Organizzazione del Serv. Sociale (S)	10	69	79	12	75	87	+10,1
Società, Territorio e Ambiente (S)	3	4	7	3	13	16	+128,6
Sociologia e Ricerca Sociale (S)	5	11	16	5	14	19	+18,8
Totale vecchi corsi	269	427	696	191	289	480	-31,0
Totale	669	1.290	1.959	635	1.295	1.930	-1,5
Polo di Rovereto							
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata (T)	76	183	259	109	218	327	+26,3
Scienze cognitive (S)	0	0	0	5	4	9	-
Studi Europei e Internazionali (S)	0	0	0	14	19	33	-
Totale	76	183	259	128	241	369	+42,5
Totale nuovi corsi	4.915	4.785	9.700	5.606	5.728	11.334	+16,8
Totale vecchi corsi	2.234	2.212	4.446	1.546	1.472	3.018	-32,1
Totale iscritti	7.149	6.997	14.146	7.239	7.272	14.511	+2,6

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31.1.2004 - (S) = laurea specialistica
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.20 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER PROVINCIA DI PROVENIENZA E TIPO DI FACOLTÀ - NUOVI CORSI E TOTALE GENERALE (a.a. 2003/04-2004/05) – valori assoluti e variazioni percentuali –

	2003/04			2004/05			Var % 04/05-03/04		
	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre
Economia									
Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali (T)	37	11	26	43	9	27	+16,2	-18,2	+3,8
Economia e Diritto (T)	168	23	74	195	32	75	+16,1	+39,1	+1,4
Economia e Gestione Aziendale (T)	684	91	244	700	76	253	+2,3	-16,5	+3,7
Scienze Economiche e Sociali (T)	133	13	32	122	14	31	-8,3	+7,7	-3,1
Management e consulenza aziendale (S)	16	3	8	55	11	25	+243,8	+266,7	+212,5
Economia e gest. dell'ambiente e del turismo (S)	4	0	3	19	2	7	+375,0	-	+133,3
Decisioni economiche, impresa e resp. soc. (S)	1	0	0	12	2	9	+1.100,0	-	-
Banca, impresa e mercati finanziari (S)	2	0	0	11	0	6	+450,0	-	-
Net-Economy (S)	16	1	7	22	4	10	+37,5	+300,0	+42,9
Totale	1.061	142	394	1.179	150	443	+11,1	+5,6	+12,4
Giurisprudenza									
Scienze Giuridiche (T)	425	148	397	511	167	565	+20,2	+12,8	+42,3
Scienze Giuridiche Europee e Transnazionali (T)	206	42	333	222	60	471	+7,8	+42,9	+41,4
Giurisprudenza (S)	0	1	1	30	5	34	-	+400,0	+3.300,0
Totale	631	191	731	763	232	1.070	+20,9	+21,5	+46,4
Ingegneria									
Ingegneria Civile (T)	245	38	196	291	50	249	+18,8	+31,6	+27,0
Ingegneria del Controllo Ambientale (T)	48	7	24	41	8	20	-14,6	+14,3	-16,7
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (T)	152	25	133	153	24	136	+0,7	-4,0	+2,3
Ingegneria delle Telecomunicazioni (T)	250	19	120	208	18	132	-16,8	-5,3	+10,0
Ingegneria Industriale (T)	152	22	122	186	32	154	+22,4	+45,5	+26,2
Ingegneria delle Industrie Alimentari (T)	86	20	39	85	17	53	-1,2	-15,0	+35,9
Ingegneria della Produzione Industriale (T)	18	2	12	16	3	9	-11,1	+50,0	-25,0
Ingegneria dell'informazione e dell'organiz. (T)	106	5	49	77	8	38	-27,4	+60,0	-22,4
Ingegneria Edile/Architettura (CU)	164	17	98	198	16	139	+20,7	-5,9	+41,8
Ingegneria delle Telecomunicazioni (S)	62	4	20	82	4	35	+32,3	0	+75,0
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio (S)	0	0	0	7	0	19	-	-	-
Ingegneria Civile (S)	0	0	0	7	1	6	-	-	-
Ingegneria dei Materiali (S)	0	0	0	11	0	8	-	-	-
Ingegneria Meccatronica (S)	0	0	0	12	1	5	-	-	-
Totale	1.283	159	813	1.374	182	1.003	+7,1	+14,5	+23,4
Lettere e Filosofia									
Lettere (T)	119	32	34	155	31	44	+30,3	-3,1	+29,4
Lingue e Letterature Moderne (T)	134	56	33	170	64	34	+26,9	+14,3	+3,0
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo (T)	427	90	196	470	106	280	+10,1	+17,8	+42,9
Scienze Storiche (T)	116	26	25	139	25	36	+19,8	-3,8	+44,0
Filosofia (T)	157	25	38	181	22	42	+15,3	-12,0	+10,5
Scienze dei Beni Culturali (T)	423	77	47	483	75	63	+14,2	-2,6	+34,0
Filosofia e Linguaggi della Modernità (S)	20	2	7	24	4	10	+20,0	+100,0	+42,9
Filologia e critica letteraria (S)	0	0	0	11	0	0	-	-	-
Gestione e conservazione dei beni culturali (S)	0	0	0	8	0	4	-	-	-
Lingue e Letterature Moderne euroamericane (S)	0	0	0	6	1	4	-	-	-
Storia della civiltà europea (S)	0	0	0	4	1	1	-	-	-
Totale	1.396	308	380	1.651	329	518	+18,3	+6,8	+36,3

segue

continua

	2003/04			2004/05			Var % 04/05-03/04		
	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali									
Fisica (T)	60	9	35	76	10	51	+26,7	+11,1	+45,7
Fisica Applicata (T)	26	4	10	16	2	8	-38,5	-50,0	-20,0
Informatica (T)	273	33	55	289	31	70	+5,9	-6,1	+27,3
Matematica (T)	75	6	36	74	10	37	-1,3	+66,7	+2,8
Fisica (S)	15	1	6	12	2	6	-20,0	+100,0	0
Fisica e Tecnologie Biomediche (S)	5	1	3	10	1	3	+100,0	0	0
Informatica (S)	20	0	2	37	3	7	+85,0	-	+250,0
Matematica (S)	9	2	3	18	3	4	+100,0	+50,0	+33,3
Totale	483	56	150	532	62	186	+10,1	+10,7	+24,0
Sociologia									
Sociologia (T)	309	65	296	390	66	356	+26,2	+1,5	+20,3
Società, Politica e Istituzioni Europee (T)	162	22	70	164	24	95	+1,2	+9,1	+35,7
Servizio Sociale (T)	143	23	60	147	21	63	+2,8	-8,7	+5,0
Lavoro, Organizzazione e Sistemi Informativi (S)	5	0	6	12	0	10	+140,0	-	+66,7
Metodologia e Organizzazione del S. Sociale (S)	37	15	27	44	15	28	+18,9	0	+3,7
Società, Territorio, Ambiente (S)	1	2	4	7	1	8	+600,0	-50,0	+100,0
Sociologia e Ricerca Sociale (S)	3	0	13	3	1	15	0	-	+15,4
Totale	660	127	476	767	128	575	+16,2	+0,8	+20,8
Polo di Rovereto									
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata (T)	167	20	72	210	27	90	+25,7	+35,0	+25,0
Scienze cognitive (S)	0	0	0	6	0	3	-	-	-
Studi Europei e Internazionali (S)	0	0	0	22	3	8	-	-	-
Totale	167	20	72	238	30	101	+42,5	+50,0	+40,3
Totale iscritti nuovi corsi	5.681	1.003	3.016	6.504	1.113	3.896	+14,5	+11,0	+29,2
Totale iscritti (vecchi corsi + nuovi corsi)	7.991	1.495	4.660	8.143	1.471	4.897	+1,9	-1,6	+5,1

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31 gennaio di ogni anno - (S) = laurea specialistica
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.21 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTÀ - VECCHI CORSI (aa.aa. 2000/01-2004/05) - valori assoluti e variazioni percentuali -

	2000/01			2001/02			2002/03 (*)			2003/04 (*)			2004/05 (*)			Var. % 04/05-03/04		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Sociologia																		
Sociologia	782	1.312	2.094	524	848	1.372	439	714	1.153	269	426	695	191	288	479	-29,0	-32,4	-31,1
Diploma in Servizio Sociale	14	126	140	2	5	7	10	27	37	0	0	0	0	1	1	-	-	-
Economia e commercio																		
Statistica (D)	25	23	48	14	11	25	7	6	13	3	1	4	2	1	3	-33,3	0	-25,0
Scuola di Statistica	15	5	20	10	1	11	9	1	10	4	0	4	5	0	5	+25,0	-	+25,0
Economia Politica	329	257	586	178	134	312	146	128	274	78	51	129	52	29	81	-33,3	-43,1	-37,2
Economia e Commercio	1.085	825	1.910	650	480	1.130	635	529	1.164	355	247	602	214	142	356	-39,7	-42,5	-40,9
Biennio Economia	484	354	838	328	259	587	38	15	53	7	1	8	4	1	5	-42,9	0	-37,5
Scienze matematiche fisiche e naturali																		
Matematica	59	135	194	26	52	78	12	35	47	4	16	20	2	10	12	-50,0	-37,5	-40,0
Fisica	159	58	217	66	27	93	43	18	61	25	9	34	15	5	20	-40,0	-44,4	-41,2
Informatica	123	30	153	20	2	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Metodologie Fisiche (D)	26	9	35	9	3	12	5	2	7	4	0	4	3	0	3	-25,0	-	-25,0
Ingegneria																		
Materiali	404	61	465	287	42	329	227	35	262	142	21	163	86	14	100	-39,4	-33,3	-38,7
Civile	891	160	1.051	635	122	757	529	103	632	350	68	418	275	50	325	-21,4	-26,5	-22,2
Forestale	2	1	3	1	1	2	2	1	3	0	1	1	0	1	1	-	0	0
Ambiente e Territorio	588	215	803	388	169	557	310	145	455	204	98	302	141	72	213	-30,9	-26,5	-29,5
Informatica (D)	223	34	257	115	12	127	6	0	6	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Ambiente e Risorse (D)	90	22	112	33	10	43	7	2	9	4	1	5	2	1	3	-50,0	0	-40,0
Telecomunicazioni	225	28	253	190	20	210	73	5	78	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Tecnologie Ind. dei Mat. (D)	17	1	18	14	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Lettere e filosofia																		
Lettere	301	872	1.173	203	596	799	182	507	689	114	323	437	82	234	316	-28,1	-27,6	-27,7
Lingue e Lett. Straniere	139	701	840	80	417	497	72	370	442	38	223	261	23	128	151	-39,5	-42,6	-42,1
Lingue straniere moderne	6	45	51	6	26	32	0	0	0	4	13	17	3	13	16	-25,0	0	-5,9
Giurisprudenza																		
Giurisprudenza	1.319	1.776	3.095	953	1.219	2.172	845	1.068	1.913	629	712	1.341	446	482	928	-29,1	-32,3	-30,8
Scuola diretta per fini speciali																		
Informatica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistente Sociale	3	7	10	1	3	4	0	2	2	0	1	1	0	0	0	-	-100,0	-100,0
Totale																		
Totale	7.309	7.057	14.366	4.733	4.459	9.192	3.597	3.713	7.310	2.234	2.212	4.446	1.546	1.472	3.018	-30,8	-33,5	-32,1

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata alla data del 31 gennaio (2003 e 2004). Per gli anni precedenti alla data del 31 dicembre (1999, 2000 e 2001)

(D) = Diploma universitario

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.22 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA E PER TIPO DI FACOLTÀ - VECCHI CORSI (aa.aa. 2000/01-2004/05)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	2000/01			2001/02			2002/03			2003/04			2004/05			Var. % 04/05-03/04		
	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre
Sociologia																		
Sociologia	914	142	1.031	610	96	666	527	83	543	324	52	319	229	37	213	-29,3	-28,8	-33,2
Diploma in Servizio Sociale	86	27	27	4	1	2	25	3	9	0	0	0	1	0	0	-	-	-
Economia e commercio																		
Diploma Universitario Statistica	28	8	12	15	3	7	10	1	2	4	0	0	2	1	0	-50,0	-	-
Scuola di Statistica	14	4	2	9	1	1	9	1	0	4	0	0	4	0	1	0	-	-
Economia Politica	398	47	141	208	27	77	185	23	66	91	12	26	58	9	14	-36,3	-25,0	-46,2
Economia e Commercio	1.049	235	617	613	129	388	635	114	415	313	74	215	173	54	129	-44,7	-27,0	-40,0
Biennio Economia	502	96	238	332	63	192	26	10	17	3	1	4	3	0	2	0	-100,0	-50,0
Scienze matematiche fisiche e naturali																		
Matematica	123	15	56	50	5	23	31	2	14	15	1	4	9	1	2	-40,0	0	-50,0
Fisica	134	24	58	61	8	24	35	7	19	16	6	12	11	3	6	-31,3	-50,0	-50,0
Informatica	119	18	16	16	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Diploma Metodol. Fisiche	26	1	8	9	0	3	6	0	1	3	0	1	2	0	1	-33,3	-	0
Ingegneria																		
Materiali	288	50	127	194	37	98	148	28	86	90	21	52	51	14	35	-43,3	-33,3	-32,7
Civile	661	95	293	474	63	220	365	64	203	231	44	143	179	25	121	-22,5	-43,2	-15,4
Forestale	3	0	0	2	0	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	-	-
Ambiente e Territorio	456	84	263	329	54	174	288	43	144	180	24	98	116	20	77	-35,6	-16,7	-21,4
Informatica (diploma)	189	14	54	89	5	33	4	0	2	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Ambiente e Risorse	58	8	46	18	5	20	1	3	5	1	0	4	1	0	2	0	-	-50,0
Telecomunicazioni	176	12	65	142	9	59	0	78	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Tecnologie Ind. dei Materiali	11	1	6	7	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-
Lettere e filosofia																		
Lettere	954	139	80	647	99	53	565	84	40	362	53	22	258	38	20	-28,7	-28,3	-9,1
Lingue straniere	589	159	88	338	91	68	314	82	46	180	47	34	105	30	16	-41,7	-36,2	-52,9
Lingue straniere moderne	30	17	4	18	11	3	0	0	0	9	7	1	9	6	1	-	-	-
Giurisprudenza																		
Giurisprudenza	1.199	397	1.491	802	276	1.094	689	224	1.000	482	150	709	338	119	471	-29,9	-20,7	-33,6
Scuola diretta per fini speciali																		
Informatica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistente sociale	7	3	0	2	2	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	-100,0	-	-
Totale																		
Totale	8.014	1.596	4.723	4.989	986	3.217	3.848	850	2.612	2.310	492	1.644	1.550	357	1.111	-32,9	-27,4	-32,4

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata alla data del 31 gennaio (2003 e 2004). Per gli anni precedenti alla data del 31 dicembre (1999, 2000 e 2001)

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.23 FUORI CORSO RISPETTO AGLI ISCRITTI PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER FACOLTÀ (aa.aa. 1995/96-2004/05)
- valori percentuali -

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
Sociologia										
Sociologia (VO)	40,8	40,7	36,8	41,2	34,1	27,2	35,7	46,8	62,2	97,5
Società, politica e istituzioni europee (T)								0,0	0,0	14,1
Servizio Sociale (diploma)	0,0	0,0	25,4	37,1	16,4	10,0	57,1	-	-	-
Servizio Sociale (T)	-	-	-	-	-	-	-	13,2	10,2	16,0
Sociologia (T)	-	-	-	-	-	-	-	1,3	1,0	21,3
Sociologia e ricerca sociale (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	31,6
Lavoro organizzazione e sistemi informativi (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	4,5
Metodologia e organizzazione del s. sociale (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	5,1	41,4
Società territorio ambiente (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	6,3
Economia e commercio										
Diploma Universitario Statistica (VO)	49,5	47,6	40,1	48,7	38,0	37,5	80,0	100,0	100,0	100,0
Economia Politica (VO)	40,3	51,5	53,6	59,6	52,1	53,6	73,0	67,7	93,8	98,8
Economia e Commercio (VO)	39,9	45,0	46,2	48,2	43,7	45,2	63,3	60,7	82,7	98,9
Biennio comune Economia (VO)	-	-	-	-	0,6	0,3	0,0	3,4	62,5	100,0
Scuola di Statistica (VO)	-	-	-	-	67,8	65,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Economia delle Organizzazioni Nonprofit (T)	-	-	-	-	-	-	-	29,8	6,8	7,6
Economia e Diritto (T)	-	-	-	-	-	-	-	19,8	7,9	24,8
Economia e Gestione Aziendale (T)	-	-	-	-	-	-	-	15,2	7,9	34,7
Scienze Economiche e Sociali (T)	-	-	-	-	-	-	-	15,5	11,8	40,7
Net-Economy., tecn. e management dell'info. (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	13,9
Economia e gest. dell'ambiente e del turismo (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	3,6
Scienze matematiche fisiche e naturali										
Matematica (VO)	36,2	38,7	40,8	43,1	30,9	30,9	56,4	100,0	100,0	100,0
Fisica (VO)	37,8	39,7	32,3	42,4	39,8	35,0	80,6	100,0	100,0	95,0
Diploma Univ. Metodologie Fisiche (VO)	0,0	0,0	2,6	32,6	30,4	37,1	91,7	100,0	100,0	100,0
Fisica Applicata (T)	-	-	-	-	-	-	-	25,9	55,0	61,5
Fisica (T)	-	-	-	-	-	-	-	15,5	16,4	14,6
Informatica (T)	-	-	-	-	-	-	-	10,2	19,4	25,1
Matematica (T)	-	-	-	-	-	-	-	19,2	24,8	15,7
Fisica (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	30,0
Informatica (S)	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	14,9
Ingegneria										
Ingegneria Materiali (VO)	36,2	42,0	41,3	40,9	23,3	19,1	29,5	42,4	51,5	61,0
Ingegneria Civile (VO)	34,5	35,1	45,7	45,9	34,9	29,9	40,8	46,5	53,4	76,0
Ingegneria Forestale (VO)	100,0	100,0	100,0	100,0	66,6	66,6	100,0	100,0	100,0	100,0
Ingegneria Ambiente e Territorio (VO)	28,0	33,6	29,1	42,4	33,5	29,4	44,2	55,1	63,6	78,4
Ingegneria Informatica (VO)	41,6	44,4	45,9	50,0	26,8	16,3	34,6	50,0	-	-
Diploma ingegneria Ambiente e Risorse (VO)	21,0	31,1	46,0	56,8	42,5	33,0	62,8	100,0	100,0	100,0
Ingegneria Civile (T)	-	-	-	-	-	-	-	2,5	0,2	14,7
Ingegneria del Controllo Ambientale (T)	-	-	-	-	-	-	-	18,8	51,9	44,9
Ingegneria Ambiente e Territorio (T)	-	-	-	-	-	-	-	4,8	0,7	15,0
Ingegneria della Produzione Industriale (T)	-	-	-	-	-	-	-	22,9	43,8	39,3
Ingegneria delle Telecomunicazioni (T)	-	-	-	-	-	-	-	19,8	22,3	12,6
Ingegneria delle Telecomunicazioni (S)	-	-	-	-	-	-	-	0,0	12,8	15,7
Ingegneria dell'informazione e organizzazione (T)	-	-	-	-	-	-	-	32,0	58,1	42,3
Ingegneria Industriale (T)	-	-	-	-	-	-	-	0,5	0,0	8,6
Ingegneria delle Industrie Alimentari (T)	-	-	-	-	-	-	-	4,1	0,0	16,1
Ingegneria edile/Architettura (CU)	-	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0	4,8

segue

continua

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
Lettere e filosofia										
Lettere (VO)	32,5	36,1	42,0	49,4	52,3	46,5	60,9	72,1	84,9	98,4
Lingue e letterature straniere (VO)	36,9	41,9	45,1	48,8	41,6	35,9	55,5	66,0	78,2	94,0
Lingue e letterature straniere moderne (VO)	-	-	-	-	71,4	76,5	100,0	100,0	100,0	100,0
Filosofia (T)	-	-	-	-	-	-	-	1,1	11,4	22,4
Lettere (T)	-	-	-	-	-	-	-	0,8	3,8	11,7
Lingue e Letterature Moderne (T)	-	-	-	-	-	-	-	0,6	2,8	16,4
Scienze Storiche (T)	-	-	-	-	-	-	-	0,9	3,0	16,5
Mediazione linguistica per le imp. e il turismo (T)	-	-	-	-	-	-	-	7,3	2,8	12,4
Scienze dei beni culturali (T)	-	-	-	-	-	-	-	4,6	3,1	17,1
Filosofia e linguaggi della modernità (S)	-	-	-	-	-	-	-	91,7	0,0	23,7
Giurisprudenza										
Giurispudenza (VO)	42,3	45,8	48,3	51,9	45,9	39,9	52,6	60,8	76,0	99,7
Scienze Giuridiche (T)	-	-	-	-	-	-	-	3,8	4,5	18,1
Scienze Giuridiche europee e transnaz. (T)	-	-	-	-	-	-	-	1,8	1,0	10,5
Scuola diretta per fini speciali										
Informatica	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-	-
Assistente Sociale	60,9	100,0	100,0	100,0	50,0	60,0	100,0	100,0	100,0	-
Interfacoltà (Rovereto)										
Scienze e tecniche di psic. cogn. Applicata (T)	-	-	-	-	-	-	-	12,2	4,6	12,5
Totale	38,5	42,4	43,9	48,1	39,2	33,3	46,5	30,8	21,6	33,6

(T) = Laurea triennale

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Tab. 3.24 LAUREATI E DIPLOMATI PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO DIVISI PER FACOLTÀ
(aa.aa. 1996/97-2003/04)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Var. ass. 1997-2004	Var. % 1997-2004
Sociologia										
Sociologia (VO)	101	112	191	229	203	210	245	217	-28	-11,4
Sociologia (T)	-	-	-	-	-	2	14	15	+1	+7,1
Diploma in Servizio Sociale (VO)	2	18	38	41	2	0	0	0	0	-
Servizio Sociale (T)	-	-	-	-	-	173	56	46	-10	-17,9
Sociologia e ricerca sociale (S)	-	-	-	-	-	-	1	0	-1	-100,0
Società, Politica e Istituzioni Europee (T)	-	-	-	-	-	-	-	18	+18	-
Lavoro, Organizzazione e Sistemi Informativi (T)	-	-	-	-	-	-	-	2	+2	-
Metodologia e Organizzazione del S. Sociale (T)	-	-	-	-	-	-	-	3	+3	-
Economia e commercio										
Diploma Universitario Statistica (VO)	23	14	10	6	8	1	2	0	-2	-100,0
Economia Politica (VO)	108	145	133	116	122	72	92	47	-45	-48,9
Economia e Commercio (VO)	309	393	381	322	359	379	346	296	-50	-14,5
Scuola di Statistica (VO)	-	-	9	5	2	1	0	0	0	-
Economia organizzazioni non-profit (T)	-	-	-	-	-	-	1	1	0	0,0
Scienze economiche e sociali (T)	-	-	-	-	-	-	7	37	+30	+428,6
Economia e diritto (T)	-	-	-	-	-	-	22	19	-3	-13,6
Economia e gestione aziendale (T)	-	-	-	-	-	-	33	112	+79	+239,4
Net-Economy (S)	-	-	-	-	-	-	-	2	+2	-
Scienze matematiche fisiche e naturali										
Matematica (VO)	23	39	43	35	31	25	16	7	-9	-56,3
Matematica (T)	-	-	-	-	-	8	15	26	+11	+73,3
Fisica (VO)	26	19	19	29	29	23	14	14	0	0,0
Fisica (T)	-	-	-	9	8	6	16	10	-6	-37,5
Fisica applicata (T)	-	-	-	-	1	18	13	11	-2	-15,4
Diploma Metodologie Fisiche (VO)	3	4	8	6	8	0	0	1	+1	-
Informatica (T)	-	-	-	-	1	7	12	41	+29	+241,7
Fisica (S)	-	-	-	-	-	-	-	7	+7	-
Fisica e Tecnologie Biomediche (S)	-	-	-	-	-	-	-	2	+2	-
Informatica (S)	-	-	-	-	-	-	-	1	+1	-
Matematica (S)	-	-	-	-	-	-	-	4	+4	-
Ingegneria										
Ingegneria Materiali (VO)	53	42	40	38	41	37	66	45	-21	-31,8
Ingegneria Civile (VO)	36	45	77	78	86	93	105	85	-20	-19,0
Ingegneria Forestale (VO)	1	3	1	1	0	0	1	0	-1	-100,0
Ingegneria Ambiente e Territorio (VO)	38	47	59	63	65	84	83	87	+4	+4,8
Diploma ingegneria Informatica (VO)	25	28	27	33	38	45	2	0	-2	-100,0
Diploma ingegneria Ambiente e Risorse (VO)	15	27	23	11	13	7	1	0	-1	-100,0
Ingegneria delle telecomunicazioni (T)	-	-	-	-	6	50	43	81	+38	+88,4
Ingegneria del controllo ambientale (T)	-	-	-	-	-	103	28	16	-12	-42,9
Ingegneria della produzione industriale (T)	-	-	-	-	-	1	6	8	+2	+33,3
Ingegneria dell'informazione e dell'Org. (T)	-	-	-	-	-	244	37	32	-5	-13,5
Ingegneria delle telecomunicazioni (S)	-	-	-	-	-	-	3	22	+19	+633,3
Ingegneria Civile (T)	-	-	-	-	-	-	-	14	+14	-
Ingegneria Ambiente e Territorio (T)	-	-	-	-	-	-	-	5	+5	-
Ingegneria Industriale (T)	-	-	-	-	-	-	-	21	+21	-
Ingegneria delle Industrie Alimentari (T)	-	-	-	-	-	-	-	4	+4	-

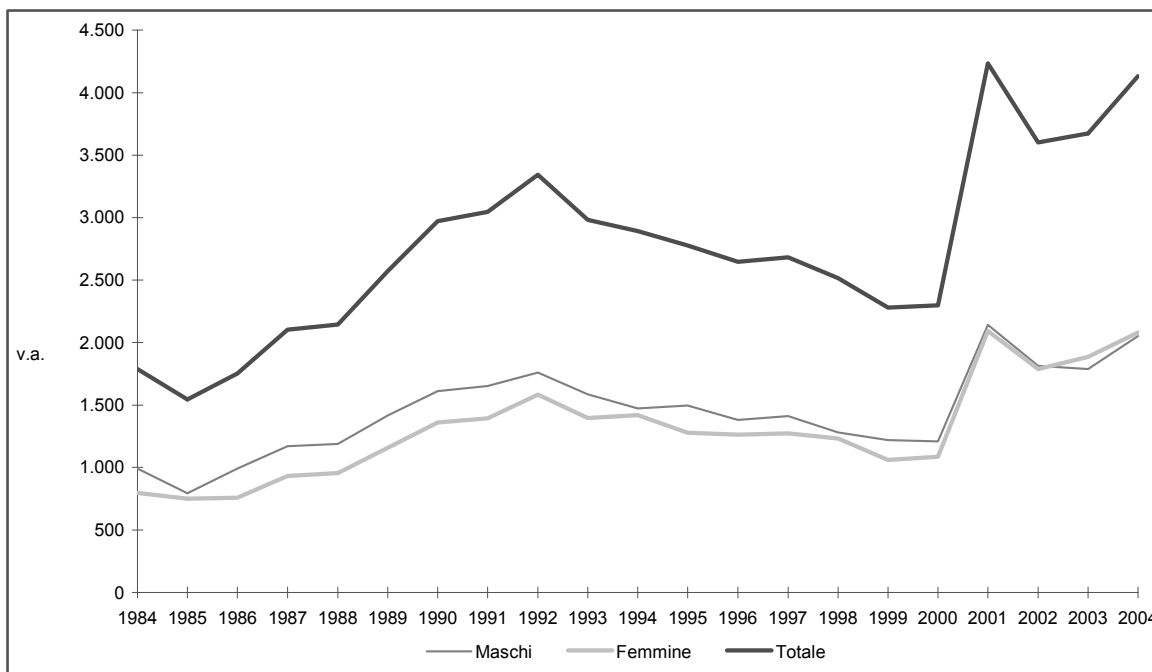
segue

continua

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Var. ass. 2004-2003	Var. % 2004-2003
Lettere e filosofia										
Lettere (VO)	66	83	63	95	104	82	129	129	0	0,0
Lingue e letterature straniere (VO)	82	85	102	96	103	77	96	98	+2	+2,1
Lingue e letterature straniere Moderne (VO)	-	-	14	12	4	7	3	4	+1	+33,3
Filosofia (T)	-	-	-	-	-	3	7	17	+10	+142,9
Mediazione linguistica per imprese e turismo (T)	-	-	-	-	-	-	9	50	+41	+455,6
Lingue e letterature moderne (T)	-	-	-	-	-	-	1	6	+5	+500,0
Scienze Storiche (T)	-	-	-	-	-	-	-	2	+2	-
Scienze dei Beni Culturali (T)	-	-	-	-	-	-	-	12	+12	-
Filosofia e Linguaggi della Modernità (S)	-	-	-	-	-	-	-	2	+2	-
Giurisprudenza										
Giurisprudenza (VO)	290	332	415	442	343	367	333	301	-32	-9,6
Scienze giuridiche europee e transnazionali (T)	-	-	-	-	-	-	2	31	+29	+1.450,0
Scienze giuridiche (T)	-	-	-	-	-	-	-	31	+31	-
Polo di Rovereto										
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva (T)	-	-	-	-	-	-	-	18	+18	-
Scuola diretta per fini speciali										
Assistente Sociale	13	6	6	4	1	1	0	0	0	-
Totale	3.211	3.440	3.658	1.617	1.632	2.127	3.863	2.069	-1.794	-46,4

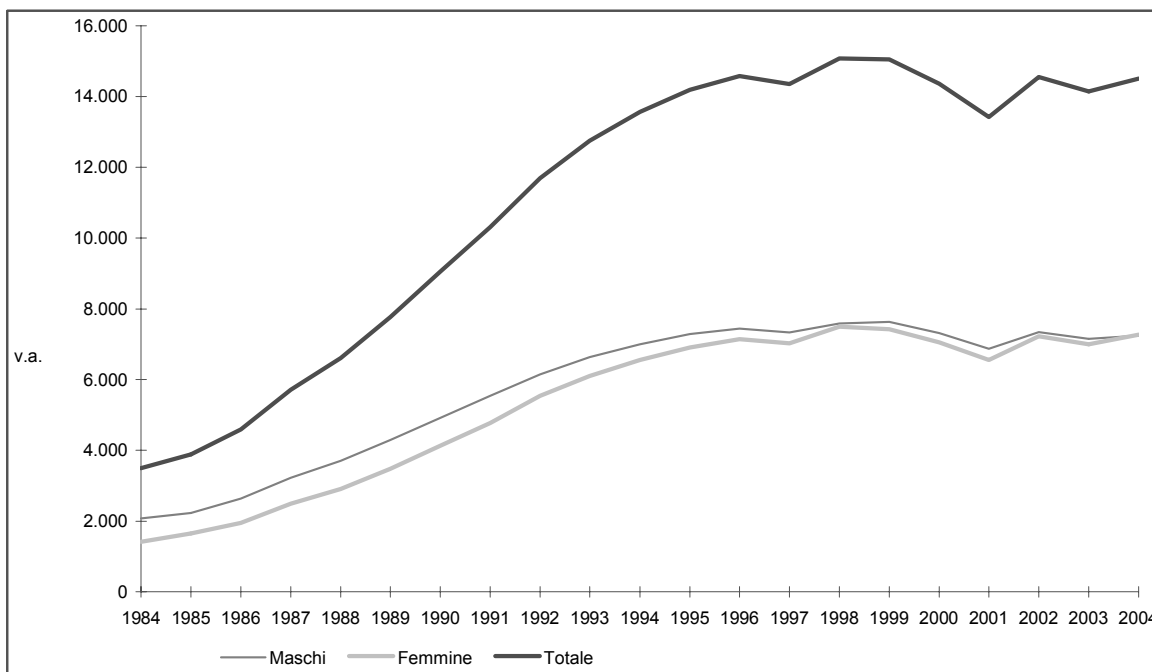
* dati al 31 gennaio anno successivo. (T) = laurea triennale
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Graf. 3.19 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI AL PRIMO ANNO DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO (1984-2004)



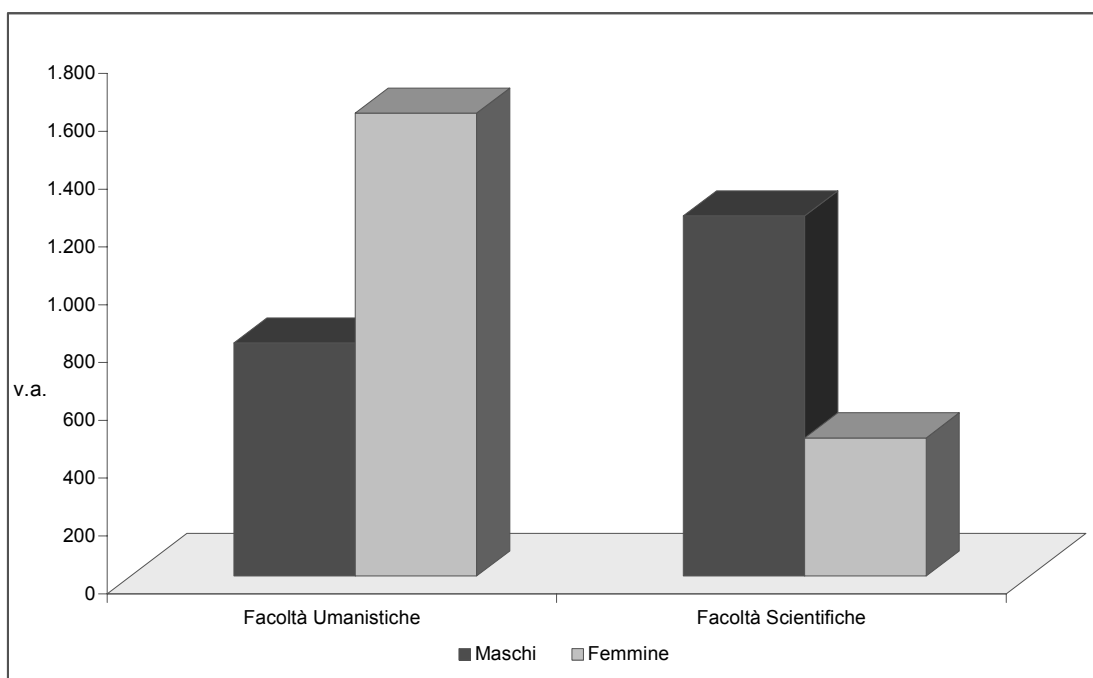
fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Graf. 3.20 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO (1984-2004)



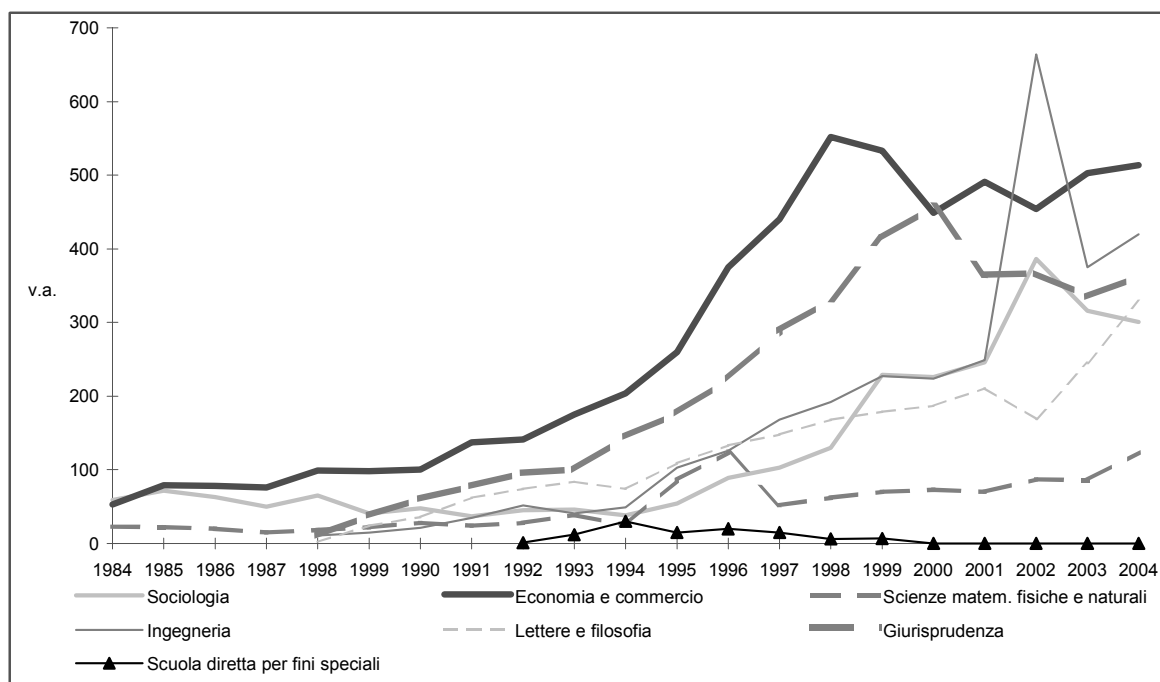
fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Graf. 3.21 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTÀ (a.a. 2004/05)



fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

Graf. 3.22 LAUREATI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER TIPO DI FACOLTÀ (1984-2004)



fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento

OCCUPAZIONE-DISOCCUPAZIONE DALLE FONTI AMMINISTRATIVE DEI C.P.I.

Tab. 4.1 MEDIE MENSILI DEGLI ISCRITTI ALLE LISTE DI COLLOCAMENTO IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)
- valori assoluti -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Maschi								
Iscritti 1 ^a classe								
Disoccupati	6.433	6.288	7.259	7.512	7.888	7.538	7.514	5.623
Inoccupati	1.323	1.572	1.460	1.528	974	789	754	493
Totale	7.756	7.860	8.719	9.039	8.862	8.327	8.268	6.115
Totale iscritti	8.469	8.315	9.086	9.487	9.476	8.959	8.769	6.764
Femmine								
Iscritti 1 ^a classe								
Disoccupati	9.875	10.246	11.641	11.748	13.438	13.385	13.503	11.298
Inoccupati	1.814	2.365	2.501	2.509	1.738	1.511	1.497	1.223
Totale	11.690	12.611	14.142	14.257	15.176	14.896	15.000	12.522
Totale iscritti	12.306	13.005	14.564	14.663	15.812	15.796	15.745	13.221
Totale								
Iscritti 1 ^a classe								
Disoccupati	16.308	16.535	18.899	19.260	21.326	20.924	21.017	16.921
Inoccupati	3.137	3.936	3.961	4.037	2.713	2.300	2.251	1.716
Totale	19.446	20.471	22.860	23.296	24.039	23.224	23.268	18.637
Totale iscritti	20.775	21.320	23.651	24.150	25.288	24.755	24.514	19.985

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.2 ISCRITTI DISPONIBILI* AI SERVIZI PER L'IMPIEGO IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004) **
- valori assoluti -

	2002	2003	2004
Maschi			
Disoccupati	4.906	4.212	3.448
Inoccupati	834	997	890
Totale	5.740	5.209	4.338
Totale disponibili*	6.054	5.997	-
Femmine			
Disoccupati	6.748	6.176	5.715
Inoccupati	2.169	2.652	2.454
Totale	8.917	8.828	8.169
Totale disponibili*	9.226	9.912	-
Totale			
Disoccupati	11.654	10.388	9.163
Inoccupati	3.003	3.649	3.344
Totale	14.657	14.037	12.507
Totale disponibili*	15.280	15.909	-

* il totale disponibili comprende gli occupati in cerca di altra occupazione che mantengono l'iscrizione.

