

INDICE

Premessa di Pietro Antonio Varesi	pag. 5
Il mercato del lavoro in provincia di Trento: un'analisi di lungo periodo dal 1983 ad oggi di Isabella Speziali	pag. 7

PARTE I

I PRINCIPALI CAMBIAMENTI ED IL RUOLO DEI NUOVI SOGGETTI NEL MERCATO DEL LAVORO

I cambiamenti nel sistema produttivo locale

L'evoluzione della struttura produttiva di Giuliana Cabassi	pag. 33
--	---------

Giovani, donne e immigrati: una nuova presenza nel mercato del lavoro

Partecipazione e occupazione giovanile nel lungo periodo in provincia di Trento di Stefano Zeppa	pag. 53
Le donne e il lavoro: un'analisi di lungo periodo riferita al Trentino di Valentina Matarazzo	pag. 69
Il fenomeno migratorio di Corrado Rattin	pag. 91

PARTE II

NODI CRITICI E QUESTIONI APERTE

Transizione demografica e innovazioni socioculturali di Gino Faustini	pag. 111
I giovani in Trentino: processi formativi, inserimento lavorativo ed esiti occupazionali di Paola Villa	pag. 123
Luci e ombre della crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro in provincia di Trento di Emilio Reyneri e Paolo Barbieri	pag. 141
L'inserimento e la stabilizzazione degli immigrati nel mercato del lavoro locale di Antonio Maria Chiesi	pag. 157
Le politiche di inclusione sociale nell'Unione Europea di Gianni Geroldi	pag. 163

Le politiche per un invecchiamento attivo di Gianni Geroldi	pag. 175
Le politiche formative di Michele Colasanto	pag. 187
Verso una migliore qualità del lavoro di Antonio Maria Chiesi	pag. 195
L'orario di lavoro: problemi, esperienze e proposte di Domenico Valcavi	pag. 201

PARTE III

ILLUSTRAZIONE DEI DATI RELATIVI AL 2002 E APPENDICE STATISTICA

Offerta di lavoro	
Andamento demografico	pag. 223
Forze di lavoro	pag. 231
Sistema scolastico provinciale	pag. 251
Occupazione-disoccupazione dalle fonti amministrative del collocamento	pag. 293
Immigrazione	pag. 321
Domanda di lavoro-Demografia aziendale e composizione occupazionale	
Nati-mortalità delle imprese	pag. 339
Imprese artigiane e occupazione nelle imprese industriali	pag. 349
Livelli occupazionali nel privato	pag. 359
Occupazione nel pubblico impiego	pag. 371
Domanda di lavoro-Indicatori economici e ricorso alla cassa integrazione e alla mobilità	
Indicatori economici	pag. 383
Cassa integrazione guadagni	pag. 391
Lavoratori in mobilità	pag. 399
Figure professionali	
Figure professionali richieste nel privato e nel pubblico	pag. 413
Le politiche del lavoro	
Interventi dell'Agenzia del Lavoro	pag. 439
Riferimenti bibliografici	pag. 457
Pubblicazioni Osservatorio	pag. 467

*Vogliamo essere fedeli al “contratto” europeo che riassumo in questa formula:
la competizione che stimola, la cooperazione che rinforza e la solidarietà che
unisce?*

Jacques Delors

Premessa

Ricorre quest'anno il ventennale dell'approvazione della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19, fondamento normativo dell'esperienza trentina di politica attiva del lavoro e della istituzione dell'Agenzia del lavoro. L'occasione è certamente propizia per offrire, tramite il presente Rapporto, una lettura approfondita dell'evoluzione del mercato del lavoro locale nel corso degli ultimi due decenni. E' vero che l'Osservatorio del mercato del lavoro ci ha ormai abituato, grazie ai Rapporti annuali sull'occupazione, ad un costante monitoraggio dei mutamenti nel mercato del lavoro, ma è indubbio che l'analisi proiettata su un arco di tempo tanto lungo offre stimoli di riflessione del tutto nuovi.

Il tempo trascorso consente di capire meglio i cambiamenti intervenuti e le grandi tendenze, quelle destinate a lasciare un segno nella storia economica e sociale di un territorio. Come sfogliando l'album di famiglia si coglie immediatamente il segno degli anni passati sui volti dei protagonisti della classica foto di gruppo, così, confrontando dati, tabelle e grafici, in apparenza aridi, ci rendiamo conto del cammino percorso dalla società trentina e delle strade (a volte scontate, a volte imprevedibili) che ha imboccato questo territorio. Chi, negli anni ottanta, avrebbe osato pensare che la gravissima crisi occupazionale si sarebbe mutata in tassi di disoccupazione vicini alla soglia frizionale ed in una costante carenza di manodopera? E chi avrebbe potuto immaginare che il Trentino avrebbe saputo utilizzare le forme flessibili di lavoro in misura maggiore del mitico Nord-Est, peraltro senza destrutturare il mercato del lavoro, tant'è che ancor oggi circa il novanta per cento dei lavoratori ha un rapporto di lavoro caratterizzato dalla stabilità? Né forse sarebbe stato facile, visti i livelli di partenza, pensare ad un aumento dell'occupazione femminile di così vasta portata (di oltre 30.000 unità), con incrementi sensibili del tasso di occupazione femminile (passato dal 33,5% d'inizio periodo all'attuale 50,2%).

Creare (o non creare) sviluppo e occupazione non è certo merito (o colpa) che possa essere attribuito unicamente alle politiche attive del lavoro. Senza sviluppo economico e richieste di lavoro da parte delle imprese questi risultati non sarebbero stati possibili. Anche la legislazione statale ha contribuito ad un contesto favorevole, mediante l'introduzione di nuove forme di lavoro (v. lavoro interinale) o la regolazione più flessibile di forme di lavoro già praticate (v. part-time). Ciò detto occorre però avere la consapevolezza che, senza gli interventi di politica attiva del lavoro realizzati in sede locale, il mercato del lavoro, a parità di condizioni economiche, sarebbe stato meno

efficiente ed i più gravi problemi sociali sarebbero rimasti irrisolti o affrontati in chiave meramente assistenziale.

Siano consentiti pochi esempi per chiarire questa affermazione.

Le attività di formazione professionale continua (rivolte cioè a lavoratori già occupati) o di preparazione dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro o con contratto di apprendistato hanno contribuito ad elevare la qualità della forza lavoro, mettendo a disposizione delle imprese un patrimonio utilissimo di professionalità (anche se necessario di ulteriore incremento) a sostegno dello sviluppo locale.

I servizi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro offerti da alcuni Centri per l'impiego hanno cercato di lenire le sofferenze delle imprese nella affannosa ricerca di manodopera.

Le iniziative volte ad "aggredire" immediatamente i casi di eccedenza di personale manifestati dal sistema produttivo, hanno consentito di reinserire il più rapidamente possibile nel mondo del lavoro molti lavoratori destinati altrimenti ad un progressivo degrado professionale e sociale, con danno per loro stessi e per l'intera collettività.

L'inserimento in lavori socialmente utili, sulla base di progetti predisposti da enti locali, di soggetti disabili o in condizione di grave svantaggio ha cercato di dare una risposta concreta alla parte più debole della popolazione; una risposta non in concorrenza con il mercato, ma complementare al mercato: la durata limitata dell'attività, la rigorosa selezione dei lavoratori ammessi ed il costante tentativo di aiutarli a traghettare dal mercato protetto al mercato ordinario, sono le caratteristiche vincenti di questa impostazione.

Si tratta di interventi, scelti tra i tanti realizzati, che testimoniano di un'azione di "pressing" sul mercato del lavoro, spinto a funzionare nel modo più efficiente possibile, senza lasciare preziose risorse umane ai margini.

In questa visione efficienza e solidarietà non appaiono termini antitetici ma coniugabili fra loro mediante la individuazione di un punto di equilibrio.

Proprio in questa prospettiva, dato che l'individuazione di tale equilibrio non è né facile né frutto di automatismi, emerge in tutta la sua importanza il ruolo assunto dalla concertazione delle politiche del lavoro tra la Provincia e le parti sociali. La "trilateralità" si è affermata non come orpello, ma come elemento essenziale di un governo efficace ed efficiente della materia, a garanzia che la necessaria risposta alle esigenze del mercato non si trasformasse in insensibilità sociale o che, all'opposto, la protezione dei più deboli non divenisse mero assistenzialismo.

Il presente Rapporto dà conto di un lungo processo e mette in luce la capacità delle istituzioni e della società civile del Trentino di intraprendere, pur partendo da condizioni fortemente negative e scontando limiti innegabili e difficoltà perduranti, un cammino proficuo, denso di risultati concreti.

E' l'eredità che i due decenni trascorsi ci lasciano, e che consente di ben sperare anche per il futuro.

prof. Pietro Antonio Varesi
Presidente dell'Agenzia del Lavoro

**IL MERCATO DEL LAVORO IN
PROVINCIA DI TRENTO:
UN'ANALISI DI LUNGO PERIODO
DAL 1983 AD OGGI**

di Isabella Speziali

1. Premessa 2. Dinamica e struttura della popolazione 3. L'andamento dell'occupazione in un contesto partecipativo che cresce con disoccupazione in calo 4. I cambiamenti strutturali dell'occupazione 5. La crescita dell'occupazione in un quadro di crescente flessibilità 6. La carenza di manodopera 7. Le figure ricercate dalle imprese 8. La modalità dell'accesso al mercato del lavoro dei giovani: da una condizione di difficoltà ad un meno problematico inserimento nel mondo del lavoro 9. Le donne: una risorsa essenziale per il mercato del lavoro locale 10. L'emergenza occupazionale dei primi anni ottanta e la gestione degli esuberanti 11. I segmenti deboli dell'occupazione

1. Premessa

Il mercato del lavoro della provincia di Trento nei venti anni che sono trascorsi dall'approvazione della legge provinciale 19 in materia di politiche del lavoro, si è profondamente modificato e le peculiarità che presenta oggi sia in termini di potenziale che di elementi critici risultano significativamente differenti.

Con riferimento alla ricorrenza dei venti anni dall'approvazione della citata legge provinciale del 16 giugno 1983, il Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento intende quest'anno corrispondere ad un duplice obiettivo.

Dar conto dell'annuale aggiornamento dei dati presentando un quadro esaustivo delle condizioni del mercato del lavoro locale a tutto il 2002.

Riflettere sulle mutate caratteristiche di tale mercato e sui principali cambiamenti che si sono determinati in questo lungo intervallo di tempo.

A questo fine l'impostazione del documento è in parte rivoluzionata e si articola in tre parti.

Nella prima sezione vengono presentati alcuni approfondimenti tematici con finalità prevalentemente descrittive del cambiamento avvenuto tra il 1983 e il 2003. Sul versante della offerta di lavoro si descrivono le modalità del diverso apporto dei giovani, delle donne e degli immigrati al mercato del lavoro locale, e in relazione alla domanda di lavoro si rappresentano sinteticamente i principali cambiamenti avvenuti nella struttura produttiva locale.

Nella seconda parte vengono presentati alcuni contributi di riflessione che, con un taglio più problematico, affrontano le questioni nodali consegnate al mercato del lavoro locale per i prossimi anni.

La terza parte, infine, presenta un'analisi delle dinamiche evidenziate nel corso del 2002; affronta gli usuali argomenti in tema di andamento demografico, scolarità, forze di lavoro e flusso delle assunzioni, in materia di figure professionali richieste dal pubblico e dal privato e, sul versante della domanda, riporta gli opportuni aggiornamenti di dati in materia di demografia aziendale e degli indicatori economici. Dinamica della cassa integrazione e della mobilità e monitoraggio delle politiche del lavoro attivate in applicazione del Documento dei criteri di politica del lavoro locale chiudono questa esposizione interamente accompagnata da un'appendice di dati strutturata per fonte.