** dato di stock al 31 dicembre

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.3 RAPPORTO DI ISCRIZIONE RISPETTO ALL'ETÀ DEGLI ISCRITTI ALLA 1^a CLASSE* - ISCRITTI CON MENO DI 25 ANNI SU ISCRITTI CON 25 ANNI E OLTRE IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)
- valori percentuali -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Maschi								
Meno di 25 anni	41,9	36,3	36,8	37,1	35,3	35,5	37,3	26,7
25 anni e oltre	58,1	63,7	63,2	62,9	64,7	64,5	62,7	73,3
rapporto <25 su >=25	0,72	0,57	0,58	0,59	0,55	0,55	0,59	0,36
Femmine								
Meno di 25 anni	39,6	33,8	33,7	33,8	28,8	26,4	25,2	19,3
25 anni e oltre	60,4	66,2	66,3	66,2	71,2	73,6	74,3	80,7
rapporto <25 su >=25	0,65	0,51	0,51	0,51	0,41	0,36	0,34	0,24
Totale								
Meno di 25 anni	40,5	34,7	34,9	35,1	31,2	29,7	29,5	21,7
25 anni e oltre	59,5	65,3	65,1	64,9	68,8	70,3	70,5	78,3
rapporto <25 su >=25	0,68	0,53	0,54	0,54	0,45	0,42	0,42	0,28

* il rapporto di iscrizione è ottenuto rapportando gli iscritti con meno di 25 anni agli iscritti con 25 anni e oltre; se il rapporto è pari a 1 l'iscrizione si equidistribuisce nelle due classi di età, se maggiore è sintomo di una più elevata quota di iscrizione giovanile

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.4 RAPPORTO DI ISCRIZIONE RISPETTO ALL'ETÀ DEGLI ISCRITTI DISPONIBILI* AI SERVIZI PER L'IMPIEGO - ISCRITTI CON MENO DI 25 ANNI SU ISCRITTI CON 25 ANNI E OLTRE IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004)**
- valori percentuali -

	2002	2003	2004
Maschi			
Meno di 25 anni	27,0	26,7	21,8
25 anni e oltre	73,0	73,3	78,2
rapporto <25 su >=25	0,37	0,36	0,28
Femmine			
Meno di 25 anni	26,6	24,9	19,1
25 anni e oltre	73,4	75,1	80,9
rapporto <25 su >=25	0,36	0,33	0,24
Totale			
Meno di 25 anni	26,7	25,6	20,0
25 anni e oltre	73,3	74,4	80,0
rapporto <25 su >=25	0,36	0,34	0,25

* per l'anno 2004 come iscritti disponibili si considerano soltanto gli inoccupati e i disoccupati, ma non gli occupati in cerca di altra occupazione, come nei due anni precedenti.

** dato di stock al 31 dicembre

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.5 COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)
- valori percentuali -

		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Iscritti 1^ classe									
Disoccupati	Maschi	39,4	38,0	38,4	39,0	37,0	36,0	35,8	33,2
	Femmine	60,6	62,0	61,6	61,0	63,0	64,0	64,2	66,8
Inoccupati	Maschi	42,2	39,9	36,9	37,8	35,9	34,3	33,5	28,7
	Femmine	57,8	60,1	63,1	62,2	64,1	65,7	66,5	71,3
Totale iscritti									
	Maschi	40,8	39,0	38,4	39,3	37,5	36,2	35,8	33,8
	Femmine	59,2	61,0	61,6	60,7	62,5	63,8	64,2	66,2

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.6 COMPOSIZIONE DEGLI ISCRITTI DISPONIBILI* AI SERVIZI PER L'IMPIEGO PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004)**
- valori percentuali -

	2002	2003	2004
Disoccupati			
Maschi	42,1	40,5	37,6
Femmine	57,9	59,5	62,4
Inoccupati			
Maschi	27,8	27,3	26,6
Femmine	72,2	72,7	73,4
Totale			
Maschi	39,2	37,7	34,7
Femmine	60,8	62,3	65,3

* per l'anno 2004 come iscritti disponibili si considerano soltanto gli inoccupati e i disoccupati, ma non gli occupati in cerca di altra occupazione, come nei due anni precedenti.

** dato di stock al 31 dicembre

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.7 ISCRITTI DISPONIBILI AI SERVIZI PER L'IMPIEGO DA PIÙ DI 12 E PIÙ DI 24 MESI IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2003)*
- valori assoluti -

	2002			2003		
	Meno di 25 anni	25 anni e oltre	Totale	Meno di 25 anni	25 anni e oltre	Totale
Maschi						
Iscritti da almeno 12 mesi	587	2.274	2.861	604	2.401	3.005
Iscritti da almeno 24 mesi	224	1.307	1.531	259	1.546	1.805
Femmine						
Iscritti da almeno 12 mesi	926	4.134	5.060	942	4.419	5.361
Iscritti da almeno 24 mesi	294	2.710	3.004	433	3.141	3.574
Totale						
Iscritti da almeno 12 mesi	1.513	6.408	7.921	1.546	6.820	8.366
Iscritti da almeno 24 mesi	518	4.017	4.535	692	4.687	5.379

* dato di stock al 31 dicembre
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.8 ISCRITTI DISPONIBILI AI SERVIZI PER L'IMPIEGO DA PIÙ DI 6/12 MESI E DA PIÙ DI 24 MESI* IN PROVINCIA DI TRENTO (2004)**
- valori assoluti -

	Iscrizioni da più di 6 o da più di 12 mesi		Iscrizioni da più di 24 mesi	
	Da più di 6 mesi	Da più di 12 mesi	Meno di 25 anni	25 anni e oltre
Maschi	558	1.878	266	3.192
Femmine	995	4.252	449	1.332
Totale	1.553	6.130	715	4.524

* per l'anno 2004 come iscritti disponibili si considerano soltanto gli inoccupati e i disoccupati, ma non gli occupati in cerca di altra occupazione; in base al nuovo regolamento (in applicazione del decreto 181/2000), esistono due tipologie di iscrizione di lunga durata: più di 6 mesi per i giovani con meno di 25 anni (o fino a 29 se laureati) e più di 12 mesi per tutti gli altri; resta invariata la definizione di durata di almeno 24 mesi (valida ai fini delle assunzioni incentivate).

** dato di stock al 31 dicembre
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.9 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2000)
- valori assoluti -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Maschi							
Agricoltura	5.696	5.752	6.429	4.339	8.411	9.811	9.957
Industria	8.957	10.404	9.920	9.571	10.303	12.061	12.188
Altre attività	16.783	17.877	18.955	18.936	19.823	22.374	25.713
Totale	31.436	34.033	35.304	32.846	38.537	44.246	47.858
Femmine							
Agricoltura	3.080	2.903	3.162	2.403	3.963	4.800	4.882
Industria	2.230	2.423	2.118	2.019	2.119	2.453	2.523
Altre attività	23.912	26.173	27.811	28.126	27.790	30.330	33.623
Totale	29.222	31.499	33.091	32.548	33.872	37.583	41.028
Totale							
Agricoltura	8.776	8.655	9.591	6.742	12.374	14.611	14.839
Industria	11.187	12.827	12.038	11.590	12.422	14.514	14.711
Altre attività	40.695	44.050	46.766	47.062	47.613	52.704	59.336
Totale	60.658	65.532	68.395	65.394	72.409	81.829	88.886

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.10 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2004)
- valori assoluti -

	2001	2002	2003	2004
Maschi				
Agricoltura	10.701	10.651	10.441	10.789
Industria	15.759	16.717	18.001	18.007
Altre attività	23.513	24.471	25.246	25.460
Settore mancante	818	482	101	0
Totale	50.791	52.321	53.789	54.256
Femmine				
Agricoltura	4.883	4.960	4.791	4.912
Industria	3.980	4.027	4.096	3.769
Altre attività	37.766	37.342	40.343	41.560
Settore mancante	899	349	86	0
Totale	47.528	46.678	49.316	50.241
Totale				
Agricoltura	15.584	15.611	15.232	15.701
Industria	19.739	20.744	22.097	21.776
Altre attività	61.279	61.813	65.589	67.020
Settore mancante	1.717	831	187	0
Totale	98.319	98.999	103.105	104.497

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.11 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2000)
- valori assoluti -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Maschi							
Agricoltura	5.314	5.551	2.492	1.467	2.368	8.505	8.872
Industria	7.909	8.845	9.446	8.609	9.648	11.888	12.587
Altre attività	13.663	14.171	14.681	14.931	17.777	20.788	24.485
Totale	26.886	28.567	26.619	25.007	29.793	41.181	45.944
Femmine							
Agricoltura	3.097	3.016	1.767	848	1.122	3.702	4.553
Industria	2.121	2.217	2.004	1.817	1.862	2.270	2.389
Altre attività	18.253	19.574	19.567	19.562	23.588	27.844	30.891
Totale	23.471	24.807	23.338	22.227	26.572	33.816	37.833
Totale							
Agricoltura	8.411	8.567	4.259	2.315	3.490	12.207	13.425
Industria	10.030	11.062	11.450	10.426	11.510	14.158	14.976
Altre attività	31.916	33.745	34.248	34.493	41.365	48.632	55.376
Totale	50.357	53.374	49.957	47.234	56.365	74.997	83.777

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.12 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2004)
- valori assoluti -

	2001	2002	2003	2004
Maschi				
Agricoltura	8.465	3.147	1.731	6.671
Industria	14.465	14.505	15.510	15.592
Altre attività	21.496	21.365	22.532	23.027
Settore mancante	701	309	105	12
Totale	45.127	39.326	39.878	45.302
Femmine				
Agricoltura	3.964	2.595	1.222	3.329
Industria	3.643	3.385	3.498	3.326
Altre attività	34.755	33.452	35.432	37.963
Settore mancante	731	290	69	17
Totale	43.093	39.722	40.221	44.635
Totale				
Agricoltura	12.429	5.742	2.953	10.000
Industria	18.108	17.890	19.008	18.918
Altre attività	56.251	54.817	57.964	60.990
Settore mancante	1.432	599	174	29
Totale	88.220	79.048	80.099	89.937

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.13 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2000)
- valori percentuali -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Agricoltura	14,5	13,2	14,0	10,3	17,1	17,9	16,7
Industria	18,4	19,6	17,6	17,7	17,2	17,7	16,6
Altre attività	67,1	67,2	68,4	72,0	65,7	64,4	66,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.14 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2004)
- valori percentuali -

	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	15,9	15,8	14,8	15,0
Industria	20,1	21,0	21,4	20,8
Altre attività	62,3	62,4	63,6	64,2
Settore mancante	1,7	0,8	0,2	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.15 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2000)
- valori percentuali -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Agricoltura	16,7	16,1	8,5	4,9	6,2	16,3	16,0
Industria	19,9	20,7	22,9	22,1	20,4	18,8	17,9
Altre attività	63,4	63,2	68,6	73,0	73,4	64,9	66,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.16 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2004)
- valori percentuali -

	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	14,1	7,3	3,7	11,1
Industria	20,5	22,6	23,7	21,0
Altre attività	63,8	69,3	72,4	67,8
Settore mancante	1,6	0,8	0,2	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.17 ASSUNZIONI PER GRANDI GRUPPI DI FIGURE PROFESSIONALI* PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti -

	2003					2004			
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	5	185	991	4	1.185	3	163	928	1.094
Professioni intermedie (tecnici)	51	1.023	8.335	14	9.423	46	1.138	8.701	9.885
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	130	1.549	5.240	38	6.957	119	1.428	5.026	6.573
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	101	653	38.532	55	39.341	90	656	39.222	39.968
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2.121	9.721	1.672	12	13.526	2.287	8.487	1.559	12.333
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	138	4.121	3.187	9	7.455	188	3.701	3.195	7.084
Personale non qualificato	12.686	4.843	7.626	55	25.210	12.968	6.202	8.384	27.554
Non comunicato	0	2	6	0	8	0	1	5	6
Totale	15.232	22.097	65.589	187	103.105	15.701	21.776	67.020	104.497

* codice ISTAT a 1 cifra
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.18 CESSAZIONI PER GRANDI GRUPPI DI FIGURE PROFESSIONALI* PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti -

	2003					2004				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	5	131	724	4	864	5	104	822	0	931
Professioni intermedie (tecnici)	27	978	7.323	25	8.353	25	945	7.985	4	8.959
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	98	1.079	3.885	32	5.094	100	1.064	4.060	5	5.229
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	72	527	34.469	45	35.113	56	609	35.977	10	36.652
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	989	8.374	1.293	12	10.668	1.611	7.614	1.291	1	10.517
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	87	3.312	2.878	7	6.284	101	3.110	2.849	0	6.060
Personale non qualificato	1.675	4.603	7.381	49	13.708	8.102	5.471	7.997	9	21.579
Non comunicato	0	4	11	0	15	0	1	9	0	10
Totale	2.953	19.008	57.964	174	80.099	10.000	18.918	60.990	29	89.937

* codice ISTAT a 1 cifra
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.19 ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER SETTORE E SESSO PER MESE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti -

	Assunzioni				Cessazioni				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Maschi									
Gennaio	216	1.341	1.843	3.400	39	812	1.597	3	2.451
Febbraio	142	1.277	1.121	2.540	33	969	1.038	2	2.042
Marzo	407	1.622	1.400	3.429	62	1.173	3.169	1	4.405
Aprile	747	1.633	1.916	4.296	54	1.185	3.097	0	4.336
Maggio	499	1.595	1.633	3.727	74	1.132	973	0	2.179
Giugno	594	2.632	3.732	6.958	86	1.226	1.128	0	2.440
Luglio	346	1.780	3.156	5.282	89	1.328	1.162	1	2.580
Agosto	489	1.080	1.182	2.751	137	1.787	2.649	0	4.573
Settembre	4.804	1.775	1.404	7.983	271	1.732	3.908	1	5.912
Ottobre	2.390	1.400	1.156	4.946	2.616	1.205	1.729	2	5.552
Novembre	102	1.217	1.245	2.564	2.946	1.165	1.328	1	5.440
Dicembre	53	655	5.672	6.380	264	1.878	1.249	1	3.392
Totale	10.789	18.007	25.460	54.256	6.671	15.592	23.027	12	45.302
Femmine									
Gennaio	251	407	3.303	3.961	35	231	2.727	1	2.994
Febbraio	97	284	2.363	2.744	28	230	1.953	2	2.213
Marzo	142	296	2.495	2.933	18	325	4.485	4	4.832
Aprile	205	299	2.806	3.310	164	303	3.903	0	4.370
Maggio	151	299	2.318	2.768	503	245	1.725	2	2.475
Giugno	421	378	5.590	6.389	467	216	3.374	4	4.061
Luglio	258	360	5.388	6.006	59	332	1.803	0	2.194
Agosto	197	251	2.032	2.480	76	327	4.525	1	4.929
Settembre	1.732	360	3.593	5.685	133	357	6.414	0	6.904
Ottobre	1.334	281	2.139	3.754	897	241	2.940	2	4.080
Novembre	76	309	2.246	2.631	838	187	1.820	1	2.846
Dicembre	48	245	7.287	7.580	111	332	2.294	0	2.737
Totale	4.912	3.769	41.560	50.241	3.329	3.326	37.963	17	44.635
Totale									
Gennaio	467	1.748	5.146	7.361	74	1.043	4.324	4	5.445
Febbraio	239	1.561	3.484	5.284	61	1.199	2.991	4	4.255
Marzo	549	1.918	3.895	6.362	80	1.498	7.654	5	9.237
Aprile	952	1.932	4.722	7.606	218	1.488	7.000	0	8.706
Maggio	650	1.894	3.951	6.495	577	1.377	2.698	2	4.654
Giugno	1.015	3.010	9.322	13.347	553	1.442	4.502	4	6.501
Luglio	604	2.140	8.544	11.288	148	1.660	2.965	1	4.774
Agosto	686	1.331	3.214	5.231	213	2.114	7.174	1	9.502
Settembre	6.536	2.135	4.997	13.668	404	2.089	10.322	1	12.816
Ottobre	3.724	1.681	3.295	8.700	3.513	1.446	4.669	4	9.632
Novembre	178	1.526	3.491	5.195	3.784	1.352	3.148	2	8.286
Dicembre	101	900	12.959	13.960	375	2.210	3.543	1	6.129
Totale	15.701	21.776	67.020	104.497	10.000	18.918	60.990	29	89.937

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.20 SOGGETTI ASSUNTI PER SETTORE E SESSO, PER ANNO E PER DURATA MEDIA DELLE LORO ASSUNZIONI* IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti e valori medi -

	Agricoltura	Industria in senso stretto	Edilizia e estrattivo	Commercio	Pubblici esercizi e alberghiero	Servizi	Cod. attività mancante	Totale	
Maschi									
2003	v.a.	1.703	3.782	4.466	1.801	6.396	3.538	22	21.708
	durata media	120,8	103,7	100,6	95,9	91,4	113,7	82,4	101,7
2004	v.a.	5.294	3.406	3.611	1.560	5.852	2.688	0	22.411
	durata media	49,0	87,0	78,4	72,9	73,5	76,6	0,0	70,9
Femmine									
2003	v.a.	818	1.587	163	2.382	10.180	5.596	30	20.756
	durata media	115,0	115,2	97,7	96,0	93,0	102,4	77,2	98,5
2004	v.a.	1.779	1.272	123	2.235	9.704	4.947	0	20.060
	durata media	50,9	93,2	88,4	79,2	77,8	82,0	0,0	77,6
Totale									
2003	v.a.	2.521	5.369	4.629	4.183	16.576	9.134	52	42.464
	durata media	118,9	107,1	100,5	95,9	92,4	106,8	79,4	100,1
2004	v.a.	7.073	4.678	3.734	3.795	15.556	7.635	0	42.471
	durata media	49,4	88,7	78,7	76,6	76,2	80,1	0,0	74,1

* i dati sono stati desunti dalle banche dati dei Centri per l'impiego e considerano il primo settore di assunzione nell'anno per ogni soggetto, limitatamente alle assunzioni che sono state seguite da una cessazione nello stesso anno; la durata è stata calcolata relativamente ai rapporti di lavoro iniziati e conclusi nell'anno
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.21 CLASSI DI DURATA DELLE ASSUNZIONI* PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura						
oltre 4 mesi	1.532	32,8	1.259	43,2	1.038	12,4
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	243	5,2	282	9,7	252	3,0
da 1 a 3 mesi	1.952	41,8	685	23,5	5.433	64,9
inferiore ad 1 mese	946	20,2	691	23,7	1.654	19,7
Totale	4.673	100,0	2.917	100,0	8.377	100,0
Industria in senso stretto						
oltre 4 mesi	1.702	18,7	1.826	19,5	977	12,0
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	661	7,3	786	8,4	658	8,1
da 1 a 3 mesi	2.854	31,4	2.950	31,5	2.936	35,9
inferiore ad 1 mese	3.872	42,6	3.807	40,6	3.598	44,0
Totale	9.089	100,0	9.369	100,0	8.169	100,0
Edilizia e estrattivo						
oltre 4 mesi	1.791	32,5	1.633	27,1	638	13,3
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	558	10,1	778	12,9	596	12,4
da 1 a 3 mesi	2.130	38,7	2.332	38,7	2.322	48,5
inferiore ad 1 mese	1.027	18,7	1.276	21,2	1.235	25,8
Totale	5.506	100,0	6.019	100,0	4.791	100,0
Commercio						
oltre 4 mesi	1.034	17,8	1.297	19,7	697	12,2
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	484	8,3	769	11,7	623	10,9
da 1 a 3 mesi	2.418	41,5	2.653	40,3	2.630	46,2
inferiore ad 1 mese	1.889	32,4	1.865	28,3	1.741	30,6
Totale	5.825	100,0	6.584	100,0	5.691	100,0
P.e. e alberghiero						
oltre 4 mesi	3.290	15,9	3.828	14,1	2.367	10,0
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	2.560	12,4	5.375	19,8	3.669	15,5
da 1 a 3 mesi	9.249	44,7	11.320	41,7	10.696	45,3
inferiore ad 1 mese	5.588	27,0	6.644	24,5	6.880	29,1
Totale	20.687	100,0	27.167	100,0	23.612	100,0
Servizi						
oltre 4 mesi	3.316	22,4	3.712	23,5	1.824	13,7
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	1.158	7,8	1.635	10,3	1.245	9,3
da 1 a 3 mesi	3.917	26,4	4.204	26,6	4.103	30,8
inferiore ad 1 mese	6.441	43,4	6.277	39,7	6.159	46,2
Totale	14.832	100,0	15.828	100,0	13.331	100,0
Cod. attività mancante						
oltre 4 mesi	37	10,2	4	3,3	0	0
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	21	5,8	22	18,3	0	0
da 1 a 3 mesi	102	28,2	32	26,7	0	0
inferiore ad 1 mese	202	55,8	62	51,7	0	0
Totale	362	100,0	120	100,0	0	0
Totale						
oltre 4 mesi	12.702	20,8	13.559	19,9	7.541	11,8
oltre 3 mesi fino a 4 mesi	5.685	9,3	9.647	14,2	7.043	11,0
da 1 a 3 mesi	22.622	37,1	24.176	35,6	28.120	44,0
inferiore ad 1 mese	19.965	32,7	20.622	30,3	21.267	33,2
Totale	60.974	100,0	68.004	100,0	63.971	100,0

* i dati sono stati desunti dalle banche dati dei Centri per l'impiego; la durata è stata calcolata per tutti i rapporti di lavoro per i quali esiste la data di cessazione, sia nell'anno di assunzione sia in un anno successivo a quello di assunzione
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.22 GRADUATORIA DEI PRIMI QUINDICI GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

Maschi	2004		2003		var. % 04-03
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	10.109	18,6	10.011	18,6	+1,0
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	9.514	17,5	9.571	17,8	-0,6
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	4.751	8,8	3.575	6,6	+32,9
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	4.648	8,6	4.591	8,5	+1,2
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	3.374	6,2	3.423	6,4	-1,4
Operai ed artigiani metalmeccanici	2.817	5,2	3.596	6,7	-21,7
Impiegati esecutivi d'ufficio	2.466	4,5	2.541	4,7	-3,0
Professioni del commercio	2.150	4,0	2.201	4,1	-2,3
Pers. non qual. in amministrazione e magazzino	2.105	3,9	1.865	3,5	+12,9
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	1.549	2,9	1.517	2,8	+2,1
Operai su macch.fissi per lavor.in serie, montaggio	1.413	2,6	1.546	2,9	-8,6
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	1.343	2,5	1.467	2,7	-8,5
Servizi alla persona: eserc. ed addetti di ricreaz., pulizie	1.008	1,9	1.002	1,9	+0,6
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	976	1,8	846	1,6	+15,4
Conduttori di impianti industriali	959	1,8	1.133	2,1	-15,4
Primi 15 gruppi di professioni assunte	49.182	90,6	48.885	90,9	+0,6
Altri gruppi di professioni assunte	5.074	9,4	4.904	9,1	+3,5
Totale	54.256	100,0	53.789	100,0	+0,9

Femmine	2004		2003		var. % 04-03
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	16.473	32,8	15.997	32,4	+3,0
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	5.439	10,8	5.387	10,9	+1,0
Professioni del commercio	5.230	10,4	5.024	10,2	+4,1
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	5.057	10,1	4.928	10,0	+2,6
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	3.305	6,6	3.261	6,6	+1,3
Impiegati esecutivi d'ufficio	2.849	5,7	3.103	6,3	-8,2
Tecnici intermedi d'ufficio	1.882	3,7	1.706	3,5	+10,3
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	1.333	2,7	1.187	2,4	+12,3
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	1.206	2,4	1.274	2,6	-5,3
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	1.040	2,1	1.047	2,1	-0,7
Per. non qualif. nei servizi d'istruzione e sanitari	922	1,8	802	1,6	+15,0
Impiegati esec. in contatto diretto con la clientela	809	1,6	869	1,8	-6,9
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	736	1,5	913	1,9	-19,4
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	717	1,4	629	1,3	+14,0
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	639	1,3	367	0,7	+74,1
Primi 15 gruppi di professioni assunte	47.637	94,8	46.494	94,3	+2,5
Altri gruppi di professioni assunte	2.604	5,2	2.822	5,7	-7,7
Totale	50.241	100,0	49.316	100,0	+1,9

segue

continua

Totale	2004		2003		var. % 04-03
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	25.987	24,9	25.568	24,8	+1,6
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	13.414	12,8	13.272	12,9	+1,1
Professioni del commercio	7.380	7,1	7.225	7,0	+2,1
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	6.447	6,2	6.389	6,2	+0,9
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	5.707	5,5	5.535	5,4	+3,1
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	5.390	5,2	3.942	3,8	+36,7
Impiegati esecutivi d'ufficio	5.315	5,1	5.644	5,5	-5,8
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	4.675	4,5	4.613	4,5	+1,3
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	3.440	3,3	3.496	3,4	-1,6
Operai ed artigiani metalmeccanici	2.922	2,8	3.822	3,7	-23,5
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	2.882	2,8	2.704	2,6	+6,6
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	2.822	2,7	2.494	2,4	+13,2
Tecnici intermedi d'ufficio	2.740	2,6	2.593	2,5	+5,7
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	2.084	2,0	2.053	2,0	+1,5
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	2.079	2,0	2.380	2,3	-12,6
Primi 15 gruppi di professioni assunte	93.284	89,3	91.744	89,0	+1,7
Altri gruppi di professioni assunte	11.213	10,7	11.361	11,0	-1,3
Totale	104.497	100,0	103.105	100,0	+1,4

* codice ISTAT a 2 cifre

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.23 GRADUATORIA DEI PRIMI 15 GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE PER TIPO DI CONTRATTO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti -

	Tempo indeterminato	Apprendistato	Contratto di inserimento	Temporaneo	Altro tempo determinato	Totale**
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	1.193	4.576	5	321	19.892	25.987
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	163	10	2	0	13.239	13.414
Professioni del commercio	851	2.028	39	1.212	3.226	7.380
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	1.196	513	6	311	4.421	6.447
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	319	33	1	32	5.317	5.707
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	1.537	14	6	1.801	2.031	5.390
Impiegati esecutivi d'ufficio	1.349	875	35	784	2.255	5.315
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	1.599	1.647	2	46	1.369	4.663
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	1.171	90	1	87	2.084	3.440
Operai ed artigiani metalmeccanici	617	1.068	9	325	892	2.922
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	108	4	0	5	2.765	2.882
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	232	51	7	1.711	821	2.822
Tecnici intermedi d'ufficio	781	413	27	190	1.322	2.740
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	83	33	1	5	1.962	2.084
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	301	605	3	199	967	2.079
Primi 15 gruppi di professioni assunte	11.500	11.960	144	7.029	62.563	93.272
Altri gruppi di professioni assunte	1.814	924	32	2.319	6.093	11.225
Totale	13.314	12.884	176	9.348	68.656	104.497

* codice ISTAT a 2 cifre

** nota: Il totale comprende 112 contratti di formazione e lavoro (quasi tutti stipulati nei primi 4 mesi del 2004), contratto che è stato soppresso dal decreto 276/03; comprende inoltre 7 contratti di lavoro a domicilio.

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.24 DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER MESE DELLE ASSUNZIONI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Apprendistato			Contratto di inserimento			Temporaneo			Altro tempo determinato			Tempo indeterminato			Totale*	
	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%
Gennaio	601	8,2	74	0	0,0	0	976	13,3	121	4.412	59,9	1.054	1.324	18,0	364	7.361	100,0
Febbraio	466	8,8	56	0	0,0	0	634	12,0	85	3.052	57,8	714	1.106	20,9	269	5.284	100,0
Marzo	610	9,6	64	4	0,1	0	738	11,6	133	3.567	56,1	723	1.424	22,4	281	6.362	100,0
Aprile	684	9,0	95	15	0,2	1	801	10,5	95	4.723	62,1	914	1.368	18,0	276	7.606	100,0
Maggio	581	8,9	89	19	0,3	1	785	12,1	91	3.951	60,8	777	1.154	17,8	225	6.495	100,0
Giugno	2.795	20,9	229	18	0,1	3	890	6,7	85	8.533	63,9	1.236	1.111	8,3	263	13.347	100,0
Luglio	3.217	28,5	307	14	0,1	2	639	5,7	92	6.445	57,1	1.222	972	8,6	207	11.288	100,0
Agosto	905	17,3	129	15	0,3	1	895	17,1	147	2.791	53,4	583	625	11,9	154	5.231	100,0
Settembre	757	5,5	91	25	0,2	2	799	5,8	113	10.600	77,6	1.886	1.487	10,9	377	13.668	100,0
Ottobre	651	7,5	86	26	0,3	6	663	7,6	106	6.274	72,1	892	1.084	12,5	287	8.700	100,0
Novembre	491	9,5	63	29	0,6	3	772	14,9	128	2.917	56,2	673	983	18,9	278	5.195	100,0
Dicembre	1.126	8,1	109	11	0,1	2	756	5,4	171	11.391	81,6	1.627	676	4,8	200	13.960	100,0
Totale	12.884	12,3	1.392	176	0,2	21	9.348	8,9	1.367	68.656	65,7	12.301	13.314	12,7	3.181	104.497	100,0

* nota: Il totale comprende 112 contratti di formazione e lavoro (quasi tutti stipulati nei primi 4 mesi del 2004), contratto che è stato soppresso dal decreto 276/03; comprende inoltre 7 contratti di lavoro a domicilio.
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.25 DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER SETTORE DELLE ASSUNZIONI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Apprendistato			Contratto di inserimento			Temporaneo			Altro tempo determinato			Tempo indeterminato			Totale*	
	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%	di cui part-time	v.a.	%
Agricoltura	45	0,3	2	4	0,0	0	47	0,3	14	15.323	97,6	306	282	1,8	19	15.701	100,0
Industria in senso stretto	1.654	13,3	101	36	0,3	4	5.317	42,8	163	3.613	29,1	342	1.757	14,2	204	12.411	100,0
Edilizia e estrattivo	2.226	23,8	38	13	0,1	0	200	2,1	2	3.213	34,3	133	3.694	39,4	195	9.365	100,0
Commercio	2.371	23,6	265	63	0,6	4	1.926	19,2	515	4.089	40,7	917	1.572	15,6	398	10.055	100,0
Pubblici esercizi e alberghiero	4.825	15,0	727	5	0,0	3	278	0,9	145	25.688	79,6	4.708	1.458	4,5	609	32.254	100,0
Servizi	1.763	7,1	259	55	0,2	10	1.580	6,4	528	16.730	67,7	5.895	4.551	18,4	1.756	24.711	100,0
Totale	12.884	12,3	1.392	176	0,2	21	9.348	8,9	1.367	68.656	65,7	12.301	13.314	12,7	3.181	104.497	100,0

* nota: Il totale comprende 112 contratti di formazione e lavoro (quasi tutti stipulati nei primi 4 mesi del 2004), contratto che è stato soppresso dal decreto 276/03; comprende inoltre 7 contratti di lavoro a domicilio.
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.26 ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN PROVINCIA DI TRENTO
(2000-2004)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso											
Maschi	5.621	53,4	5.857	53,2	6.252	55,4	6.647	54,4	7.033	54,6	+5,8
Femmine	4.908	46,6	5.160	46,8	5.041	44,6	5.572	45,6	5.851	45,4	+5,0
Totale	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	12.219	100,0	12.884	100,0	+5,4
Classi di età											
fino a 19 anni	6.321	60,0	6.720	61,0	6.847	60,6	7.203	58,9	7.230	56,1	+0,4
20-24	4.160	39,5	4.225	38,3	4.371	38,7	4.917	40,2	5.494	42,6	+11,7
25-29	48	0,5	72	0,7	75	0,7	99	0,8	160	1,2	+61,6
Totale	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	12.219	100,0	12.884	100,0	+5,4
Titolo di studio											
Obbligo	6.729	63,9	6.588	59,8	6.119	54,2	5.731	46,9	5.388	41,8	-6,0
Diploma	2.072	19,7	1.738	15,8	1.253	11,1	1.331	10,9	1.391	10,8	+4,5
Laurea	15	0,1	23	0,2	18	0,2	47	0,4	85	0,7	+80,9
Non comunicato	1.713	16,3	2.668	24,2	3.903	34,6	5.110	41,8	6.020	46,7	+17,8
Totale	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	12.219	100,0	12.884	100,0	+5,4

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.27 ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2004)

- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso											
Maschi	1.932	69,0	1.889	67,0	1.645	68,8	1.389	72,7	82	73,2	-94,1
Femmine	870	31,0	930	33,0	747	31,2	521	27,3	30	26,8	-94,2
Totale	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	1.910	100,0	112	100,0	-94,1
Classi di età											
16-18	137	4,9	119	4,2	110	4,6	85	4,5	0	0,0	-100,0
19-24	1.370	48,9	1.129	40,0	963	40,3	653	34,2	46	41,1	-93,0
25-32	1.295	46,2	1.571	55,7	1.319	55,1	1.172	61,4	66	58,9	-94,4
Totale	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	1.910	100,0	112	100,0	-94,1
Titolo di studio											
Obbligo	1.982	70,7	1.319	46,8	1.130	47,2	819	42,9	56	50,0	-93,2
Diploma	686	24,5	798	28,3	655	27,4	426	22,3	22	19,6	-94,8
Laurea	134	4,8	171	6,1	107	4,5	126	6,6	6	5,4	-95,2
Non comunicato	-	-	531	18,84	500	20,9	539	28,2	28	25,0	-94,8
Totale	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	1.910	100,0	112	100,0	-94,1
Settori											
Agricoltura	8	0,3	8	0,3	4	0,2	5	0,3	0	0,0	-100,0
Industria	1.441	51,4	1.337	47,4	1.187	49,6	936	49,0	53	47,3	-94,3
Altre attività	1.353	48,3	1.434	50,9	1.178	49,2	951	49,8	59	52,7	-93,8
Non comunicato	-	-	40	1,4	23	1,0	18	0,9	0	0,0	-100,0
Totale	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	1.910	100,0	112	100,0	-94,1
Qualifica											
Operai	1.863	66,5	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-
Impiegati	939	33,5	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-
Totale	2.802	100,0	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.28 ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2004)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso											
Maschi	4.351	58,3	5.409	58,9	5.730	60,2	5.718	58,2	5.785	61,9	+1,2
Femmine	3.108	41,7	3.775	41,1	3.787	39,8	4.105	41,8	3.563	38,1	-13,2
Totale	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	9.823	100,0	9.348	100,0	-4,8
Classi di età											
<25	2.931	39,3	4.163	45,3	3.867	40,6	3.611	36,8	3.041	32,5	-15,8
25-29	2.096	28,1	2.298	25,0	2.181	22,9	2.267	23,1	2.312	24,7	+2,0
30-34	992	13,3	1.184	12,9	1.393	14,6	1.458	14,8	1.510	16,2	+3,6
35-39	627	8,4	712	7,8	896	9,4	1.204	12,3	1.148	12,3	-4,7
40-54	768	10,3	800	8,7	1.141	12,0	1.232	12,5	1.273	13,6	+3,3
>=55	45	0,6	27	0,3	39	0,4	51	0,5	64	0,7	+25,5
Totale	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	9.823	100,0	9.348	100,0	-4,8
Titolo di studio											
Obbligo	3.926	52,6	4.300	46,8	4.560	47,9	4.406	44,9	4.135	44,2	-6,2
Diploma	2.827	37,9	2.755	30,0	2.201	23,1	1.942	19,8	1.712	18,3	-11,8
Laurea	201	2,7	366	4,0	270	2,8	329	3,3	341	3,6	+3,6
Non comunicato	505	6,8	1.763	19,2	2.486	26,1	3.146	32,0	3.160	33,8	+0,4
Totale	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	9.823	100,0	9.348	100,0	-4,8
Qualifica											
Operai	6.626	88,8	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-
Impiegati	833	11,2	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-
Totale	7.459	100,0	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	n.d.	-	-

* i contratti di lavoro temporaneo contabilizzati nel 2001 e nel 2002 sono parziali, per problemi di riclassificazione correlati al passaggio ad un diverso sistema informatico
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.29 ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO PER GRANDI GRUPPI DI PROFESSIONI* E SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti -

	2003					2004			
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	0	32	16	0	48	0	27	18	45
Professioni intermedie (tecnici)	0	105	196	0	301	6	131	191	328
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	3	399	772	15	1.189	2	357	548	907
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	0	129	2.069	0	2.198	0	112	1.732	1.844
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5	1.421	118	1	1.545	0	765	55	820
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	17	1.763	151	7	1.938	33	1.577	180	1.790
Personale non qualificato	8	1.796	764	36	2.604	6	2.548	1.060	3.614
Totale	33	5.645	4.086	59	9.823	47	5.517	3.784	9.348

* codice ISTAT a 1 cifra
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.30 **CONTRATTI PART-TIME PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2002)**
- valori assoluti e percentuali -

	2000		2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	280	2,2	324	2,5	343	2,5
Industria	934	7,3	957	7,5	1.057	7,6
Altre attività	10.203	79,7	11.521	90,0	12.436	89,9
Totale	11.417	89,2	12.802	100,0	13.836	100,0

fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) - PAT

Tab. 4.31 **CONTRATTI PART-TIME PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2003)***
- valori assoluti e percentuali -

	gennaio - settembre 2002		gennaio - settembre 2003	
	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	213	2,1	45	0,4
Industria	781	7,6	866	7,3
Altre attività	9.310	90,4	10.887	92,3
Totale	10.304	100,0	11.798	100,0

* la rilevazione si è interrotta ad ottobre 2003 perché l'obbligo di comunicazione al Servizio Lavoro è stato abolito.
fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) - PAT