Anche l'usuale contributo in termini di sintesi iniziale si presenta diversamente.

Il taglio dichiarato è all'evoluzione determinatasi nei venti anni dall'approvazione della legge ad oggi, con uno sforzo di sintesi che nel tentativo di individuare i temi di maggiore interesse sul lungo periodo potrà risultare di parziale fruibilità per quanto concerne il commento puntuale alla situazione specifica dell'anno 2002.

Per quanto non espressamente richiamato in questo contributo si rimanda pertanto alla citata terza parte del documento.

2. Dinamica e struttura della popolazione

Rispetto alla consistenza demografica d'inizio anni ottanta la popolazione trentina a fine 2001 è significativamente aumentata passando da un ammontare del 1981 pari a 442.711 unità alle attuali 477.169.

Nell'arco dell'intero periodo il contributo fondamentale alla crescita è derivato dall'apporto migratorio mentre il saldo naturale, per tutto il decennio ottanta e parte degli anni novanta, è risultato di segno negativo. L'inversione definitiva della tendenza data a partire dal 1995 con una ripresa via via più significativa delle nascite che attualmente spiegano il 15% circa del saldo positivo totale.

Ad oggi, per l'effetto congiunto dell'aumento della popolazione anziana (65 anni e oltre) e del calo delle coorti di popolazione più giovane, la struttura della popolazione locale si presenta più vecchia. Mentre però la crescita degli ultra sessantacinquenni risulta ancora molto sostenuta e non dà segni di ridimensionamento, il calo delle coorti dei giovanissimi fino ai 14 anni d'età si è interrotto attorno alla metà degli anni novanta, complice, da un lato, una ripresa dei tassi di fecondità e, dall'altro, il più elevato numero di donne nate nella fase del baby-boom che si avvicinano alla maternità.

Ancora in calo si conferma peraltro la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni e, sebbene nel corso del decennio novanta questa popolazione sia già diminuita molto considerevolmente, passando dalle 103.617 unità rilevate nel 1991 alle 82.775 del 2001, le previsioni a tutto il 2010 ribadiscono, per quanto con toni meno accentuati, la tendenza calante evidenziando per quella data la disponibilità demografica di sole 75.700 persone (Servizio Statistica, 2001).

Al mercato del lavoro locale, che pure esprime una struttura della popolazione più giovane sia di quella nazionale che di quella del Nord-Est, stanti così le cose sembrerebbe mancare il ricambio demografico tra i lavoratori potenzialmente in uscita e i lavoratori in entrata. Nel 2001 in Trentino l'ammontare dei 55-64enni si attesta a quota 56.032 unità e i giovani 10-19enni raggiungono appena le 45.680 unità; i corrispondenti dati stimati per il 2010 risultano pari rispettivamente a 64.640 e 51.653 unità, con uno scarto tra uscite e entrate potenziali in ulteriore crescita.

Dalle 10.352 unità mancanti rilevate nel 2001 si passerebbe alle 12.987 della previsione al 2010.

In questo contesto il già sottolineato apporto dell'immigrazione alla demografia locale può senz'altro essere valutato positivamente, come pure i segnali di una maggiore disponibilità ad una permanenza più stabile di questa immigrazione, di cui si dirà meglio in seguito approfondendo la riflessione sul fenomeno migratorio in provincia di Trento.

3. L'andamento dell'occupazione in un contesto partecipativo che cresce con disoccupazione in calo

All'inizio degli anni ottanta in provincia di Trento risultavano occupati circa 160.000 lavoratori.

Il Censimento successivo registrava un valore di poco superiore alle 180.000 unità e l'attuale consistenza dell'occupazione conta poco meno di 201.000 occupati.¹

Per quanto il confronto proposto per i primi due decenni riguarda i dati censuari e per il solo 2002 la rilevazione campionaria dell'ISTAT, la crescita dell'occupazione nei vent'anni considerati appare di tutta evidenza: nell'ordine delle 40.000 unità che per i tre quarti sono risultate appannaggio della manodopera femminile.

Questa occupazione è cresciuta nel contesto di una significativa crescita della disponibilità lavorativa. Tra 1981 e 2002 le forze di lavoro totali sono aumentate di oltre 31.000 unità, ancora una volta essenzialmente per l'apporto partecipativo delle donne, che nello stesso periodo sono incrementate di oltre 25.000 unità.

Il differenziale positivo tra l'occupazione aggiuntiva sopra richiamata, le 40.000 unità in più, e l'incremento delle forze di lavoro, di circa 31.000 unità, è stato inoltre recuperato dal serbatoio

¹ Per l'indisponibilità dei dati del Censimento 2001 si confrontano qui fonti diverse: il Censimento per gli anni 1981 e 1991 e la media annua della rilevazione trimestrale ISTAT dell'anno 2002.

delle persone in cerca di occupazione: al Censimento del 1981 i disoccupati risultavano più di 16.000, erano calati a poco più di 12.000 nel 1991 e ormai da qualche anno risultano attestati sulle 7.000 unità.

Questi pochi numeri sintetizzano senza bisogno di molte altre considerazioni il buono stato di salute attraversato dal mercato del lavoro locale che, tiene anche nel confronto territoriale con la situazione del mercato del lavoro del Nord-Est.

Tab. 1 INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO PER AREE TERRITORIALI*
- valori percentuali -

	1981			1991			2002		
	Tasso di attività**	Tasso di occupazione**	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività**	Tasso di occupazione**	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività**	Tasso di occupazione**	Tasso di disoccupazione
Provincia di Trento									
Maschi	68,9	64,7	6,0	66,6	63,6	4,6	64,3	63,0	2,0
Femmine	32,0	26,8	16,3	35,4	32,0	9,6	40,6	38,4	5,3
Totale	49,7	45,0	9,5	50,4	47,2	6,4	52,0	50,3	3,4
Nord-Est									
Maschi	70,7	66,9	5,4	66,3	62,5	5,7	63,7	62,3	2,2
Femmine	36,3	31,7	12,7	38,2	34,3	10,3	42,7	40,6	4,9
Totale	52,7	48,5	8,0	51,7	47,8	7,5	52,9	51,1	3,3
Italia									
Maschi	69,5	61,0	12,3	66,0	55,8	15,4	61,7	57,4	7,0
Femmine	33,5	27,0	19,5	35,5	27,7	21,9	36,8	32,3	12,2
Totale	50,8	43,3	14,8	50,1	41,2	17,8	48,8	44,4	9,0

* i dati del 1981 e del 1991 si riferiscono al Censimento della popolazione, il dato del 2002 è della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro

** i tassi di attività e di occupazione sono calcolati sulla popolazione residente 15 anni e oltre
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Guardando alla dinamica dei tassi, per la provincia di Trento è di tutta evidenza il calo del tasso di disoccupazione, passato dal 9,5% del 1981 al 3,4% attuale.

Per la componente femminile esso è calato addirittura dal 16,3% al 5,3%: resta è vero uno scarto da recuperare non solo rispetto ai maschi che nello stesso periodo rilevano un tasso di disoccupazione del 2,0%, ma anche rispetto al Nord-Est che presenta un tasso di disoccupazione femminile leggermente inferiore e pari al 4,9%.

Con riferimento alla disponibilità partecipativa, attualmente, si dichiara forza lavoro il 52% della popolazione residente (calcolata con riferimento ai 15 anni e oltre) e, per quanto nel confronto con il Nord-Est, il Trentino registri ancora uno scarto negativo di 0,9 punti percentuali, importa soprattutto rilevare che nell'arco dei vent'anni il tasso di attività locale si è incrementato in misura maggiore.

In questo intervallo di tempo l'aumento è derivato interamente dal maggior apporto partecipativo della componente femminile il cui tasso è cresciuto dal 32,0% al 40,6%. Esso, nel determinare il segno positivo della crescita, ha anche riassorbito il concomitante calo del tasso di attività maschile.

Questa dinamica è comune a quanto si è verificato nel Nord-Est e solo parzialmente alla performance di livello nazionale. Per l'Italia in complesso, in questi venti anni, la pur evidente crescita dei livelli partecipativi femminili non è stata, infatti, sufficiente a recuperare il calo

maschile, talché nel confronto tra la situazione del 1981 e l'attuale, il tasso di attività complessivo è calato di due punti percentuali.

Analoghe per la provincia di Trento le considerazioni positive con riferimento ai tassi di occupazione.

Con riferimento al mercato del lavoro locale, spicca la crescita femminile che nel confronto temporale registra un incremento del tasso di quasi undici punti percentuali. Attualmente risulta occupata il 38,4% della popolazione femminile di età 15 anni e oltre e, laddove si confronti l'attuale consistenza delle occupate alla sola popolazione dei 15-64enni, la percentuale sale oltre la soglia del 50% (50,2%). Nell'arco di tempo considerato le maggiori occupate sono state più di 30.000 a fronte di un incremento maschile di circa 11.000 unità.

Detto della crescita complessiva dell'occupazione sul lungo periodo occorre peraltro segnalare che in questo intervallo di tempo si sono determinati andamenti ciclici con fasi discendenti concentrate in particolare attorno alla metà degli anni ottanta e, successivamente, nel periodo compreso grossomodo tra il 1995 e il 1997 (in questo ultimo frangente l'intensità della crisi è risultata tuttavia di segno nettamente minore).

Un certo ridimensionamento occupazionale si è rilevato anche a partire dal 2001. Questo calo è interamente ascrivibile alla minore disponibilità partecipativa registrata nel biennio che, nella fattispecie, presenta una doppia natura: una minore partecipazione giovanile, anche di parte maschile, per l'allungarsi dei tempi di permanenza nella scuola, e per il resto una minore disponibilità alla vita attiva delle donne della fascia centrale d'età.

Il primo andamento è favorevole ad una dinamica di crescita qualitativa delle risorse umane che, in tal modo, ritardano soltanto l'ingresso nel mercato del lavoro; il secondo richiede viceversa attenzione perché non risulta coerente con gli auspicati andamenti di crescita dell'offerta di lavoro femminile in un mercato del lavoro teso.

Resta molto ampio inoltre lo scarto tra i tassi di attività della classe di età fino a 54 anni rispetto alla successiva dei 55-64enni: se fino ai 54 anni la disponibilità partecipativa è ancora complessivamente elevata e pari al 71,5%, superata questa soglia crolla letteralmente attestandosi attorno ad un esiguo 27,4%.

4. I cambiamenti strutturali dell'occupazione

Una diversa composizione settoriale

Con particolare riferimento all'occupazione, la dinamica del cambiamento nei venti anni considerati si coglie relativamente a vari aspetti.

Un primo che riguarda la diversa composizione settoriale degli sbocchi occupazionali.

Dei quasi 201.000 occupati rilevati nel 2002, oltre 136.000 risultano occupati nel settore delle altre attività. Significa che due terzi dell'occupazione complessiva si configura attualmente come occupazione terziaria e ciò in coerenza con la specificità locale di un Trentino sempre più turistico che incrementa le proprie potenzialità sul piano ricettivo, commerciale e dei servizi rivolti alla persona. Non va sottaciuto a quest'ultimo proposito che, in relazione alle dinamiche partecipative della componente femminile, molte attività di cura e di sostegno alla famiglia sono state esternalizzate al mercato del lavoro retribuito e che parte della crescita dei servizi alla persona potrebbe essere ricondotta proprio a questo processo di riorganizzazione sociale. Con specifico

rapporto agli ultimi anni, risulta nondimeno rilevante la crescita delle attività di servizio alle imprese, nei settori del credito assicurativo e soprattutto nel campo dell'informatica e delle attività professionali di consulenza e marketing.