Tab. 4.32 **ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)**
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso					
Maschi	3.097	19,1	3.724	20,4	+20,2
Femmine	13.094	80,9	14.543	79,6	+11,1
Totale	16.191	100,0	18.267	100,0	+12,8
Classi di età					
<25	3.924	24,2	4.315	23,6	+10,0
25-29	2.782	17,2	3.079	16,9	+10,7
30-34	2.399	14,8	2.615	14,3	+9,0
35-39	2.494	15,4	2.626	14,4	+5,3
40-54	3.852	23,8	4.689	25,7	+21,7
>=55	740	4,6	943	5,2	+27,4
Totale	16.191	100,0	18.267	100,0	+12,8
Titolo di studio					
Obbligo	8.488	52,4	9.138	50,0	+7,7
Diploma	3.411	21,1	3.551	19,4	+4,1
Laurea	438	2,7	612	3,4	+39,7
Non comunicato	3854	23,8	4966	27,2	+28,9
Totale	16.191	100,0	18.267	100,0	+12,8
Settori					
Agricoltura	347	2,1	341	1,9	-1,7
Industria	1.086	6,7	1.182	6,5	+8,8
Altre attività	14.694	90,8	16.744	91,7	+14,0
Non comunicato	64	0,4	0	0,0	-100,0
Totale	16.191	100,0	18.267	100,0	+12,8

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 4.33 GRADUATORIA DEI PRIMI QUINDICI GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE A TEMPO PARZIALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2003 - 2004)**
- valori assoluti e percentuali, e variazioni percentuali -

	2004		2003		var. % 04-03
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	5.227	28,6	4.548	24,9	+14,9
Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	3.563	19,5	3.335	18,3	+6,8
Professioni intermedie dei servizi personali	2.148	11,8	1.833	10,0	+17,2
Professioni del commercio	1.729	9,5	1.456	8,0	+18,8
Impiegati di ufficio	1.103	6,0	1.051	5,8	+4,9
Personale non qualificato in altri servizi (pulizia, personali)	567	3,1	594	3,3	-4,5
Tecnici intermedi d'ufficio	532	2,9	371	2,0	+43,4
Personale non qualificato relativo a vendite e servizi turistici	432	2,4	346	1,9	+24,9
Pers. non qual. in amministrazione e magazzino	432	2,4	329	1,8	+31,3
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	397	2,2	347	1,9	+14,4
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	274	1,5	168	0,9	+63,1
Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	218	1,2	198	1,1	+10,1
Impiegati in contatto diretto con la clientela	217	1,2	234	1,3	-7,3
Operai lavoraz. alim., legno, tessile, abbigliamento, pelli	196	1,1	251	1,4	-21,9
Specialisti scienze umane	143	0,8	169	0,9	-15,4
Primi 15 gruppi di professioni	17.178	94,0	15.230	96,5	+12,8
Altri gruppi di professioni	1.089	6,0	961	3,5	+13,3
Totale	18.267	100,0	16.191	100,0	+12,8

* codice ISTAT a 2 cifre

** la rilevazione si è interrotta ad ottobre 2003 perché l'obbligo di comunicazione al Servizio Lavoro è stato abolito
fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) – PAT

Tab. 4.34 CONTRATTI DI APPRENDISTATO STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con apprendistato 1° sem. 2003	Occupati a settembre 2004						Non occupati a settembre 2004		
		con stesso apprendistato		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%			v.a.
Sesso										
Maschi	2.853	393	13,8	165	5,8	939	32,9	1.356	47,5	
Femmine	1.958	295	15,1	91	4,6	569	29,1	1.003	51,2	
Totale	4.811	688	14,3	256	5,3	1.508	31,3	2.359	49,0	
Classi di età										
fino 19	2.720	235	8,6	65	2,4	802	29,5	1.618	59,5	
20-24	2.033	438	21,5	184	9,1	686	33,7	725	35,7	
15-24*	4.753	673	14,2	249	5,2	1.488	31,3	2.343	49,3	
25-29	58	15	25,9	7	12,1	20	34,5	16	27,6	
Totale	4.811	688	14,3	256	5,3	1.508	31,3	2.359	49,0	

* questa classe è inserita al solo scopo di poter effettuare confronti con le altre tabelle pubblicate
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.35 CONTRATTI DI APPRENDISTATO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con apprendistato 1° sem. 2002	Occupati a settembre 2004						Non occupati a settembre 2004		
		con stesso apprendistato		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%			v.a.
Sesso										
Maschi	2.743	355	12,9	243	8,9	818	29,8	1.327	48,4	
Femmine	1.722	222	12,9	146	8,5	490	28,5	864	50,2	
Totale	4.465	577	12,9	389	8,7	1.308	29,3	2.191	49,1	
Classi di età										
fino 19	2.489	186	7,5	115	4,6	725	29,1	1.463	58,8	
20-24	1.930	386	20,0	268	13,9	572	29,6	704	36,5	
15-24*	4.419	572	12,9	383	8,7	1.297	29,4	2.167	49,0	
25-29	46	5	10,9	6	13,0	11	23,9	24	52,2	
Totale	4.465	577	12,9	389	8,7	1.308	29,3	2.191	49,1	

* questa classe è inserita al solo scopo di poter effettuare confronti con le altre tabelle pubblicate
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.36 **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2003**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con CFL	Occupati a settembre 2003				Non occupati a settembre 2003	
	1° sem. 2001	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	1.052	546	51,9	255	24,2	251	23,9
Femmine	508	284	55,9	124	24,4	100	19,7
Totale	1.560	830	53,2	379	24,3	351	22,5
Classi di età							
fino 19	90	24	26,7	41	45,6	25	27,8
20-24	569	308	54,1	147	25,8	114	20,0
15-24*	659	332	50,4	188	28,5	139	21,1
25-32	901	498	55,3	191	21,2	212	23,5
Totale	1.560	830	53,2	379	24,3	351	22,5

* questa classe è inserita al solo scopo di poter effettuare confronti con le altre tabelle pubblicate.
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.37 **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con CFL	Occupati a settembre 2004				Non occupati a settembre 2004	
	1° sem. 2002	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	858	411	47,9	260	30,3	187	21,8
Femmine	416	205	49,3	129	31,0	82	19,7
Totale	1.274	616	48,4	389	30,5	269	21,1
Classi di età							
fino 19	81	28	34,6	35	43,2	18	22,2
20-24	452	227	50,2	134	29,6	91	20,1
15-24*	533	255	47,8	169	31,7	109	20,5
25-32	741	361	48,7	220	29,7	160	21,6
Totale	1.274	616	48,4	389	30,5	269	21,1

* questa classe è inserita al solo scopo di poter effettuare confronti con le altre tabelle pubblicate.
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.38 **CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con temporaneo I° sem. 2003	Occupati a settembre 2004								Non occupati a settembre 2004	
		apprendistato		formazione e lavoro		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso											
Maschi	1.590	101	6,4	51	3,2	332	20,9	506	31,8	600	37,7
Femmine	1.156	69	6,0	27	2,3	225	19,5	385	33,3	450	38,9
Totale	2.746	170	6,2	78	2,8	557	20,3	891	32,4	1.050	38,2
Classi di età											
15-24	922	167	18,1	36	3,9	97	10,5	243	26,4	379	41,1
25-34	1.068	3	0,3	42	3,9	255	23,9	382	35,8	386	36,1
35-54	739	0	0,0	0	0,0	202	27,3	257	34,8	280	37,9
55 e oltre	17	0	0,0	0	0,0	3	17,6	9	52,9	5	29,4
Totale	2.746	170	6,2	78	2,8	557	20,3	891	32,4	1.050	38,2

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.39 **CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con temporaneo I° sem. 2002	Occupati a settembre 2004								Non occupati a settembre 2004	
		apprendistato		formazione e lavoro		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso											
Maschi	1.497	93	6,2	60	4,0	455	30,4	373	24,9	516	34,5
Femmine	1.088	61	5,6	29	2,7	305	28,0	317	29,1	376	34,6
Totale	2.585	154	6,0	89	3,4	760	29,4	690	26,7	892	34,5
Classi di età											
15-24	923	152	16,5	42	4,6	194	21,0	224	24,3	311	33,7
25-34	1.073	2	0,2	47	4,4	347	32,3	299	27,9	378	35,2
35-54	577	0	0,0	0	0,0	216	37,4	166	28,8	195	33,8
55 e oltre	12	0	0,0	0	0,0	3	25,0	1	8,3	8	66,7
Totale	2.585	154	6,0	89	3,4	760	29,4	690	26,7	892	34,5

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.40 **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO* STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti a tempo determinato* I° sem. 2003	Occupati a settembre 2004				Non occupati a settembre 2004		
		v.a.	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
			v.a.	%	v.a.	%		
Sesso								
Maschi	10.595	1.777	16,8	4.607	43,5	4.211	39,7	
Femmine	10.849	1.294	11,9	4.389	40,5	5.166	47,6	
Totale	21.444	3.071	14,3	8.996	42,0	9.377	43,7	
Classi di età								
15-24	3.936	401	10,2	1.484	37,7	2.051	52,1	
25-34	7.668	1.263	16,5	3.001	39,1	3.404	44,4	
35-54	8.525	1.302	15,3	3.833	45,0	3.390	39,8	
55 e oltre	1.315	105	8,0	678	51,6	532	40,5	
Totale	21.444	3.071	14,3	8.996	42,0	9.377	43,7	

* escluse le assunzioni con contratto di lavoro temporaneo, di apprendistato e formazione e lavoro
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

Tab. 4.41 **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO* STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti a tempo determinato* I° sem. 2002	Occupati a settembre 2004				Non occupati a settembre 2004		
		v.a.	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
			v.a.	%	v.a.	%		
Sesso								
Maschi	9.708	2.016	20,8	3.933	40,5	3.759	38,7	
Femmine	10.024	1.558	15,5	3.854	38,4	4.612	46,0	
Totale	19.732	3.574	18,1	7.787	39,5	8.371	42,4	
Classi di età								
15-24	3.983	572	14,4	1.492	37,5	1.919	48,2	
25-34	6.957	1.407	20,2	2.492	35,8	3.058	44,0	
35-54	7.679	1.502	19,6	3.261	42,5	2.916	38,0	
55 e oltre	1.113	93	8,4	542	48,7	478	42,9	
Totale	19.732	3.574	18,1	7.787	39,5	8.371	42,4	

* escluse le assunzioni con contratto di lavoro temporaneo, di apprendistato e formazione e lavoro
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) – PAT

IMMIGRAZIONE

Tab. 5.1 PERMESSI DI SOGGIORNO CONCESSI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	Motivi di lavoro			Motivi diversi dal lavoro			Totale		var. % 04-03
	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% col.	
Unione Europea	369	70,0	3,5	158	30,0	2,4	527	3,1	+4,8
Europa non Ue*	8	36,4	0,1	14	63,6	0,2	22	0,1	+37,5
Paesi europei dell'Est**	6.919	65,2	65,4	3.699	34,8	56,4	10.618	62,0	+17,3
Maghreb	1.709	62,9	16,2	1.008	37,1	15,4	2.717	15,9	+34,1
Oriente	684	62,2	6,5	415	37,8	6,3	1.099	6,4	+28,8
Africa	236	51,1	2,2	226	48,9	3,4	462	2,7	+33,9
Paesi arabi***	43	52,4	0,4	39	47,6	0,6	82	0,5	-11,8
Centro-Sud Am.	585	39,3	5,5	903	60,7	13,8	1.488	8,7	+26,4
Nord America	21	19,4	0,2	87	80,6	1,3	108	0,6	+17,4
Oceania	2	13,3	0,0	13	86,7	0,2	15	0,1	-
Apolidi	0	-	0,0	1	-	0,0	1	0,0	0,0
Totale	10.576	61,7	100,0	6.563	38,3	100,0	17.139	100,0	+21,0

* Gibilterra, Islanda, San Marino, Svizzera

** Compresi i 10 Paesi neocomunitari

*** Giordania, Iran, Iraq, Israele, Libano, Palestina, Siria, Turchia
fonte: OML su dati Ministero degli Interni (Questura di Trento)

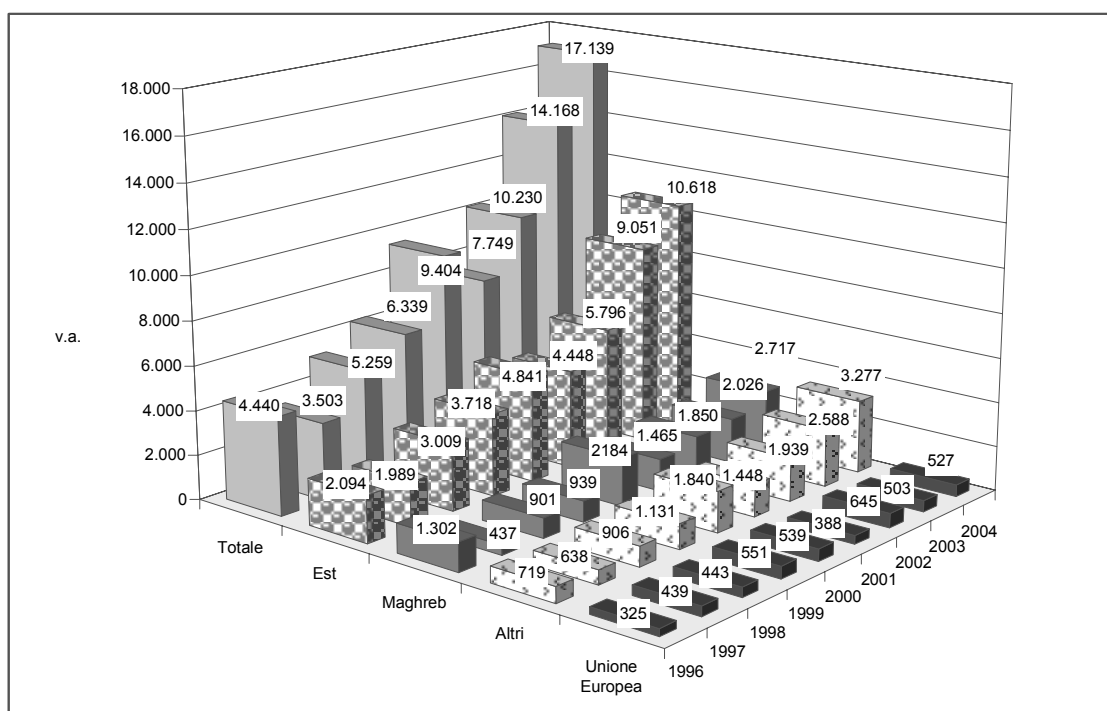
Tab. 5.2 STRANIERI ISCRITTI ALLE ANAGRAFI COMUNALI IN PROVINCIA DI TRENTO PER PROVENIENZA E COMPENSORIO AL 31 DICEMBRE 2003
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	Unione Europea		Altri paesi europei		Paesi dell'Est		Maghreb		Africa		Asia		Centro-Sud America		Nord America Oceania		Totale		
	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% riga	v.a.	% col.	var. % 03-02
C.1 Valle di Fiemme																			
Femmine	24	11,3	0	0,0	141	66,5	17	8,0	4	1,9	7	3,3	18	8,5	1	0,5	212	1,9	+26,9
Maschi	11	4,6	0	0,0	157	66,2	34	14,3	4	1,7	22	9,3	6	2,5	3	1,3	237	2,0	+24,1
Totale	35	7,8	0	0,0	298	66,4	51	11,4	8	1,8	29	6,5	24	5,3	4	0,9	449	2,0	+25,4
C.2 Primiero																			
Femmine	13	10,8	1	0,0	81	67,5	9	7,5	5	4,2	8	6,7	2	1,7	1	0,8	120	1,1	+20,0
Maschi	3	2,7	2	0,0	78	69,0	14	12,4	7	6,2	3	2,7	5	4,4	1	0,9	113	1,0	+15,3
Totale	16	6,9	3	0,0	159	68,2	23	9,9	12	5,2	11	4,7	7	3,0	2	0,9	233	1,0	+17,7
C.3 Bassa Valsugana e Tesino																			
Femmine	19	3,7	3	0,6	345	67,3	87	17,0	6	1,2	18	3,5	34	6,6	1	0,2	513	4,6	+13,0
Maschi	11	1,8	3	0,5	404	66,8	124	20,5	5	0,8	42	6,9	15	2,5	1	0,2	605	5,1	+13,5
Totale	30	2,7	6	0,5	749	67,0	211	18,9	11	1,0	60	5,4	49	4,4	2	0,2	1.118	4,9	+13,3
C.4 Alta Valsugana																			
Femmine	76	8,3	9	1,0	479	52,5	179	19,6	11	1,2	72	7,9	82	9,0	5	0,5	913	8,2	+21,2
Maschi	49	5,0	10	1,0	548	55,8	248	25,3	11	1,1	82	8,4	33	3,4	1	0,1	982	8,3	+16,4
Totale	125	6,6	19	1,0	1.027	54,2	427	22,5	22	1,2	154	8,1	115	6,1	6	0,3	1.895	8,3	+18,7
C.5 Valle dell'Adige																			
Femmine	199	5,0	11	0,3	2.252	56,0	601	15,0	130	3,2	339	8,4	470	11,7	17	0,4	4.020 *	36,0	+33,0
Maschi	129	3,1	2	0,0	2.175	52,0	992	23,7	163	3,9	473	11,3	239	5,7	13	0,3	4.186	35,5	+17,9
Totale	328	4,0	13	0,2	4.427	53,9	1.593	19,4	293	3,6	812	9,9	709	8,6	30	0,4	8.206	35,8	+24,8
C.6 Valle di Non																			
Femmine	29	2,6	2	0,2	598	53,3	323	28,8	3	0,3	51	4,5	113	10,1	3	0,3	1.122	10,1	+19,9
Maschi	28	2,2	1	0,1	634	50,9	462	37,1	13	1,0	54	4,3	52	4,2	2	0,2	1.246	10,6	+14,8
Totale	57	2,4	3	0,1	1.232	52,0	785	33,2	16	0,7	105	4,4	165	7,0	5	0,2	2.368	10,3	+17,2
C.7 Valle di Sole																			
Femmine	14	4,8	0	0,0	217	73,8	30	10,2	2	0,7	5	1,7	26	8,8	0	0,0	294	2,6	+24,6
Maschi	8	2,8	0	0,0	228	79,4	37	12,9	2	0,7	5	1,7	7	2,4	0	0,0	287	2,4	+10,4
Totale	22	3,8	0	0,0	445	76,6	67	11,5	4	0,7	10	1,7	33	5,7	0	0,0	581	2,5	+17,1
C.8 Valli Giudicarie																			
Femmine	33	4,8	3	0,4	331	48,5	147	21,5	9	1,3	27	4,0	129	18,9	4	0,6	683	6,1	+27,0
Maschi	23	2,9	2	0,3	394	50,1	245	31,1	20	2,5	41	5,2	59	7,5	3	0,4	787	6,7	+14,1
Totale	56	3,8	5	0,3	725	49,3	392	26,7	29	2,0	68	4,6	188	12,8	7	0,5	1.470	6,4	+19,7
C.9 Alto Garda e Ledro																			
Femmine	221	19,1	9	0,8	533	45,9	174	15,0	27	2,3	61	5,3	129	11,1	6	0,5	1.160	10,4	+18,5
Maschi	129	12,3	7	0,7	480	45,9	260	24,9	27	2,6	77	7,4	61	5,8	4	0,4	1.045	8,9	+11,8
Totale	350	15,9	16	0,7	1.013	45,9	434	19,7	54	2,4	138	6,3	190	8,6	10	0,5	2.205	9,6	+15,2
C.10 Vallagarina																			
Femmine	94	4,6	4	0,2	1.217	60,2	375	18,5	66	3,3	129	6,4	129	6,4	9	0,0	2.023	18,1	+24,0
Maschi	68	3,1	5	0,2	1.241	56,6	582	26,5	48	2,2	179	8,2	66	3,0	4	0,0	2.193	18,6	+14,9
Totale	162	3,8	9	0,2	2.458	58,3	957	22,7	114	2,7	308	7,3	195	4,6	13	0,0	4.216	18,4	+19,1
C.11 Valle di Fassa																			
Femmine	17	16,3	0	0,0	69	66,3	6	5,8	0	0,0	2	1,9	10	9,6	0	0,0	104	0,9	+18,2
Maschi	17	15,7	0	0,0	64	59,3	8	7,4	2	1,9	11	10,2	5	4,6	1	0,0	108	0,9	+6,9
Totale	34	16,0	0	0,0	133	62,7	14	6,6	2	0,9	13	6,1	15	7,1	1	0,0	212	0,9	+12,2
Totale																			
Femmine	739	6,6	42	0,4	6.263	56,1	1.948	17,4	263	2,4	719	6,4	1.142	10,2	47	0,4	11.164 *	100,0	+25,4
Maschi	476	4,0	32	0,3	6.403	54,3	3.006	25,5	302	2,6	989	8,4	548	4,6	33	0,3	11.789	100,0	+15,6
Totale	1.215	5,3	74	0,3	12.666	55,2	4.954	21,6	565	2,5	1.708	7,4	1.690	7,4	80	0,3	22.953	100,0	+20,2

* compreso 1 apolide

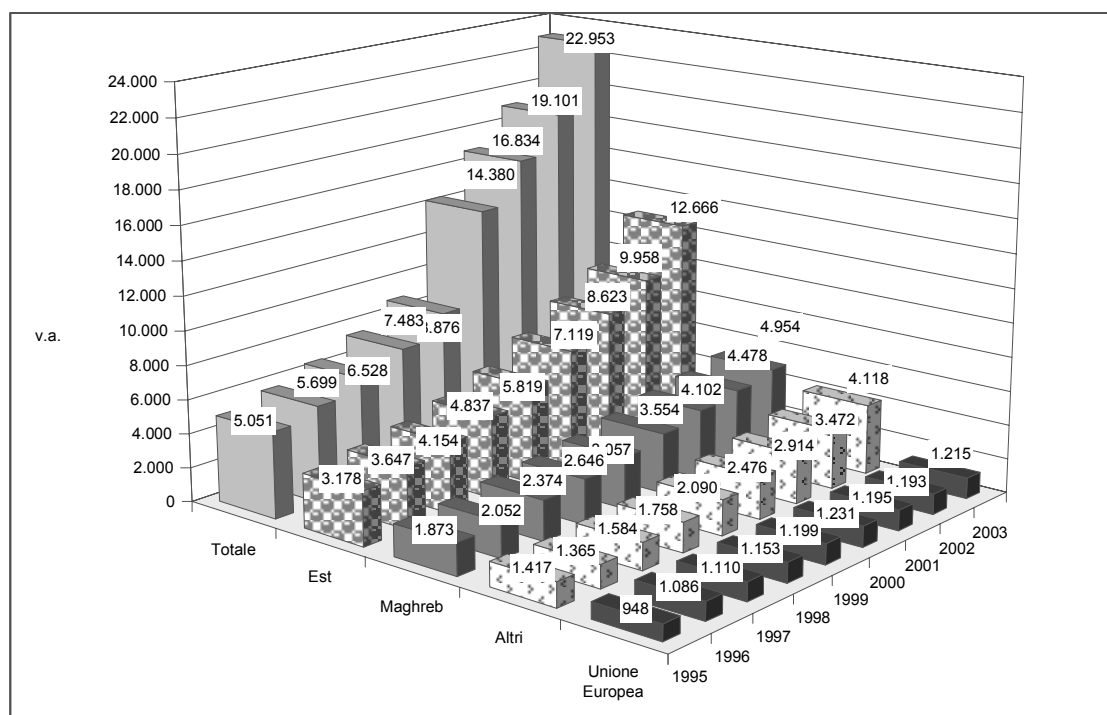
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.1 PERMESSI DI SOGGIORNO PER PROVENIENZA IN PROVINCIA DI TRENTO (1996-2004)



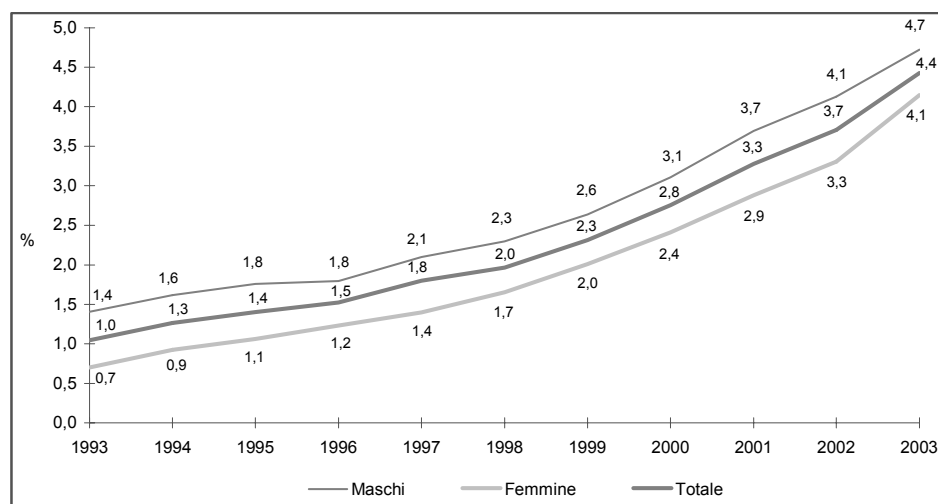
fonte: OML su dati Ministero degli Interni (Questura di Trento)

Graf. 5.2 STRANIERI ISCRITTI ALLE ANAGRAFI COMUNALI PER PROVENIENZA IN PROVINCIA DI TRENTO (1995-2003)



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.3 INCIDENZA PERCENTUALE DEGLI STRANIERI EXTRACOMUNITARI ISCRITTI ALLE ANAGRAFI COMUNALI SULLA POPOLAZIONE RESIDENTE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2003)



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.3 ALUNNI STRANIERI ISCRITTI NELLE SCUOLE DELLA PROVINCIA DI TRENTO (a.sc. 2003/04)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	Scuola Materna	Scuola Elementare	Scuola Media Inferiore	Scuola Media Superiore	Totale
Unione Europea	26	37	19	12	94
Paesi dell'Est	413	987	501	329	2.230
Altri paesi europei/apol.	5	3	1	0	9
Maghreb	295	396	155	74	920
Africa	20	20	16	12	68
Asia	71	140	70	44	325
Centro-Sud Am.	44	132	81	66	323
Nord America	2	4	2	8	16
Oceania	4	0	0	0	4
Totale	880	1.719	845	545	3.989
Var.% 03/04-02/03	+20,4	+25,7	+11,3	+36,9	+22,5

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.4 ISCRIZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI AL COLLOCAMENTO IN PROVINCIA DI TRENTO AL 31 DICEMBRE 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi			Femmine			Totale	
	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% col.
Tipo iscrizione								
disponibili*	763	36,9	63,5	1.306	63,1	67,4	2.069	65,9
non disponibili	439	41,0	36,5	633	59,0	32,6	1.072	34,1
Totale	1.202	38,3	100,0	1.939	61,7	100,0	3.141	100,0
Classi d'età								
Meno di 18	38	50,0	3,2	38	50,0	2,0	76	2,4
Da 19 a 24	80	27,7	6,7	209	72,3	10,8	289	9,2
Da 25 a 29	162	29,6	13,5	385	70,4	19,9	547	17,4
30 e oltre	922	41,4	76,7	1.307	58,6	67,4	2.229	71,0
Totale	1.202	38,3	100,0	1.939	61,7	100,0	3.141	100,0
Titolo di studio**								
Nessuno	899	37,3	74,8	1.513	62,7	78,0	2.412	76,8
Obbligo	248	42,3	20,6	338	57,7	17,4	586	18,7
Qualifica professionale	5	29,4	0,4	12	70,6	0,6	17	0,5
Diploma	35	47,3	2,9	39	52,7	2,0	74	2,4
Laurea	15	28,8	1,2	37	71,2	1,9	52	1,7
Totale	1.202	38,3	100,0	1.939	61,7	100,0	3.141	100,0

* disponibili a fruire dei servizi offerti dai Centri per l'impiego

** il titolo di studio non è registrato in modo corretto, quindi il dato va considerato con cautela

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 5.5 ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI PER SETTORE IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	Agricoltura			Industria			Altre attività			Mancante			Totale		
	Avv. extrac.	Totale avv.	% extrac. su tot.	Avv. extrac.	Totale avv.	% extrac. su tot.	Avv. extrac.	Totale avv.	% extrac. su tot.	Avv. extrac.	Totale avv.	% extrac. su tot.	Avv. extrac.	Totale avv.	% extrac. su tot.
1° trimestre '03	369	1.299	28,4	1.082	5.262	20,6	1.436	11.890	12,1	3	33	9,1	2.890	18.484	15,6
2° trimestre '03	767	2.379	32,2	1.467	6.747	21,7	2.429	17.216	14,1	3	43	7,0	4.666	26.385	17,7
3° trimestre '03	7.748	10.338	74,9	1.382	5.783	23,9	2.636	16.886	15,6	12	58	20,7	11.778	33.065	35,6
4° trimestre '03	734	1.216	60,4	1.257	4.305	29,2	3.513	19.597	17,9	8	53	15,1	5.512	25.171	21,9
Totale periodo '03	9.618	15.232	63,1	5.188	22.097	23,5	10.014	65.589	15,3	26	187	13,9	24.846	103.105	24,1
1° trimestre '04	479	1.255	38,2	1.538	5.227	29,4	2.021	12.525	16,1	-	-	-	4.038	19.007	21,2
2° trimestre '04	1.056	2.617	40,4	1.892	6.836	27,7	3.378	17.995	18,8	-	-	-	6.326	27.448	23,0
3° trimestre '04	5.712	7.826	73,0	1.376	5.606	24,5	2.511	16.755	15,0	-	-	-	9.599	30.187	31,8
4° trimestre '04	3.058	4.003	76,4	1.217	4.107	29,6	4.079	19.745	20,7	-	-	-	8.354	27.855	30,0
Totale periodo '04	10.305	15.701	65,6	6.023	21.776	27,7	11.989	67.020	17,9	-	-	-	28.317	104.497	27,1
Var.% 04-03	+7,1	+3,1	+3,9	+16,1	-1,5	+17,8	+19,7	+2,2	+17,2	-	-	-	+14,0	+1,4	+12,5

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 5.6 ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2003			2004						var. % 04-03	
	Totale		Maschi			Femmine			Totale		
	v.a.	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.		% col.
Classi d'età											
Meno di 18	461	1,9	351	64,5	2,0	193	35,5	1,8	544	1,9	+18,0
Da 19 a 24	4.428	17,8	2.890	59,6	16,5	1.963	40,4	18,2	4.853	17,1	+9,6
Da 25 a 29	5.442	21,9	3.538	58,4	20,2	2.520	41,6	23,3	6.058	21,4	+11,3
30 e oltre	14.511	58,4	10.724	63,6	61,3	6.138	36,4	56,8	16.862	59,5	+16,2
Totale	24.842	100,0	17.503	61,8	100,0	10.814	38,2	100,0	28.317	100,0	+14,0
Titolo di studio*											
Non disponibile	19.481	78,4	14.312	63,6	81,8	8.190	36,4	75,7	22.502	79,5	+15,5
Nessuno	3.281	13,2	2.099	58,4	12,0	1.496	41,6	13,8	3.595	12,7	+9,6
Obbligo	1.787	7,2	968	51,9	5,5	897	48,1	8,3	1.865	6,6	+4,4
Qualifica professionale	45	0,2	25	39,7	0,1	38	60,3	0,4	63	0,2	+40,0
Diploma	179	0,7	77	36,7	0,4	133	63,3	1,2	210	0,7	+17,3
Laurea	69	0,3	22	26,8	0,1	60	73,2	0,6	82	0,3	+18,8
Totale	24.842	100,0	17.503	61,8	100,0	10.814	38,2	100,0	28.317	100,0	+14,0
Settori di attività											
Mancante	26	0,1	0	-	0,0	0	-	0,0	0	0,0	-100,0
Agricoltura	9.617	38,7	7.678	74,5	43,9	2.627	25,5	24,3	10.305	36,4	+7,2
Industria	5.188	20,9	5.158	85,6	29,5	865	14,4	8,0	6.023	21,3	+16,1
Altre attività	10.011	40,3	4.667	38,9	26,7	7.322	61,1	67,7	11.989	42,3	+19,8
di cui lav.domestico	172	0,7	11	4,2	0,1	253	95,8	2,3	264	0,9	+53,5
pubbl. eserc.	6.429	25,9	2.772	35,1	15,8	5.119	64,9	47,3	7.891	27,9	+22,7
Totale	24.842	100,0	17.503	61,8	100,0	10.814	38,2	100,0	28.317	100,0	+14,0
Contratti particolari											
A tempo parziale	2.167	9,5	644	23,1	4,2	2.143	76,9	20,5	2.787	10,8	+28,6
A tempo determinato**	19.583	86,0	14.159	64,1	91,6	7.931	35,9	76,0	22.090	85,3	+12,8
Apprendistato**	791	3,5	643	64,2	4,2	359	35,8	3,4	1.002	3,9	+26,7
C.f.l.**	237	1,0	10	100,0	0,1	0	0,0	0,0	10	0,0	-95,8
Totale	22.778	100,0	15.456	59,7	100,0	10.433	40,3	100,0	25.889	100,0	+13,7

* il titolo di studio posseduto non è sempre registrato in modo corretto, quindi il dato va considerato con cautela

** al netto dei rapporti a tempo parziale; inoltre con contratto a tempo indeterminato sono state effettuate 2.647 assunzioni di cui 585 a tempo parziale nel 2003 e nel 2004, rispettivamente, 3.240 e 816.

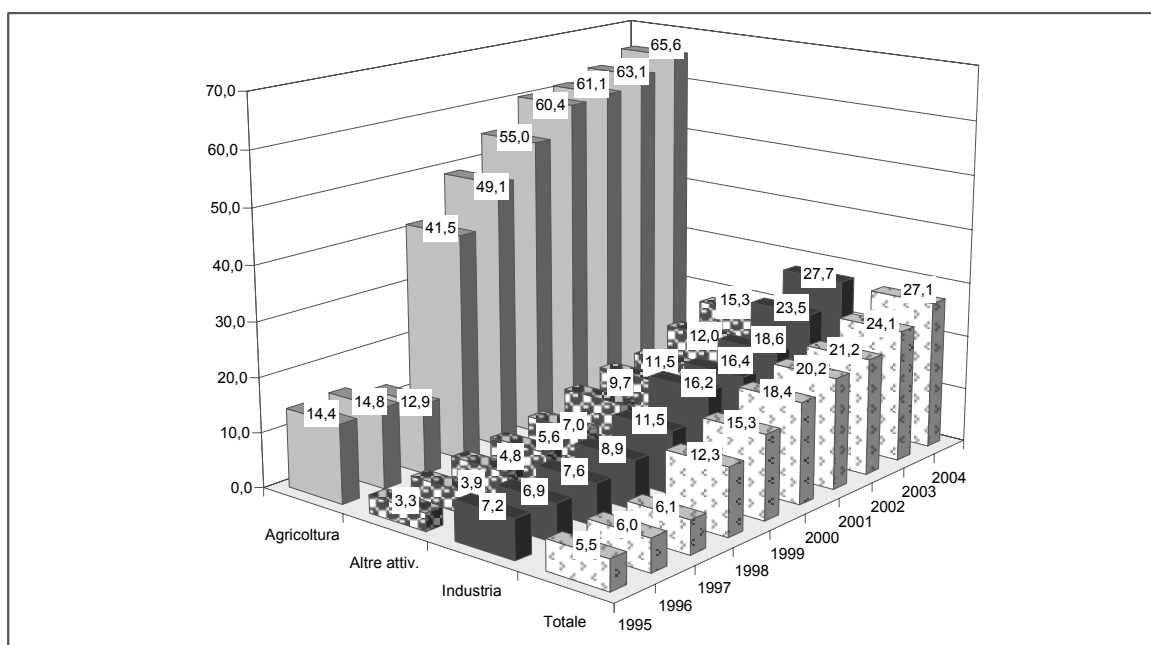
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 5.7 GRADUATORIA DELLE PRIME 10 CATEGORIE PROFESSIONALI* RILEVATE TRA LE ASSUNZIONI DI EXTRACOMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2003		2004		var. % 04-03
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	9.323	37,5	9.806	34,6	+5,2
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	4.555	18,3	5.536	19,6	+21,5
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	1.406	5,7	2.306	8,1	+64,0
Personale non qual. nella vendita e servizi turis.	1.271	5,1	1.553	5,5	+22,2
Serv. alla persona: addetti alla ricreazione, pulizie	1.073	4,3	1.300	4,6	+21,2
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lav.	876	3,5	1.099	3,9	+25,5
Operai ed artigiani di edilizia	884	3,6	1.040	3,7	+17,6
Pers. non qual. in amministrazione e magazzino	704	2,8	804	2,8	+14,2
Conduuttori di veicoli e macchinari mobili	650	2,6	675	2,4	+3,8
Operai su macch. fissi per lavorazioni in serie	691	2,8	635	2,2	-8,1
Prime 10 categorie profess. assunte	21.433	86,3	24.754	87,4	+15,5
Altre categorie professionali assunte	3.409	13,7	3.563	12,6	+4,5
Totale assunzioni extracomunitari	24.842	100,0	28.317	100,0	+14,0

* codice ISTAT a 2 cifre
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

GRAF. 5.4 PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PER SETTORE IN PROVINCIA DI TRENTO (1995-2004)



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 5.8 ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI PER PROVENIENZA E PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2003-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2003				2004				var. % 04-03		
	Femmine	Maschi	Totale	% femm. su totale	Femmine	Maschi	Totale	% femm. su totale	Femmine	Maschi	Totale
Paesi Europei dell'Est*	7.132	10.882	18.014	39,6	8.660	12.244	20.904	41,4	+21,4	+12,5	+16,0
Maghreb	594	2.653	3.247	18,3	800	2.489	3.289	24,3	+34,7	-6,2	+1,3
Africa	201	871	1.072	18,8	209	935	1.144	18,3	+4,0	+7,3	+6,7
Oriente	177	958	1.135	15,6	193	1.283	1.476	13,1	+9,0	+33,9	+30,0
Centro-Sud America	942	383	1.325	71,1	922	535	1.457	63,3	-2,1	+39,7	+10,0
Altri Stati	33	16	49	67,3	30	17	47	63,8	-9,1	+6,3	-4,1
Totale	9.079	15.763	24.842	36,5	10.814	17.503	28.317	38,2	+19,1	+11,0	+14,0

* compresi i 10 Paesi neocomunitari

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 5.9 AUTORIZZAZIONI AL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO CONCESSE A CITTADINI EXTRACOMUNITARI ANCORA ALL'ESTERO PER SETTORE E QUALIFICA (nuovi ingressi) IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2004)*
- valori assoluti e percentuali e variazioni percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Settore													
Agricoltura	45	7,9	35	4,5	31	3,5	0	0,0	45	8,2	21	4,5	-53,3
Industria	214	37,3	457	59,3	525	59,7	0	0,0	215	39,2	207	43,9	-3,7
di cui Edilizia	74	34,6	195	25,3	225	42,9	0	0,0	92	16,8	115	24,4	+25,0
Mecc. sid.	26	12,1	49	6,4	67	12,8	0	0,0	35	6,4	27	5,7	-22,9
Altre attività	314	54,8	279	36,2	323	36,7	0	0,0	288	52,6	243	51,6	-15,6
di cui Lavoro domestico	188	59,9	109	14,1	122	37,8	0	0,0	50	9,1	89	18,9	+78,0
Pubblico eserc.	114	36,3	110	14,3	121	37,5	0	0,0	173	31,6	90	19,1	-48,0
Totale	573	100,0	771	100,0	879	100,0	0	0,0	548	100,0	471	100,0	-14,1
Qualifica													
Op. generico	438	76,4	558	72,4	574	65,3	0	0,0	423	77,2	353	74,9	-16,5
Op. non generico	129	22,5	202	26,2	273	31,1	0	0,0	115	21,0	118	25,1	+2,6
Impiegato	6	1,0	11	1,4	32	3,6	0	0,0	10	1,8	0	0,0	-100,0
Dirigenti	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Totale	573	100,0	771	100,0	879	100,0	0	0,0	548	100,0	471	100,0	-14,1

* nel 2002, per motivi amministrativi, non è stata concessa alcuna autorizzazione a tempo indeterminato

fonte: OML su dati Servizio Lavoro - PAT

Tab. 5.10 AUTORIZZAZIONI AL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO CONCESSE A CITTADINI EXTRACOMUNITARI ANCORA ALL'ESTERO IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

Settore	1999		2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Agricoltura	5.268	95,0	6.984	90,4	8.164	92,6	7.295	81,4	10.024	77,5	4.960	57,2	-50,5
Industria	31	0,6	49	0,6	0	0,0	7	0,1	0	0,0	18	0,2	-
di cui Edilizia	8	0,1	15	0,2	0	0,0	n.d.	-	0	0,0	11	0,1	-
Terziario	247	4,5	693	9,0	649	7,4	1.665	18,6	2.911	22,5	3.695	42,6	+26,9
di cui Pubbl. eserc.	243	4,4	676	8,7	624	7,1	n.d.	-	2.911	22,5	3.618	41,7	+24,3
Totale	5.546	100,0	7.726	100,0	8.813	100,0	8.967	100,0	12.935	100,0	8.673	100,0	-32,9

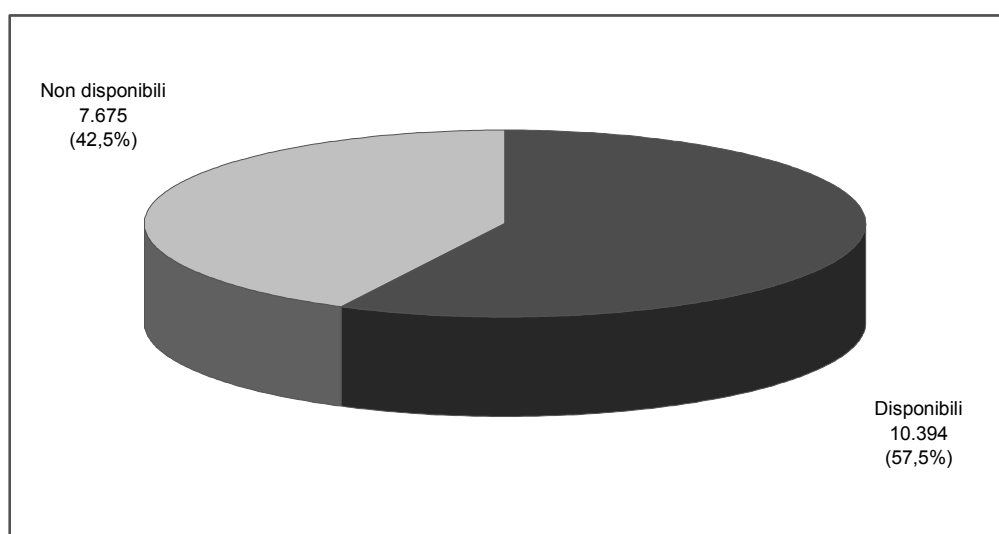
fonte: OML su dati Servizio Lavoro - PAT

Tab. 5.11 AUTORIZZAZIONI AL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO CONCESSE A CITTADINI EXTRACOMUNITARI ANCORA ALL'ESTERO IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		var. % 04-03
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Autorizzazioni tempo determinato	5.546	90,6	7.726	90,9	8.813	90,9	8.967	100,0	12.935	95,9	8.673	94,8	-32,9
Autorizzazioni tempo indeterminato	573	9,4	771	9,1	879	9,1	0	0,0	548	4,1	471	5,2	-14,1
Totale	6.119	100,0	8.497	100,0	9.692	100,0	8.967	100,0	13.483	100,0	9.144	100,0	-32,2

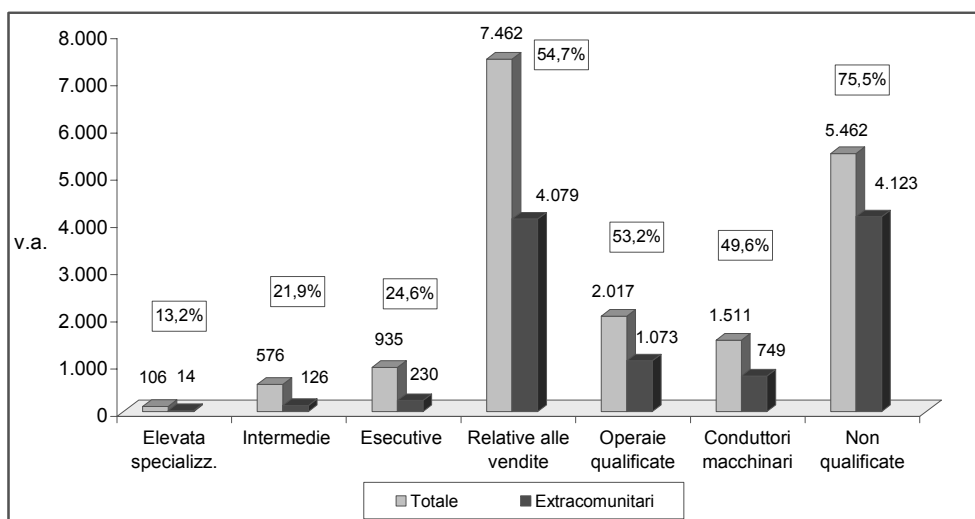
fonte: OML su dati Servizio Lavoro - PAT

Graf. 5.5 DISPONIBILITÀ* AD ASSUMERE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI ESPRESSA DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004



* la disponibilità è valutata rispetto a tutte le nuove assunzioni previste nell'anno, sia che si tratti di assunzioni previste per ampliamento di organico che per motivazioni diverse
fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 5.6 DISPONIBILITÀ AD ASSUMERE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PER FIGURA PROFESSIONALE ESPRESSA DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuale extracomunitari sul totale -



fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

NATI-MORTALITÀ DELLE IMPRESE

Tab. 1.1 IMPRESE ATTIVE (STOCK E VARIAZIONI) E NATI-MORTALITÀ PER FORMA GIURIDICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	senza Agricoltura, caccia, pesca*	
									2003	2004
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	32.748	31.869	31.413	31.322	31.330	31.382	31.413	31.638	17.766	17.962
Iscrizioni (v.a.)	13.966	1.760	1.773	1.896	2.217	2.247	1.969	2.126	1.495	1.630
Cessazioni (v.a.)	2.058	2.649	2.215	2.016	2.210	2.197	1.949	1.910	1.341	1.405
Tasso natalità (%) ¹	52,1	5,4	5,6	6,0	7,1	7,2	6,3	6,7	8,4	9,1
Tasso mortalità (%) ²	7,7	8,2	7,0	6,4	7,1	7,0	6,2	6,1	7,6	7,9
Flusso (%) ³	59,8	13,6	12,6	12,5	14,1	14,2	12,5	12,8	16,0	17,0
Variatz.Imp.Att. (%)	+57,2	-2,7	-1,4	-0,3	0,0	+0,2	+0,1	+0,7	+0,8	+1,1
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	9.384	9.612	9.870	10.025	10.216	10.400	10.438	10.533	10.084	10.173
Iscrizioni (v.a.)	751	616	735	657	572	632	557	583	545	574
Cessazioni (v.a.)	403	320	342	355	346	422	461	414	451	405
Tasso natalità (%) ¹	8,1	6,5	7,5	6,6	5,7	6,1	5,3	5,6	5,3	5,7
Tasso mortalità (%) ²	4,4	3,4	3,5	3,6	3,4	4,1	4,4	3,9	4,5	4,0
Flusso (%) ³	12,5	9,9	11,1	10,2	9,1	10,2	9,8	9,5	9,9	9,7
Variatz.Imp.Att. (%)	+3,1	+2,4	+2,7	+1,6	+1,9	+1,8	+0,4	+0,9	+0,3	+0,9
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	2.860	3.004	3.180	3.420	3.685	3.955	4.311	4.619	4.287	4.594
Iscrizioni (v.a.)	269	307	363	413	478	474	510	628	509	628
Cessazioni (v.a.)	154	125	131	134	148	200	155	209	154	208
Tasso natalità (%) ¹	9,6	10,5	11,7	12,5	13,5	12,4	12,3	14,1	12,4	14,1
Tasso mortalità (%) ²	5,5	4,3	4,2	4,1	4,2	5,2	3,8	4,7	3,7	4,7
Flusso (%) ³	15,1	14,7	16,0	16,6	17,6	17,6	16,1	18,7	16,1	18,8
Variatz.Imp.Att. (%)	+3,7	+5,0	+5,9	+7,5	+7,7	+7,3	+9,0	+7,1	+9,1	+7,2
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	863	876	875	877	877	898	901	917	774	798
Iscrizioni (v.a.)	57	69	46	64	50	43	60	56	59	56
Cessazioni (v.a.)	60	60	59	43	54	65	47	60	42	51
Tasso natalità (%) ¹	6,7	7,9	5,3	7,3	5,7	4,8	6,7	6,2	7,7	7,1
Tasso mortalità (%) ²	7,0	6,9	6,7	4,9	6,2	7,3	5,2	6,6	5,5	6,5
Flusso (%) ³	13,7	14,8	12,0	12,2	11,9	12,2	11,9	12,8	13,1	13,6
Variatz.Imp.Att. (%)	+1,6	+1,5	-0,1	+0,2	0,0	+2,4	+0,3	+1,8	+0,9	+3,1
Totale										
Imprese attive (v.a.)	45.855	45.361	45.338	45.644	46.108	46.635	47.063	47.707	32.911	33.527
Iscrizioni (v.a.)	15.043	2.752	2.917	3.030	3.317	3.396	3.096	3.393	2.608	2.888
Cessazioni (v.a.)	2.675	3.154	2.747	2.548	2.758	2.884	2.612	2.593	1.988	2.069
Tasso natalità (%) ¹	37,9	6,0	6,4	6,7	7,2	7,3	6,6	7,2	8,0	8,7
Tasso mortalità (%) ²	6,7	6,9	6,1	5,6	6,0	6,2	5,6	5,5	6,1	6,2
Flusso (%) ³	44,6	12,9	12,5	12,3	13,2	13,5	12,2	12,6	14,1	14,9
Variatz.Imp.Att. (%)	+36,7	-1,1	-0,1	+0,7	+1,0	+1,1	+0,9	+1,4	+1,7	+1,9

¹ tasso di natalità (2004) = [Iscrizioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2004) = [Cessazioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

³ flusso = Tasso di natalità + Tasso di mortalità

* le nuove disposizioni legislative (L. 580/93 e successivo DPR 581/95) hanno provocato un'abnorme movimentazione nell'agricoltura nel 1997 soprattutto sul versante delle iscrizioni

fonte: OML su dati CCIAA - Movimprese

Tab. 1.2 IMPRESE ATTIVE (STOCK E VARIAZIONI) E NATI-MORTALITÀ PER FORMA GIURIDICA NEL NORD-EST (1997-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2003	2004
	senza Agricoltura, caccia, pesca*									
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	739.568	721.846	714.832	707.723	699.324	691.866	687.343	688.460	477.290	484.179
Iscrizioni (v.a.)	277.394	54.708	48.638	49.695	49.313	50.757	48.290	52.951	42.148	46.984
Cessazioni (v.a.)	58.881	72.688	55.986	57.958	58.047	58.806	53.138	52.101	38.401	40.049
Tasso natalità (%) ¹	44,0	7,5	6,8	7,0	7,0	7,3	7,0	7,7	8,9	9,8
Tasso mortalità (%) ²	9,3	9,9	7,8	8,1	8,3	8,5	7,7	7,6	8,1	8,3
Flusso (%) ³	53,4	17,4	14,6	15,1	15,3	15,8	14,7	15,3	16,9	18,1
Variaz.Imp.Att. (%)	+42,0	-2,4	-1,0	-1,0	-1,2	-1,1	-0,7	+0,2	+0,7	+1,4
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	202.697	211.374	215.456	219.622	223.021	225.186	226.280	228.421	207.035	208.863
Iscrizioni (v.a.)	20.881	20.528	15.498	15.679	14.652	14.759	14.210	13.808	13.550	13.139
Cessazioni (v.a.)	12.524	10.141	9.046	9.391	9.473	12.215	11.135	11.036	10.485	10.452
Tasso natalità (%) ¹	10,5	9,9	7,3	7,2	6,6	6,6	6,3	6,1	6,6	6,3
Tasso mortalità (%) ²	6,3	4,9	4,2	4,3	4,3	5,5	4,9	4,9	5,1	5,0
Flusso (%) ³	16,8	14,8	11,5	11,5	10,9	12,0	11,2	10,9	11,6	11,3
Variaz.Imp.Att. (%)	+3,6	+4,3	+1,9	+1,9	+1,5	+1,0	+0,5	+0,9	+0,5	+0,9
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	92.164	97.465	102.882	110.114	119.630	129.118	135.607	142.858	134.316	141.508
Iscrizioni (v.a.)	8.938	10.019	11.834	14.022	16.017	15.890	14.611	15.469	14.573	15.441
Cessazioni (v.a.)	4.522	4.313	4.041	4.653	4.826	7.525	5.791	6.732	5.730	6.670
Tasso natalità (%) ¹	9,9	10,6	11,8	13,2	13,9	12,8	11,0	11,1	11,1	11,2
Tasso mortalità (%) ²	5,0	4,5	4,0	4,4	4,2	6,1	4,4	4,8	4,4	4,8
Flusso (%) ³	14,9	15,1	15,8	17,5	18,1	18,8	15,4	15,9	15,5	16,0
Variaz.Imp.Att. (%)	+4,6	+5,8	+5,6	+7,0	+8,6	+7,9	+5,0	+5,3	+5,1	+5,4
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	14.489	14.824	15.399	16.288	16.470	16.976	17.161	17.555	15.204	15.597
Iscrizioni (v.a.)	1.666	1.518	1.680	2.149	1.732	1.484	1.530	1.536	1.503	1.522
Cessazioni (v.a.)	1.204	1.164	1.007	1.004	1.003	1.370	1.110	1.102	998	1.016
Tasso natalità (%) ¹	11,7	10,4	11,1	13,6	10,6	8,9	9,0	8,8	10,0	9,9
Tasso mortalità (%) ²	8,4	7,9	6,7	6,3	6,1	8,2	6,5	6,3	6,6	6,6
Flusso (%) ³	20,1	18,3	17,8	19,9	16,7	17,1	15,5	15,2	16,6	16,5
Variaz.Imp.Att. (%)	+2,8	+2,3	+3,9	+5,8	+1,1	+3,1	+1,1	+2,3	+1,6	+2,6
Totale										
Imprese attive (v.a.)	1.048.918	1.045.509	1.048.569	1.053.747	1.058.445	1.063.146	1.066.391	1.077.294	833.845	850.147
Iscrizioni (v.a.)	308.879	86.773	77.650	81.545	81.714	82.890	78.641	83.764	71.774	77.086
Cessazioni (v.a.)	77.131	88.306	70.080	73.006	73.349	79.916	71.174	70.971	55.614	58.187
Tasso natalità (%) ¹	33,1	8,3	7,4	7,8	7,7	7,8	7,4	7,8	8,7	9,2
Tasso mortalità (%) ²	8,3	8,4	6,7	6,9	6,9	7,5	6,7	6,6	6,7	6,9
Flusso (%) ³	41,3	16,7	14,1	14,7	14,7	15,3	14,1	14,4	15,4	16,1
Variaz.Imp.Att. (%)	+28,1	-0,3	+0,3	+0,5	+0,4	+0,4	+0,3	+1,0	+1,4	+2,0

¹ tasso di natalità (2004) = [Iscrizioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2004) = [Cessazioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

³ flusso = Tasso di natalità + Tasso di mortalità

* le nuove disposizioni legislative (L. 580/93 e successivo DPR 581/95) hanno provocato un'abnorme movimentazione nell'agricoltura nel 1997 soprattutto sul versante delle iscrizioni

fonte: OML su dati CCIAA - Movimprese

Tab. 1.3 IMPRESE ATTIVE (STOCK E VARIAZIONI) E NATI-MORTALITÀ PER FORMA GIURIDICA IN ITALIA (1997-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	senza Agricoltura, caccia, pesca*	
									2003	2004
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	3.399.814	3.375.206	3.377.230	3.389.839	3.393.648	3.397.444	3.404.505	3.431.407	2.487.347	2.529.185
Iscrizioni (v.a.)	1.119.470	270.642	251.608	252.828	262.698	258.889	243.495	271.862	209.913	237.144
Cessazioni (v.a.)	261.609	298.430	249.914	251.378	260.552	255.760	237.071	245.134	181.538	194.527
Tasso natalità (%) ¹	37,7	8,0	7,5	7,5	7,7	7,6	7,2	8,0	8,5	9,5
Tasso mortalità (%) ²	8,8	8,8	7,4	7,4	7,7	7,5	7,0	7,2	7,3	7,8
Flusso (%) ³	46,5	16,8	14,9	14,9	15,4	15,2	14,1	15,1	15,8	17,2
Variaz.Imp.Att. (%)	+33,9	-0,7	+0,1	+0,4	+0,1	+0,1	+0,2	+0,8	+1,1	+1,7
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	806.234	832.364	849.426	867.007	879.389	884.373	889.155	894.595	836.480	841.259
Iscrizioni (v.a.)	85.313	76.674	68.604	67.612	63.177	63.851	59.397	63.109	57.699	61.574
Cessazioni (v.a.)	57.698	42.638	39.335	40.361	42.192	52.485	46.982	49.429	45.343	47.836
Tasso natalità (%) ¹	10,7	9,4	8,2	7,9	7,2	7	6,7	7,1	6,9	7,3
Tasso mortalità (%) ²	7,2	5,2	4,7	4,7	4,8	6,0	5,3	5,5	5,4	5,7
Flusso (%) ³	18,0	14,6	12,8	12,6	12,1	13,2	12,0	12,6	12,3	13,0
Variaz.Imp.Att. (%)	+2,6	+3,2	+2,0	+2,1	+1,4	+0,6	+0,5	+0,6	+0,5	+0,6
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	416.197	435.727	459.728	490.427	529.512	570.829	600.513	632.769	594.050	625.967
Iscrizioni (v.a.)	44.637	49.720	57.242	66.270	81.621	82.547	75.459	80.447	75.274	80.322
Cessazioni (v.a.)	23.995	20.369	18.677	19.557	23.153	31.254	26.907	32.471	26.664	32.223
Tasso natalità (%) ¹	10,9	11,7	12,8	13,9	16,0	15	12,9	13,0	13,0	13,2
Tasso mortalità (%) ²	5,9	4,8	4,2	4,1	4,5	5,7	4,6	5,3	4,6	5,3
Flusso (%) ³	16,8	16,5	17,0	18,1	20,5	20,7	17,5	18,3	17,6	18,4
Variaz.Imp.Att. (%)	+3,8	+4,7	+5,5	+6,7	+8,0	+7,8	+5,2	+5,4	+5,2	+5,4
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	81.862	84.207	87.880	93.093	95.384	99.407	101.565	103.088	90.067	91.462
Iscrizioni (v.a.)	10.944	11.439	12.620	16.698	13.955	11.917	10.991	10.092	10.792	9.929
Cessazioni (v.a.)	7.728	6.586	5.419	5.336	5.816	7.575	6.593	8.111	6.138	7.423
Tasso natalità (%) ¹	13,5	13,8	14,7	18,5	14,8	12	10,9	9,9	12,1	10,9
Tasso mortalità (%) ²	9,5	7,9	6,3	5,9	6,2	7,8	6,6	7,9	6,9	8,2
Flusso (%) ³	23,0	21,7	21,0	24,4	21,0	20,0	17,5	17,8	19,0	19,1
Variaz.Imp.Att. (%)	+1,7	+2,9	+4,4	+5,9	+2,5	+4,2	+2,2	+1,5	+2,3	+1,5
Totale										
Imprese attive (v.a.)	4.704.107	4.727.504	4.774.264	4.840.366	4.897.933	4.952.053	4.995.738	5.061.859	4.007.944	4.087.873
Iscrizioni (v.a.)	1.260.364	408.475	390.074	403.408	421.451	417.204	389.342	425.510	353.678	388.969
Cessazioni (v.a.)	351.030	368.023	313.345	316.632	331.713	347.074	317.553	335.145	259.683	282.009
Tasso natalità (%) ¹	29,6	8,7	8,2	8,4	8,7	9	7,8	8,5	8,9	9,6
Tasso mortalità (%) ²	8,2	7,8	6,6	6,6	1,7	7,0	6,4	6,7	6,5	7,0
Flusso (%) ³	37,9	16,5	14,8	15,0	10,4	15,5	14,2	15,1	15,4	16,6
Variaz.Imp.Att. (%)	+23,6	+0,5	+1,0	+1,4	+1,2	+1,1	+0,9	+1,3	+1,6	+2,0

¹ tasso di natalità (2004) = [Iscrizioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2004) = [Cessazioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

³ flusso = Tasso di natalità + Tasso di mortalità

* le nuove disposizioni legislative (L. 580/93 e successivo DPR 581/95) hanno provocato un'abnorme movimentazione nell'agricoltura nel 1997 soprattutto sul versante delle iscrizioni

fonte: OML su dati CCIAA – Movimprese

Tab. 1.4 MEDIA DELLE IMPRESE ATTIVE PER FORMA GIURIDICA, SETTORE E AREA TERRITORIALE NEL BIENNIO 2003-2004*
- valori assoluti e percentuali -

	Totale			Società di capitale			Altra forma giuridica		
	Trento	Nord-Est	Italia	Trento	Nord-Est	Italia	Trento	Nord-Est	Italia
Agricoltura, caccia, pesca	30,1	21,7	19,7	0,6	1,0	1,1	33,1	24,8	22,3
Industria	24,7	28,4	26,4	32,4	35,8	34,7	23,9	27,3	25,3
di cui Estrazione di minerali	0,7	0,2	0,3	2,9	0,8	0,9	0,4	0,1	0,2
Attività manifatturiere	41,2	49,3	48,8	53,4	67,9	60,9	39,5	45,7	46,5
Energia elettrica, gas e acqua	1,1	0,2	0,2	1,7	0,6	0,8	1,1	0,2	0,1
Costruzioni	56,9	50,2	50,6	42,0	30,6	37,4	59,0	54,0	53,1
Altre attività	44,9	49,6	53,1	66,0	62,4	61,9	42,7	47,7	51,9
di cui Commercio, riparazioni	42,4	46,3	52,6	27,7	32,6	35,9	44,7	49,0	55,4
Alberghi e ristoranti	18,7	11,3	9,1	9,4	5,3	5,7	20,2	12,4	9,7
Trasp., magazz., comunicaz.	7,0	8,3	7,1	6,6	5,1	5,5	7,1	9,0	7,4
Intermediaz. monet. e finanz.	3,7	3,8	3,7	2,4	2,9	3,0	3,9	4,4	3,8
Att. imm., noleg., inform, ricer.	19,0	21,0	18,0	49,0	48,7	43,5	14,3	15,6	13,8
Istruzione	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,8	0,5	0,5	0,6
Sanità e altri servizi sociali	0,4	0,6	0,8	0,5	1,1	1,5	0,4	0,5	0,6
Altri serv. pubb., soc. e person.	8,1	8,1	8,1	3,6	3,7	4,2	8,8	9,0	8,7
Non classificate	0,4	0,3	0,7	1,1	0,9	2,3	0,3	0,3	0,5
Media valori trimestrali 2003-2004	47.156	1.067.638	5.001.280	4.347	137.119	606.574	42.809	930.520	4.394.706
Ripartizione % per forma giuridica	100,0	100,0	100,0	9,2	12,8	12,1	90,8	87,2	87,9

* il totale delle imprese attive si riferisce alla media dei valori trimestrali del biennio 2003-2004
fonte: OML su dati CCIAA - Movimprese

Tab. 1.5 TASSO DI NATALITÀ E MORTALITÀ, FLUSSO DELLE IMPRESE PER SETTORE E RAMO DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO, NEL NORD-EST, IN ITALIA NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Trento			Tasso di natalità ¹			Tasso di mortalità ²			Tasso netto ³		
	Iscrizioni	Cessazioni	Imprese attive	Trento	Nord-Est	Italia	Trento	Nord-Est	Italia	Trento	Nord-Est	Italia
	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agricoltura, caccia, pesca	505	524	14.180	3,6	2,9	3,7	3,7	5,6	5,4	-0,1	-2,7	-1,7
Industria	723	587	11.864	6,2	7,4	6,9	5,0	6,5	6,5	1,2	0,9	0,4
di cui Estrazione di minerali	0	1	84	0,0	1,2	0,8	1,2	5,0	4,7	-1,2	-3,8	-3,9
Attività manifatturiere	201	219	4.814	4,2	4,6	4,6	4,6	6,2	6,3	-0,4	-1,6	-1,7
Energia elettrica, gas e acqua	0	0	133	0,0	1,7	2,5	0,0	3,2	5,2	0,0	-1,5	-2,7
Costruzioni	522	367	6.833	7,8	10,2	9,1	5,5	6,8	6,6	2,3	3,4	2,5
Terziario	1.166	1.306	21.519	5,5	5,5	6,4	6,1	6,2	6,6	-0,6	-0,7	-0,2
di cui Commercio, riparazioni	446	553	8.987	5,0	6,0	6,7	6,1	7,0	6,7	-1,1	-1,0	0,0
Alberghi e ristoranti	157	225	3.983	4,0	5,2	5,7	5,7	7,4	6,8	-1,7	-2,2	-1,1
Trasp., magazz., comunicaz.	106	100	1.511	7,1	6,1	5,9	6,7	6,4	6,3	0,4	-0,3	-0,4
Intermediaz. monet.e finanz.	83	65	810	10,4	8,2	8,2	8,1	8,1	8,0	2,3	0,1	0,2
Att. imm., noleg., inform, ricer.	258	257	4.221	6,3	6,1	6,4	6,3	6,1	6,2	0,0	0,0	0,2
Istruzione	9	4	120	7,8	10,2	6,4	3,5	5,2	5,2	4,3	5,0	1,2
Sanità e altri servizi sociali	6	6	101	6,2	3,2	3,3	6,2	3,7	4,0	0,0	-0,5	-0,7
Servizi pubblici, sociali e personali	101	96	1.786	5,8	4,9	5,2	5,5	5,7	5,8	0,3	-0,8	-0,6
Non classificate	999	176	144	601,8	671,1	350,7	106,0	77,5	56,3	495,8	593,6	294,4
Totale (esclusa agricoltura, cacc	2.888	2.069	33.527	8,7	9,2	9,6	6,2	6,9	7,0	2,5	2,3	2,6
Totale	3.393	2.593	47.707	7,2	7,8	8,5	5,5	6,6	6,7	1,7	1,2	1,8

¹ tasso di natalità (2004) = [Iscrizioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2004) = [Cessazioni (2004) / (Attive 31/12/03 + Attive 31/12/04) / 2] * 100

fonte: OML su dati CCIAA – Movimprese

INDICATORI ECONOMICI

Tab. 2.1 FATTURATO DELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO VERSO IL MERCATO PROVINCIALE NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+8,8	+108,8	+1,1	+101,1	+13,6	+113,6
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	+2,4	+102,4	+10,1	+110,1	+23,8	+123,8
Estrattive	+42,5	+142,5	-5,6	+94,4	+20,1	+120,1
Costruzioni	+4,6	+104,6	-1,8	+98,2	+3,9	+103,9
Commercio ingrosso	+6,6	+106,6	+5,7	+105,7	+11,2	+111,2
Commercio dettaglio	+11,4	+111,4	-2,1	+97,9	+17,0	+117,0
Trasporti	+19,1	+119,1	+20,9	+120,9	-13,0	+87,0
Servizi alle imprese	+9,8	+109,8	+0,2	+100,2	+24,2	+124,2
Imprese artigiane	+7,7	+107,7	+2,0	+102,0	+5,5	+105,5
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	+9,5	+109,5	+8,4	+108,4	-5,9	+94,1
11-20 addetti	+12,0	+112,0	-2,8	+97,2	+15,4	+115,4
21-50 addetti	+5,7	+105,7	+2,0	+102,0	+11,7	+111,7
oltre 50 addetti	+2,5	+102,5	-2,3	+97,7	+37,4	+137,4

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.2 FATTURATO DELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO VERSO IL MERCATO ITALIANO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+2,0	+102,0	+13,2	+113,2	+6,9	+106,9
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	+8,7	+108,7	+15,4	+115,4	+8,2	+108,2
Estrattive	+17,0	+117,0	-16,6	+83,4	-23,4	+76,6
Costruzioni	-37,2	+62,8	-3,9	+96,1	+22,3	+122,3
Commercio ingrosso	+1,2	+101,2	+23,1	+123,1	+46,0	+146,0
Trasporti	-28,4	+71,6	+0,5	+100,5	-30,0	+70,0
Servizi alle imprese	+10,9	+110,9	-1,2	+98,8	+10,0	+110,0
Imprese artigiane	+3,7	+103,7	+9,0	+109,0	-8,6	+91,4
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	-12,0	+88,0	+1,7	+101,7	+7,1	+107,1
11-20 addetti	-3,8	+96,2	+11,2	+111,2	-7,5	+92,5
21-50 addetti	+13,5	+113,5	+19,8	+119,8	+11,9	+111,9
oltre 50 addetti	-0,2	+99,8	+10,6	+110,6	-11,6	+88,4

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.3 FATTURATO DELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO VERSO IL MERCATO ESTERO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+3,1	+103,1	+11,8	+111,8	+4,5	+104,5
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	+3,8	+103,8	+13,9	+113,9	+12,4	+112,4
Estrattive	-8,7	+91,3	-21,7	+78,3	-29,7	+70,3
Costruzioni	+0,0	+100,0	-13,5	+86,5	+0,0	+100,0
Commercio ingrosso	+18,4	+118,4	-6,5	+93,5	+117,9	+217,9
Trasporti	-5,0	+95,0	-7,3	+92,7	-26,7	+73,3
Servizi alle imprese	+12,0	+112,0	+0,0	+100,0	+0,0	+100,0
Imprese artigiane	+11,3	+111,3	+65,4	+165,4	-36,9	+63,2
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	-13,3	+86,7	+32,0	+132,0	-48,6	+51,4
11-20 addetti	+19,2	+119,2	+21,9	+121,9	+98,0	+198,0
21-50 addetti	+25,9	+125,9	+0,1	+100,1	+91,4	+191,4
oltre 50 addetti	+14,9	+114,9	+6,6	+106,6	+29,4	+129,4

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.4 FATTURATO TOTALE DELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+5,8	+105,8	+6,6	+106,6	+10,1	+110,1
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	+5,8	+105,8	+13,8	+113,8	+12,3	+112,3
Estrattive	+21,6	+121,6	-12,8	+87,2	-3,2	+96,8
Costruzioni	-3,0	+97,0	-2,0	+98,0	+5,5	+105,5
Commercio ingrosso	+4,6	+104,6	+11,4	+111,4	+33,2	+133,2
Commercio dettaglio	+11,4	+111,4	-2,2	+97,9	+17,0	+117,0
Trasporti	-14,3	+85,7	-1,8	+98,2	-27,3	+72,7
Servizi alle imprese	+10,1	+110,1	-0,1	+99,9	+20,1	+120,1
Imprese artigiane	+6,5	+106,5	+7,9	+107,9	-3,0	+97,0
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	+0,4	+100,4	+7,2	+107,2	-7,4	+92,6
11-20 addetti	+6,2	+106,2	+4,2	+104,2	+14,8	+114,8
21-50 addetti	+12,6	+112,6	+9,7	+109,7	+19,8	+119,8
oltre 50 addetti	+5,4	+105,4	+6,1	+106,1	+12,1	+112,1

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.5 VALORE DELLA PRODUZIONE NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+8,1	+108,1	+6,9	+106,9	+8,6	+108,6
di cui : Imprese non artigiane						
Estrattive	+18,0	+118,0	-21,7	+78,3	-11,9	+88,1
Manifatturiere	+8,2	+108,2	+13,8	+113,8	+9,8	+109,8
Costruzioni	-0,2	+99,8	-3,5	+96,5	+1,8	+101,8
Commercio ingrosso	+5,6	+105,6	+11,2	+111,2	+31,7	+131,7
Commercio dettaglio	+12,3	+112,3	-1,5	+98,5	+15,5	+115,5
Trasporti	-13,4	+86,7	-0,2	+99,8	-26,6	+73,4
Servizi alle imprese	+10,1	+110,1	-5,6	+94,4	+34,7	+134,7
Imprese artigiane	+14,8	+114,8	+11,3	+111,3	-3,0	+97,0
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	+6,2	+106,2	+8,5	+108,5	-8,2	+91,8
11-20 addetti	+10,1	+110,1	+5,8	+105,8	+13,2	+113,2
21-50 addetti	+11,6	+111,6	+8,5	+108,5	+16,7	+116,7
oltre 50 addetti	+7,4	+107,4	+6,3	+106,3	+10,9	+110,9

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.6 OCCUPAZIONE A FINE TRIMESTRE NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+0,7	+100,7	+1,1	+101,1	+1,7	+101,7
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	+2,5	+102,5	+3,6	+103,6	+5,9	+105,9
Estrattive	+4,9	+104,9	-26,8	+73,2	-14,2	+85,9
Costruzioni	-10,3	+89,7	-2,9	+97,2	+6,5	+106,5
Commercio ingrosso	+5,7	+105,7	+3,6	+103,6	+30,3	+130,3
Commercio dettaglio	+8,4	+108,4	-6,4	+93,7	+11,0	+111,0
Trasporti	-13,4	+86,6	-1,9	+98,2	-29,7	+70,3
Servizi alle imprese	+12,7	+112,7	+21,7	+121,7	+3,5	+103,5
Imprese artigiane	-2,7	+97,3	-1,3	+98,7	-1,0	+99,0
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	+2,6	+102,6	+0,2	+100,2	+2,4	+102,4
11-20 addetti	+1,9	+101,9	+6,3	+106,3	+5,9	+105,9
21-50 addetti	-4,3	+95,7	-3,5	+96,5	+3,4	+103,4
oltre 50 addetti	+1,3	+101,3	+1,3	+101,3	-1,0	+99,0

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.7 ASSUNZIONI NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	-0,3	+99,7	+16,6	+116,6	-7,5	+92,5
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	-7,8	+92,2	-4,8	+95,2	+22,5	+122,5
Estrattive	-8,8	+91,2	-67,5	+32,5	+30,0	+130,0
Costruzioni	-17,0	+83,0	+9,4	+109,4	-10,9	+89,1
Commercio ingrosso	+13,7	+113,7	-26,9	+73,1	-2,1	+97,9
Commercio dettaglio	+31,2	+131,2	+3,7	+103,7	-4,0	+96,0
Trasporti	-29,9	+70,1	+19,7	+119,7	-37,6	+62,4
Servizi alle imprese	+11,2	+111,2	+66,3	+166,3	-38,9	+61,1
Imprese artigiane	+4,5	+104,5	20,6	+120,6	+5,0	+105,0
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	+13,5	+113,5	+29,5	+129,5	+1,0	+101,0
11-20 addetti	-1,7	+98,3	+23,2	+123,2	+24,2	+124,2
21-50 addetti	-2,7	+97,3	-2,5	+97,5	-18,8	+81,2
oltre 50 addetti	-3,1	+96,9	+17,4	+117,4	-19,9	+80,1

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.8 LICENZIATI NELLE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- variazioni sullo stesso trimestre dell'anno precedente e numeri indice -

	1° trim.2004		2° trim.2004		3° trim.2004	
	var.%	NI trim.*	var.%	NI trim.**	var.%	NI trim.***
Settore di attività						
Totale	+2,9	+102,9	+13,5	+113,5	-9,6	+90,4
di cui : Imprese non artigiane						
Manifatturiere	-12,8	+87,2	+6,6	+106,6	-14,5	+85,5
Estrattive	+61,1	+161,1	+111,6	+211,6	-70,7	+29,3
Costruzioni	-15,8	+84,2	-23,3	+76,7	+12,6	+112,6
Commercio ingrosso	-37,0	+63,0	+59,6	+159,6	-25,8	+74,2
Commercio dettaglio	+12,7	+112,7	+6,4	+106,4	+22,5	+122,5
Trasporti	-2,2	+97,8	+20,2	+120,2	-52,8	+47,2
Servizi alle imprese	+87,7	+187,7	+1,9	+101,9	-18,3	+81,7
Imprese artigiane	-13,4	+86,6	+38,0	+138,0	-7,6	+92,4
Dimensione aziendale						
fino a 10 addetti	-2,9	+97,1	+52,2	+152,2	-13,8	+86,2
11-20 addetti	-18,3	+81,7	-0,1	+99,9	+19,9	+119,9
21-50 addetti	+6,4	+106,4	+1,5	+101,5	-10,1	+89,9
oltre 50 addetti	+13,8	+113,8	+7,7	+107,7	-18,6	+81,4

* (1° trim. 2003 = 100)

** (2° trim. 2003 = 100)

*** (3° trim. 2003 = 100)

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.9 PRESENZE NELLE STRUTTURE ALBERGHIERE IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2004)
- valori assoluti, percentuali e variazioni assolute e percentuali -

	2000		2001		2002		2003		2004		Var. 03-04		Var. 00-04	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	var. %	v.a.	var. %
Italiani	7.180.202	0,7	7.306.582	0,7	7.072.439	0,7	7.436.116	0,7	7.241.187	0,7	-194.929	-2,6	+60.985	+0,8
Stranieri	2.970.355	0,3	3.208.267	0,3	3.277.217	0,3	3.164.691	0,3	3.353.278	0,3	+188.587	+6,0	+382.923	+12,9
Totale	10.150.557	1,0	10.514.849	1,0	10.349.656	1,0	10.600.807	1,0	10.594.465	1,0	-6.342	-0,1	+443.908	+4,4