Alcuni dati possono chiarire meglio il quadro di riferimento. Il peso occupazionale del terziario all'inizio degli anni ottanta si attestava al 53,1% e fin da allora questo comparto dava conto della maggioranza delle opportunità occupazionali locali. Al Censimento del 1991 l'incidenza del comparto risultava in ulteriore crescita. Per il 2002 la media annua delle rilevazioni trimestrali riporta una percentuale del 67,7%.

L'importanza del terziario pubblico del Trentino riflette la vasta gamma di competenze assegnate all'autonomia regionale e provinciale. Nell'arco del decennio novanta gli occupati pubblici hanno rappresentato il 20% circa dell'occupazione complessiva con una dinamica di leggero calo fino a tutto il 2000 e segni di inversione, per quanto minimi, nella tendenza del 2001 (dal 19,8% che ha rappresentato il punto di minima incidenza dell'occupazione pubblica nel decennio raggiunto nel 2000, nel 2001 si è registrata un'incidenza del 20,3%). Il peso degli occupati pubblici sulla sola occupazione alle dipendenze si è mosso in maniera analoga e benché tra 1995 e 2001 si sia rilevato un calo dal 30,0% al 27,6%, non può sottacersi come proprio nel 2001 la tendenza abbia cambiato di segno. Un pubblico forte, che fa sistema e contribuisce alla costruzione di contesti favorevoli allo sviluppo, risulta peraltro una presenza costante degli ambiti economicamente avanzati.

La redistribuzione delle opportunità occupazionali dal secondario al settore delle altre attività si è manifestata con maggior intensità a cavallo tra gli anni settanta e ottanta, evidenziando una fase di crisi più acuta, proprio nella prima metà del decennio ottanta.

Gli occupati nel secondario al Censimento del 1981 rappresentavano ancora il 39,1% del totale, una quota più ridotta rispetto al modello occupazionale del Trentino d'inizio anni settanta (42,6% della popolazione in condizione professionale al Censimento del 1971), ma comunque ancora decisamente più elevata di quella rilevata all'inizio degli anni novanta, del 33,0%. La collocazione temporale del dato censuario raccoglieva peraltro l'eredità degli anni della ristrutturazione occupazionale del settore che, riorganizzatosi, oggi pesa per il 28% circa². In valore assoluto il comparto rappresenta 57.000 occupati, dei quali circa 44.000 alle dipendenze.

Il peso occupazionale dell'agricoltura si conferma invece del tutto residuale.

Peraltro non può dirsi altrettanto relativamente al numero delle imprese agricole insistenti in questo territorio. L'impatto imprenditoriale del settore agricolo è particolarmente forte ma in termini occupazionali, prevalendo la micro dimensione e la tipologia delle ditte individuali, si esaurisce pressoché in se stesso.

Le nuove figure di lavoratori autonomi

Il secondo aspetto di novità riguarda il lavoro autonomo, non tanto nell'ammontare quanto in relazione all'emergere di nuove figure.

Attualmente un quarto dell'occupazione totale si configura come occupazione di tipo autonomo: 51.000 dei quasi 201.000 occupati rilevati nel 2002 si qualificano infatti come imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio o coadiuvanti.

² Anche in questo caso si deve avvertire che per l'indisponibilità del dato censuario relativo al 2001 si può utilizzare solo la media annua delle rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro al massimo aggiornamento relativo all'anno 2002.

Il peso di questi lavoratori sul complesso dell'occupazione in passato si era anche avvicinato alla soglia del 30%, corrispondendo in maniera pro-ciclica alle fasi di crisi e di espulsione della manodopera.

Dall'inizio degli anni novanta la dinamica del lavoro autonomo rispetto a quello dipendente non ha peraltro evidenziato variazioni significative. Nel decennio è cambiata piuttosto la tipologia dei lavori indipendenti con la diffusione di nuove figure di lavoratori autonomi, anche dall'alveo del parasubordinato, e l'incremento delle figure libero professionali.

Il fenomeno delle collaborazioni coordinate e continuative, a cavallo tra 2000 e 2001, è stato oggetto di uno specifico approfondimento che ha consentito di stimare in circa 15.000 il numero dei soggetti effettivamente coinvolti in Trentino e di chiarire che si tratta di figure tra loro molto eterogenee: tralasciando di considerare i collaboratori formali che rivestono cariche societarie e con la collaborazione coordinata e continuativa hanno poco a che fare, prevale su tutte la dimensione della collaborazione praticata in maniera non esclusiva da collaboratori che beneficiano di un reddito principale da lavoro o da pensionamento (in questo caso l'età è mediamente più elevata e le competenze erogate fanno agio su professionalità acquisite in precedenti esperienze lavorative); i collaboratori puri, definiti così perché impegnati soltanto in questo tipo di attività, sono più giovani, possiedono un elevato livello di studio, almeno il diploma ma in percentuale maggiore addirittura la laurea, e tra loro si suddividono ulteriormente in due distinte tipologie: quella del collaboratore puro, che ha scelto tale modalità lavorativa, se ne dichiara soddisfatto e si muove con maggiore autonomia tra le opportunità che gli vengono offerte anche da più committenti e l'altra del collaboratore che ha piuttosto subito tale scelta per mancanza di valide alternative occupazionali e che forse sarebbe anche disponibile a transitare verso il lavoro dipendente (OML – PAT, 2002c).

Livelli professionali e modalità di erogazione del lavoro

Un terzo elemento di riflessione sulle mutate caratteristiche dell'occupazione locale, rimanda infine alle modalità dello svolgimento del lavoro e ai cambiamenti che su questo versante sono avvenuti e stanno avvenendo a vari livelli.

E' cambiata la struttura dell'occupazione che è passata da una prevalenza di figure operaie e assimilate ad una maggioranza di sbocchi occupazionali di tipo impiegatizio, rimodellandosi su una migliore qualità delle opportunità di lavoro disponibili.

In questo, il citato orientamento dei giovani ad un maggior proseguimento negli studi, si è favorevolmente confrontato con le esigenze di gran parte del mondo imprenditoriale locale: non è stata soltanto la domanda del pubblico impiego ad orientarsi prevalentemente verso professioni di tipo qualificato, tecniche e di elevata specializzazione, o verso professioni che, pur configurando inserimenti a contenuto più esecutivo, sono comunque attività di tipo impiegatizio; il monitoraggio annuale della CCIAA sulle imprese industriali con più di dieci dipendenti dimostra che la percentuale degli occupati in possesso di laurea o diploma nel 2001 ha raggiunto ormai la ragguardevole soglia del 25% con un incremento di circa cinque punti percentuali dal dato del 1995.

All'inizio del decennio ottanta più di 6 dipendenti su dieci risultano occupati come figure operaie; nel 1991 la percentuale scende al di sotto della soglia del 60% e il dato più recente, relativo alla media 2002, registra il sorpasso.

Gli occupati nella qualifica dirigenziale e impiegatizia sono attualmente 78.000, il 52% del totale dei dipendenti, e le figure operaie circa 72.000.

In coerenza con la citata crescita nei livelli di professionalità, cambiano infine le competenze richieste alla manodopera soprattutto per quanto concerne la modalità di rapportarsi con il contesto di lavoro.

Alle risorse umane ed in particolare a quelle che si presentano con un più forte bagaglio formativo, si richiede un apporto più attivo, comportamenti adeguati alla gestione di ambiti dinamici, capacità di gestire problematiche complesse, di diagnosticare e risolvere problemi: in una parola, maggiore autonomia e maggiori responsabilità.

5. La crescita dell'occupazione in un quadro di crescente flessibilità

Come visto nel lungo periodo il miglioramento complessivo dell'occupazione è risultato di tutta evidenza e si è accompagnato a dei cambiamenti significativi anche sul piano qualitativo.

In tema di occupazione restano peraltro da approfondire due ulteriori questioni relative ai temi della stabilità occupazionale e della precarizzazione: poiché infatti l'aumento dell'occupazione si è determinato anche contestualmente alla crescita delle opportunità di lavoro a termine, è necessario capire se e quanto nel mercato del lavoro trentino la stabilità occupazionale abbia tenuto.

L'occupazione autonoma non è agevolmente analizzabile su questo versante, corrispondendo per definizione ad una dimensione lavorativa correlata con elementi di rischio, che rendono più incerta anche la stabilità del percorso professionale. Dalla seconda metà degli anni novanta, inoltre, la tipologia dei lavori indipendenti si è arricchita della nascita di nuove figure professionali, i collaboratori occasionali e quelli coordinati e continuativi, che esprimono un rapporto molto flessibile con il mercato del lavoro. E' aumentata anche l'incidenza delle figure libero professionali passate da un ammontare di circa 7.700 unità del 1995 alle attuali 11.300 circa.

Con riferimento all'occupazione dipendente, peraltro, si deve rimarcare ancora l'assoluta prevalenza dell'occupazione di tipo stabile: dei quasi 150.000 occupati alle dipendenze in provincia di Trento, poco meno del 90%, 133.000 lavoratori circa, si dichiarano tuttora occupati permanenti a tempo indeterminato.

Significa che alle forme di occupazione con contratti a termine di varia natura residua una percentuale ridotta, che nell'arco del decennio non ha evidenziato significative variazioni e, soprattutto, non ha manifestato una tendenza di crescita: la soglia del 12% è stata superata solo nel triennio 1995-1997 per poi ridimensionarsi all'attuale 11%³.

Attualmente gli occupati temporanei in provincia di Trento sono 16.600 (di cui 9.700 femmine) e il loro ammontare rispetto al 1997 risulta in calo di circa 500 unità (in termini di variazione percentuale del 2,9% circa). Nello stesso intervallo di tempo gli occupati permanenti sono invece aumentati del 10,6%.

In coerenza a quanto rilevato per l'area nord-orientale complessiva, non può pertanto parlarsi di precarizzazione del mercato del lavoro locale (CNEL, 2002).

³ L'occupazione temporanea nel 2002 coinvolge l'8,2% dei dipendenti maschi e il 14,8% delle lavoratrici. Nel triennio, l'incidenza percentuale per i primi, dal 9,2% del 2000 e dal 9,1% del 2001, è calata; per la componente femminile l'andamento è risultato di segno opposto, con una tendenza di crescita dal 14,0% del 2000 al 14,8% attuale (anche per le femmine comunque la maggiore incidenza di queste occupazioni sul totale si è registrata a cavallo degli anni 1995-1997).

La domanda di lavoro flessibile è e resta soltanto una porzione della domanda di lavoro complessiva e parrebbe saturata attorno a questi valori.

Coerentemente ad una tradizione più spinta di attività stagionali in sede locale (soprattutto in relazione alle esigenze dell'economia agricola e dell'economia turistica che si concentra su un lungo periodo invernale e in una stagione estiva più breve con forte riduzione delle attività nei periodi intermedi), queste percentuali si confermano comunque superiori di 1,9 punti percentuali rispetto al dato del Nord-Est.

Il citato aumento dell'occupazione di tipo permanente testimonia che anche le imprese hanno necessità di contare su una quota di personale stabile.

Alle risorse che rivestono un ruolo più strategico esse offrono opportunità contrattuali a tempo indeterminato e in tal modo cercano di contrastare la mobilità spontanea che, nei contesti occupazionali particolarmente dinamici, origina anche dal lato dell'offerta.

Con particolare riferimento all'ultimo quinquennio sono tuttavia cambiate le forme contrattuali di inserimento nel mercato del lavoro

Contratti a tempo determinato funzionali alle esigenze della stagionalità dell'economia trentina, opportunità di lavoro interinale e contratti a termine per l'inserimento dei giovani rappresentano ormai oltre l'85% dei contratti di lavoro registrati su base annua⁴.

Questi inserimenti occupazionali coinvolgono prevalentemente i giovani e, relativamente alla variabile sesso, una percentuale pressoché equivalente di maschi e femmine.

Nel lavoro stagionale del turismo sono coinvolte molte donne anche in età relativamente più avanzata (i 35 anni e oltre), che per le note esigenze della conciliazione apprezzano la modalità non stabile dell'inserimento. Questo fenomeno ha caratterizzato il mercato del lavoro locale ben prima dell'emersione dei contratti di lavoro a termine.

Diverso il discorso per i giovani, nei confronti dei quali gli inserimenti occupazionali precari possono essere giudicati favorevolmente soltanto se si dimostrano idonei ad una successiva capitalizzazione e ad un successivo e migliore esito professionale.

In termini di capacità di stabilizzazione il contratto di formazione e lavoro risulta quello più vantaggioso: nell'arco di poco più di un biennio la transizione al tempo indeterminato si concretizza nel 47,4% dei casi e i giovani che risultano comunque occupati a vario titolo sono complessivamente il 75%⁵.

Le percentuali di stabilizzazione degli apprendisti appaiono viceversa molto più ridotte. La transizione al tempo indeterminato o la permanenza nello stesso contratto di apprendistato a poco più di due anni dall'inserimento occupazionale riguardano meno del 20% dei soggetti e la maggioranza a 27 mesi non risulta più occupata. Bisogna peraltro tenere bene a mente che nel mercato del lavoro locale, il ricorso al contratto di apprendistato è fortemente correlato alla

⁴ Al tempo indeterminato in quanto tale compete una percentuale di assunzioni del 13,5% circa; apprendistato e contratto di formazione e lavoro incidono rispettivamente per l'11,4% e il 2,4%; i contratti a tempo determinato prevalgono su tutti con il 72,7% delle assunzioni. Il tempo determinato in più di otto casi su dieci si riferisce ad assunzioni a tempo determinato in senso stretto e per il restante 13% ad assunzioni a termine stipulate con la formula del contratto interinale; pertanto, sul totale delle assunzioni l'interinale incide per quasi il 10%.

⁵ Per i giovani fino a 24 anni la percentuale di transizione al tempo indeterminato è del 44,5% e sale tra i 25-29enni al 52,0%.

stagionalità e che la gran parte dei giovani coinvolti sono orientati ad un inserimento temporaneo nel mondo del lavoro essendo per il resto dell'anno ancora in gran parte impegnati nella scuola.

Anche il contratto interinale che più di tutti si caratterizza per la breve durata dei rapporti di lavoro (nel 2002 questi contratti sono durati in media 16 giorni, circa 25 conteggiando le proroghe) evidenzia una capacità crescente di stabilizzazione nel tempo: la transizione al tempo indeterminato riguarda il 20% circa dei soggetti coinvolti dopo poco più di un anno e sale al 27% sull'arco dei 27 mesi⁶.

La dinamica delle assunzioni coglie comunque la parte più debole della movimentazione nel lavoro. Chi è assunto in opportunità di breve durata, opportunità che di frequente sono anche non qualificate e più spesso operaie, infatti, ritorna periodicamente sul mercato per farsi avviare in altre occupazioni.

Per questo, il numero dei rapporti di lavoro contabilizzati su base annua non va confuso con l'effettiva numerosità dei lavoratori coinvolti: le quasi 99.000 assunzioni rilevate nel corso del 2002 interessano circa 68.000 lavoratori che, di norma, non sono neppure occupati per tutto l'arco dell'anno⁷.

6. La carenza di manodopera

Nel corso del decennio novanta il mercato del lavoro ha smesso di confrontarsi con una pressione crescente dal lato dell'offerta e ha dovuto attrezzarsi per corrispondere ad una situazione di carenza di manodopera anche di tipo quantitativo.

I segmenti che hanno contribuito a ricomporre tale squilibrio sono stati due: quello della manodopera femminile e gli immigrati.

Per il futuro si intravede peraltro l'opportunità che un terzo segmento possa affacciarsi sul mercato, la popolazione in età lavorativa più avanzata, i 55enni e oltre, che attualmente transitano nelle non forze di lavoro ben prima del raggiungimento dell'età non attiva.

L'apporto degli immigrati

Con riferimento all'immigrazione, il Trentino che fino agli anni sessanta era stato territorio di emigrazione, sul finire del decennio ottanta e con un coinvolgimento ben più significativo nel corso della successiva decade, ha registrato la nota inversione di tendenza: l'ingresso di manodopera straniera è diventato una costante e di anno in anno i flussi in entrata si sono incrementati. Nel 2002 si sono registrate quasi 21.000 assunzioni straniere che rappresentano oltre un quinto del totale delle assunzioni registrate in ambito provinciale.

Il modello migratorio locale si è fortemente connotato in termini di temporaneità ed è questa peculiarità che, pur nel contesto della crescita percentuale di stranieri residenti (attualmente sul complesso della popolazione trentina residente si è raggiunta l'incidenza del 3,5%), ha consentito i numeri elevati di immigrazione.

⁶ Benché non si rivolga esclusivamente ai giovani, esso coinvolge in prevalenza lavoratori relativamente giovani. Nel 78% dei casi l'età non supera i 34 anni.

⁷ Emblematico al riguardo il contratto di lavoro interinale che, con oltre 9.500 assunzioni annue, in termini di lavoratori equivalenti (stimati ipotizzando un rapporto di lavoro a tempo pieno e di durata annuale) coinvolgerebbe 888 lavoratori.

La struttura produttiva ha assorbito questa manodopera prevalentemente nel comparto agricolo, il primo in ordine di tempo a registrare un insufficiente apporto di lavoratori locali. A seguire l'edilizia e, per lo svolgimento di mansioni per lo più poco qualificate, parte delle attività terziarie. Per tutte queste attività, in relazione alla stagionalità delle prestazioni richieste, la modalità prevalente di assunzione è risultata quella del contratto di lavoro a termine. Soltanto per le attività manifatturiere e per il terziario allargato non immediatamente riconducibile alla dimensione turistico-alberghiera, si è manifestata la necessità di ricorrere a modalità contrattuali più stabili nella forma del contratto a tempo indeterminato. Così se è pur vero che attualmente solo 2.140 assunzioni di extracomunitari risultano a tempo indeterminato - una quota pari al 10,6% rispetto ai 20.976 avviamenti già richiamati e solo il 2,3% a livello complessivo - è altrettanto vero che dei 3.855 avviamenti stranieri nell'industria la quota di quelli più stabili è nettamente superiore e pari al 23,3%. A seguire il più modesto 16,8% del terziario (in cui peraltro se si guarda alle attività del commercio e dei pubblici esercizi la percentuale cala all'8,9%) e, fanalino di coda, il comparto agricolo con lo 0,5%.

Il 95% della forza lavoro straniera continua ad essere impiegata in mansioni a bassa qualificazione di tipo manuale, nei tre quarti dei casi si tratta di figure generiche e per il resto di qualificati e specializzati che risultano relativamente più concentrati nel settore industriale.

Le maggiori difficoltà di reperimento della manodopera riguardano peraltro proprio quest'ultimo tipo di figure, e per quanto nel tempo si sia potuto registrare un progressivo incremento - anche percentuale - delle assunzioni qualificate tra gli extracomunitari, le prospettive di un ulteriore e significativo aumento, non appaiono immediate. L'inserimento occupazionale di una figura qualificata o con competenze specializzate, di norma non si coniuga con la dimensione della temporaneità perché è richiesta l'affidabilità del lavoratore nel tempo. Significa che l'immigrato assunto come operaio specializzato dovrebbe garantire una presenza più stabile sul territorio e ciò, attualmente, contrasta ancora con la maggior parte dei progetti migratori che si rivolgono al Trentino.

La manodopera femminile

Nell'arco del periodo considerato l'apporto della manodopera femminile al mercato del lavoro locale è risultato l'ulteriore elemento di novità e, con riferimento al contributo in termini di maggiore offerta di lavoro, certamente quello prevalente.

Per contrastare la perdurante carenza di manodopera sarebbe peraltro auspicabile una ulteriore crescita della partecipazione femminile: essa è indubbiamente aumentata nel corso degli ultimi venti anni, passando dal 39,9% rilevato in occasione del Censimento del 1981 al 45,5% del successivo Censimento ed è cresciuta anche nell'arco del decennio novanta⁸. Nell'ultimo biennio tale partecipazione si è però stabilizzata intorno al 53%⁹ esprimendo al riguardo una performance leggermente peggiore rispetto al Nord-Est.

Per rendere più favorevole alla componente femminile che è ancora in posizione non attiva la conciliazione della doppia presenza, sembra imprescindibile a questo punto intervenire sulla dimensione del contesto: ciò che poteva ottenersi in termini di riduzione degli scostamenti

⁸ Il dato è calcolato rapportando le forze di lavoro 15-64enni alla popolazione della medesima fascia d'età.

⁹ Quest'ultima percentuale deriva dalla rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro di ISTAT ed è calcolata rapportando le forze di lavoro alla popolazione 15-64enne.

partecipativi tra i giovani, anche grazie al proseguimento scolastico, è stato in gran parte ottenuto; nella fascia centrale d'età le donne che hanno saputo conciliare impegni lavorativi e familiari si sono già orientate al mercato; sembra pertanto che per recuperare le quote che risultano ancora escluse occorra favorire le condizioni dell'accesso, anche potenziando i supporti sul versante dei servizi.

L'invecchiamento attivo

In relazione alla citata carenza di offerta di lavoro, altrettanto auspicabile risulterebbe infine l'incremento partecipativo della popolazione più anziana.

Il sostegno all'invecchiamento attivo corrisponde ad un preciso orientamento europeo che, in correlazione con i problemi di finanza pubblica e di sostenibilità degli attuali sistemi di welfare, stabilisce l'obiettivo del raggiungimento di un tasso di occupazione tra i 55-64enni del 50% al 2010.

Su questo versante lo scarto da recuperare per il mercato del lavoro locale appare piuttosto consistente e, data la meno robusta dinamica di crescita, di difficile realizzabilità. Questo tasso si attesta attualmente al 27% e, per quanto in recupero nell'ultimo triennio, risulta ancora inferiore di quasi due punti percentuali a quello nazionale.

E' pur vero che il mercato del lavoro trentino si distingue da quello nazionale per una quota maggiore di lavoro dipendente rispetto a quello autonomo, cui si associa di norma una maggiore permanenza nel lavoro; è vero anche che, comparativamente, in Trentino si registra una maggiore presenza di terziario pubblico. Ciò non toglie, tuttavia, che recuperare ad un contributo attivo le fasce di popolazione ancora in grado di portare un apporto in tal senso, è interesse di tutti, del mercato del lavoro in questa fase di carenza di offerta, ma anche della collettività che altrimenti sarebbe costretta a sopportare in termini di welfare il peso di una componente di non forze di lavoro troppo squilibrata rispetto alla consistenza della sua popolazione attiva.

La formazione continua

La carenza di offerta che esprime il mercato del lavoro locale sollecita infine un'ultima riflessione. Il contributo della forza lavoro occupata, a parità di numero di soggetti coinvolti, dipende anche dall'impegno delle imprese nel mantenere in condizione di efficienza la forza lavoro in essere, adeguandone competenze e professionalità al continuo divenire di un contesto produttivo che si innova.