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

IMPRESE ARTIGIANE E OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE INDUSTRIALI

Tab. 3.1 IMPRESE ARTIGIANE PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2004)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003		2004		var. 04-03	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Estrattive	295	2,4	317	2,5	326	2,5	328	2,5	326	2,4	335	2,4	+9	+2,8
Chimica-plastica-gomma	120	1,0	123	1,0	117	0,9	119	0,9	118	0,9	112	0,8	-6	-5,1
Manifatt.-mecc.-ferro e leghe	1.919	15,3	1.940	15,0	1.925	14,8	1.922	14,4	1.908	14,1	1.891	13,8	-17	-0,9
Manifatt. alimentari	389	3,1	382	3,0	385	3,0	384	2,9	398	2,9	409	3,0	+11	+2,8
Manifatt. pelli e tessili	374	3,0	367	2,8	341	2,6	325	2,4	315	2,3	314	2,3	-1	-0,3
Manifatt. legno	1.257	10,0	1.270	9,8	1.258	9,6	1.261	9,5	1.231	9,1	1.216	8,9	-15	-1,2
Manifatt. carta	136	1,1	138	1,1	146	1,1	144	1,1	145	1,1	149	1,1	+4	+2,8
Altre attività manifatturiere	353	2,8	365	2,8	361	2,8	367	2,8	379	2,8	374	2,7	-5	-1,3
Edile - impiantistica	4.855	38,7	5.138	39,8	5.277	40,4	5.515	41,4	5.702	42,2	5.912	43,1	+210	+3,7
Trasporti	1.082	8,6	1.089	8,4	1.090	8,4	1.099	8,3	1.111	8,2	1.120	8,2	+9	+0,8
Servizi alla pers. e servizi vari	1.756	14,0	1.788	13,8	1.822	14,0	1.842	13,8	1.866	13,8	1.882	13,7	+16	+0,9
Totale	12.536	100,0	12.917	100,0	13.048	100,0	13.306	100,0	13.499	100,0	13.714	100,0	+215	+1,6

fonte: OML su dati Albo imprese artigiane - PAT

Tab. 3.2 ADDETTI ARTIGIANI PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN PROVINCIA DI TRENTO 1999 e 2004
- valori assoluti e percentuali -

	1999 ¹		2004 ²	
	v.a.	%	v.a.	%
Estrattive	1.057	3,3	1.081	3,0
Chimica-plastica-gomma	538	1,7	527	1,5
Manifatt.-mecc.-ferro e leghe	6.077	18,8	6.269	17,4
Manifatt. alimentari	1.483	4,6	1.575	4,4
Manifatt. pelli e tessili	1.211	3,7	821	2,3
Manifatt. legno	3.797	11,7	3.640	10,1
Manifatt. carta	573	1,8	599	1,7
Altre attività manifatturiere	751	2,3	777	2,2
Edile - impiantistica	11.585	35,8	14.262	39,7
Trasporti	2.148	6,6	2.508	7,0
Servizi alla pers. e servizi vari	3.167	9,8	3.898	10,8
Totale	32.387	100,0	35.957	100,0

¹ gli addetti relativi al 1999 per quanto attiene i dipendenti sono desunti dai dati INPS aggiornati al dicembre 1996

² gli addetti relativi al 2004 per quanto attiene i dipendenti sono desunti dai dati INPS aggiornati al novembre 2003
fonte: OML su dati Albo imprese artigiane - PAT

Tab. 3.3 UNITÀ LOCALI DELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2003)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1999	2000	2001	2002	2003	Var. 03-02	
						v.a.	%
Manifatturiero in complesso	401	391	386	370	394	+24	+6,5
di cui Alimentari e tabacchi	58	59	59	59	60	+1	+1,7
Tessili	25	25	23	22	20	-2	-9,1
Vestiaro, pelli e calzature	13	12	14	12	12	0	0,0
Legno	30	28	30	28	29	+1	+3,6
Carta, stampa ed editoria	34	35	35	35	36	+1	+2,9
Chimiche,gomma e plastica	39	39	36	34	36	+2	+5,9
Lavorazione minerali non metalliferi	33	32	31	32	37	+5	+15,6
Metallurgiche	11	12	12	12	13	+1	+8,3
Fabb. prodotti in metallo	56	54	55	49	56	+7	+14,3
Fabb. macchine e prodotti meccanici	61	57	56	55	59	+4	+7,3
Fabb. altre macchine e mezzi di trasporto	25	24	23	22	23	+1	+4,5
Mobili ed altre industrie manifatturiere	16	14	12	10	13	+3	+30,0
Estrattive	49	48	45	41	40	-1	-2,4
Costruzione e installazione di impianti	176	174	181	173	183	+10	+5,8
Industrie elettriche	15	15	16	16	17	+1	+6,3
Vendita e riparazione autoveicoli	18	17	20	21	20	-1	-4,8
Totale	659	645	648	621	654	+33	+5,3

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 3.4 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2003)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1999	2000	2001	2002	2003	Var. 03-02	
						v.a.	%
Manifatturiero nel complesso	23.707	23.936	23.749	23.020	23.507	+487	+2,1
di cui: Alimentari e tabacchi	2.742	2.882	2.992	3.017	2.961	-56	-1,9
Tessili	2.254	2.276	1.947	1.860	1.684	-176	-9,5
Vestiaro, pelli e calzature	1.042	918	932	911	800	-111	-12,2
Legno	1.059	1.064	1.064	1.060	841	-219	-20,7
Carta, stampa ed editoria	2.583	2.702	2.800	2.834	2.941	+107	+3,8
Chimiche, gomma e plastica	2.880	2.878	2.872	2.507	2.654	+147	+5,9
Lavorazione minerali non metall.	1.253	1.236	1.239	1.461	1.621	+160	+11,0
Metallurgiche	501	587	578	601	609	+8	+1,3
Fabb. prodotti in metallo	1.827	1.724	1.818	1.550	2.076	+526	+33,9
Fabb. macchine e prodotti meccanici	5.540	5.618	5.603	5.333	4.381	-952	-17,9
Fabb. altre macchine e mezzi di trasp.	1.607	1.648	1.595	1.562	2.445	+883	+56,5
Mobili ed altre industrie manifatturiere	419	403	309	324	494	+170	+52,5
Estrattive	1.016	1.029	955	866	872	+6	+0,7
Costruzioni, installazioni imp.	5.510	5.727	5.992	5.914	6.227	+313	+5,3
Industrie elettriche	1.046	1.040	1.041	1.035	1.324	+289	+27,9
Vendita e riparazione autoveicoli	812	750	801	804	699	-105	-13,1
Totale	32.091	32.482	32.538	31.639	32.629	+990	+3,1

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 3.5 OCCUPAZIONE COMPLESSIVA NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI* PER QUALIFICA E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (1999- 2003)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003		Var. 03-02	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Imprenditori												
Maschi	646	2,0	634	1,9	668	2,0	659	2,0	709	2,1	+50	+7,6
Femmine	106	0,3	107	0,3	109	0,3	112	0,3	116	0,3	+4	+3,6
Dirigenti												
Maschi	367	1,1	396	1,2	403	1,2	395	1,2	384	1,1	-11	-2,8
Femmine	13	0,0	15	0,0	18	0,1	22	0,1	24	0,1	+2	+9,1
Impiegati												
Maschi	4.860	14,8	5.016	15,1	5.090	15,3	4.973	15,3	5.267	15,7	+294	+5,9
Femmine	2.322	7,1	2.415	7,3	2.491	7,5	2.563	7,9	2.673	8,0	+110	+4,3
Operai												
Maschi	20.370	62,0	20.552	61,9	20.497	61,5	19.840	61,2	20.485	61,2	+645	+3,3
Femmine	4.159	12,7	4.088	12,3	4.039	12,1	3.846	11,9	3.796	11,3	-50	-1,3
Totale												
Maschi	26.243	79,9	26.598	80,1	26.658	80,0	25.867	79,8	26.845	80,2	+978	+3,8
Femmine	6.600	20,1	6.625	19,9	6.657	20,0	6.543	20,2	6.609	19,8	+66	+1,0
Totale	32.843	100,0	33.223	100,0	33.315	100,0	32.410	100,0	33.454	100,0	+1.044	+3,2

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 3.6 LAUREATI E DIPLOMATI PER RAMO DI ATTIVITÀ ECONOMICA NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2003)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003		Var. 03-02	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	var.%
Industrie estrattive												
Laureati	6	0,6	6	0,6	5	0,6	6	0,6	8	0,9	+2	+33,3
Diplomati	101	9,9	103	10,0	103	10,0	107	11,6	110	12,0	+3	+2,8
Industrie manifatturiere												
Laureati	687	2,9	783	3,3	834	3,3	892	3,8	960	4,0	+68	+7,6
Diplomati	5.307	22,4	5.409	22,6	5.825	22,6	5.862	25,0	6.056	25,3	+194	+3,3
Industrie di costruzione ed installazione impianti												
Laureati	75	1,4	102	1,8	126	1,8	146	2,4	153	2,4	+7	+4,8
Diplomati	946	17,2	1.050	18,3	1.153	18,3	1.155	14,9	1.306	20,1	+151	+13,1
Industrie elettriche acqua e gas												
Laureati	65	6,2	68	6,5	69	6,5	71	6,8	49	3,7	-22	-31,0
Diplomati	353	33,7	349	33,5	347	33,5	338	32,5	284	21,4	-54	-16,0
Vendita e riparazione di autoveicoli												
Laureati	32	3,9	36	4,8	40	4,8	38	4,5	32	4,4	-6	-15,8
Diplomati	229	28,2	253	33,7	265	33,7	278	33,2	237	32,4	-41	-14,7
Totale												
Laureati	865	2,7	995	3,1	1.074	3,1	1.153	3,6	1.202	3,6	+49	+4,2
Diplomati	6.936	21,6	7.164	22,1	7.693	22,1	7.740	23,9	7.993	23,9	+253	+3,3
Totale	7.801	24,3	8.159	25,1	8.767	25,1	8.893	27,4	9.195	27,5	+302	+3,4

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

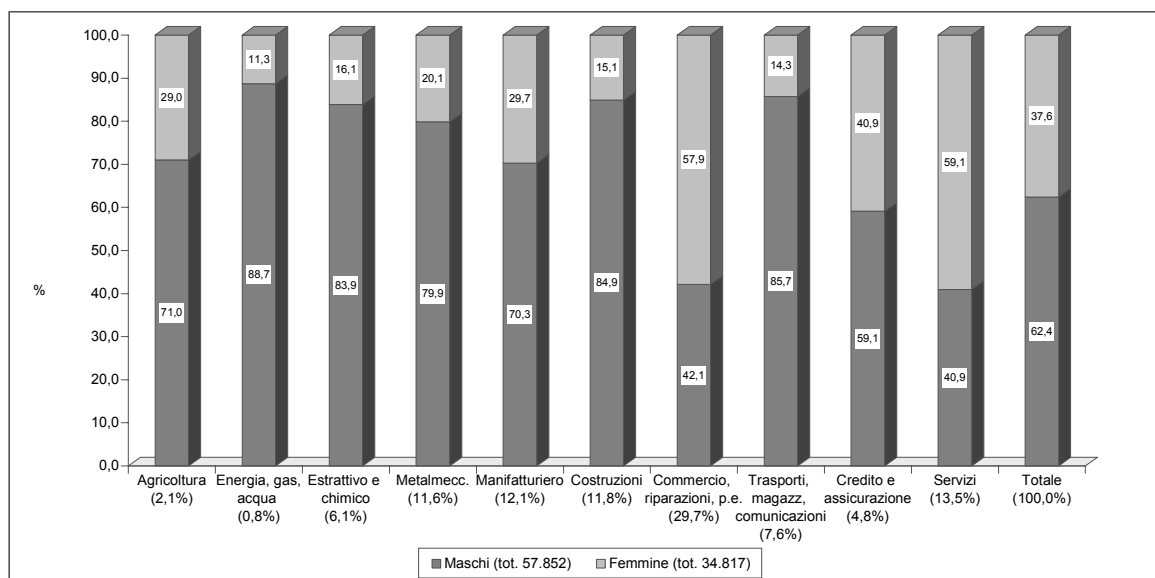
LIVELLI OCCUPAZIONALI NEL PRIVATO

Tab. 4.1 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2003 e previsioni 2004)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	31 dicembre 2002	31 dicembre 2003	var.% 03 - 02	Previsione 31 dicembre 2004	var.% Prev. 04 - occ. 03
Agricoltura (103 imprese)	1.817	1.923	+5,8	1.957	+1,8
Energia, gas, acqua (16 imprese)	788	718	-8,9	703	-2,1
Metallurgico, meccanico (515 imprese)	10.605	10.793	+1,8	10.971	+1,6
Estrattivo (178 imprese)	2.585	2.664	+3,1	2.680	+0,6
Chimico, gomma, affini (66 imprese)	2.846	2.949	+3,6	2.960	+0,4
Alimentare (184 imprese)	2.693	2.741	+1,8	2.738	-0,1
Tessile, abbigliamento, cuoio (75 imprese)	2.618	2.419	-7,6	2.406	-0,5
Legno (237 imprese)	1.815	1.869	+3,0	1.927	+3,1
Carta (91 imprese)	2.811	3.286	+16,9	3.332	+1,4
Manifatturiere diverse (72 imprese)	937	935	-0,2	774	-17,2
Costruzioni (1.028 imprese)	10.326	10.910	+5,7	11.554	+5,9
Commercio (1.091 imprese)	12.209	12.775	+4,6	14.381	+12,6
Pubblici esercizi (979 imprese)	12.599	13.830	+9,8	13.795	-0,3
Riparazioni beni consumo e veicoli (155 imprese)	844	910	+7,8	934	+2,6
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni (293 imprese)	6.520	7.058	+8,3	7.062	+0,1
Credito e assicurazioni (168 imprese)	4.635	4.409	-4,9	4.424	+0,3
Servizi (653 imprese)	12.076	12.480	+3,3	13.376	+7,2
Totale (5.904 imprese)	88.724	92.669	+4,4	95.974	+3,6

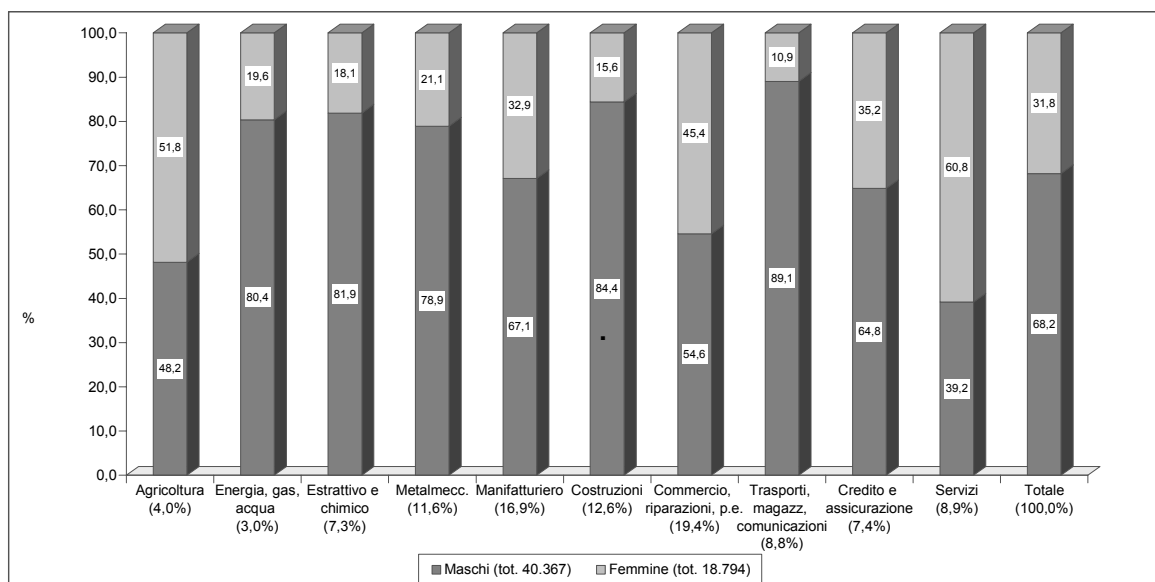
* escluse le imprese senza dipendenti al 31 dicembre 2003 e le cessate prima del 2004
fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 4.1 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E RAMO DI ATTIVITÀ (dicembre 2003)



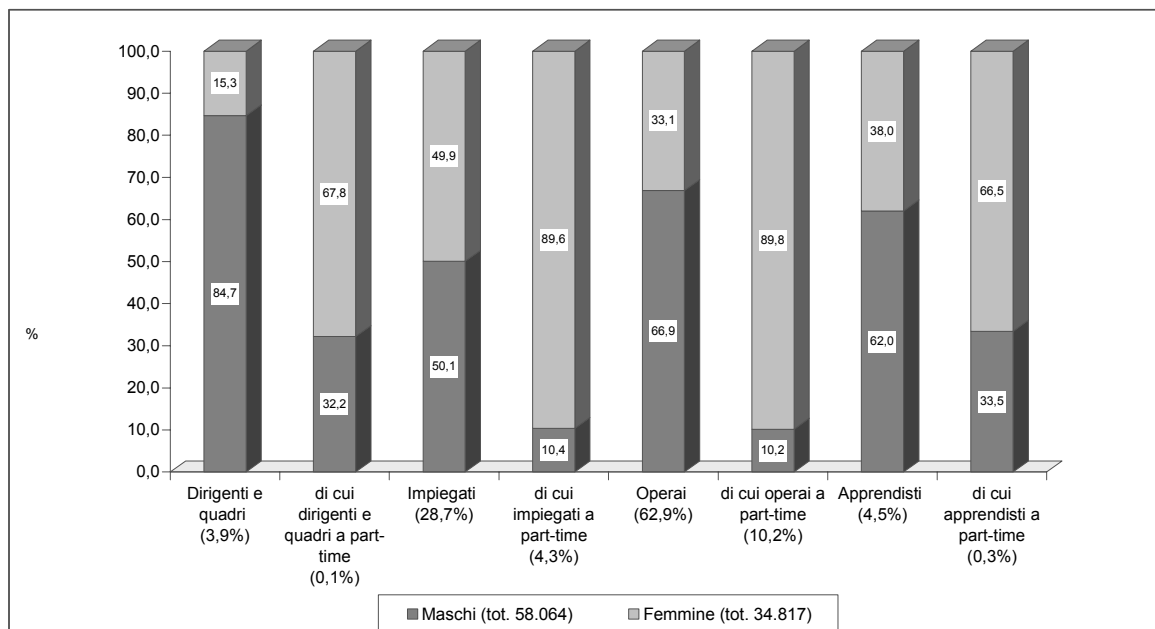
* escluse le imprese senza dipendenti al 31 dicembre 2003 e le cessate prima del 2004
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 4.2 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E RAMO DI ATTIVITÀ (dicembre 1999)



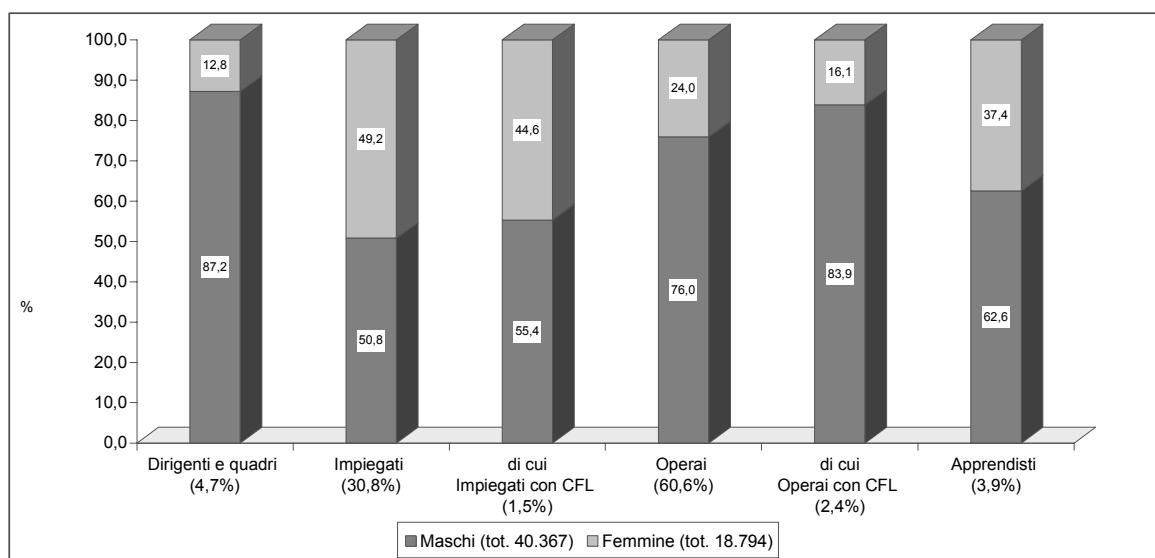
* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1998, escluse le individuali al 1999 e le cessate prima 1999
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 4.3 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E QUALIFICA (dicembre 2003)



* escluse le imprese senza dipendenti al 31 dicembre 2003 e le cessate prima del 2004
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

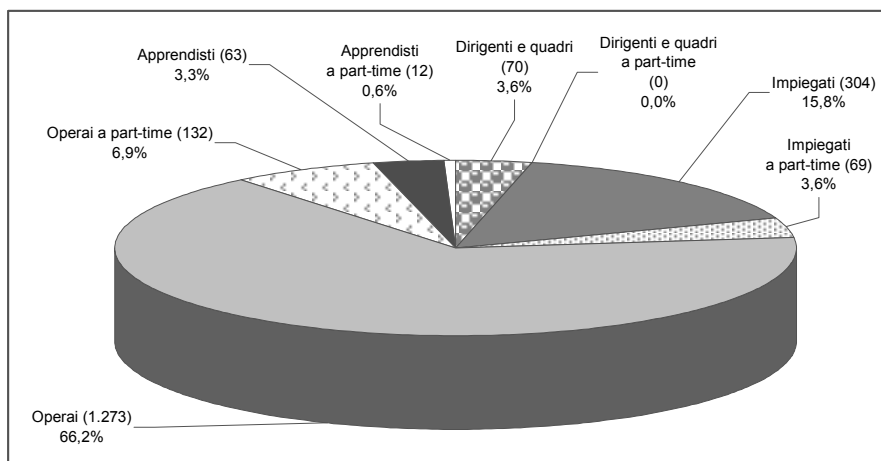
Graf. 4.4 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E QUALIFICA (dicembre 1999)



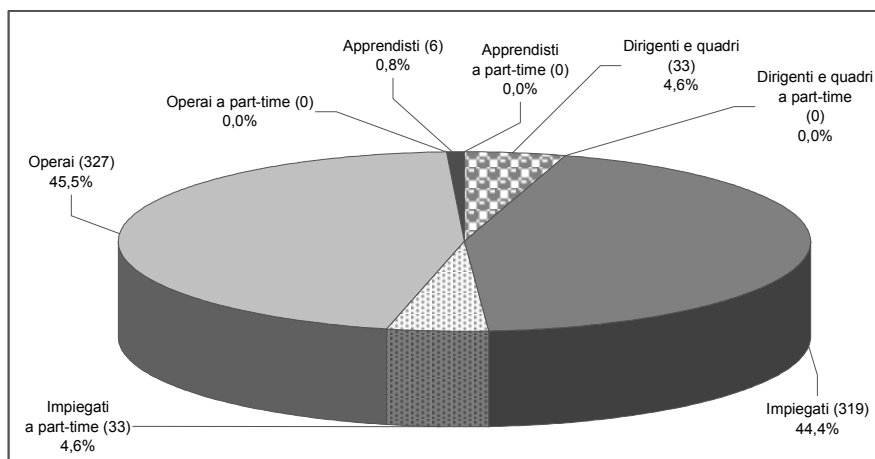
* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1998, escluse le individuali al 1999 e le cessate prima 1999
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 4.5 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI TRE DIPENDENTI* PER RAMO DI ATTIVITÀ E QUALIFICA (dicembre 2003)

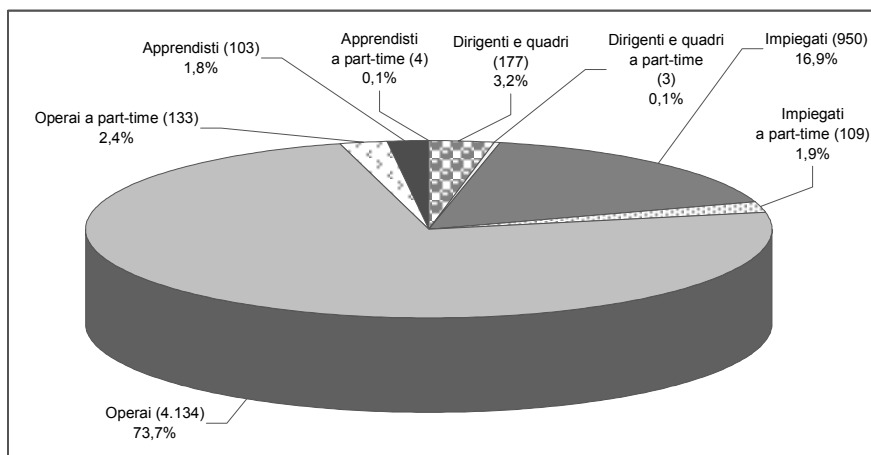
AGRICOLTURA (103 imprese con 1.923 dipendenti)



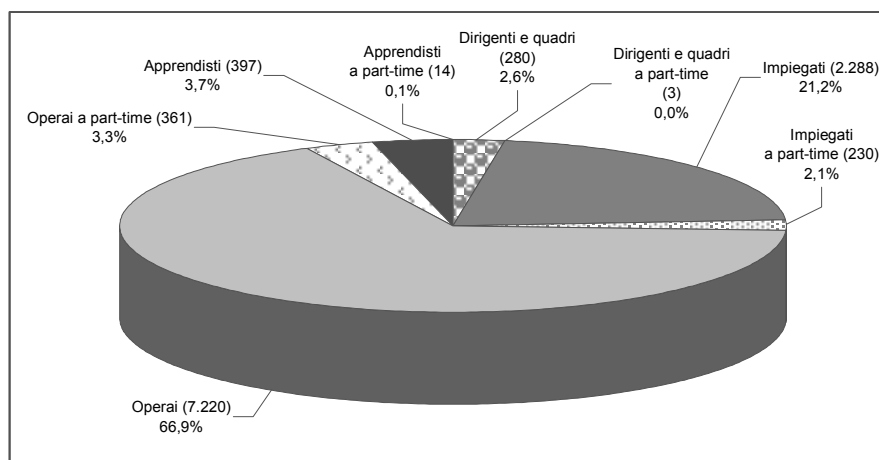
ENERGIA, GAS, ACQUA (16 imprese con 718 dipendenti)



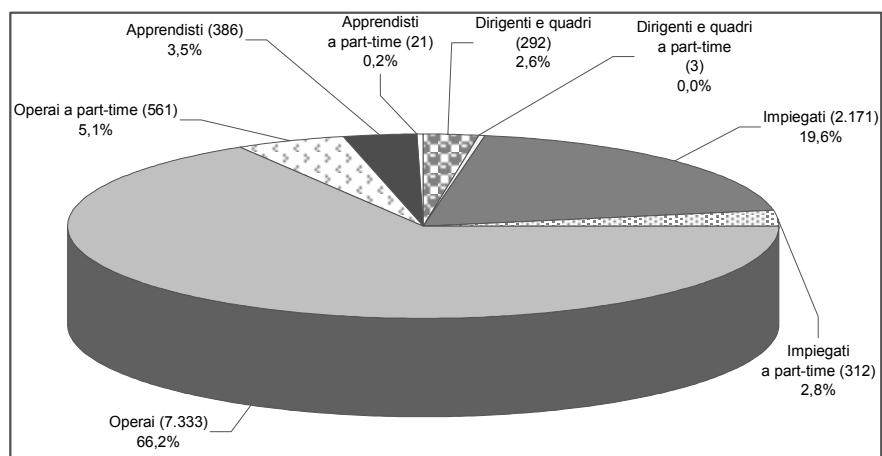
ESTRATTIVO E CHIMICO (244 imprese con 5.613 dipendenti)



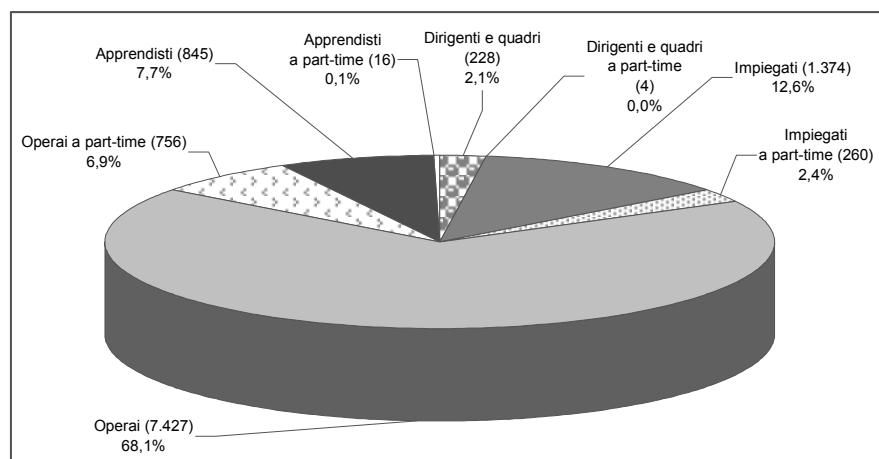
METALMECCANICO (515 imprese con 10.793 dipendenti)

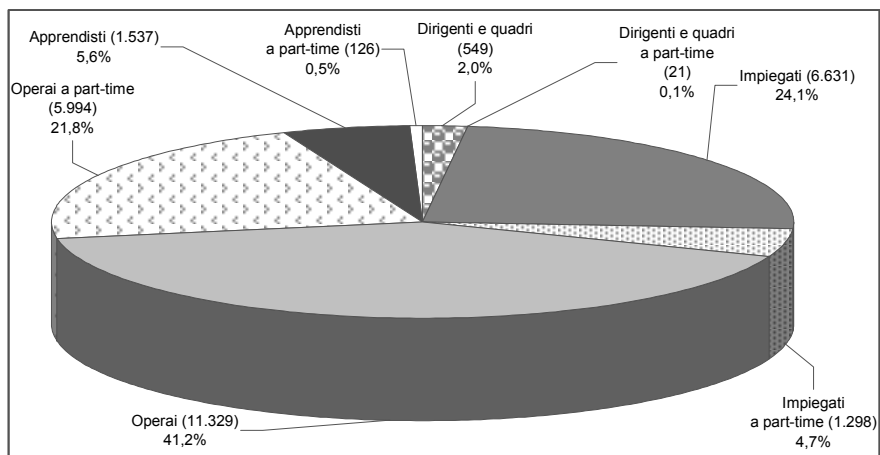
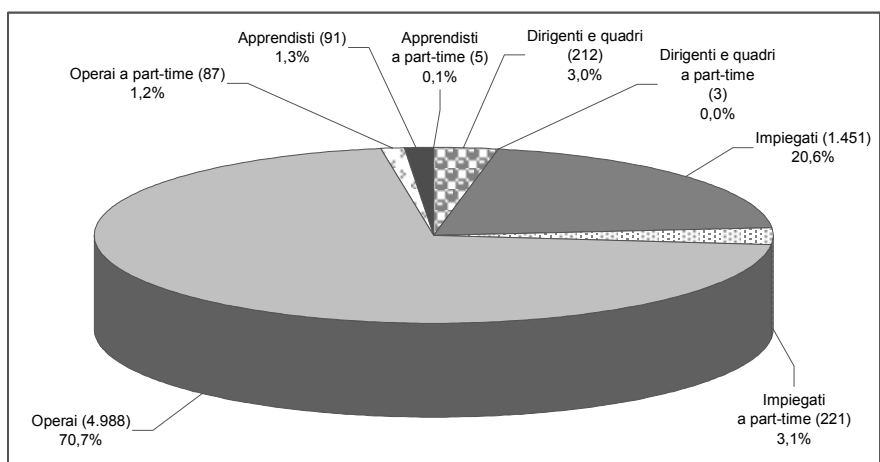
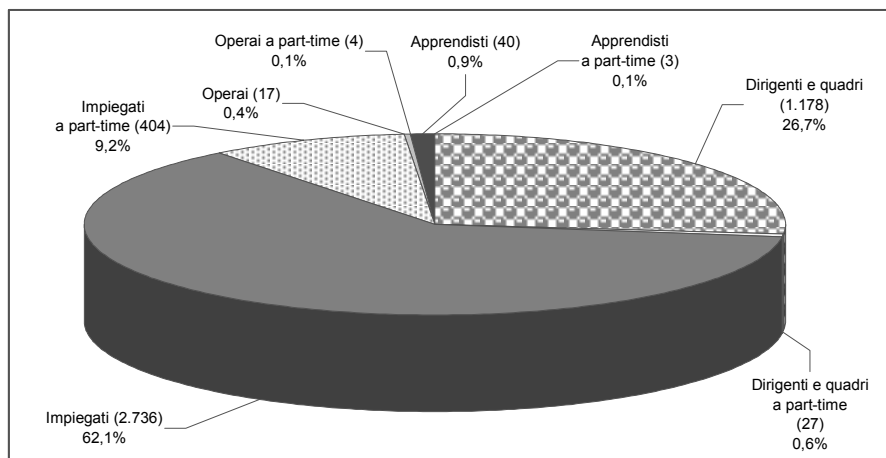


MANIFATTURIERO (659 imprese con 11.079 dipendenti)

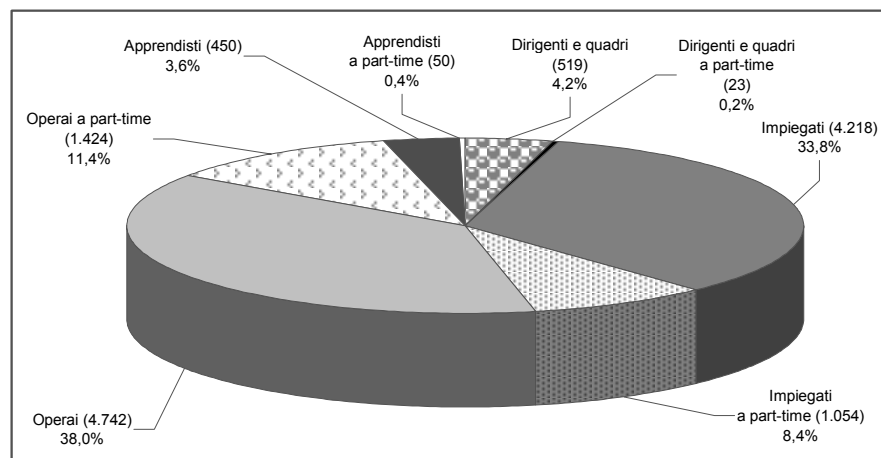


COSTRUZIONI (1.028 imprese con 10.910 dipendenti)

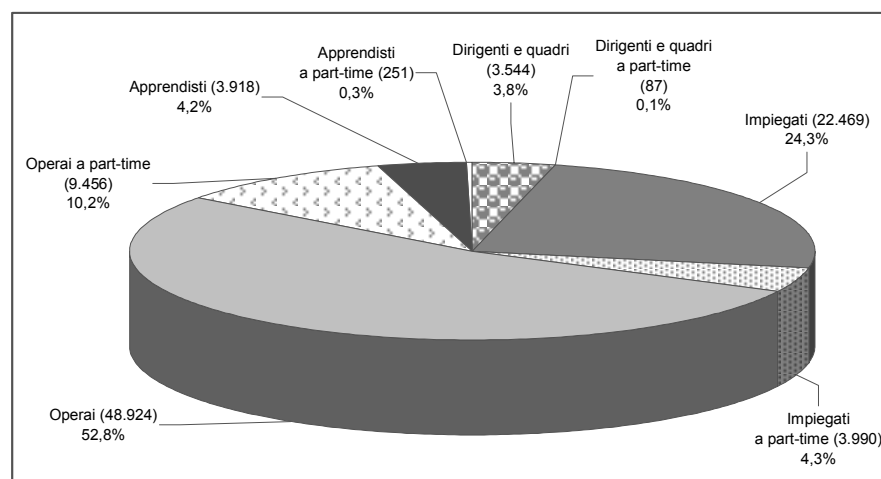


COMMERCIO, P.E., RIPARAZIONI (2.225 imprese con 27.485 dipendenti)

TRASPORTI, MAGAZZ., COMUNICAZIONI (293 imprese con 7.058 dipendenti)

CREDITO E ASSICURAZIONI (168 imprese con 4.409 dipendenti)


SERVIZI (653 imprese con 12.480 dipendenti)



TOTALE (5.904 imprese con 92.639 dipendenti)



* escluse le imprese senza dipendenti al 31 dicembre 2003 e le cessate prima del 2004
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

OCCUPAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

Tab. 5.1 OCCUPAZIONE PUBBLICA, ALLE DIPENDENZE E COMPLESSIVA IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2003)
- valori medi* assoluti e variazioni percentuali rispetto all'anno precedente; peso percentuale su occupazione complessiva e su occupazione alle dipendenze -

	Dipendenti del settore pubblico allargato**		Dipendenti complessivi			Occupati complessivi		
	v.a.	var. %	v.a.	var. %	% dipendenti del settore pubb. allarg.	v.a.	var. %	% dipendenti del settore pubb. allarg.
1997	41.132	+1,9	137.300	+1,8	30,0	186.300	+0,6	22,1
1998	41.339	+0,5	139.900	+1,9	29,5	191.000	+2,5	21,6
1999	39.621	-4,2	142.500	+1,9	27,8	197.900	+3,6	20,0
2000	39.988	+0,9	148.300	+4,1	27,0	204.000	+3,1	19,6
2001	40.391	+1,0	148.000	-0,2	27,3	201.600	-1,2	20,0
2002	41.186	+2,0	149.700	+1,1	27,5	200.800	-0,4	20,5
2003	41.570	+0,9	149.700	0,0	27,8	201.200	+0,2	20,7

Nota: il dato relativo ai dipendenti del settore pubblico allargato è diverso da quello pubblicato nei precedenti rapporti, a seguito di correzioni effettuate dal Servizio statistica, che ha rivisto la serie storica levando il personale a contratto dal personale docente dell'Università

* trattasi di dati sulla consistenza del personale in servizio mediamente occupato negli anni considerati; il criterio di occupazione media annua mira a conteggiare i dipendenti in rapporto al periodo effettivamente lavorato nell'anno

** all'interno del settore pubblico allargato si individuano i seguenti gruppi di Enti :

- Enti statali in senso stretto (Commissariato del Governo, Corte dei conti, Avvocatura distrettuale, Case circondariali di Trento e Rovereto, Corte d'appello e Tribunali, Carabinieri, Comando militare, Questura, Polizia, Corpo Guardia di finanza, Intendenza di finanza, Ragioneria generale e provinciale dello stato, Direzione provinciale del tesoro, Università, Archivio di stato, Sovrintendenza archivistica, Genio civile ecc.). Gli Uffici provinciali e regionali del lavoro, le sezioni circoscrizionali per l'impiego e la Motorizzazione civile sono passati alla competenza della P.A.T. a partire dal 1997 - v. D.lgs 21 sett. 1995 n. 430
- Altre Aziende autonome dello stato
- Amministrazione locale (Regione, Provincia, Comuni e loro Consorzi, Comprensori, in base al decreto legge 433/96 e alla L.P. n. 2/97 il personale della Scuola è transitato dallo Stato all'Amministrazione locale)
- ASL
- Altri Enti dell'Amministrazione centrale (ACI, ICE, SIAE, ecc.)
- Altri Enti dell'Amministrazione locale (ESAT, ITEA, Case Riposo, IPAB, Centri di formazione professionale, Aziende autonome di cura, soggiorno e turismo, CCIAA, ecc.)
- Aziende municipalizzate
- Nel 1998 le competenze dell'Anas passano alla P.A.T. e le Poste diventano S.p.A.

fonte: OML su dati Istat e Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.2 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO
(1997-2003)
- valori medi* assoluti e variazioni percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	var. %
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	03-02
Amministrazione centrale	4.659	4.704	4.794	4.753	4.823	4.896	4.950	+1,1
di cui Enti statali in senso stretto	4.554	4.563	4.646	4.613	4.682	4.766	4.815	+1,0
Altri enti dell'amministr. centrale	105	141	148	140	141	130	135	+3,8
Amministrazione locale	32.957	33.623	34.004	34.444	34.897	35.803	36.129	+0,9
di cui Amministrazioni locali	20.430	20.558	20.835	20.938	21.140	21.578	21.734	+0,7
Azienda prov.le servizi sanitari	6.231	6.632	6.567	6.789	6.800	6.958	6.949	-0,1
Altri enti dell'amministr. locale	6.296	6.433	6.602	6.717	6.957	7.267	7.446	+2,5
Enti di previdenza	371	389	401	397	410	426	423	-0,7
Totale amministrazione pubblica	37.987	38.716	39.199	39.594	40.130	41.125	41.502	+0,9
Aziende autonome e municipalizzate	854	453	422	394	261	61	68	+11,5
di cui Aziende autonome dello Stato	318	308	298	286	155	22	22	0,0
Aziende municipalizzate	536	145	124	108	106	39	46	+17,9
Totale settore pubblico	38.841	39.169	39.621	39.988	40.391	41.186	41.570	+0,9
Enti economici	2.291	2.170	-	-	-	-	-	-
Totale settore pubblico allargato	41.132	41.339	39.621	39.988	40.391	41.186	41.570	+0,9

* trattasi di dati sulla consistenza del personale in servizio mediamente occupato negli anni considerati; il criterio di occupazione media annua mira a conteggiare i dipendenti in rapporto al periodo effettivamente lavorato nell'anno
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.3 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO
(1997-2003)
- valori medi* assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		var. % 03-02
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Amministrazioni locali	20.430	60,8	20.558	60,5	20.835	60,5	20.938	60,0	21.140	59,0	21.578	60,3	21.734	60,2	+0,7
di cui Consiglio regionale e Regione	562	1,7	585	1,7	588	1,7	592	1,7	610	1,7	607	1,7	609	1,7	+0,3
Consiglio provinciale e Provincia	5.839	17,7	6.109	18,0	6.219	18,1	6.276	18,0	6.379	18,3	6.562	18,3	6.620	18,3	+0,9
Scuola	7.133	21,6	7.012	20,6	7.048	20,5	7.028	20,1	7.140	19,9	7.201	20,1	7.391	20,5	+2,6
Ammin. e consorzi comunali	5.798	17,6	5.793	17,0	5.881	17,1	6.042	17,3	6.012	17,2	6.241	17,4	6.225	17,2	-0,3
Comprensori	1.098	3,3	1.059	3,1	1.099	3,2	1.000	2,9	999	2,9	967	2,7	889	2,5	-8,1
Azienda provinciale per i servizi sanitari	6.231	18,5	6.632	19,5	6.567	19,1	6.789	19,5	6.800	19,0	6.958	19,4	6.949	19,2	-0,1
Altri Enti dell'amministrazione locale	6.296	18,7	6.433	18,9	6.602	19,2	6.717	19,2	6.957	19,4	7.267	20,3	7.446	20,6	+2,5
Totale	32.957	98,0	33.623	98,9	34.004	98,7	34.444	98,7	34.897	97,5	35.803	100,0	36.129	100,0	+0,9
% su occup. del settore pubblico allarg.		80,1		81,3		85,8		86,1		86,4		86,9		86,9	
Variazione % sull'anno precedente		+31,0		+2,0		+1,1		+1,3		+1,3		+2,6		+0,9	

* trattasi di dati sulla consistenza del personale in servizio mediamente occupato negli anni considerati; il criterio di occupazione media annua mira a conteggiare i dipendenti in rapporto al periodo effettivamente lavorato nell'anno
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.4 PERSONALE IN SERVIZIO* PRESSO LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO PER QUALIFICA (1997-2003)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	31 dic.	31 dic.	31 dic.	31 dic.	31 dic.	31 dic. 2002		31 dic. 2003		var. % 03-02	
	1997	1998	1999	2000	2001	Totale	% Ruolo	Totale	% Ruolo	Totale	Ruolo
Operai comuni	807	791	750	735	843	830	97,5	839	98,1	+1,1	+1,7
di cui 2° livello	9	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0
3° livello (A unico)**	798	782	741	735	843	830	97,5	839	98,1	+1,1	+1,7
Operai qualificati, impieg. esec. e tecnici	2.898	3.165	3.217	2.928	3.086	3.275	93,8	3.212	92,6	-1,9	-3,2
di cui 4° livello (B base)**	691	843	837	395	392	405	96,5	384	100,0	-5,2	-1,8
5° livello (B evoluto)**	1.166	1.232	1.205	1.615	1.691	1.536	96,2	1.475	95,1	-4,0	-5,0
6° livello (C base)**	1.041	1.090	1.175	918	1.003	1.334	90,3	1.353	87,7	+1,4	-1,4
Impiegati di concetto	1.553	1.458	1.465	1.767	1.828	1.784	96,7	1.809	96,7	+1,4	+1,4
di cui 7° livello (C evoluto)**	1.118	1.153	1.145	1.056	1.017	1.006	99,8	1.048	100,0	+4,2	+4,4
8° livello (D base)**	324	246	262	656	754	739	92,4	719	91,8	-2,7	-3,4
9° livello (D evoluto)**	111	59	58	55	57	39	100,0	42	100,0	+7,7	+7,7
Medici	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veterinari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti	82	223	219	215	241	262	99,2	268	98,9	+2,3	+1,9
di cui Dirigenti	54	63	62	62	67	73	98,6	74	97,3	+1,4	0
Dirigenti Generali	16	15	15	13	13	11	100,0	9	100,0	-18,2	-18,2
Ispettori Generali ad esaurim.	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Direttori di divisione	11	10	8	7	5	5	100,0	3	100,0	-40,0	-40,0
Direttori della scuola		134	133	132	155	173	99,4	182	99,5	+5,2	+5,2
Altro personale	528	586	657	670	498	526	67,7	542	71,0	+3,0	+8,1
di cui Forestali	163	163	159	157	154	153	100,0	171	100,0	+11,8	+11,8
Vigili del fuoco	96	112	114	110	124	122	100,0	135	100,0	+10,7	+10,7
Supplenti annuali scuola	162	216	215	235	16	0	0	0	0	0	0
Formazione professionale	54	56	96	86	109	130	50,0	119	52,9	-8,5	-3,1
Coordinatori pedagogici						16	100,0	16	100,0	0	0
Sovrintendente scolastico						1	0	1	0	0	0
Altro personale	53	39	73	82	95	104	0	100	0	-3,8	0
Totale	5.868	6.223	6.308	6.315	6.496	6.677	93,2	6.670	92,9	-0,1	-0,4

* personale in servizio = personale di ruolo + personale non di ruolo + personale comandato da altri enti

** dal 2000 il personale provinciale viene inquadrato nelle categorie economiche e non più nei livelli; la categoria corrispondente a ciascun livello è indicata in parentesi; il 2° e il 3° livello vengono accorpati in un'unica categoria

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

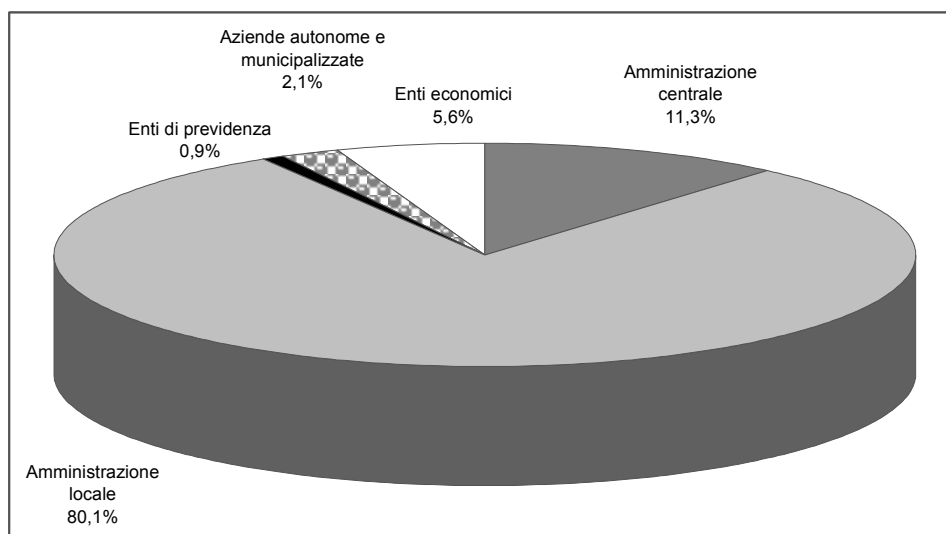
Tab. 5.5 TURNOVER* DEL PERSONALE IN RUOLO PRESSO LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO PER SESSO (2003-2002)
- valori assoluti e incidenza percentuale -

	Personale	Turnover personale		Turnover personale	
	in ruolo 2003	in ruolo 2003*	% su totale	in ruolo 2002*	% su totale
	v.a.	v.a.		v.a.	
Maschi	2.728	189	6,9	116	4,2
Femmine	3.469	165	4,8	232	6,7
Totale	6.197	354	5,7	348	5,6

* il turnover è inteso come sommatoria delle uscite e delle entrate in corso d'anno su personale in ruolo

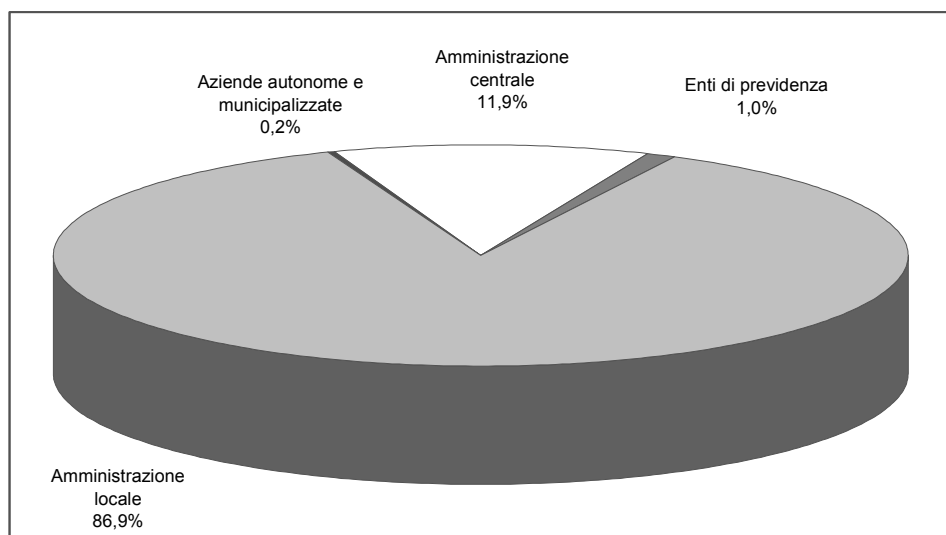
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.1 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 1997



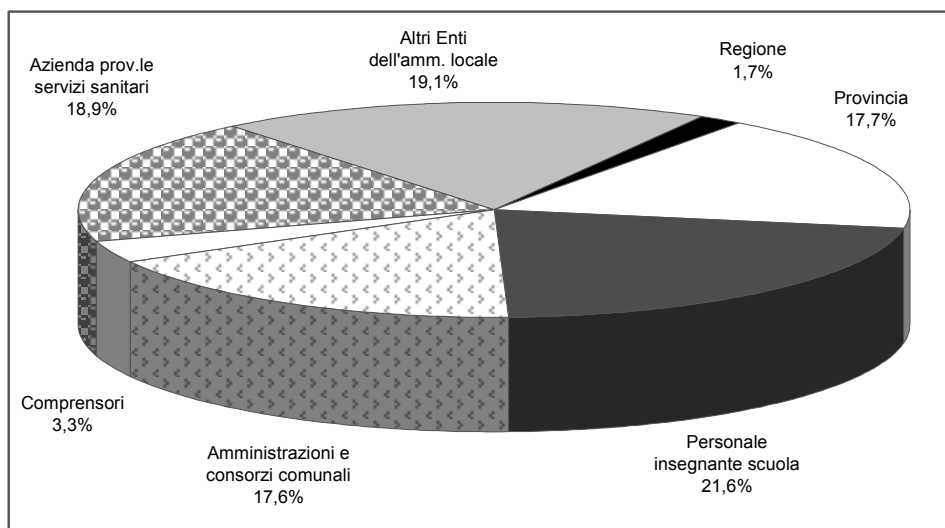
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.2 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2003



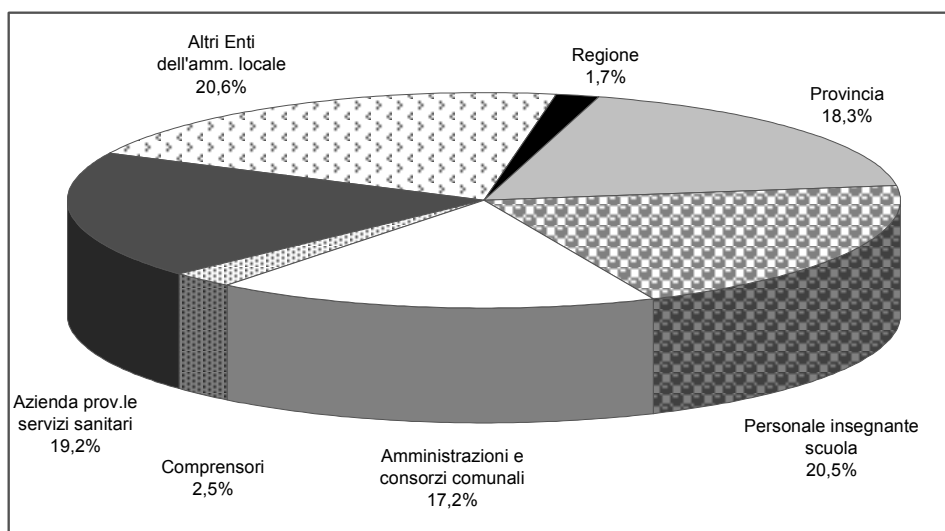
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.3 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 1997



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.4 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2003



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

**FIGURE PROFESSIONALI
RICHIESTE NEL PRIVATO E
NEL PUBBLICO**

Tab. 1.1 FIGURE PROFESSIONALI PREVISTE IN AUMENTO DALLE IMPRESE PER CLASSE DIMENSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Figure previste in aumento per ampliamento organico			
	v.a.	%	% difficoltà di reper.	v.a.	%	% difficoltà di reper.	% su totale previste
0-3 dipendenti	1.526	8,4	41,8	285	9,6	52,6	18,7
4-9 dipendenti	4.311	23,9	45,4	516	17,5	56,6	12,0
10-20 dipendenti	3.416	18,9	39,8	382	12,9	45,8	11,2
21-49 dipendenti	2.710	15,0	50,7	348	11,8	45,4	12,8
50 e oltre	6.106	33,8	39,8	1.424	48,2	25,3	23,3
Totale	18.069	100,0	43,1	2.955	100,0	39,0	16,4

fonte: OML su dati Indagine previsionale della manodopera

Tab. 1.2 FIGURE PROFESSIONALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE PER CLASSE DIMENSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	0-3 dipendenti			4-9 dipendenti			10-20 dipendenti			21-49 dipendenti			50 e oltre dipendenti		
	v.a.	% col.	%diff. di reper.	v.a.	% col.	%diff. di reper.	v.a.	% col.	%diff. di reper.	v.a.	% col.	%diff. di reper.	v.a.	% col.	%diff. di reper.
Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	0	0	0	6	1,2	66,7	16	4,2	37,5	22	6,3	50,0	18	1,3	39,9
Professioni intermedie (tecnici)	27	9,5	48,2	47	9,1	61,7	41	10,7	53,7	39	11,2	66,7	107	7,5	15,9
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	40	14,0	25,0	41	7,9	24,4	41	10,7	22,0	50	14,4	32,0	69	4,8	24,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	27	9,5	25,9	59	11,4	39,0	29	7,6	27,6	24	6,9	29,2	83	5,8	12,2
Operai specializzati e agricoltori	118	41,4	65,3	246	47,7	69,5	147	38,5	50,3	124	35,6	61,3	141	9,9	75,9
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	50	17,5	66,6	83	16,1	48,2	73	19,1	57,5	45	12,9	22,2	80	5,6	48,8
Personale non qualificato	23	8,1	43,5	34	6,6	44,1	35	9,2	40,0	44	12,6	27,3	926	65,0	18,5
Totale	285	100,0	52,6	516	100,0	56,6	382	100,0	45,8	348	100,0	45,4	1.424	100,0	25,3

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati Indagine previsionale della manodopera

Tab. 1.3 PREVISIONE DI ASSUNZIONE DALLE IMPRESE CON ALMENO 4 DIPENDENTI PER COMPENSORIO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Disponibilità assunzione extracomunitari		Figure previste in aumento per ampliamento organico				Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di cui di difficile reperimento		Sì		Totale	% su totale previste	di cui di difficile reperimento		Sì	
		v.a.	v.a.	%	v.a.			%	v.a.	%	v.a.
Valle di Fiemme	1.056	526	49,8	500	47,3	72	6,8	43	59,7	33	45,8
Primiero	1.102	476	43,2	447	40,6	17	1,5	7	41,2	9	52,9
Bassa Valsugana	400	115	28,8	205	51,3	107	26,8	41	38,3	65	60,7
Alta Valsugana	920	428	46,5	432	47,0	142	15,4	55	38,7	56	39,4
Valle dell'Adige	4.329	1.887	43,6	2.626	60,7	1.104	25,5	566	51,3	625	56,6
Valle di Non	1.254	1.027	81,9	1.103	88,0	90	7,2	52	57,8	48	53,3
Valle di Sole	1.083	474	43,8	522	48,2	26	2,4	18	69,2	14	53,8
Giudicarie	1.798	632	35,2	797	44,3	152	8,5	66	43,4	57	37,5
Alto Garda e Ledro	1.584	653	41,2	874	55,2	177	11,2	77	43,5	80	45,2
Vallagarina	1.963	497	25,3	1.477	75,2	1.041	53,0	211	20,3	855	82,1
Ladino di Fassa	2.580	1.067	41,4	1.411	54,7	27	1,0	15	55,6	15	55,6
Totale	18.069	7.782	43,1	10.394	57,5	2.955	16,4	1.151	39,0	1.857	62,8

fonte: OML su dati Indagine previsionale della manodopera

Tab. 1.4 PREVISIONE DI ASSUNZIONE PER GRUPPI PROFESSIONALI DALLE IMPRESE CON ALMENO 4 DIPENDENTI PER COMPENSORIO IN PROVINCIA DI TRENTO PER IL 2004 - valori percentuali -

	Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Professioni intermedie (tecnici)	Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	Operai specializzati e agricoltori	Conduttori impianti, operatori macchinari, operai industriali	Personale non qualificato
Valle di Fiemme	0,2	1,1	5,1	56,1	11,1	8,9	17,5
Primiero	0,0	0,6	4,6	65,9	3,3	1,0	24,6
Bassa Valsugana	0,5	2,3	2,5	16,0	25,3	16,8	36,8
Alta Valsugana	0,7	2,9	5,0	56,6	11,1	5,2	18,5
Valle dell'Adige	1,2	7,8	7,5	27,9	15,4	11,8	28,3
Valle di Non	0,2	3,0	1,1	11,1	7,5	4,5	72,6
Valle di Sole	0,0	0,2	4,2	57,3	9,4	13,9	15,1
Giudicarie	0,1	0,9	5,1	49,9	14,1	8,3	21,7
Alto Garda e Ledro	1,3	3,3	7,6	52,5	6,7	5,4	23,2
Vallagarina	0,8	3,1	4,4	6,8	17,3	11,1	56,6
Ladino di Fassa	0,1	0,4	3,4	68,8	3,6	4,3	19,5
Totale	0,6	3,2	5,2	41,5	11,1	8,3	30,1

fonte: OML su dati Indagine previsionale della manodopera

Tab. 1.5 FIGURE PROFESSIONALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004 E CONFRONTO CON IL 2003 - valori assoluti e percentuali -

	2004				2003			
	class.	v.a.	%	% di difficoltà di reper.	class.	v.a.	%	% di difficoltà di reper.
Personale non qualificato	1^	1.062	35,9	20,9	2^	587	20,3	27,4
Operai specializzati e agricoltori	2^	776	26,3	65,1	1^	890	30,8	65,4
Conduttori impianti, operatori macchinari, operai industriali	3^	331	11,2	49,5	3^	432	15,0	48,8
Professioni intermedie (tecnici)	4^	261	8,8	41,0	4^	320	11,1	50,6
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	5^	222	7,5	28,4	5^	308	10,7	30,5
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	6^	241	8,2	25,7	6^	282	9,8	22,3
Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	62	2,1	45,2	7^	67	2,3	56,7
Totale	-	2.955	100,0	39,0	-	2.886	100,0	45,4

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.6 FIGURE PROFESSIONALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assumere extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Laurea	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Addetti ai servizi di pulizia	894	177	19,8	888	6	0	0	857	2	35	13	881	862	32
Muratori in pietra, refrattari	177	127	71,8	62	113	2	0	76	53	48	134	43	101	76
Commessi ed assimilati	102	17	16,7	52	26	24	0	62	10	30	27	75	49	53
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	94	30	31,9	4	14	69	7	52	21	21	38	56	26	68
Conducenti di furgoni e autisti taxi	92	39	42,4	46	39	7	0	49	9	34	61	31	53	39
Facchini e addetti allo spostamento merci	86	15	17,4	22	54	10	0	40	2	44	41	45	26	60
Muratori in cemento armato	84	51	60,7	41	43	0	0	44	8	32	54	30	61	23
Altri operai delle lavorazioni alimentari	64	57	89,1	63	0	1	0	63	0	1	4	60	63	1
Elettricisti nelle costruzioni civili	57	30	52,6	5	47	5	0	35	16	6	23	34	28	29
Saldatori e tagliatori a fiamma	52	40	76,9	15	35	2	0	26	15	11	25	27	26	26
Rappresentanti di commercio	52	2	3,8	50	0	2	0	51	1	0	1	51	50	2
Montatori di carpenteria metallica	51	32	62,7	25	25	1	0	20	9	22	25	26	37	14
Conducenti di carrelli elevatori	43	29	67,4	11	32	0	0	34	2	7	24	19	25	18
Operatori di macchine utensili industriali	40	23	57,5	12	21	7	0	22	2	16	8	32	22	18
Operatori di macchinari per manufatti in cemento	38	25	65,8	17	21	0	0	22	5	11	14	24	17	21
Prime 15 figure professionali richieste	1.926	694	36,0	1.313	476	130	7	1.453	155	318	492	1.434	1.446	480
Altre figure professionali richieste	1.029	457	44,4	265	323	312	129	675	142	212	467	562	346	683
Totale	2.955	1.151	39,0	1.578 (53,4%)	799	442	136	2.128 (72,0%)	297	530	959	1.996 (67,5%)	1.792 (60,6%)	1.163

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.7 DIRIGENTI, PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Laurea	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Specialisti del personale, formazione e organizzazione	11	1	9,1	0	0	0	11	10	0	1	11	0	0	11
Ingegneri metallurgico e meccanici	11	10	90,9	0	0	0	11	1	10	0	0	11	0	10
Altri specialisti in scienze amministrative	7	4	57,1	0	0	0	7	6	1	0	7	0	0	7
Esperti amministrativi	5	3	60,0	0	0	0	5	0	2	3	5	0	2	3
Chimici	4	2	50,0	0	0	2	2	4	0	0		4	1	3
Altri ingegneri	4	1	25,0	0	0	0	4	4	0	0	2	2	0	4
Ingegneri civili	3	0	0,0	0	0	0	3	0	0	3	3	0	0	3
Specialisti di rapporti con il mercato	3	1	33,3	0	0	2	1	3	0	0	3	0	0	3
Prime figure ricercate	48	22	45,8	0	0	4	44	28	13	7	31	17	3	44
Altre figure ricercate	14	6	42,9	0	0	1	13	6	3	5	9	5	3	12
Totale figure ricercate	62	28	45,2	0	0	5	57	34	16	12	40	22	6	56
							(91,9%)	(54,8%)			(64,5%)			(90,3%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.8 PROFESSIONI INTERMEDIE E DI TIPO TECNICO* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Laurea	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Rappresentanti di commercio	52	2	3,8	50	0	2	0	51	1	0	1	51	50	2
Contabili ed assimilati	34	11	32,4	0	0	33	1	21	9	4	25	9	5	29
Tecnici informatici-programmatori	32	14	43,8	0	0	19	13	13	17	2	24	8	4	28
Disegnatori industriali ed assimilati	23	15	65,2	0	0	21	2	18	2	3	15	8	1	22
Tecnici di vendita e distribuzione	19	9	47,4	0	0	12	7	13	3	3	10	9	6	13
Ragionieri	14	6	42,9	0	3	10	1	11	3	0	7	7	0	14
Altre professioni amministrative e organizzative	14	10	71,4	0	3	10	1	7	7	0	11	3	0	14
Tecnici meccanici	13	8	61,5	0	1	8	4	12	1	0	9	4	1	12
Altri tecnici in scienze quantitative, fisiche e naturali	12	8	66,7	0	2	7	3	8	0	4	9	3	1	11
Tecnici informatici operatori	9	6	66,7	0	1	5	3	6	3	0	8	1	3	6
Tecnici di vendita e distribuzione	7	3	42,9	2	0	5	0	6	0	1	6	1	2	5
Prime figure ricercate	229	92	40,2	52	10	132	35	166	46	17	125	104	73	156
Altre figure ricercate	32	15	46,9	0	6	13	13	23	3	6	14	18	6	26
Totale figure ricercate	261	107	41,0	52	16	145	48	189	49	23	139	122	79	182
						(55,6%)		(72,4%)			(53,3%)			(69,7%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.9 PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo C.f.p.		Diploma Laurea		Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	94	30	31,9	4	14	69	7	52	21	21	38	56	26	68
Personale di segreteria	33	8	24,2	2	5	26	0	20	3	10	15	18	6	27
Aiuto contabili ed assimilati	31	6	19,4	2	5	19	5	23	4	4	18	13	0	31
Addetti allo sportello bancario	20	4	20,0	0	1	13	6	17	1	2	4	16	2	18
Impiegati nella gestione degli approvvigionamenti	13	8	61,5	3	0	5	5	12	1	0	4	9	3	10
Centralinisti, telefonisti	13	1	7,7	0	1	12	0	13	0	0	2	11	10	3
Cassieri, bigliettai	10	0	0,0	0	0	7	3	10	0	0	6	4	0	10
Impiegati addetti alla raccolta e trasmissione documentazione	7	3	42,9	1	0	5	1	2	3	2	0	7	4	3
Prime figure ricercate	221	60	27,1	12	26	156	27	149	33	39	87	134	51	170
Altre figure ricercate	20	2	10,0	2	1	16	1	13	3	4	12	8	4	16
Totale figure ricercate	241	62	25,7	14	27	172	28	162	36	43	99	142	55	186
						(71,6%)		(67,2%)			(58,9%)		(77,2%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.10 FIGURE RELATIVE ALLE VENDITE ED AI SERVIZI PER LE FAMIGLIE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Laurea	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Commessi ed assimilati	102	17	16,7	52	26	24	0	62	10	30	27	75	49	53
Altri addetti alle vendite al minuto	30	18	60,0	19	1	10	0	28	0	2	0	30	19	11
Camerieri ed assimilati	28	8	28,6	13	14	1	0	14	2	12	13	15	18	10
Istruttori per gli handicappati	19	4	21,1	2	1	13	3	17	1	1	15	4	13	6
Baristi	12	4	33,3	2	7	3	0	9	1	2	7	5	9	3
Cuochi in alberghi e ristoranti	11	7	63,6	5	6	0	0	6	2	3	3	8	8	3
Personale addetto alle lavanderie e tintorie	8	0	0,0	8	0	0	0	0	0	8	8	0	8	0
Altri addetti alla preparazione di cibi	7	5	71,4	1	6	0	0	2	2	3	5	2	7	0
Prime figure ricercate	217	63	29,0	102	61	51	3	138	18	61	78	139	131	86
Altre figure ricercate	5	0	0,0	0	2	3	0	4	1	0	2	3	1	4
Totale figure ricercate	222	63	28,4	102	63	54	3	142	19	61	80	142	132	90
				(45,9%)				(64,0%)				(64,0%)	(59,5%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.11 FIGURE OPERAIE SPECIALIZZATE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto			Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Muratori in pietra, refrattari	177	127	71,8	62	113	2	76	53	48	134	43	101	76
Muratori in cemento armato	84	51	60,7	41	43	0	44	8	32	54	30	61	23
Altri operai delle lavorazioni alimentari	64	57	89,1	63	0	1	63	0	1	4	60	63	1
Elettricisti nelle costruzioni civili	57	30	52,6	5	47	5	35	16	6	23	34	28	29
Saldatori e tagliatori a fiamma	52	40	76,9	15	35	2	26	15	11	25	27	26	26
Montatori di carpenteria metallica	51	32	62,7	25	25	1	20	9	22	25	26	37	14
Lavoratori della meccanica di precisione su metalli	37	20	54,1	19	17	1	22	1	14	13	24	11	26
Ebanisti e falegnami	37	24	64,9	14	22	1	22	6	9	8	29	20	17
Meccanici di automobili ed assimilati	25	16	64,0	4	19	2	17	4	4	15	10	10	15
Altri addetti all'edilizia	24	15	62,5	9	11	4	13	7	4	18	6	8	16
Stampatori offset e alla rotativa	24	15	62,5	3	19	2	20	0	4	2	22	15	9
Meccanici macchinario industrie poligrafiche	16	9	56,3	7	8	1	7	3	6	8	8	7	9
Panettieri e pastai artigianali	12	1	8,3	9	3	0	12	0	0	1	11	10	2
Incisori, aquafortisti, serigrafisti	11	4	36,4	8	3	0	7	4	0	1	10	8	3
Macellai, pesciaioli ed assimiali	10	8	80,0	6	3	1	5	4	1	7	3	5	5
Prime figure ricercate	681	449	65,9	290	368	23	389	130	162	338	343	410	271
Altre figure ricercate	95	56	58,9	30	63	2	61	13	21	43	52	49	46
Totale figure ricercate	776	505	65,1	320	431	25	450	143	183	381	395	459	317
					(55,5%)		(58,0%)			(50,9%)		(59,2%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.12 FIGURE DI CONDUTTORI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E OPERATORI DI IMPIANTI INDUSTRIALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto			Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Conduttori di furgoni e autisti taxi	92	39	42,4	46	39	7	49	9	34	61	31	53	39
Conduttori di carrelli elevatori	43	29	67,4	11	32	0	34	2	7	24	19	25	18
Operatori di macchine utensili industriali	40	23	57,5	12	21	7	22	2	16	8	32	22	18
Operatori di macchinari per manufatti in cemento	38	25	65,8	17	21	0	22	5	11	14	24	17	21
Addetti all'assemblaggio industriale di parti meccaniche	19	9	47,4	7	12	0	11	1	7	6	13	13	6
Conduttori di mezzi pesanti e camion	14	3	21,4	8	5	1	8	0	6	5	9	10	4
Finitori, operai di rivestimenti metallici	13	7	53,8	2	11	0	10	1	2	6	7	6	7
Conduttori impianti per la lavorazione vetro	11	2	18,2	3	8	0	9	1	1	1	10	6	5
Altri operatori di macchinari per prodotti derivati dalla chimica	10	4	40,0	3	0	7	10	0	0	1	9	4	6
Operatori di telai meccanici per tessitura e maglieria	9	4	44,4	3	5	1	3	0	6	3	6	5	4
Prime figure ricercate	289	145	50,2	112	154	22	175	21	90	129	160	161	128
Altre figure ricercate	42	19	45,2	9	32	2	37	2	6	17	25	27	15
Totale figure ricercate	331	164	49,5	121	186	24	212	23	96	146	185	188	143
					(56,2%)		(64,1%)			(55,9%)		(56,8%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.13 PERSONALE NON QUALIFICATO* PREVISTO IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto			Necessità ulteriore formazione			Esperienza pregressa		Disponibilità assunzione extracomunitari	
	Totale	di difficile reperimento		Obbligo	C.f.p.	Diploma	Si, interna	Si, esterna	No	Si	No	Si	No
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Addetti ai servizi di pulizia	894	177	19,8	888	6	0	857	2	35	13	881	862	32
Facchini e addetti allo spostamento merci	86	15	17,4	22	54	10	40	2	44	41	45	26	60
Manovali dell'edilizia civile	26	9	34,6	19	6	1	13	0	13	10	16	16	10
Personale non qualificato dell'agricoltura	20	4	20,0	19	0	1	4	5	11	2	18	13	7
Personale addetto all'imballaggio, al magazzino e consegna merci	12	3	25,0	7	2	3	10	1	1	3	9	4	8
Altri addetti ai servizi di pulizia nelle abitazioni	11	8	72,7	9	2	0	8	0	3	3	8	6	5
Personale non qualificato addetto ai servizi turistici	9	2	22,2	2	5	2	6	0	3	0	9	9	0
Personale forestale non qualificato	2	2	100,0	2	0	0	0	0	2	0	2	0	2
Altro personale di magazzino e spostamento merci	1	1	100,0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
Altri addetti ai servizi di pulizia e assimilati	1	1	100,0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
Totale figure ricercate	1.062	222	20,9	969	76	17	939	11	112	74	988	938	124
				(91,2%)			(88,4%)			(93,0%)		(88,3%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.14 FIGURE PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2004-2003)
- valori assoluti e percentuali -

	2004			2003		
	v.a.	di difficile reperimento		v.a.	di difficile reperimento	
		v.a.	%		v.a.	%
Agricoltura, caccia e silvicoltura	48	16	33,3	84	26	31,0
Estrattivo ed edilizia	715	501	70,1	769	493	64,1
di cui estrattivo	42	18	42,9	54	18	33,3
edilizia	673	483	71,8	715	475	66,4
Industria meccanico-siderurgica	302	170	56,3	344	220	64,0
Altre industrie manifatturiere	317	174	54,9	415	201	48,4
di cui prod. distr. gas, energia, acqua	5	1	20,0	11	1	9,1
alimentare	104	71	68,3	83	34	41,0
tessile	5	1	20,0	60	13	21,7
legno	73	44	60,3	94	57	60,6
chimica	41	17	41,5	72	38	52,8
altro	89	40	44,9	95	58	61,1
Commercio e pubblici esercizi	346	112	32,4	471	166	35,2
Altre attività terziarie	1.227	178	14,5	803	205	25,5
di cui credito e assicurazioni	65	11	16,9	71	15	21,1
servizi alle imprese	979	96	9,8	433	76	17,6
trasporti, comunicazioni	113	45	39,8	171	72	42,1
sanità, istruzione	30	14	46,7	83	29	34,9
altro	40	12	30,0	45	13	28,9
Totale	2.955	1.151	39,0	2.886	1.311	45,4

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.15 FIGURE PROFESSIONALI* RICERCATE DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004 E CONFRONTO CON IL 2003
- valori assoluti e percentuali -

	2004				2003			
	class.	v.a.	%	ricercate da 3 mesi e più	class.	v.a.	%	ricercate da 3 mesi e più
Operai specializzati e agricoltori	1^	452	27,8	54,4	1^	602	35,5	63,8
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	2^	406	25,0	19,7	2^	362	21,4	29,6
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	3^	306	18,8	30,4	3^	242	14,3	53,3
Personale non qualificato	4^	158	9,7	20,3	5^	142	8,4	30,3
Professioni intermedie (tecnici)	5^	138	8,5	41,3	4^	222	13,1	42,3
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	6^	132	8,1	27,3	6^	103	6,1	15,5
Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	35	2,2	42,9	7^	21	1,2	40,9
Totale	-	1.627	100,0	34,4	-	1.694	100,0	46,1

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.16 FIGURE PROFESSIONALI* RICERCATE DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004 E CONFRONTO CON IL 2003
- valori assoluti e percentuali -

	Figure ricercate				Necessità ulteriore formazione		
			da 3 mesi e più		Si, interna	Si, esterna	No
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.
Camerieri	181	11,1	48	26,5	88	36	57
Conduttori di furgoni e autisti taxi	163	10,0	18	11,0	26	4	133
Muratori in pietra, refrattari	107	6,6	52	48,6	46	33	28
Muratori in cemento armato	60	3,7	39	65,0	34	11	15
Addetti ai servizi di pulizia in imprese e enti pubblici	51	3,1	9	17,6	40	4	7
Cuochi in alberghi e ristoranti	49	3,0	8	16,3	22	13	14
Commessi ed assimilati	48	3,0	6	12,5	33	4	11
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	40	2,5	14	35,0	24	12	4
Conduttori di carrelli elevatori	40	2,5	23	57,5	29	4	7
Saldatori e tagliatori a fiamma	38	2,3	25	65,8	21	8	9
Istruttori per gli handicappati	34	2,1	1	2,9	33	1	0
Elettricisti nelle costruzioni civili	34	2,1	20	58,8	20	14	0
Baristi	33	2,0	3	9,1	18	6	9
Facchini e addetti allo spostamento merci	29	1,8	9	31,0	14	2	13
Personale di segreteria	28	1,7	7	25,0	15	8	5
Prime 15 figure professionali richieste	935	57,5	282	30,2	434	150	294
Altre figure professionali richieste	692	42,5	277	40,0	485	125	139
Totale	1.627	100,0	559	34,4	919	275	433