A metà degli anni ottanta, al manifestarsi di squilibri tra competenze offerte e competenze domandate, le imprese adottarono strategie di flessibilità esterna orientandosi all'espulsione del personale non adeguatamente qualificato in favore di nuovi lavoratori in possesso di competenze più corrispondenti, presenti numerosi sul mercato del lavoro di quegli anni. Successivamente sono emerse difficoltà crescenti a reperire all'esterno le persone con competenze adeguate ai fabbisogni espressi e l'attuale quadro di scarsità di offerta sembra precludere sempre più la perseguibilità di questa strada richiedendo uno sforzo di massima valorizzazione del capitale umano in forza.

In questo ambito appare di tutta evidenza l'importanza della formazione continua.

A questo proposito occorre tenere presente che la praticabilità dei processi formativi risulta più favorevole alle realtà di medio grande dimensione che sono al tempo stesso più orientate all'innovazione e strutturalmente meglio attrezzate per supportare un impegno di formazione del personale.

Un'indagine recentemente attivata al riguardo conferma che nel triennio 1997-1999 in Trentino il 56,3% delle imprese con almeno 100 dipendenti avevano in corso innovazioni di prodotto o di servizio, rispetto al solo 14,5% delle imprese con meno di dieci dipendenti. Relativamente alle innovazioni di processo le percentuali si attestavano rispettivamente al 46,3% e al 9,1% e per quelle organizzative, al 52,9% e all'11,5% (Servizio Statistica, 2002e).

Il dato fa riflettere perché la struttura delle imprese locali risulta molto sbilanciata sulla piccola dimensione¹⁰.

Come detto la formazione continua riveste un'importanza strategica anche e soprattutto nella logica della manutenzione che è in grado di garantire sul piano dell'aggiornamento delle competenze dell'offerta di lavoro. Essa è garanzia di occupabilità, una chance che in quanto tale deve essere valorizzata e resa, nel limite del praticabile, disponibile per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età, dal sesso e dal livello formativo posseduto.

Il profilo dei partecipanti ai corsi di formazione emerso in occasione della citata indagine, evidenzia invece che in attività di formazione nel triennio è stato coinvolto il 28% del personale diplomato, il 27% di quello laureato ma solo il 15% degli occupati con la licenza elementare o media inferiore. La formazione, inoltre, si è rivolta prevalentemente agli occupati della fascia centrale d'età, coinvolgendo il 22% dei 25-44enni e solo il 15% degli ultracinquantenni.

Occorre pertanto evitare il paradosso per cui proprio i lavoratori più deboli possano risultare i più esclusi da queste opportunità.

7. Le figure ricercate dalle imprese

Come si è detto, in correlazione con la tensione che dal punto di vista occupazionale il mercato del lavoro trentino è venuto evidenziando negli anni, il mondo delle imprese ha iniziato a lamentare delle difficoltà nel reperimento della manodopera.

Ciò è avvenuto soprattutto a partire dagli anni novanta, con un'accentuazione particolare nella seconda metà del decennio. In precedenza il mercato del lavoro aveva vissuto una situazione tutt'affatto diversa: una crisi diffusa con tassi di disoccupazione elevati che si erano distribuiti un po' su tutti i segmenti dell'offerta e si erano accompagnati a significativi fenomeni di espulsione della manodopera.

Attualmente al mercato del lavoro locale risulta ascritta anche un'altra caratteristica, quella della segmentazione.

Per alcune professionalità l'incontro tra le esigenze della domanda e le disponibilità dell'offerta non presenta alcuna difficoltà, per altre il reperimento appare problematico e incontra degli ostacoli che rallentano, quantomeno nei tempi, l'individuazione della figura ricercata.

Coesistono, in altri termini, situazioni molto diverse di confronto tra la domanda e l'offerta.

¹⁰ Più del 90% delle imprese rilevate in occasione del Censimento intermedio dell'industria e dei servizi del 1996, si collocano nella fascia fino a 9 addetti, residuando alla dimensione dai 50 addetti in su meno dell'1% delle imprese operative in Trentino (3% laddove si considerino anche le imprese da 20 a 49 addetti). Il 90% delle imprese di piccola e piccolissima dimensione raccolgono però il 28% dell'occupazione alle dipendenze totale e le imprese della classe successiva (10-19) poco meno di un quinto. Nell'1% delle imprese di medio grande dimensione si concentra la maggioranza dei dipendenti, il 34,4%, mentre considerando anche le imprese con almeno 20 addetti la percentuale di dipendenti sale al 52,9%.

A tutt'oggi l'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro continua a non presentare difficoltà per le figure deputate ad un inserimento di tipo amministrativo sia che si tratti di professioni più esecutive relative all'amministrazione e alla gestione, sia che si tratti di professioni impiegate di tipo intermedio. In entrambi i casi l'offerta di manodopera locale è congruente per dimensione e competenza formativa alle esigenze occupazionali delle imprese.

Non altrettanto può dirsi relativamente alle figure tecniche, in particolare per l'area dell'informatica, i tecnici industriali e gli infermieri: emerge da almeno un quinquennio uno scollamento tra gli orientamenti di studio dell'offerta e le esigenze della domanda, talché nel caso delle figure infermieristiche, per sopperire alla carenza locale è ormai acquisita una totale disponibilità ad assumere figure extracomunitarie.

L'altro nodo critico nella ricerca riguarda tradizionalmente le figure operaie di tipo specializzato e, seppure con minore intensità, gli operai qualificati e gli operatori di impianti industriali. La criticità nel reperimento è lamentata da anni sia per le figure operaie dell'edilizia che, relativamente al manifatturiero in senso stretto, per gli operai metalmeccanici (meccanici, montatori di carpenteria metallica, saldatori) e non a caso le disponibilità di parte aziendale si sono adeguate al contesto manifestando un orientamento sempre più favorevole all'assunzione di extracomunitari: circa la metà delle imprese dichiarano ormai una disponibilità in tal senso.

Le difficoltà di reperimento per le professionalità del comparto turistico, non tanto in relazione agli inserimenti occupazionali a termine legati alla stagionalità¹¹, quanto piuttosto per il personale ricercato con la finalità di un inserimento più stabile, rappresenta invece la novità di quest'ultimo periodo. In relazione ad un confronto concorrenziale sempre più spinto, le aziende che operano nel settore hanno acquisito infatti maggiore consapevolezza della strategicità di alcune risorse professionali, ma dal lato dell'offerta a questo bisogno non è corrisposta una equivalente disponibilità a investire in tali professionalità in un'ottica di lungo periodo.

8. La modalità dell'accesso al mercato del lavoro dei giovani: da una condizione di difficoltà ad un meno problematico inserimento nel mondo del lavoro

A metà degli anni ottanta il mercato del lavoro trentino scontava tassi di disoccupazione elevati, compresi - con riferimento al triennio più problematico - tra il 10,0% del 1985 e il quasi 8% del 1987¹².

Le difficoltà di inserimento risultavano ancora più accentuate per i giovani, uomini e donne, alla ricerca del primo impiego o di un lavoro adeguato alle loro aspettative.

Nel 1985 la percentuale di disoccupati tra i 20-24enni sfiorava infatti il 19%, con un'accentuazione ancora più critica per le giovani donne disoccupate nel 25% dei casi.

Nel 1986 e nel 1987 il tasso di disoccupazione dei 20-24enni si riduce leggermente su valori compresi tra il 16 e il 17%, ma il calo avviene soprattutto a beneficio della componente maschile

¹¹ Il numero considerevole di figure ricercate annualmente per corrispondere alle esigenze della stagione turistica trova sbocco in una sufficiente disponibilità dal lato dell'offerta, anche grazie all'apporto del personale proveniente da fuori provincia, straniero e non.

¹² Per la componente femminile nel triennio i relativi tassi di disoccupazione erano pressoché drammatici e pari al 17,3% (poi 14,2% e 13,6%) rispettivamente negli anni 1985, 1986 e 1987.

(dal 13% circa al 9,6%), mentre per le giovani forze di lavoro femminili i segnali di difficoltà non si ridimensionano restando il tasso che le riguarda saldamente attestato al di sopra del 20%.

In quegli anni la disponibilità sul versante dell'offerta di lavoro giovanile risultava di molto superiore alla capacità di collocazione occupazionale che il sistema produttivo locale era in grado di garantire, e in questo il Trentino si allineava alla condizione di difficoltà del più generale contesto nazionale.

Per favorire l'occupazione dei giovani tra i 15 e i 29 anni d'età, furono istituiti i contratti di formazione e lavoro che coniugando aspetti di flessibilità allora altrimenti inesistenti - la chiamata nominativa e la certezza di una scadenza del contratto - con aspetti di incentivazione economica - nella forma degli sgravi contributivi - si proposero di orientare le imprese verso l'assunzione della forza lavoro giovanile. A garanzia dell'occupabilità anche futura dei giovani veniva peraltro prevista l'erogazione di attività formative secondo un progetto definito dalle imprese¹³. Tale modalità contrattuale, rivista in alcuni aspetti sostanziali, è tuttora vigente¹⁴.

Il ricorso al contratto di formazione e lavoro risultò particolarmente significativo nei primi cinque anni dalla sua istituzione. Dai 4.156 avviamenti con contratto di formazione e lavoro del 1985 si passò ai 10.135 avviamenti registrati nel 1988 e sul totale delle assunzioni registrate presso gli allora uffici di collocamento, l'incidenza di questi avviamenti si attestò nel primo biennio intorno al 10-11% e nel triennio successivo esplose attorno al 17-18%. A cavallo tra anni ottanta e anni novanta (1989-1992) il ricorso a questo istituto si mantenne elevato ma la dinamica risultò in calo e, con una sola ripresa registrata nel biennio 1994-1995, si è poi confermata in diminuzione fino ad oggi. Attualmente gli avviamenti con contratto di formazione e lavoro ammontano a 2.392, una quota del tutto irrisoria e pari al 2,4% delle assunzioni complessive registrate nell'anno¹⁵.

Ad oggi il quadro dell'inserimento occupazionale giovanile si presenta in maniera molto meno problematica.

¹³ In sintonia con la ripresa del ciclo economico, sul versante dell'incentivazione economica i primi correttivi alla legge 863/84, furono introdotti nel 1988 riducendo del 50% gli sgravi contributivi per le aziende non artigiane del Nord e del Centro Italia e un'ulteriore stretta in tal senso fu realizzata alla fine del 1990. Con l'eccezione delle imprese del settore commerciale e turistico alle quali si applicava una riduzione dello sgravio al 40% per tutte le altre imprese lo stesso era portato a quota 25%. La legge 407/90 introdusse il vincolo del 50% di trasformazioni in contratto a tempo indeterminato e la non ammissibilità di questo contratto per le professionalità elementari. La seconda stagione dei contratti di formazione e lavoro che data 1994, nel riferirsi ai giovani con età compresa tra 16 e 32 anni, individuava due tipologie di contratto, l'una, della durata massima di 24 mesi finalizzata all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate con, rispettivamente, almeno 80 o 130 ore di formazione teorica; l'altra di massimo 12 mesi mirata all'inserimento al lavoro tout court con semplice adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e la previsione di sole 20 ore di formazione teorica su aspetti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro e alla sicurezza.

¹⁴ La successiva legge 196/97 non ha modificato nella sostanza le previsioni della 451/94 limitandosi a rafforzarne gli elementi di selettività che comunque avevano già imposto una percentuale di trasformazione al 60% per la fruibilità ulteriore del contratto. La previsione nella legge 196/97 di un diverso apprendistato ha contribuito peraltro a modulare diversamente le assunzioni dei giovani, nei confronti dei quali a partire dal 1998 ha esercitato anche una significativa influenza l'opportunità del contratto interinale.