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.17 FIGURE RICERCATE DALLE IMPRESE PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2004 E CONFRONTO CON IL 2003
- valori assoluti e percentuali -

	2004			2003		
	da 3 mesi e più			da 3 mesi e più		
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
Agricoltura, caccia e silvicoltura	35	10	28,6	31	12	38,7
Estrattivo ed edilizia	372	216	58,1	474	302	63,7
di cui estrattivo	23	11	47,8	27	10	37,0
edilizia	349	205	58,7	447	292	65,3
Industria meccanico-siderurgica	171	84	49,1	196	116	59,2
Altre industrie manifatturiere	162	67	41,4	216	99	45,8
di cui prod.distr. gas, energia, acqua	3	0	0,0	8	1	12,5
alimentare	33	8	24,2	28	18	64,3
tessile	7	3	42,9	22	15	68,2
legno	40	30	75,0	60	31	51,7
chimica	22	7	31,8	42	14	33,3
altro	57	19	33,3	56	20	35,7
Commercio e pubblici esercizi	478	99	20,7	474	139	29,3
Altre attività terziarie	409	83	20,3	303	113	37,3
di cui credito e assicurazioni	32	5	15,6	31	8	25,8
servizi alle imprese	155	49	31,6	135	35	25,9
trasporti, comunicazioni	184	18	9,8	70	41	58,6
sanità, istruzione	7	0	0,0	44	15	34,1
altro	31	11	35,5	23	14	60,9
Totale	1.627	559	34,4	1.694	781	46,1

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.18 FIGURE PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO D'ORGANICO E FIGURE PROFESSIONALI GIÀ RICERCATE E IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2004)
- valori assoluti e percentuali -

	Figure professionali che si prevede di assumere in corso d'anno			Figure professionali già ricercate		
	previsioni di assunzione	di cui di difficile reperimento		già ricercate all'atto della rilevazione	di cui ricercate da 3 mesi e più	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
1994	1.870	673	36,0	786	403	51,3
1995	2.701	884	32,7	940	515	54,8
1996	2.830	1.028	36,3	1.304	563	43,2
1997	2.311	881	38,1	1.606	720	44,8
1998	2.185	922	42,2	1.271	666	52,4
1999	1.574	746	47,4	1.338	650	48,6
2000	1.691	993	58,7	1.399	900	64,3
2001	2.253	1.178	52,3	1.795	956	53,3
2002	2.096	1.084	51,7	1.509	522	34,6
2003	2.886	1.311	45,4	1.694	781	46,1
2004	2.955	1.151	39,0	1.627	559	34,4

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.19 ANNUNCI DI LAVORO E FIGURE PROFESSIONALI* RICHIESTE DALLE IMPRESE TARENTINE TRAMITE INSERZIONI SULLA STAMPA LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2004-2003)
- valori assoluti e percentuali -

	2004				2003			
	class.	n° annunci	%	n° richieste	class.	n° annunci	%	n° richieste
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	1^	3.597	36,0	4.536	1^	3.927	37,8	6.055
Professioni intermedie (tecnici)	2^	2.583	25,8	2.789	2^	2.433	23,4	3.896
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	3^	1.330	13,3	1.435	3^	1.248	12,0	1.714
Operai specializzati e agricoltori	4^	876	8,8	1.022	4^	1.056	10,2	1.458
Personale non qualificato	5^	808	8,1	977	5^	942	9,1	1.358
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	6^	763	7,6	956	6^	761	7,3	1.286
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	35	0,3	85	7^	27	0,3	30
Legislatori e dirigenti	8^	2	0,0	2	8^	5	0,0	6
Non specificato	-	7	0,1	7	-	1	0,0	1
Totale	-	10.001	100,0	11.809	-	10.400	100,0	15.804

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati rilevati dai quotidiani "L'Adige" e "Trentino" e dal settimanale "Bazar"

Tab. 1.20 ANNUNCI DI LAVORO E FIGURE PROFESSIONALI* RICHIESTE DALLE IMPRESE TARENTINE TRAMITE INSERZIONI SULLA STAMPA LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2004-2003)
- valori assoluti e percentuali -

	2004				2003			
	class.	n° annunci	%	n° richieste	class.	n° annunci	%	n° richieste
Camerieri ed assimilati	1^	881	8,8	1.343	1^	1.082	10,4	1.879
Baristi	2^	860	8,6	1.076	3^	778	7,5	1.182
Cuochi in alberghi e ristoranti	3^	762	7,6	806	2^	937	9,0	1.339
Agenti di pubblicità	4^	707	7,1	744	8^	384	3,7	527
Tecnici della distribuzione commerciale	5^	682	6,8	738	7^	409	3,9	587
Commessi ed assimilati	6^	670	6,7	774	4^	609	5,9	833
Personale di segreteria	7^	635	6,3	686	9^	335	3,2	465
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	8^	443	4,4	470	5^	535	5,1	711
Addetti alle pulizie in imprese e enti pubblici	9^	316	3,2	370	10^	269	2,6	426
Contabili ed assimilati	10^	308	3,1	321	12^	225	2,2	383
Personale al magazzino e spostamento merci	11^	270	2,7	281	6^	440	4,2	623
Altre professioni relative alla ristorazione e pubblici esercizi	12^	179	1,8	218	oltre 15 ^	109	1,0	141
Agenti di commercio	13^	167	1,7	178	13^	221	2,1	309
Muratori in cemento armato	14^	139	1,4	144	oltre 15^	135	1,3	170
Rappresentanti di commercio	15^	132	1,3	142	11^	250	2,4	406
Prime 15 figure professionali richieste	-	7.151	71,5	8.291	-	6.823	65,6	10.363
Altre figure professionali richieste	-	2.850	28,5	3.518	-	3.577	34,4	5.441
Totale	-	10.001	100,0	11.809	-	10.400	100,0	15.804

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati rilevati dai quotidiani "L'Adige" e "Trentino" e dal settimanale "Bazar"

Tab. 1.21 CONCORSI BANDITI PER FIGURE PROFESSIONALI* NEL SETTORE PUBBLICO IN PROVINCIA DI TRENTO (2004-2003)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2004				2003				var. % n° concorsi 04-03
	class.	n° concorsi	%	n° di posti	class.	n° concorsi	%	n° di posti	
Professioni intermedie (tecnici)	1^	71	26,0	122	1^	129	37,4	218	-45,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3^	64	23,4	93	3^	57	16,5	97	+12,3
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	2^	50	18,3	54	2^	69	20,0	113	-27,5
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	4^	45	16,5	116	4^	38	11,0	176	+18,4
Personale non qualificato	6^	22	8,1	55	6^	19	5,5	23	+15,8
Legislatori, dirigenti e imprenditori	5^	12	4,4	12	5^	25	7,2	52	-52,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7^	8	2,9	8	7^	7	2,0	10	+14,3
Conduttori impianti, operatori macchinari, operai montaggio industriale	8^	1	0,4	1	8^	1	0,3	5	-
Totale	-	273	100,0	461	-	345	100,0	694	-20,9

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati "Bollettino Ufficiale della Regione"

Tab. 1.22 CONCORSI BANDITI PER FIGURE PROFESSIONALI* DAL SETTORE PUBBLICO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Provincia	Comune	Comprensorio	Altro
	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Figure professionali richieste						
Istruttori per gli handicappati	34	12,5	3	24	3	4
Infermieri professionali	28	10,3	6	20	2	0
Personale di segreteria	24	8,8	5	17	0	2
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	19	7,0	1	10	5	3
Altre specializzazioni mediche di tipo ambulatoriale	14	5,1	13	1	0	0
Altri tecnici in scienze quantitative, fisiche e naturali	13	4,8	2	9	1	1
Altre specializzazioni mediche prevalentemente di tipo di ricovero	7	2,6	3	4	0	0
Contabili ed assimilati	7	2,6	0	6	1	0
Altri dirigenti di organismi di tipo collettivo	5	1,8	4	0	0	1
Pediatri	5	1,8	3	2	0	0
Segretari generali, comunali e provinciali	4	1,5	0	4	0	0
Fisioterapisti	4	1,5	2	1	1	0
Laboratoristi	4	1,5	2	1	0	1
Geometri	4	1,5	0	4	0	0
Chinesiterapisti	4	1,5	2	2	0	0
Prime 15 figure professionali richieste	176	64,5	46	105	13	12
Altre figure professionali richieste	97	35,5	27	54	5	11
Totale	273	100,0	73	159	18	23
Titolo di studio richiesto						
Non specificato	24	8,8	4	18	0	2
Licenza media	4	1,5	0	4	0	0
Formazione professionale	25	9,2	5	17	2	1
Diploma	151	55,3	25	99	15	12
Laurea	69	25,3	39	21	1	8
Totale	273	100,0	73	159	18	23

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati "Bollettino Ufficiale della Regione"

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Tab. 1.1 ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	Numero ore autorizzate				Lavoratori equivalenti*		
	2002	2003	2004	var.% 04-03	2002	2003	2004
CIGO	298.767	296.375	249.135	-15,9	150	150	126
CIGS	229.201	208.377	304.945	+46,3	106	106	155
Totale gestione ordinaria	527.968	504.752	554.080	+9,8	256	256	281
Gestione edilizia	2.016.518	2.071.324	2.224.341	+7,4	1.051	1.051	1.129

* si ottiene dividendo il monte ore CIG per il monte ore lavorabile di un lavoratore teorico in un anno (1.970 ore).
Corrisponde al numero di lavoratori posti in CIG in quell'anno ipotizzando per tutti un'integrazione a zero ore
fonte: OML su dati INPS

Tab. 1.2 ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE PER CLASSI DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	CIGO			CIGS			Totale		
	v.a.	%	var. % 04-03	v.a.	%	var. % 04-03	v.a.	%	var. % 04-03
Alimentare e tabacchi	600	0,2	-96,9	160.070	52,5	+824,4	160.670	29,0	+338,7
Tessile	66.758	26,8	-16,9	44.240	14,5	+432,8	110.998	20,0	+25,2
Abb., pelli e calz., arred.	2.061	0,8	-85,1	0	0,0	-100,0	2.061	0,4	-
Legno	572	0,2	-72,6	0	0,0	-	572	0,1	-72,6
Metallurgico	4.312	1,7	-75,7	0	0,0	-	4.312	0,8	-75,7
Meccanico	85.409	34,3	-20,0	2.224	0,7	-93,5	87.633	15,8	-37,8
Lavoraz. min. non metall.	23.602	9,5	-21,0	0	0,0	-	23.602	4,3	-21,0
Chim., gomma e fibre	11.040	4,4	+1.040,5	0	0,0	-100,0	11.040	2,0	-91,0
Poligr., editor. e carta	36.184	14,5	+374,7	95.011	31,2	-	131.195	23,7	+1.621,3
Altre	18.597	7,5	+4,9	3.400	1,1	-75,4	21.997	4,0	-30,3
Totale	249.135	100,0	-15,9	304.945	100,0	+46,3	554.080	100,0	+9,8

fonte: OML su dati INPS

Tab. 1.3 INCIDENZA ORE CIG AUTORIZZATE SU MONTE ORE LAVORABILE NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1999-2003)
- valori assoluti e percentuali -

	1999		2000		2001		2002		2003	
	Incid. CIG su ore lavorabili	Lavor. equival.	Incid. CIG su ore lavorabili	Lavor. equival.	Incid. CIG su ore lavorabili	Lavor. equival.	Incid. CIG su ore lavorabili	Lavor. equival.	Incid. CIG su ore lavorabili	Lavor. equival.
Alimentari e tabacchi	0,3	8	0,3	10	0,4	13	0,1	3	0,6	19
Tessile e abbigl., pelli, calzature	2,9	96	5,0	161	4,0	115	3,3	91	2,4	59
Metallurgico e meccanico	2,2	210	2,0	194	2,6	251	0,9	83	0,8	81
Minerali non metalliferi	1,9	24	0,7	9	0,5	6	1,2	18	0,9	15
Chimica e gomma	1,3	16	0,4	10	0,2	7	0,3	7	2,3	62
Carta, poligr. editoriale, plastica	0,0	1	0,4	12	0,2	5	0,2	6	0,1	4
Legno e mobilio	0,6	8	0,5	7	0,2	3	0,6	8	0,1	1
Totale settore manifatturiero	1,5	362	1,7	403	1,7	400	0,9	217	1,0	240
Altro (diverso da settore manif.)	n.d.	8	n.d.	8	n.d.	11	n.d.	51	n.d.	16
Totale lavoratori equivalenti	-	370	-	411	-	411	-	268	-	256

fonte: OML su dati INPS e CCIAA

Tab. 1.4 RICORSO ALLA CIG (gestione ordinaria esclusa l'edilizia) PER AREA TERRITORIALE (1995-2004)
- valori assoluti (in migliaia), variazione percentuale su anno precedente e quota CIGS sul totale gestione ordinaria -

	Italia			Nord-Est			Provincia di Trento		
	v.a.	var. %	% CIGS	v.a.	var. %	% CIGS	v.a.	var. %	% CIGS
1995	265.065	-29,0	78,2	32.719	-30,2	80,5	1.228	-52,1	70,6
1996	209.957	-20,8	61,1	20.515	-37,3	50,9	1.457	+18,6	40,9
1997	177.640	-15,4	61,6	15.217	-25,8	47,2	877	-39,8	63,0
1998	141.242	-20,5	57,0	12.570	-17,4	42,1	783	-10,7	53,7
1999	137.004	-3,0	40,7	13.286	+5,7	28,1	728	-7,0	27,9
2000	118.704	-13,4	62,1	8.606	-35,2	36,9	809	+11,1	74,8
2001	120.959	+1,9	50,2	9.025	+4,9	39,2	809	0,0	63,8
2002	147.534	+22,0	42,6	12.256	+35,8	29,8	528	-34,7	43,4
2003	194.232	+31,7	55,2	14.791	+20,7	32,6	505	-4,4	41,3
2004	191.532	-1,4	50,3	18.966	+28,2	48,5	554	+9,8	55,0

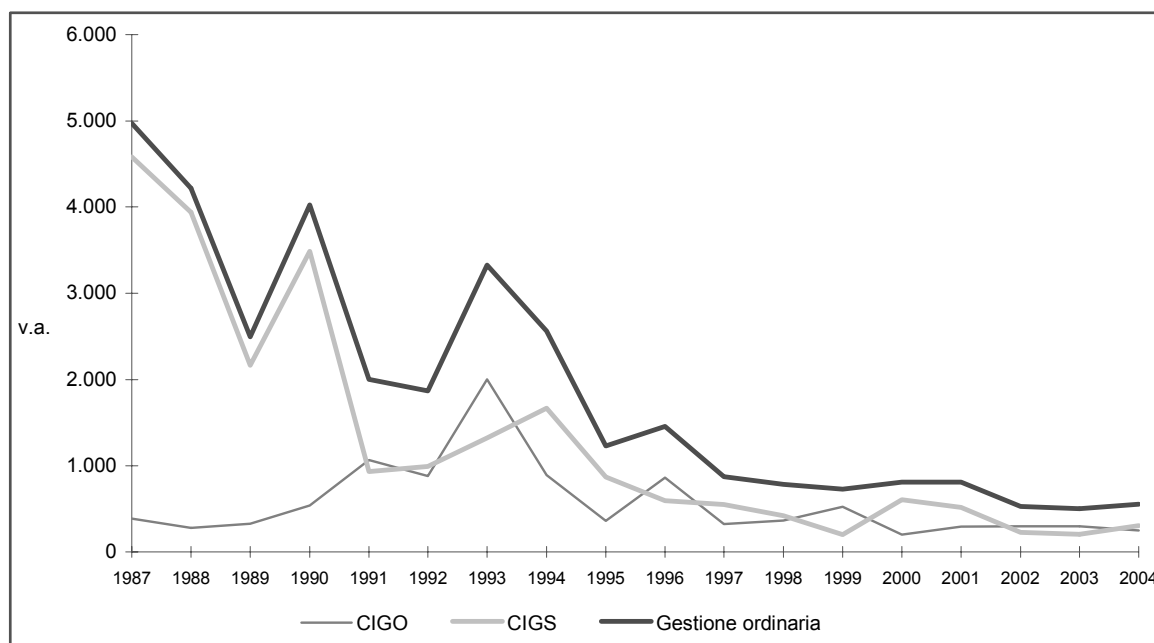
fonte: OML su dati INPS

Tab. 1.5 INCIDENZA ORE DI CIG AUTORIZZATE SU MONTE ORE LAVORABILE DEGLI OCCUPATI ALLE DIPENDENZE NELL'INDUSTRIA ESCLUSI ADDETTI ALLE COSTRUZIONI PER AREA TERRITORIALE (1995-2004)
- valori percentuali -

	Italia	Nord-Est	Provincia di Trento
1995	3,7	1,7	2,3
1996	2,9	1,0	2,7
1997	2,5	0,7	1,6
1998	2,0	0,7	1,1
1999	1,6	0,6	1,3
2000	1,4	0,4	1,4
2001	1,2	0,3	1,1
2002	1,4	0,5	0,7
2003	1,9	0,5	0,6
2004	0,0	0,0	0,0

fonte: OML su dati INPS e ISTAT

Graf. 1.1 ORE AUTORIZZATE DI CIGO E CIGS (gestione ordinaria) IN PROVINCIA DI TRENTO (1987-2004)
- dati in migliaia -



fonte: OML su dati INPS

LAVORATORI IN MOBILITÀ

Tab. 2.1 LAVORATORI IN MOBILITÀ: ENTRATI, USCITI, STOCK IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti -

	In premobilità provinciale	In mobilità provinciale	In mobilità statale	di cui senza indennità	Totale
Stock iniziale (dicembre 2003)					
Maschi	1	5	1.015	483	1.021
Femmine	2	23	901	563	926
Totale	3	28	1.916	1.046	1.947
Entrati nel periodo					
Maschi	53	3	606	377	662
Femmine	37	25	649	420	711
Totale	90	28	1.255 *	797	1.373
Usciti nel periodo					
Maschi	17	4	564	312	585
Femmine	16	19	548	336	583
Totale	33 *	23	1.112	648	1.168
Stock finale (dicembre 2004)					
Maschi	37	4	1.057	548	1.098
Femmine	23	29	1.002	647	1.054
Totale	60	33	2.059	1.195	2.152

* comprende anche i soggetti usciti dalla lista di premobilità per entrare in quella nazionale (0 per il 2004)
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.2 LAVORATORI IN MOBILITÀ E PREMOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 2004)
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale			
	Mobilità	Premobilità	Mobilità	Premobilità	Mobilità	Premobilità	Totale	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	%
Età								
Fino a 29 anni	106	8	151	2	257	10	267	12,4
Da 30 a 34 anni	113	4	179	8	292	12	304	14,1
Da 35 a 39 anni	121	6	194	6	315	12	327	15,2
Da 40 a 44 anni	119	4	154	4	273	8	281	13,1
Da 45 a 49 anni	157	9	129	2	286	11	297	13,8
50 anni e oltre	445	6	224	1	669	7	676	31,4
Totale	1.061	37	1.031	23	2.092	60	2.152	100,0
Istruzione**								
Elementare	108	-	76	-	184	-	184	8,8
Media inferiore	380	-	420	-	800	-	800	38,2
Professionale	148	-	115	-	263	-	263	12,6
Media superiore	267	-	341	-	608	-	608	29,1
Laurea breve	3	-	2	-	5	-	5	0,2
Laurea	13	-	19	-	32	-	32	1,5
Non comunicato	142	-	58	-	200	-	200	9,6
Totale	1.061	-	1.031	-	2.092	-	2.092	100,0
Qualifica								
Operai	788	31	711	21	1.499	52	1.551	72,1
Impiegati	272	6	319	2	591	8	599	27,8
Intermedi	1	0	1	0	2	0	2	0,1
Dirigenti e quadri	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Non comunicato	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Totale	1.061	37	1.031	23	2.092	60	2.152	100,0
Settore attività								
Agricoltura	8	0	11	0	19	0	19	0,9
Energia	0	0	1	0	1	0	1	0,0
Metallurgico	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Meccanico	107	6	64	10	171	16	187	8,7
Minerali non metalliferi	58	0	9	0	67	0	67	3,1
Chimico, gomme e affini	58	1	54	0	112	1	113	5,3
Alimentare e tabacchi	33	15	28	4	61	19	80	3,7
Tessile	107	1	187	3	294	4	298	13,8
Abbigliamento, cuoio e calzature	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Legno	44	5	12	5	56	10	66	3,1
Mobilio	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Poligrafico editoriale	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Carta	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Manifatturiere diverse	88	0	29	0	117	0	117	5,4
Costruzioni	185	9	31	1	216	10	226	10,5
Commercio	177	0	382	0	559	0	559	26,0
Trasporti	47	0	19	0	66	0	66	3,1
Credito e assicurazione	1	0	5	0	6	0	6	0,3
Servizi	127	0	158	0	285	0	285	13,2
Non comunicato	21	0	41	0	62	0	62	2,9
Totale	1.061	37	1.031	23	2.092	60	2.152	100,0

* i lavoratori in mobilità comprendono quelli posti in mobilità ai sensi della L. 223/91 e L. 236/93 e s.m. e i lavoratori in mobilità provinciale;

** il dato sull'istruzione è disponibile solamente per i lavoratori in lista di mobilità statale e in quella provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.3 CAUSE DI USCITA DALLA MOBILITÀ PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assunzione per lavoro alle dipendenze	311	53,2	237	40,7	548	46,9
Lavoro autonomo	8	1,4	4	0,7	12	1,0
Pensionamento o prepensionamento	33	5,6	20	3,4	53	4,5
Decadenza e decorrenza termini	204	34,9	311	53,3	515	44,1
Altro	29	5,0	11	1,9	40*	3,4
Totale	585	100,0	583	100,0	1.168	100,0

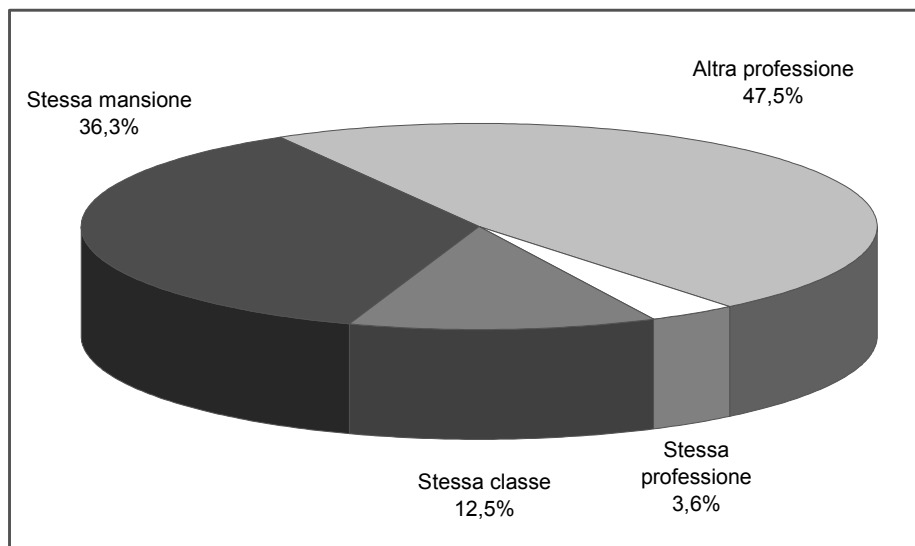
* comprende anche i soggetti usciti dalla lista di premobilità per entrare in quella nazionale (24 per il 2003)
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.4 CAUSE DI USCITA DALLA MOBILITÀ PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Fino a 29 anni		30-34 anni		35-39 anni		40-44 anni		45-49 anni		50 anni e oltre	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assunzione per lavoro alle dipendenze	64	42,7	98	49,0	112	51,6	77	55,8	86	58,5	111	35,1
Lavoro autonomo	1	0,7	5	2,5	3	1,4	2	1,4	0	0,0	1	0,3
Pensionamento o prepensionamento	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	16,8
Decadenza e decorrenza termini	75	50,0	91	45,5	100	46,1	53	38,4	57	38,8	139	44,0
Altro	10	6,7	6	3,0	2	0,9	6	4,3	4	2,7	12	3,8
Totale	150	100,0	200	100,0	217	100,0	138	100,0	147	100,0	316	100,0

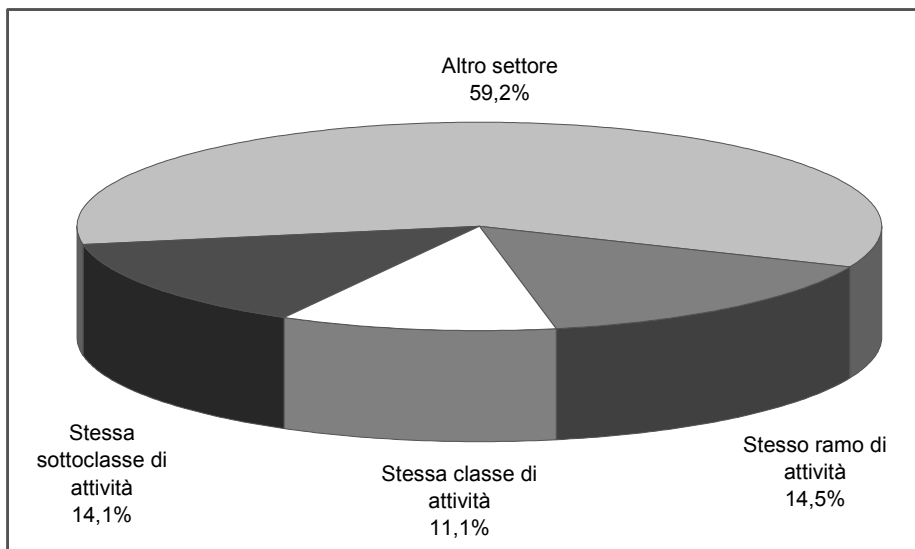
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 2.1 MOBILITÀ PROFESSIONALE DEI LAVORATORI RIOCCUPATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004*



* esclusi i lavoratori in premobilità
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 2.2 MOBILITÀ SETTORIALE DEI LAVORATORI RIOCCUPATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004*



* esclusi i lavoratori in premobilità
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.5 STOCK-FLUSSI, ESPULSIONE E RIOCCUPAZIONE DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 1999 - dicembre 2004)
- valori assoluti, medi e percentuali -

	Dicembre 1999 Dicembre 2000		Dicembre 2000 Dicembre 2001		Dicembre 2001 Dicembre 2002		Dicembre 2002 Dicembre 2003		Dicembre 2003 Dicembre 2004	
	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità
Stock inizio periodo	733	997	702	1.083	829	1.110	960	1.023	870	1.046
Entrati	394	833	529	824	595	655	419	746	458	797
Usciti	423	739	404	793	438	790	473	660	464	648
Stock fine periodo	704	1.091	827	1.114	983	978	906	1.109	864	1.195
Usciti perchè rioccupati a tempo indeterminato	196	352	166	413	165	411	224	306	174	334
Avviati a tempo determinato nel periodo (conservano l'iscrizione)	218	469	209	515	284	412	251	469	229	430
Espulsione media mensile dalle imprese	33	69	44	69	50	55	35	62	38	66
Rioccupati in media al mese a tempo indeterminato	16	29	14	34	14	34	19	26	15	28
% rioccupati a tempo indeterminato su stock iniziale più entrati nel periodo	17,4	19,2	13,5	21,7	11,6	23,3	16,2	17,3	13,1	18,1

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.6 TEMPI MEDI PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (1999-2004)
- tempo medio in mesi -

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sesso						
Maschi	4,7	4,8	4,1	4,6	5,1	5,4
Femmine	6,3	5,4	5,4	5,5	6,3	5,6
Totale	5,3	5,0	4,6	4,9	5,6	5,5
Età						
Meno di 29 anni	3,7	2,9	3,4	3,5	4,1	3,2
30-49 anni	5,1	4,9	4,3	4,5	5,0	4,0
50 anni e oltre	8,0	8,3	7,7	8,5	9,6	11,5
Totale	5,3	5,0	4,6	4,9	5,6	5,5
Qualifica						
Impiegati	5,6	5,5	4,7	4,5	4,8	4,5
Operai	5,2	4,8	4,6	5,1	5,9	5,8
Totale	5,3	5,0	4,6	4,9	5,6	5,5

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.7 TEMPI MEDI PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ PER SESSO E TIPOLOGIA DI CONTRATTO IN PROVINCIA DI TRENTO* (1999-2004)
- tempo medio in mesi -

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Maschi						
Indeterminato	5,0	4,7	4,4	4,3	5,6	5,4
Determinato	4,4	4,8	3,9	4,8	4,5	3,9
Totale	4,7	4,8	4,1	4,6	5,1	4,6
Femmine						
Indeterminato	6,4	5,4	5,5	5,2	7,7	5,6
Determinato	6,3	5,4	5,3	5,8	5,3	6,0
Totale	6,3	5,4	5,4	5,5	6,3	5,8
Totale						
Indeterminato	5,4	5,0	4,7	4,6	6,5	5,5
Determinato	5,2	5,1	4,5	5,3	4,9	4,9
Totale	5,3	5,0	4,6	4,9	5,6	5,2

* esclusi i lavoratori in premobilità e mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 2.8 TEMPI MEDI DI PERMANENZA IN LISTA DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ PER SESSO, ETÀ E QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 1999 - dicembre 2004)
- tempo medio in mesi -

	Dicembre 1999	Dicembre 2000	Dicembre 2001	Dicembre 2002	Dicembre 2003	Dicembre 2004
Sesso						
Maschi	10,1	9,2	9,3	12,2	10,0	10,2
Femmine	11,5	10,3	10,5	12,7	11,9	11,3
Totale	10,8	9,8	9,9	12,5	10,9	10,8
Età						
Meno di 29 anni	10,2	8,3	9,6	10,6	9,1	7,8
30-49 anni	10,9	9,9	9,8	12,2	10,8	10,2
50 anni e oltre	11,5	11,1	10,5	14,6	12,3	14,9
Totale	10,8	9,8	9,9	12,5	10,9	10,8
Qualifica						
Dirigenti	-	-	-	-	5,1	-
Impiegati	11,1	10,2	10,2	12,0	10,4	9,7
Operai	10,7	9,6	9,8	12,6	11,1	11,1
Totale	10,8	9,8	9,9	12,5	10,9	10,8

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

LAVORATORI DISABILI

Tab. 3.1 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI DISABILI ISCRITTI IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2004)
- valori assoluti e percentuali -

	2002		2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sesso						
Maschi	676	57,3	616	54,5	680	56,9
Femmine	503	42,7	514	45,5	516	43,1
Totale	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196	100,0
Età						
Fino a 25 anni	137	11,6	131	11,6	143	12,0
26-35 anni	322	27,3	284	25,1	294	24,6
36-45 anni	355	30,1	352	31,2	371	31,0
46-55 anni	266	22,6	276	24,4	287	24,0
56 e oltre	99	8,4	87	7,7	101	8,4
Totale	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196	100,0
Condizione d'iscrizione						
Non soggetto a profilo	1.017	86,3	800	70,8	712	59,5
In attesa di profilo	31	2,6	201	17,8	217	18,1
Iscritto con profilo	131	11,1	129	11,4	267	22,3
Totale	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196	100,0
Condizione d'iscrizione						
Disabili	1.112	94,3	1.067	94,4	1.131	94,6
Orfani e Vedove	67	5,7	63	5,6	65	5,4
Iscritti che mantengono l'iscrizione	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196	100,0
Condizione d'iscrizione						
Disoccupati	684	58,0	646	57,2	696	58,2
Inoccupati	474	40,2	464	41,0	486	40,6
Occupati che mantengono l'iscrizione	21	1,8	20	1,8	14	1,2
Totale	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196	100,0
Iscritti per durata d'iscrizione						
Iscritti da meno di 12 mesi	592	50,2	576	51,0	696	58,2
Iscritti da 12 mesi e fino a 24 mesi	273	23,2	192	17,0	163	13,6
Iscritti da almeno 24 mesi	314	26,6	362	32,0	337	28,2
Totale	1.179	100,0	1.130	100,0	1.196 *	100,0

* nel 2004 sono stati reinscritti d'ufficio 51 lavoratori inseriti in percorsi propedeutici al collocamento mirato
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.2 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI DISABILI AVVIATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2003-2004
- valori assoluti e percentuali -

	2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%
Sesso				
Maschi	560	63,3	506	61,1
Femmine	324	36,7	322	38,9
Totale	884	100,0	828	100,0
Età				
Fino a 25 anni	68	7,7	65	7,9
26-35 anni	246	27,8	204	24,6
36-45 anni	277	31,3	280	33,8
46-55 anni	230	26,0	223	26,9
56 e oltre	63	7,1	56	6,8
Totale	884	100,0	828	100,0
Gruppo professionale				
Professioni intellettuali e di elevata specializzazione	2	0,2	7	0,8
Professioni intermedie (tecnici)	53	6,0	46	5,6
Professioni esecutive in amministrazione e gestione	152	17,2	132	15,9
Professioni relative alle vendite e servizi	163	18,4	143	17,3
Artigiani, operai specializzati, agricoltori	70	7,9	53	6,4
Conduttori di impianti, operatori di macchinari	43	4,9	37	4,5
Personale non qualificato	401	45,4	410	49,5
Totale	884	100,0	828	100,0
Settore d'attività				
Agricoltura	142	16,1	111	13,4
Industria	193	21,8	196	23,7
Altre attività	549	62,1	516	62,3
Non disponibile	0	0,0	5	0,6
Totale	884	100,0	828	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.3 LAVORATORI DISABILI AVVIATI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Tempo indeterminato		CFL e Apprendistato		Altro tempo determinato		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Avviati iscritti								
Maschi	43	50,0	4	57,1	234	63,6	281	61,0
Femmine	43	50,0	3	42,9	134	36,4	180	39,0
Totale	86	100,0	7	100,0	368	100,0	461	100,0
di cui disabili	85	98,8	7	100,0	350	95,1	442	95,9
orfani e vedove	1	1,2	0	0,0	18	4,9	19	4,1
Avviati non iscritti								
Maschi	102	63,4	6	75,0	117	59,1	225	61,3
Femmine	59	36,6	2	25,0	81	40,9	142	38,7
Totale	161	100,0	8	100,0	198	100,0	367	100,0
Avviati totali								
Maschi	145	58,7	10	66,7	351	62,0	506	61,1
Femmine	102	41,3	5	33,3	215	38,0	322	38,9
Totale	247	100,0	15	100,0	566	100,0	828	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.4 AVVIAMENTI DI LAVORATORI DISABILI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2003-2004
- valori assoluti e percentuali -

	2003		2004	
	v.a.	%	v.a.	%
Sesso				
Maschi	694	63,7	616	61,2
Femmine	396	36,3	391	38,8
Totale	1.090	100,0	1.007	100,0
Tipologia contrattuale				
Tempo indeterminato	216	19,8	152	15,1
CFL/Apprendistato	21	1,9	11	1,1
Altro tempo determinato	492	45,1	461	45,8
Avviamenti part-time	361	33,1	383	38,0
Totale	1.090	100,0	1.007	100,0
Modalità d'assunzione				
Modalità ordinaria	620	56,9	537	53,3
Modalità agevolata	457	41,9	420	41,7
Altre modalità	13	1,2	50	5,0
Totale	1.090	100,0	1.007	100,0
Tipologia d'azienda				
Azienda in obbligo	371	34,0	298	29,6
Azienda non in obbligo	719	66,0	709	70,4
Totale	1.090	100,0	1.007	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.5 LAVORATORI DISABILI ISCRITTI E AVVIATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2004
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Iscritti						
Stock inizio periodo	616	54,5	514	45,5	1.130	100,0
di cui orfani e vedove	14	23,0	47	77,0	61	100,0
Entrati*	334	59,3	229	40,7	563	100,0
Usciti	270	54,3	227	45,7	497	100,0
Stock fine periodo	680	56,9	516	43,1	1.196	100,0
di cui orfani e vedove	14	21,5	51	78,5	65	100,0
Avviati						
Iscritti-avviati**	281	61,0	180	39,0	461	100,0
Avviati non iscritti	225	61,3	142	38,7	367	100,0
Totale avviati	506	61,1	322	38,9	828	100,0
% di iscritti-avviati su stock iniziale più nuovi entrati nel periodo		32,9		26,3		30,0

* il flusso degli entrati da quest'anno viene calcolato contabilizzando tutti i soggetti entrati in corso d'anno, indipendentemente dall'iscrizione in essere a fine periodo

** di cui 5 maschi e 14 femmine orfani e vedove

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.6 IMPRESE OBBLIGATE ALLE ASSUNZIONI DI LAVORATORI DISABILI NEL 2004
- valori assoluti -

	Imprese*	Soggetti
Imprese obbligate all'assunzione di disabili		
15-35 dipendenti	212	212
36-50 dipendenti	51	59
Oltre 50 dipendenti	241	994
Totale	504	1.265
Imprese obbligate all'assunzione di orfani e vedove		
Oltre 50 dipendenti	104	116
Totale	104	116

* per alcune imprese oltre la soglia dei 50 dipendenti l'obbligo insorge per entrambe le tipologie di soggetti, per questo il numero effettivo delle imprese obbligate nel 2004 è 529

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

Tab. 3.7 RICORSO ALLO STRUMENTO DELLA CONVENZIONE NEL 2004 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti -

	Convenzioni	Posti di lavoro
Da imprese in obbligo prima del 2004	28	36
Da imprese in obbligo nel 2004	63	245
di cui già attivate	38	
in attesa di attivare	25	
Totale	91	281

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro (Centri per l'impiego) - PAT

INTERVENTI DELL'AGENZIA DEL LAVORO

Tab. 1.1 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI, SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO E TIPOLOGIA.
(RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) (1994-2004)*
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Fasce deboli			Soggetti svantaggiati e portatori di handicap			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1994	54	54	108	98	34	132	152	88	240
1995	243	92	335	81	27	108	324	119	443
1996	34	61	95	65	34	99	99	95	194
1997	66	75	141	93	39	132	159	114	273
1998	44	103	147	113	40	153	157	143	300
1999	69	85	154	101	32	133	170	117	287
2000	19	79	98	88	43	131	107	122	229
2001	18	71	89	44	22	66	62	93	155
2002	114	205	319	73	43	116	187	248	435
2003	36	91	127	89	41	130	125	132	257
2004	20	84	104	84	44	128	104	128	232
Var. ass. 04-03	-16	-7	-23	-5	+3	-2	-21	-4	-25
Var. % 04-03	-44,4	-7,7	-18,1	-5,6	+7,3	-1,5	-16,8	-3,0	-9,7

* hanno beneficiato di un contributo per l'abbattimento del costo del lavoro rispettivamente 12 tutors nel 1994, 8 nel 1995, 9 nel 1996, 21 nel 1997, 23 nel 1998, 16 nel 1999, 14 nel 2000, 11 nel 2001, 9 nel 2002 e 18 nel 2003 e 12 nel 2004