¹⁵ Le assunzioni con contratto di apprendistato hanno assunto un'importanza crescente soprattutto successivamente all'operatività della L.196/97. Esse si sono incrementate da un ammontare di poco inferiore alle 6.000 assunzioni registrato nel 1996 fino all'attuale numero di 11.293, talché sul complesso delle assunzioni la percentuale di quelle con contratto di apprendistato supera attualmente la quota dell'11%.

Nel corso del decennio novanta la posizione dei giovani nel mercato del lavoro si è progressivamente rinforzata e da alcuni anni potremmo dire che si sia addirittura ribaltata.

Con riferimento ai 20-24enni il tasso di disoccupazione giovanile è sceso infatti al 6,3% e i tempi di attesa per il conseguimento di un'occupazione si sono per i più ridotti a pochi mesi, il tempo necessario a darsi un'occhiata intorno prima di accettare un'opportunità occupazionale.

Nell'arco di questi anni, tre fattori hanno favorevolmente corrisposto al raggiungimento di tale risultato: una capacità non estemporanea del mondo produttivo locale di creare occupazione (con riferimento particolare all'aumento dell'occupazione, deve ricordarsi che nel periodo compreso tra il 1993 e il 2002, il sistema trentino ha generato ben 16.000 posti di lavoro aggiuntivi); le aperture sul versante della flessibilità in ingresso che dal 1997, in concomitanza con un ciclo economico favorevole, hanno contribuito anch'esse alla concretizzazione di un maggior numero di opportunità occupazionali; una minore pressione, in termini numerici, dell'offerta di lavoro giovanile sulla domanda come conseguenza delle mutate dinamiche demografiche.

Rispetto a quest'ultimo punto, la struttura demografica della popolazione residente rimanda l'immagine di una società che invecchia molto rapidamente e nella quale, rispetto al mercato del lavoro, la numerosità delle classi in ingresso dei 15-24enni è inferiore a quella delle coorti in uscita tra i 55 e i 64 anni, con uno scarto che al 2001 risulta di 7.762 unità ma che in termini previsivi dovrebbe crescere a 12.000 nel 2005 e a quasi 13.000 unità nel 2010.

Relativamente alla partecipazione giovanile al mercato del lavoro nell'arco dei venti anni la dimensione del cambiamento si coglie anche e soprattutto sul versante qualitativo.

Basta considerare che all'inizio del decennio ottanta quasi l'80% delle forze di lavoro 15-24enni possedevano al massimo la licenza media inferiore e che soltanto dieci anni dopo questa percentuale scende al 58%. Coerentemente al maggiore proseguimento scolastico, significa che nel 1991 più del 30% delle forze di lavoro giovanili sono diplomate e che un ulteriore 20% possiede almeno una qualifica professionale.

Guardando poi alle performance d'inizio decennio 2000 il trend di crescita formativa trova ulteriore conferma, il diploma è ormai il titolo di studio di più di quattro giovani su dieci tra coloro che, in età compresa tra i 15 e i 24 anni, si rendono disponibili nelle forze di lavoro e la qualifica di formazione professionale è posseduta da un ulteriore 30% circa dei giovani attivi. In questa fascia d'età le forze di lavoro in possesso del solo titolo dell'obbligo sono rimaste meno del 30%¹⁶.

Cambia di conseguenza la modalità di rapportarsi al mercato del lavoro.

Se all'inizio degli anni ottanta, complice la mancanza di una competenza formativa specialistica, un numero maggiore di giovani si rendeva disponibile per una qualunque occupazione anche generica e di tipo manuale, le aspettative dell'offerta di lavoro al crescere dei livelli di qualificazione si fanno più articolate. In un contesto economico più favorevole, la selettività nella ricerca del lavoro si manifesta anche sul versante dell'offerta che esprime delle preferenze e non cerca più un lavoro purchessia, ma si orienta verso le opportunità che ritiene adeguate e coerenti alla propria formazione.

¹⁶ Si ricorda l'avvertenza sulla confrontabilità dei dati censuari con la rilevazione trimestrale delle forze di lavoro per le diverse metodologie di analisi sottostanti.

Con particolare riferimento al decennio novanta la performance dei tassi di scolarità¹⁷, passa dal 77,9% al 93,2% il che significa che quasi 9 maschi e ben 9,7 donne su dieci proseguono ormai gli studi dopo il ciclo dell'obbligo. Erano rispettivamente poco più di 7,5 i maschi e 8 le femmine all'inizio degli anni novanta.

Nella tradizione del mercato locale una quota significativa delle iscrizioni si rivolge alla formazione professionale, un canale che nel decennio ha saputo attrarre fino al 25% delle preferenze di proseguimento e che, pur nel contesto di un crescente interesse per il percorso di studi superiore, raccoglie attualmente ancora il 20% circa delle iscrizioni annue¹⁸. I percorsi professionali più frequentati sono quelli dell'area industria-artigianato, praticati quasi esclusivamente dai maschi, e quelli dei servizi alle persone e del settore turistico-alberghiero.

Le scelte formative nel circuito della scuola superiore si concentrano invece attorno a due proposte principali: il percorso tecnico che, pur mantenendo la prevalenza sugli altri ha perso molto in termini di appeal nel corso del decennio, e quello liceale che, nello stesso periodo, ha, viceversa, raccolto un numero crescente di adesioni, anche in relazione con l'aumento delle iscrizioni all'università.

Nell'insieme questi percorsi scolastici danno conto di più del 70% del proseguimento totale alle superiori.

Con riferimento al proseguimento universitario nell'arco del decennio novanta gli iscritti aumentano significativamente: da un ammontare di residenti trentini iscritti all'università di un qualsivoglia ateneo di poco superiore alle 11.200 unità, si è passati ai 13.800 iscritti registrati nell'anno accademico 2000/01 (Servizio Statistica, 2002c).

Complice l'articolazione dell'offerta formativa dell'Università di Trento, per il 60% circa le iscrizioni si rivolgono alla sede locale.

9. Le donne: una risorsa essenziale per il mercato del lavoro locale

Nell'arco del decennio novanta la crescente propensione della componente femminile a rendersi disponibile per il mondo del lavoro, è risultata più che funzionale alle esigenze di una domanda che veniva lamentando difficoltà nel reperimento della manodopera.

Questa maggiore disponibilità partecipativa peraltro si era evidenziata ancora prima che il mondo delle imprese fosse in grado di valorizzarne l'apporto. Già prima del decennio ottanta esso aveva corrisposto ad una dinamica sociale che, complice un desiderio femminile di affermazione nel mondo del lavoro - per acquisire una maggiore autonomia in termini di reddito e comunque un'identità anche al di fuori del contesto familiare - ne aveva favorito la crescita.

L'esistenza di una correlazione diretta tra proseguimento degli studi e disponibilità alla vita attiva ha contribuito non poco al cambiamento di atteggiamento della manodopera femminile: da un modello partecipativo meno diffuso, che coinvolgeva donne di età molto giovane e si caratterizzava per la gran parte come partecipazione di tipo estemporaneo, rilevando al momento di farsi una famiglia il successivo allontanamento dal mercato del lavoro, si è passati ad un modello

¹⁷ Il tasso di scolarità rapporta il complesso degli iscritti alla scuola media superiore o alla formazione professionale alla popolazione residente d'età compresa tra 14 e 18 anni.

¹⁸ Sono relativamente più coinvolti i maschi delle femmine (nell'arco del decennio novanta in percentuale compresa tra il 25 e il 30% i primi e tra il 15 e il 20% le seconde).

partecipativo più stabile. Già sul finire del decennio ottanta e a maggior ragione in quello successivo, la disponibilità delle leve in ingresso è venuta concretizzandosi più tardi e alla fine di un percorso di studi sempre più lungo; il numero dei figli per nucleo si è ridotto e le scelte di procreazione sono state posticipate, molto probabilmente anche per raggiungere una migliore conciliazione della dimensione lavorativa con quella degli impegni familiari.

Da questo processo di avvicinamento al mondo del lavoro non sono rimaste escluse neppure le donne della fascia centrale d'età, in particolare quelle tra i 30 e i 45 anni che, anzi, hanno dato il più significativo contributo alla crescita delle forze di lavoro complessive.

All'inizio degli anni ottanta, il Censimento rilevava un loro tasso partecipativo del 40% che già dieci anni dopo si portava al 57,5%. Nell'arco del decennio novanta poi la progressione ascendente si è confermata ulteriormente portandosi al di sopra della soglia del 74%.

Il mercato trentino non ha sempre favorevolmente corrisposto a questa maggiore disponibilità sul versante dell'offerta. Per tutti gli anni ottanta e con una particolare accentuazione negli anni di crisi di metà periodo i tassi di disoccupazione femminili si sono mantenuti su un livello molto elevato e sono risultati anche tre volte superiori a quelli della manodopera maschile.

Non che in questo intervallo di tempo siano mancate delle opportunità occupazionali aggiuntive per le donne, ma nell'ammontare esse sono risultate inadeguate a rispondere alla forte pressione dell'offerta.

Il quadro più recente, relativo al decennio appena concluso, rimanda un'immagine diversa: la disoccupazione femminile è progressivamente calata e i livelli occupazionali delle donne sono cresciuti di anno in anno¹⁹.

A ragione di queste performance i tassi di occupazione femminili che si registrano attualmente in provincia di Trento (pari al 50,2%) sono già superiori al target 2005 che è stato previsto per l'Italia (46%). L'interruzione della dinamica di crescita che si evidenzia tra 2000 e 2002 rende peraltro più difficile centrare l'obiettivo del 60% che avrebbe dovuto essere raggiunto nel 2010.

L'inserimento occupazionale della manodopera femminile trentina nell'arco dei venti anni considerati, è stato favorito dalla terziarizzazione: i posti di lavoro in questo settore, sono aumentati di oltre 50.000 unità e per più del 60% sono stati occupati da questa manodopera.

Il quadro occupazionale femminile per settore conferma a tale proposito che, attualmente, ben più di otto donne su dieci lavorano nel terziario e che, ad un livello di maggiore disaggregazione, i comparti prevalenti risultano quelli del commercio e pubblici esercizi (un terzo dell'occupazione femminile del comparto e oltre il 25% sul totale dell'occupazione) e della Pubblica amministrazione comprensiva dell'istruzione e della sanità (il 46% e il 38% rispettivamente).

Con riferimento particolare al decennio novanta, la crescita dei livelli occupazionali è stata favorita anche dalla possibilità di utilizzare le forme non standard di inserimento, prima di tutto il tempo parziale che attualmente in Trentino dà conto di quasi il 23% dell'occupazione femminile totale e che nell'arco di poco meno di dieci anni, dal 1993 al 2002, ha evidenziato un incremento di dieci punti percentuali²⁰.

¹⁹ Il tasso di occupazione femminile cresce fino all'anno 2000 al 52%. Nel biennio successivo si stabilizza tra il 50,4% e il 50,2% recuperando peraltro l'impennata dell'anno precedente (il tasso è calcolato rapportando occupati e popolazione residente in età attiva, tra 15 e 64 anni).

²⁰ La percentuale di lavoratori maschi occupati a tempo parziale, che nel 2002 è del 2,2%, non ha evidenziato alcuna variazione significativa nell'arco del decennio novanta: nel 1993 si registrava un'incidenza del tutto analoga all'attuale, pari al 2,1%.

Si tratta di una modalità contrattuale ricercata dalla manodopera femminile, in particolare da quella della fascia centrale d'età, che in larga maggioranza dichiara di desiderare questo tipo di inserimento lavorativo in ragione delle necessità della doppia presenza, al fine di poter conciliare lavoro retribuito per il mercato e lavoro di cura.

10. L'emergenza occupazionale dei primi anni ottanta e la gestione degli esuberanti

All'inizio degli anni ottanta, i problemi del mercato del lavoro locale si sono posti principalmente in termini di emergenza occupazionale, a seguito dei processi di espulsione della manodopera dalle attività del secondario.

In quegli anni il sistema delle imprese aveva vissuto una condizione di crisi profonda e la ristrutturazione che ne era seguita aveva comportato ricadute negative sull'occupazione.

Nel 1985 fu autorizzato il maggior numero di ore di cassa integrazione guadagni straordinaria: poco meno di 7 milioni e mezzo di ore (quasi 8.300.000 con riferimento anche la cassa integrazione ordinaria). Nel biennio successivo, almeno nel segno, il fenomeno cambiò la tendenza, ma le criticità continuarono a manifestarsi significative in tutto il periodo a cavallo tra il 1985 e il 1987.

In termini di lavoratori equivalenti, nel triennio furono persi quasi 10.000 posti di lavoro coinvolgendo di fatto una percentuale del 15% circa rispetto all'allora lavoro dipendente dell'industria manifatturiera²¹.

Questo stato di cose rese necessario impegnarsi per accompagnare la ricollocazione occupazionale di coloro che avevano perso o stavano perdendo l'occupazione.

Fu così che al fine di gestire la mobilità extra-aziendale da posto di lavoro a posto di lavoro, in sede locale venne sottoscritto un accordo che - siglato nel luglio del 1988 - risultò attivo fino all'operatività della normativa nazionale, la L.223/91 poi integrata con le ulteriori disposizioni della L.236/93.

Lo stock iniziale di lavoratori iscritti alla lista di mobilità nell'ottobre del 1988 si attestò a quota 1.202 lavoratori: tra questa data e il giugno del 1991 entrò in lista un ulteriore migliaio di lavoratori, ma al tempo stesso ne uscirono quasi duemila, talché al giugno del 1991 lo stock finale degli iscritti risultava di circa trecento unità e la movimentazione della lista era risultata molto elevata.

Questo accordo, opportunamente revisionato per raccordarsi con le nuove disposizioni nazionali che, tra le altre cose, allargavano il bacino delle imprese di riferimento intervenendo anche a favore dei lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti di un qualunque settore di attività, operò fino al marzo del 1993.

In quell'anno, anche al fine di predisporre un circuito tempestivo di ricollocazione per i lavoratori in CIGS in funzione di una più celere valorizzazione del loro patrimonio professionale, fu siglato un nuovo patto: esso risulta tuttora operativo²².

²¹ Il triennio 1985-1987 risulta il più problematico: l'INPS autorizza il ricorso alla CIGS per un numero di ore pari, rispettivamente, a 7.484.000, 6.987.000 e 4.581.000. In termini di lavoratori equivalenti le unità di riferimento sono 3.799 nel 1985, 3.547 nel 1986 e 2.325 nel 1987. Contando anche le ore perse per cassa integrazione ordinaria, l'ordine di riferimento in termini di unità di lavoro coinvolte sale rispettivamente a 4.200, 3.895 e 2.523 lavoratori equivalenti.

²² Dopo l'entrata in vigore della L.223/91 continuarono a restare iscritti nella lista provinciale di mobilità i lavoratori già presenti nella lista e che non presentavano i requisiti per transitare nella lista nazionale; gli

Nell'arco del decennio novanta, soprattutto a motivo di un coinvolgimento crescente di lavoratori licenziati da imprese di piccola dimensione anche in settori diversi dall'industria in senso stretto, la numerosità degli iscritti si è progressivamente incrementata.

Lo stock degli iscritti alle liste di mobilità nel settembre del 1993, come esito della movimentazione indotta da un flusso in entrata di 2.665 unità e di un numero di uscite di quasi 3.000 soggetti, contava 885 lavoratori; gli iscritti alla fine del 1994 erano circa 1.450 e la stessa verifica riportata al dicembre del 2002 rileva uno stock finale di poco superiore alle 2.000 unità.

Considerando che l'attuale sistema di ammortizzatori fornisce una copertura pressoché totale agli espulsi di qualsivoglia contesto produttivo, si deve comunque ribadire che attualmente in Trentino la criticità occupazionale presenta contorni molto contenuti.

Rispetto ai circa 3.800 lavoratori equivalenti coinvolti nelle situazioni di crisi industriale di metà decennio ottanta, l'attuale consistenza che pure si riferisce al complesso delle aziende operanti in provincia di Trento, risulta quasi dimezzata e questi iscritti rappresentano meno dell'1,4% dell'occupazione alle dipendenze complessiva del Trentino.

L'efficacia dello strumento adottato per gestire la ricollocazione non è mai stata disattesa.

La dinamicità della lista ha trovato continua conferma e su base annua le uscite sullo stock iniziale e i nuovi ingressi del periodo non hanno mai pesato meno del 40% con punte che in alcuni anni, il 2001 in particolare, ma anche il 1998 e il 1995, hanno sfiorato la quota del 45%.

Il tempo medio di permanenza in lista nel decennio è oscillato tra i sette e i dodici mesi.

La ricollocazione in un nuovo lavoro alle dipendenze è sempre risultata la causa di uscita prevalente, superando in alcuni anni anche la soglia del 50%.

Gli esiti peraltro si sono diversamente connotati in relazione alla variabile sesso.

Per i lavoratori in mobilità di sesso maschile, con la sola eccezione del 1997, la ricollocazione occupazionale dipendente o in un lavoro autonomo ha sempre pesato per almeno il 60%.

Tra le lavoratrici è piuttosto prevalsa la decorrenza dei termini, combinandosi probabilmente da parte loro un atteggiamento meno attivo verso il lavoro in relazione ai maggiori vincoli sul piano degli impegni familiari e, dall'altro, anche una maggiore difficoltà a individuare idonei sbocchi lavorativi²³.

La dinamica delle uscite si è connotata diversamente anche in relazione alla variabile età esprimendo di norma maggiori difficoltà per i lavoratori più anziani e ricollocazioni più veloci per i giovani.

Gli ultracinquantenni che rappresentano attualmente un terzo degli iscritti, hanno espresso una capacità media di ricollocazione inferiore, raggiunta non di rado anche dopo un più lungo periodo di permanenza in lista. Diverso il discorso per le classi d'età centrali d'età dei 40-44enni, ma anche fino ai 50 anni d'età: nei confronti di questi lavoratori le verifiche degli anni più recenti sembrerebbero dimostrare che il bagaglio di esperienza professionale posseduto possa favorirne il rientro.

espulsi dai processi produttivi per il periodo in cui non operava il sistema di mobilità introdotto dalla L.223/91 (ovvero quando il lavoratore beneficiava del trattamento di integrazione salariale); e i lavoratori licenziati ma privi dei requisiti richiesti per accedere al circuito preferenziale previsto dalla normativa nazionale.

²³ Nel corso del decennio novanta la ricollocazione è mediamente avvenuta entro un intervallo temporale compreso tra i quattro mesi e mezzo e i cinque mesi e mezzo e, pur non emergendo differenze di spicco, è sempre risultata più veloce per la componente maschile.

Nel decennio novanta il peso delle espulsioni dalle aziende non industriali, è risultato sempre preponderante e oscillando tra il 55% e il 60% ha contribuito significativamente all'attuale consistenza degli iscritti.

Nel 2002 si registra peraltro una sostanziale equivalenza: dei 2.025 lavoratori presenti in lista gli espulsi dalle aziende industriali della mobilità statale e quelli della lista di premobilità provinciale ammontano a quota 1.013 mentre i licenziati delle aziende non industriali sono 1.012.

11. I segmenti deboli dell'occupazione

Le difficoltà nel reperimento della manodopera lamentate dal mondo delle imprese e un problematico inserimento occupazionale per alcuni segmenti di forza lavoro, sono entrambi espressione di un mancato incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Sebbene per la parte largamente prevalente le esigenze dell'una concordino con le disponibilità dell'altra, quando una parte della ricerca aziendale resta inevasa e una parte dell'offerta disponibile per il mercato del lavoro non concretizza l'inserimento occupazionale, si evidenziano delle criticità che richiedono interventi mirati.

La condizione di disoccupazione tocca attualmente una percentuale molto contenuta delle forze di lavoro, attestandosi - nel dato della media provinciale per l'anno 2002 - attorno al 3,4% che in valore assoluto significa meno di 7.000 soggetti. Se si eccettua il triennio 1994-1996 in cui comunque non è stata mai superata la soglia del 6%, per il resto del decennio novanta tale tasso si è sempre mantenuto addirittura al di sotto del 5%. Limitatamente all'offerta di lavoro maschile, esso ha evidenziato, anzi, valori talmente contenuti da indurre le difficoltà di reperimento sopra richiamate.

La disoccupazione colpisce peraltro diversamente i singoli segmenti della manodopera.

Essa seguita a coinvolgere più spesso le donne dei maschi e a concentrarsi su alcuni segmenti in correlazione diretta con fattori di età, in particolare l'età più avanzata della forza lavoro, e/o il possesso di determinate caratteristiche che rendono poco appetite alla domanda determinate fasce di manodopera: quelle che scontano un percorso professionale più accidentato o una maggiore obsolescenza delle competenze professionali; coloro che esprimono maggiori vincoli che si traducono in termini di minore flessibilità; gli espulsi dai processi produttivi; o ancora i lavoratori svantaggiati portatori di handicap e/o sottoposti a processi di emarginazione sociale per i quali l'inserimento occupazionale richiede sostegni di tipo particolare.

In questi ultimi anni, la difficoltà occupazionale non di rado si è concentrata sui segmenti che presentavano insieme più d'una di queste caratteristiche.

Per quanto su valori contenuti, la disoccupazione si connota prevalentemente al femminile: più di cinque donne su dieci tra coloro che si rendono disponibili alla vita attiva risultano attualmente alla ricerca di occupazione mentre per i maschi la analoga proporzione appare più che dimezzata.

Resta peraltro la necessità di dare risposta al perdurante problema di una maggiore disoccupazione femminile: benché dalla prima metà del decennio ottanta il divario si sia fortemente ridotto, il tasso di disoccupazione femminile rilevato nel 2002 continua a rimarcare una certa differenza rispetto alla componente maschile e tale differenza, fortunatamente con toni smorzati, si manifesta anche qualora si confrontino le percentuali di disoccupazione di lungo periodo. Con riferimento specifico a questa dimensione di maggiore problematicità, infatti, le disoccupate di lunga durata

risulterebbero attualmente il 17,5% mentre per i maschi l'analoga percentuale si attesterebbe al 16,7%.

Il fatto che la partecipazione femminile al mercato del lavoro si sia stabilizzata e con riferimento alle fasce centrali d'età configuri addirittura più forti segnali di stallo, sembra confermare una certa difficoltà: il sistema economico esprime il bisogno di manodopera ma la forza lavoro femminile - complice un insufficiente supporto sul versante dei carichi familiari e dei servizi di cura, che probabilmente si combina con un'ancora insufficiente offerta di opportunità di lavoro a tempo parziale - non ne approfitta appieno.

In questa logica si può comprendere anche la difficoltà di ricollocazione delle lavoratrici in mobilità: da sempre per loro la motivazione prevalente dell'uscita dalle liste è stata la decorrenza dei termini cosicché se per i maschi in media si è potuto rilevare un tasso di successo nella ricollocazione occupazionale di due lavoratori su tre, tra le donne quasi due lavoratrici su tre sono uscite per la motivazione sopra richiamata.