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.2 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: SOGGETTI COINVOLTI PER TIPOLOGIA (1994-2004)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Fasce deboli	Soggetti svantaggiati e portatori di handicap	Totale
1994	108	54	162
1995	335	58	393
1996	95	47	142
1997	141	78	219
1998	147	83	230
1999	154	98	252
2000	98	87	185
2001	89	60	149
2002	319	96	415
2003	127	117	244
2004	104	110	214
Var.ass. 04-03	-23	-7	-30
Var. % 04-03	-18,1	-6,0	-12,3

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.3 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO: SOGGETTI COINVOLTI PER TIPOLOGIA (1994-2004)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Progetti di utilità collettiva per soggetti deboli e svantaggiati	Soggetti svantaggiati e portatori di handicap	Totale
1994	576	78	654
1995	663	50	713
1996	726	52	778
1997	826	54	880
1998	854	70	924
1999	853	35	888
2000	847	44	891
2001	880	6	886
2002	887	20	907
2003	933	13	946
2004	948	18	966
Var.ass. 04-03	+15	+5	+20
Var. % 04-03	+1,6	+38,5	+2,1

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.4 INCENTIVI AL LAVORO AUTONOMO: SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO (1994-2004)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1994	15	18	33
1995	32	27	59
1996	34	32	66
1997	42	37	79
1998	39	51	90
1999	43	57	100
2000	57	57	114
2001	44	63	107
2002	32	40	72
2003	21	63	84
2004	32	54	86
Var. ass. 04-03	+11	-9	+2
Var. % 04-03	+52,4	-14,3	+2,4

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.5 INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI: SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO (1994-2004)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Iniziative formative			Tirocini individuali			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1994	2.025	362	2.387	208	412	620	2.233	774	3.007
1995	3.448	1.895	5.343	257	535	792	3.705	2.430	6.135
1996	7.010	3.770	10.780	356	735	1.091	7.366	4.505	11.871
1997	9.536	2.046	11.582	471	1.006	1.477	10.007	3.052	13.059
1998	7.997	2.285	10.282	510	1.104	1.614	8.507	3.389	11.896
1999	5.765	3.466	9.231	631	1.115	1.746	6.396	4.581	10.977
2000*	3.852	3.259	7.111	131	249	380	3.983	3.508	7.491
2001	4.215	1.393	5.608	104	200	304	4.319	1.593	5.912
2002	4.171	1.583	5.754	60	105	165	4.231	1.688	5.919
2003	5.997	2.801	8.798	38	106	144	6.035	2.907	8.942
2004	4.026	2.691	6.717	62	99	161	4.088	2.790	6.878
Var. ass. 04-03	-1.971	-110	-2.081	+24	-7	+17	-1.947	-117	-2.064
Var. % 04-03	-32,9	-3,9	-23,7	+63,2	-6,6	+11,8	-32,3	-4,0	-23,1

* i dati relativi al 2000 sono incompleti

fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.6 LAVORI SOCIALMENTE UTILI: SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO E TIPOLOGIA (1994-2004)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Progetti di utilità collettiva per soggetti deboli e svantaggiati		
	Maschi	Femmine	Totale
1994	538	38	576
1995	618	45	663
1996	664	62	726
1997	733	93	826
1998	734	120	854
1999	726	127	853
2000	712	135	847
2001	747	133	880
2002	731	156	887
2003	745	188	933
2004	737	211	948
Var.ass. 04-03	-8	+23	+15
Var. % 04-03	-1,1	+12,2	+1,6

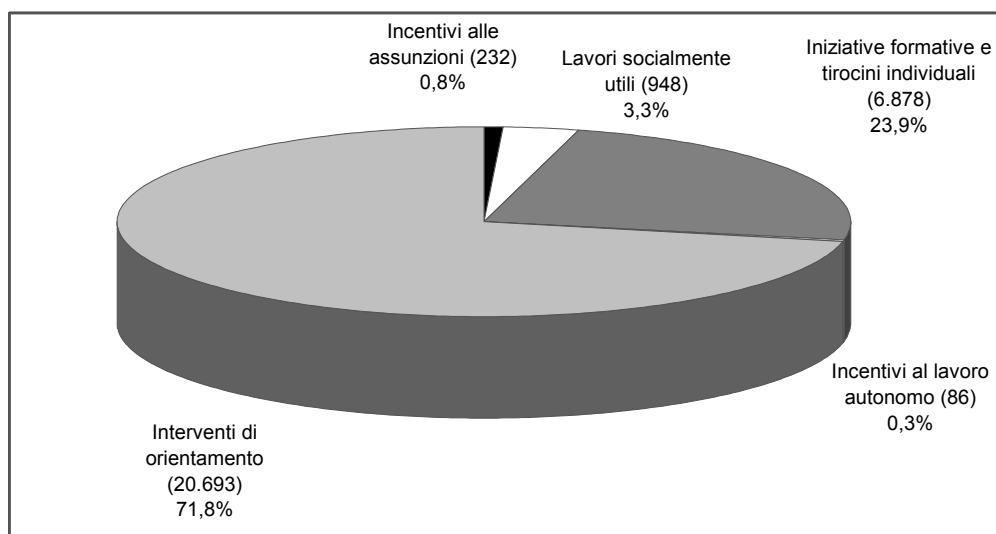
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Tab. 1.7 AREA ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E SERVIZI PER L'IMPIEGO (1994-2004)
- valori assoluti -

	Colloqui di orientamento				Totale	Incontro domanda-offerta	Totale
	Colloqui orientamento 1° livello	Colloqui consulenza	Partecipanti ai corsi orientamento	Colloqui eures			
1997	2.631	845	316	0	3.792	629	4.421
1998	2.664	638	251	258	3.811	999	4.810
1999	3.514	708	91	295	4.608	1.397	6.005
2000	4.988	698	82	342	6.110	1.713	7.823
2001	6.220	617	63	268	7.168	2.301	9.469
2002	8.000	546	25	323	8.894	8.178	17.072
2003	9.504	435	0	364	10.303	8.986	19.289
2004	11.259	572	12	324	12.167	8.526	20.693
Var.ass. 04-03	+1.755	+137	+12	-40	+1.864	-460	+1.404
Var. % 04-03	+18,5	+31,5	-	-11,0	+18,1	-5,1	+7,3

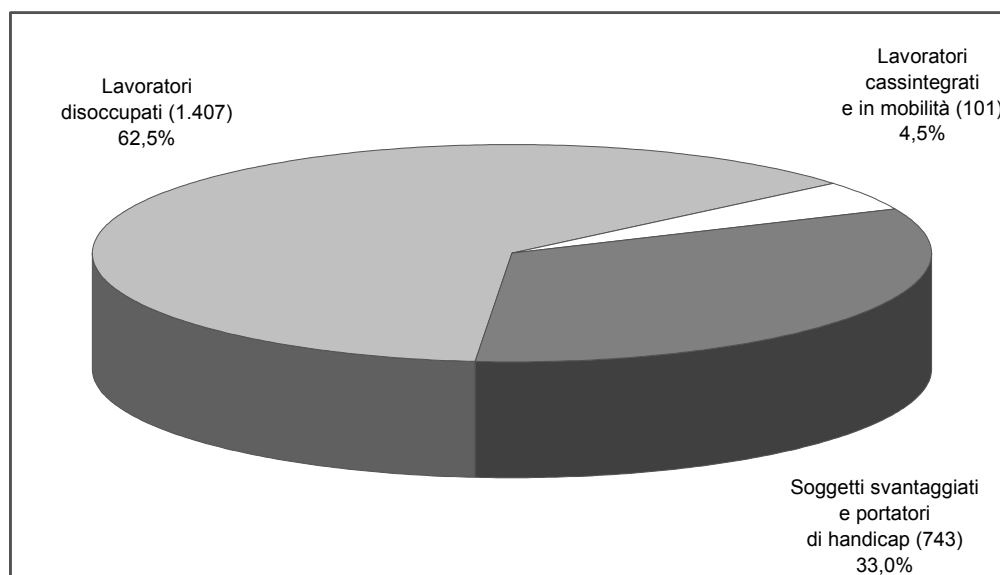
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.1 SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (2004)



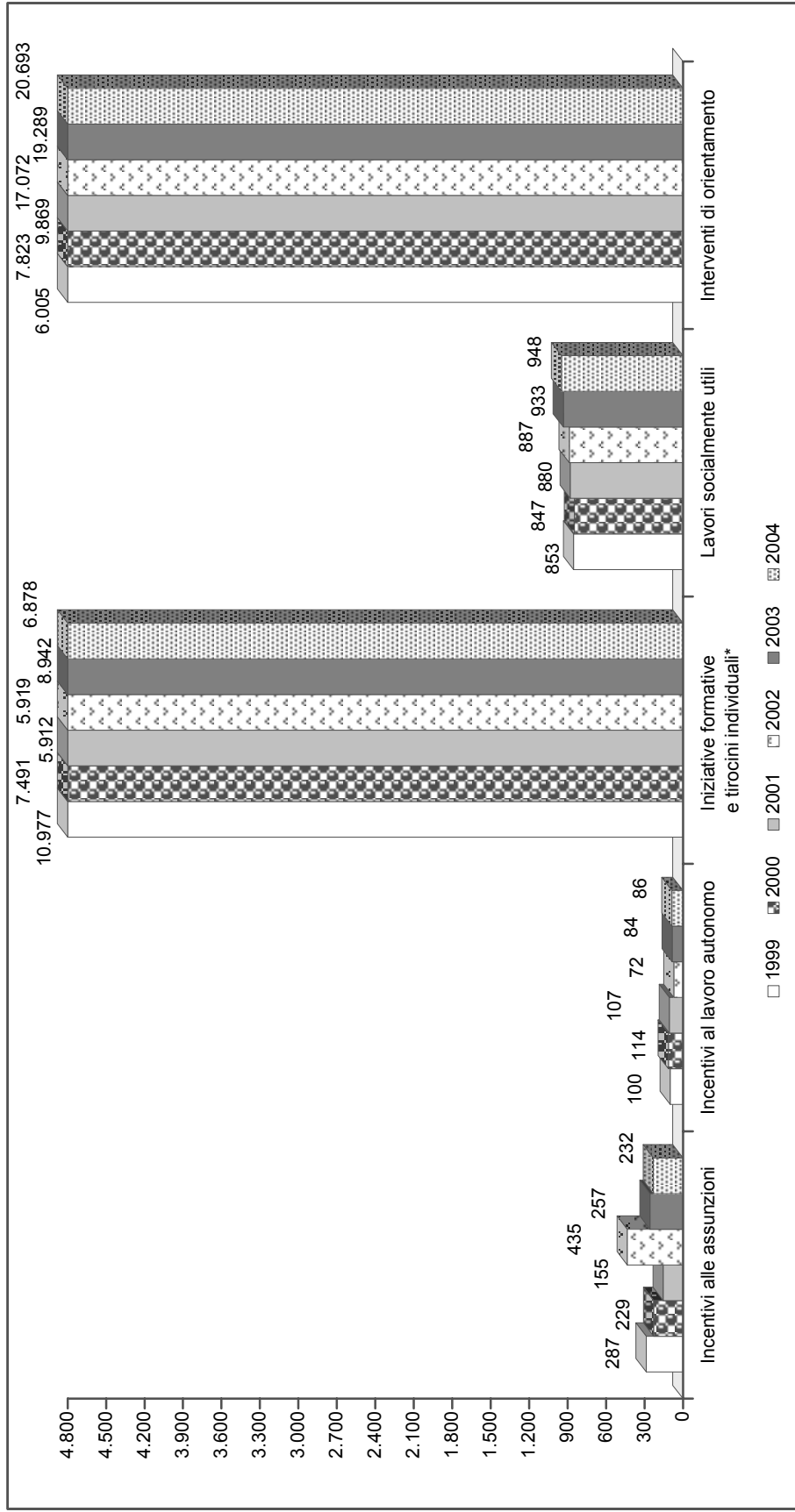
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.2 LAVORATORI CASSINTEGRATI E IN MOBILITÀ, LAVORATORI DISOCCUPATI, SOGGETTI SVANTAGGIATI E PORTATORI DI HANDICAP COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (2004)



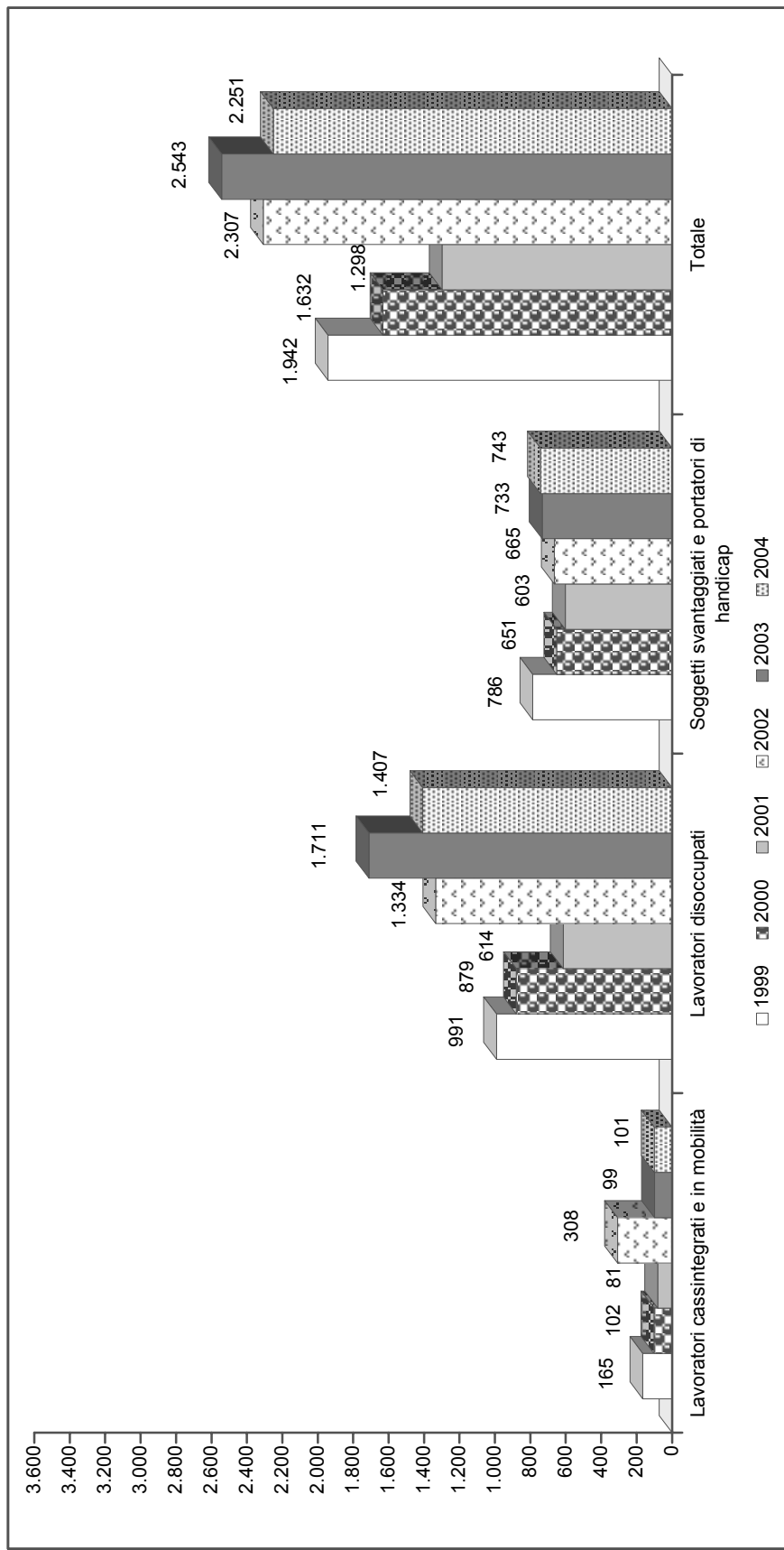
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.3 SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)



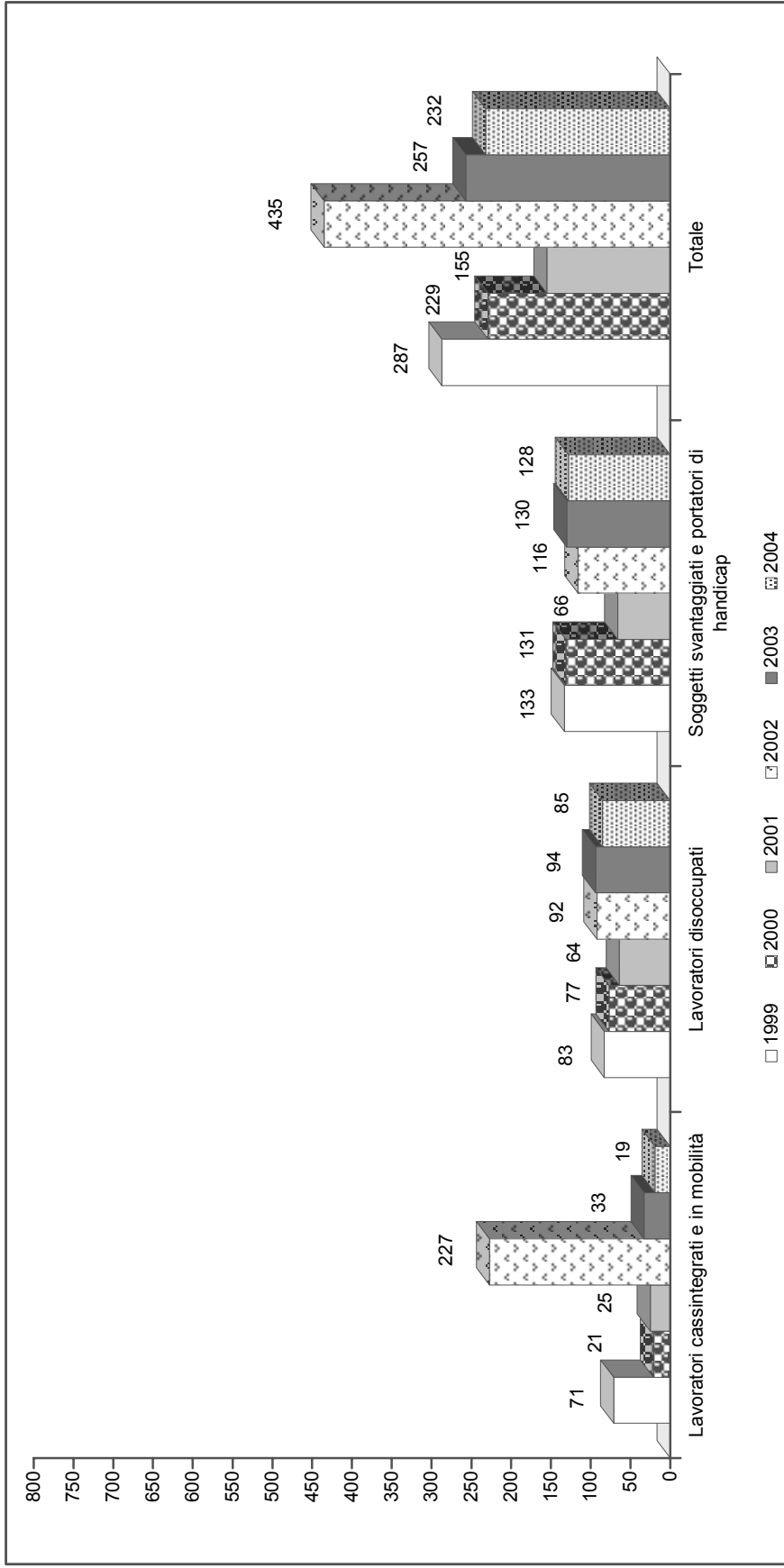
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.4 LAVORATORI CASSINTEGRATI E IN MOBILITÀ, LAVORATORI DISOCCUPATI, SOGGETTI SVANTAGGIATI E PORTATORI DI HANDICAP COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)



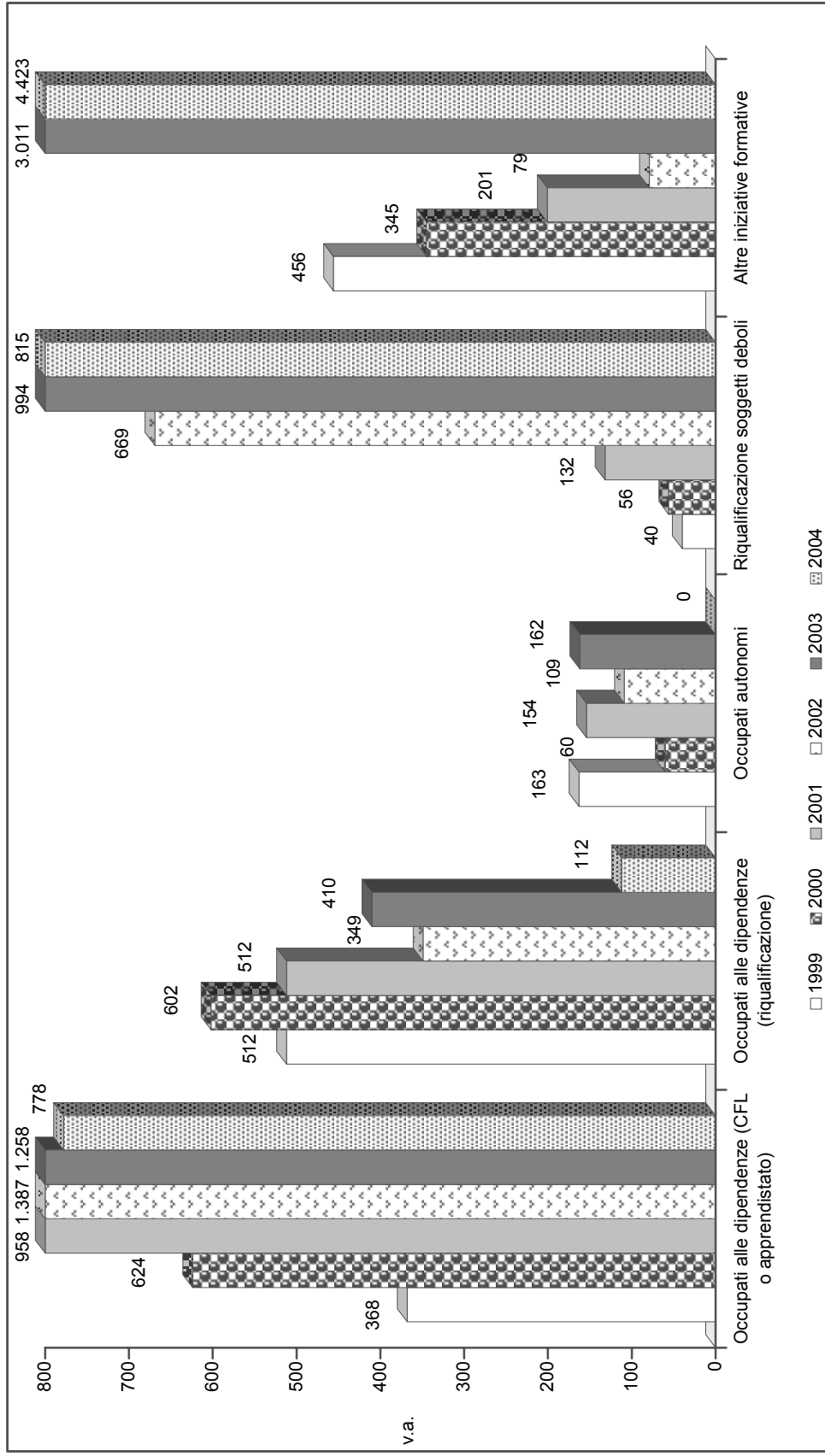
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.5 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)



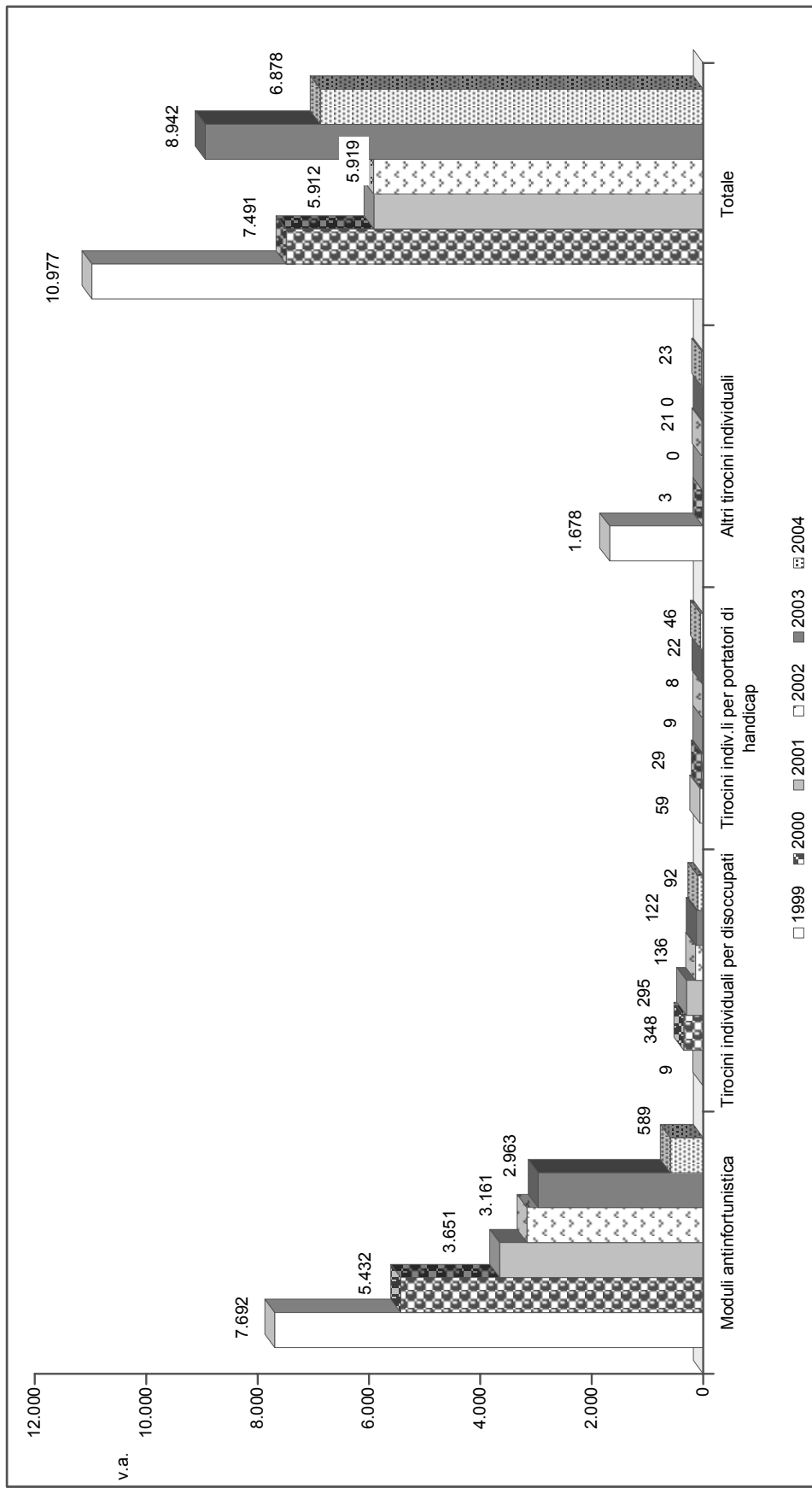
fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.6a INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)*



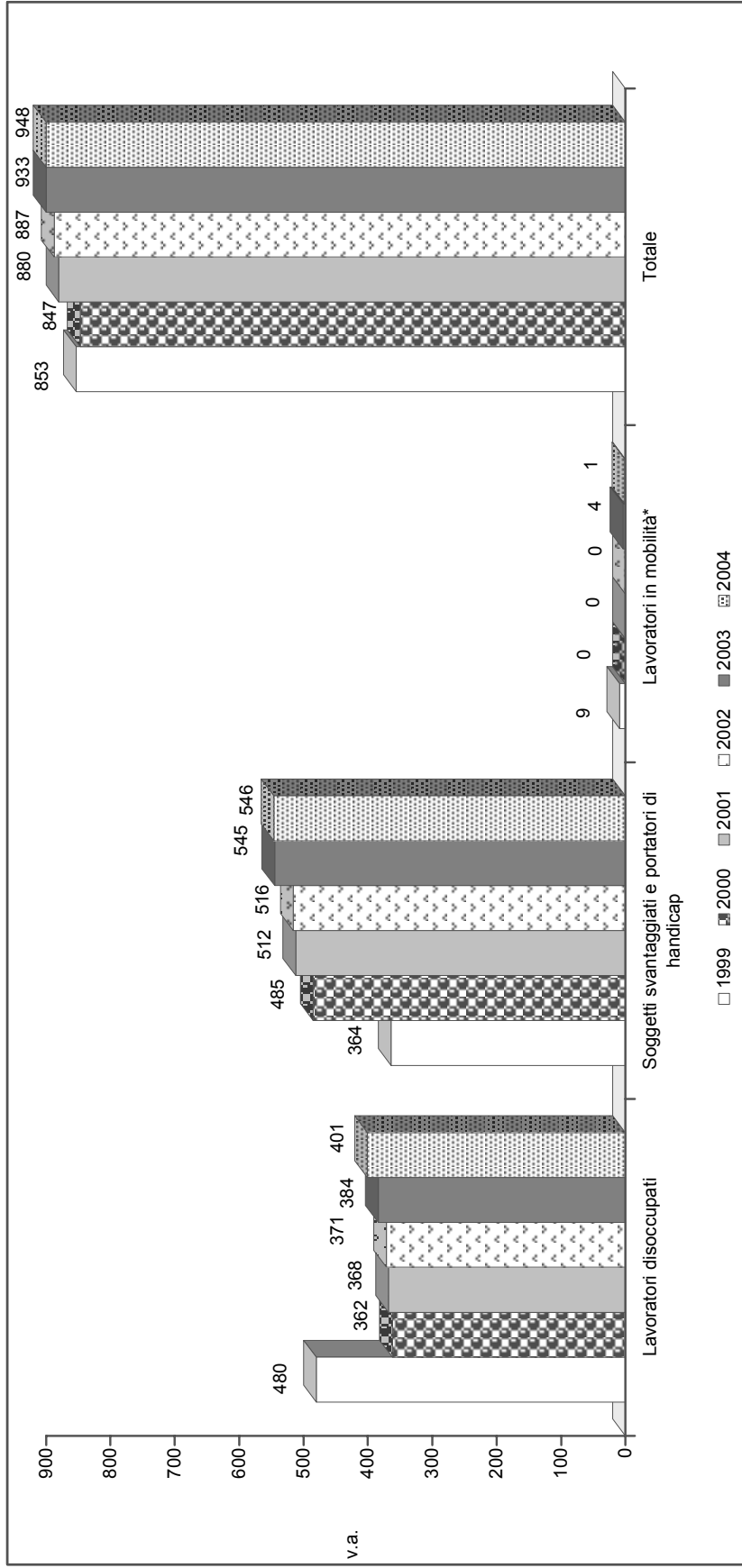
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.6b INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)*



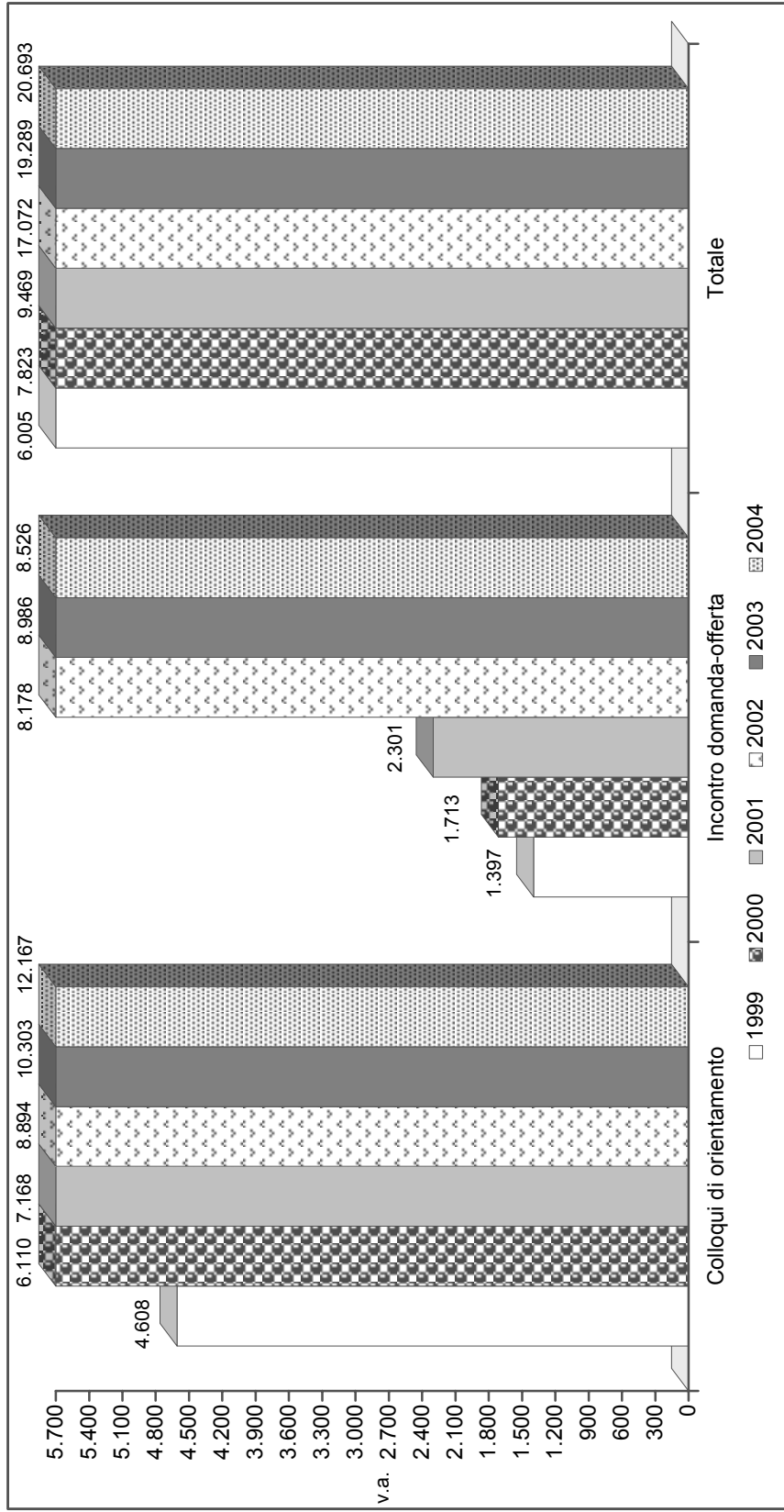
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.7 LAVORI SOCIALMENTE UTILI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1999-2004)



* fino al 2002 solo ai sensi della legge 451/94
 fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

Graf. 1.8 AREA ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E SERVIZI PER L'IMPIEGO (1999-2004)



fonte: OML su dati Agenzia del lavoro - PAT

PUBBLICAZIONI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

- I Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1984)*
- II Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1985)*
- Lavoratori in cassa integrazione straordinaria in provincia di Trento (1986)*
- Disoccupazione giovanile in provincia di Trento (1986)*
- Domanda e offerta di lavoro in provincia di Trento (1986)*
- Contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1986)*
- III Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1986)*
- Potenzialità occupazionali del settore turistico (1987)*
- Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1987)*
- Analisi dell'occupazione nelle imprese in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (1987)*
- IV Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1987)*
- Esiti dei contratti di formazione e lavoro in provincia di Trento (seconda verifica) (1988)*
- V Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1988)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 1 e allegato) - Esiti occupazionali dei diplomati (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 2) - Esiti occupazionali dei qualificati dei centri di formazione professionale (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 3) - Esiti occupazionali dei laureati e dispersione scolastica universitaria (1989)*
- Istruzione e mercato del lavoro in provincia di Trento (vol. 4 e allegato) - Sistema scolastico provinciale. Andamenti e previsioni (1989)*
- Innovazioni tecnologiche e occupazione nelle imprese industriali della provincia di Trento (1989)*
- VI Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1989)*
- VII Rapporto sullo stato dell'occupazione in provincia di Trento (1990)*
- Disoccupati di lunga durata in provincia di Trento. Un segmento debole dell'offerta sul mercato del lavoro (1991)*
- Iscritti, qualificati ed esiti occupazionali nei Centri di Formazione Professionale (1991)*
- Casi di studio sulla transizione scuola-lavoro (1991)*
- VIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3-4) (1991)*

Le caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro e condizioni segreganti dell'occupazione (1992)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1992)

Mercato del lavoro e immigrazione in provincia di Trento (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1992)

IX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1992)

La scolarità in provincia di Trento (1993)

Transizione scuola-lavoro e percorsi lavorativi dei qualificati della formazione professionale (1993)

Diplomati delle superiori. Scelte di studio e di lavoro (1993)

Percorsi lavorativi dei giovani in possesso della licenza media inferiore (1993)

Attività terziarie tra tradizione e innovazione. Fabbisogni occupazionali e formativi (1993)

X Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (vol. 1-2-3) (1993)

Il lavoro stagionale negli alberghi e pubblici esercizi (1994)

Transizione al lavoro e professioni dei laureati (1994)

Le ricerche e le pubblicazioni dell'Osservatorio. Analisi di un decennio del mercato del lavoro (1985-1994) (1994)

Un'emergenza degli anni '90. I disoccupati di lunga durata (1994)

Il settore turistico-alberghiero. Occupazione, strutture ricettive e ipotesi di sviluppo (1995)

Giovani in formazione (1995)

Rapporto sulla struttura delle retribuzioni in Trentino (1995)

XI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1995)

La transizione scuola-lavoro di una leva di diplomati degli anni '90 (1996)

Dispersione scolastica - Analisi. Iniziative. Proposte (1996)

Fabbisogni professionali delle imprese trentine (1996)

XII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1996)

XIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1997)

I lavoratori dipendenti in provincia di Trento. Condizioni di lavoro. Opinioni. Aspettative (1998)

XIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (1999)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (1999)

XV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2000)

XVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento. Anno 2000 (2001)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anni formativi: 1996/1997 e 1997/98 (2001)

XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - Anno 2001 - (2002)

Le collaborazioni coordinate e continuative in provincia di Trento (2002)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2003)

1983-2003 Vent'anni di politica locale del lavoro XVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2003)

Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anno formativo 2000/2001 (2004)

XIX Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento (2004)

Donne e lavoro in provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell'indagine attivata ai sensi della L. 125/91 per il biennio 2000/2001 (2004)

Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali (2004)