In termini altrettanto critici si pone la relazione tra condizione di disoccupazione ed età: superata la soglia dei 50 anni la percentuale di rioccupabilità degli espulsi dai processi produttivi si riduce e, anche quando l'esito della mobilità risulta favorevole, si concretizza con maggiore difficoltà occorrendo finanche il doppio del tempo rispetto a quello registrato dai lavoratori più giovani.

Si combinano al riguardo più elementi di rigidità: un minor interesse di parte aziendale ad assumere lavoratori di età avanzata con una maggiore anzianità lavorativa e un probabile migliore inquadramento contrattuale, e, sempre da parte aziendale, la consapevolezza che i costi dell'inserimento professionale, comunque ineliminabili, potranno essere capitalizzati per un più breve periodo di lavoro; una qualche rigidità emerge anche da parte del lavoratore, attratto di norma più dalla prospettiva di un pensionamento relativamente vicino che da quella di un nuovo inserimento lavorativo.

Infine la fascia dei lavoratori più deboli, svantaggiati in quanto soggetti a processi di espulsione sociale e emarginati o portatori di handicap: il loro inserimento occupazionale richiede l'attivazione di un insieme di politiche complesse e integrate tra loro.

La recente L. 68/99 sul collocamento mirato si è fatta carico di seguire il disabile nel processo di collocazione occupazionale, individuando nuovi strumenti per meglio corrispondere al raggiungimento dell'obiettivo lavoro. L'operatività della precedente legge - la L. 482/68 - non aveva, infatti, raggiunto risultati significativi sul piano dell'efficacia, caratterizzandosi piuttosto come un'opportunità di turnazione dei lavoratori disabili tra varie occupazioni, che difficilmente riuscivano a rappresentare per gli stessi una soluzione definitiva al problema della ricerca.

Nel 2000 sono state definite le modalità operative per dare applicazione alla legge e a partire dal 2001 si sono concretizzate le vere e proprie iniziative di supporto che hanno consentito di traghettare ad un'occupazione 417 persone nel 2001 e 437 nel 2002. Nel 70% dei casi l'occupazione per questi soggetti si è concretizzata in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. A beneficio di questi lavoratori nel biennio sono stati effettuati anche 194 inserimenti a tempo parziale inferiori alle 20 ore settimanali: per soggetti che evidenziavano una specifica difficoltà a reggere un inserimento con orario di lavoro standard, queste assunzioni hanno rappresentato la risposta più efficace per concretizzare comunque un'esperienza di occupazione.

In relazione al numero dei lavoratori iscritti al collocamento obbligatorio, le procedure di sostegno hanno favorito in media il ricambio del 35% circa della lista, talché nell'ipotesi di una tenuta degli

inserimenti occupazionali nel tempo, in meno di tre anni potrebbe stimarsi un suo completo rinnovamento²⁴.

A beneficio di altre categorie di soggetti svantaggiati, individuati come tali per caratteristiche di emarginazione sociale o il possesso di handicap minori, soccorrono tradizionalmente gli interventi della normativa provinciale articolati sul versante dei servizi e degli incentivi, dei lavori socialmente utili o sulla modalità del tirocinio individuale²⁵. Per fornire un riferimento sulla stessa base temporale, nel 2001 e nel 2002 sono stati a vario titolo supportati dalla politica provinciale rispettivamente 460 e 527 soggetti.

Si richiama in particolare l'esperienza trentina dei lavori socialmente utili dell'Agenzia del lavoro che a partire dall'inizio del decennio novanta, in coerenza con il miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro locale complessive, hanno supportato proprio i lavoratori più deboli: oltre ai lavoratori svantaggiati sopra richiamati coinvolti per almeno il 50% in queste iniziative, anche altri soggetti in condizione di debolezza o per un troppo prolungato periodo di permanenza nella disoccupazione o per il possesso di requisiti penalizzanti sul versante del sesso e dell'età. Su base annua queste iniziative hanno complessivamente coinvolto un numero significativo di soggetti, intorno alle 500 unità a cavallo degli anni novanta e, in una progressione crescente, tra gli 850 e i 900 soggetti all'anno, negli ultimi cinque.

²⁴ Per quanto la L.68/99 si sia posta l'obiettivo di rispondere in maniera mirata alle esigenze di collocamento dei disabili e di ridurre la turnazione da posto a posto, per il futuro si tratterà di verificare la reale incidenza delle reiscrizioni.

²⁵ Per soggetti svantaggiati e portatori di handicap minori si intendono: soggetti il cui svantaggio è ricondotto ad una dimensione di esclusione sociale (utenti dei servizi sociosanitari e destinatari di interventi finalizzati ad un inserimento sociale adeguato ex alcolisti ex tossicodipendenti); persone non rientranti nella tutela della L.68/99 in possesso di handicap fisici psichici e sensoriali minori; soggetti in difficoltà occupazionale perché soggetti a processi di emarginazione sociale.

PARTE I

I PRINCIPALI CAMBIAMENTI ED IL RUOLO DEI NUOVI SOGGETTI NEL MERCATO DEL LAVORO

L'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA PRODUTTIVA

di Giuliana Cabassi

1. Premessa

In questo capitolo ci si propone di delineare le caratteristiche strutturali e le tendenze del sistema produttivo provinciale dall'inizio degli anni ottanta al 2000, visto nel suo complesso e specificamente nei diversi settori, attraverso un'analisi dei dati dei Censimenti dell'agricoltura e dell'industria e servizi.

La caratteristica più importante dell'apparato produttivo trentino è la forte rilevanza del settore terziario, un dato che emerge in tutto il periodo considerato e che si è accentuato nel tempo. La terziarizzazione è evidenziata sia dai dati più propriamente economici sia dai dati strutturali delle imprese e dell'occupazione. Secondo i dati economici più recenti, il contributo dei tre principali settori dell'economia alla formazione del valore aggiunto provinciale presenta nel 2000 la seguente distribuzione: 3,3% l'agricoltura, 30,8 % l'industria e 65,9% i servizi¹.

¹ Al riguardo vedasi la pubblicazione del Servizio Statistica "La nuova contabilità provinciale: le risorse", 2002 (Servizio Statistica, 2002a).

Questo quadro non è sensibilmente variato rispetto alla situazione di inizio anni ottanta, pur rilevando una flessione del peso dell'agricoltura e dell'industria e una parallela crescita del terziario; ciò che va peraltro messo in evidenza è come l'economia provinciale si sia mantenuta su un livello di terziarizzazione che era già elevato a inizio periodo, mentre nel resto d'Italia la terziarizzazione si è manifestata piuttosto come un fenomeno in progressiva crescita durante lo stesso periodo (E. Zaninotto, 2002).

Gli aspetti più interessanti e le dinamiche più importanti dell'economia trentina si manifestano peraltro all'interno dei tre macro settori. I richiamati dati settoriali sul valore aggiunto per l'anno 2000 rilevano come l'industria in senso stretto contribuisca per il 22,4% e le costruzioni per l'8,5%, e ancora come i servizi destinabili alla vendita pesino per il 49,1% e i servizi non destinabili alla vendita per il 16,8%. Emerge quindi la forte presenza del comparto delle costruzioni, e anche dei servizi non vendibili (su cui incide l'ente pubblico).

I dati censuari fanno emergere in particolare l'importanza di alcuni comparti per il peso che essi rivestono sull'intera economia: accanto alle costruzioni, l'industria estrattiva e il legno e, nel terziario, il commercio, il comparto alberghiero e della ristorazione, i servizi alle imprese.

A prescindere dall'incidenza di questi comparti sull'economia provinciale, è interessante mettere in risalto la specificità dell'economia trentina e del suo sistema produttivo in confronto ad altre aree geografiche. Rispetto al Nord-Est, ma anche all'Italia, emerge, infatti, la maggior presenza di attività produttive dell'agricoltura, di comparti industriali come il porfido, il legno, la fabbricazione della carta, la produzione di energia elettrica, le costruzioni e, all'interno del settore terziario, soprattutto il peso degli alberghi e pubblici esercizi ma anche della pubblica amministrazione che, vale ricordarlo, riveste un'importanza particolare per le maggiori competenze assegnate in relazione all'autonomia riconosciuta alla Provincia (P.G. Faggion e D. Sighele, 2002). Lo sviluppo dell'economia trentina ha prodotto anche qualche tendenza intersettoriale di integrazione tra comparti. Sono state individuate infatti "alcune filiere di specializzazione che trovano nelle caratteristiche dell'ambiente e del territorio trentino il loro vantaggio competitivo: una filiera agro-alimentare, una filiera delle costruzioni, e una filiera turistica" (Provincia Autonoma di Trento, 2002)¹.

Tuttavia sono sempre più numerose le analisi dell'economia trentina che mettono in rilievo come lo sviluppo economico della nostra provincia – alla pari di altre aree – non vada misurato soltanto attraverso la crescita del peso dei comparti produttivi, ma anche attraverso variabili legate alla *performance* in generale. Ci sono fenomeni che incidono in maniera sempre più forte sullo sviluppo economico, condizionandone la crescita. Non è più possibile ignorare l'impatto anche sull'economia trentina della globalizzazione, che obbliga tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo a confrontarsi con una realtà esterna e internazionale. L'evoluzione dello sviluppo economico non si spiega più soltanto come crescita legata a variabili puramente economiche ma anche a fattori di contesto (geografici, risorse legislative e finanziarie ma non solo).

Lo sviluppo economico della provincia al momento attuale si presenta sostanzialmente positivo. "Alle soglie del Duemila, per livello di PIL, occupazione, consumi la regione Trentino-Alto Adige si colloca ai primissimi posti tra le regioni italiane (con una certa omogeneità tra le province di

¹ La struttura produttiva provinciale si caratterizza però per l'assenza dei cosiddetti distretti industriali. Il richiamato Programma di sviluppo provinciale cita testualmente: "Non esistono infatti in provincia di Trento forti concentrazioni spaziali delle attività produttive in filiera".

Trento e Bolzano)” e “la sfida nei prossimi anni consiste nel consolidare l’equilibrio presente” (P. Guglielmetti e G. Rosa, 1998).

La globalizzazione dei mercati peraltro impone a tutti gli attori del sistema produttivo trentino (non solo limitatamente all’industria ma a tutto l’apparato produttivo) di affrontare quegli elementi di criticità che potrebbero pregiudicare la crescita futura e che si possono così riassumere nelle parole di Rullani: “In primo luogo, la scarsa integrazione e specializzazione del sistema economico, che assegna un peso abbastanza limitato all’industria e privilegia invece il terziario, nonostante la sua elevata frantumazione e la più bassa produttività. Altri elementi da considerare sono una certa tendenza al sovra-investimento del capitale, il grado di dipendenza dai trasferimenti pubblici, alcune carenze infrastrutturali e la scarsità crescente, in prospettiva, del lavoro localmente disponibile” (E. Rullani, 1998). Anche il grado di internazionalizzazione delle imprese trentine – come risposta alla competizione internazionale – risulterebbe in parte insoddisfacente. A fronte di un buon andamento delle esportazioni trentine, resterebbe basso il livello complessivo di internazionalizzazione delle imprese trentine, di natura principalmente commerciale, e debole l’orientamento all’internazionalizzazione attiva (investimenti, partecipazioni ecc.).²

2. Il sistema produttivo agricolo

Dati di struttura

In base alla classificazione censuaria dell’agricoltura, la provincia di Trento è classificata come zona di montagna. Questa caratterizzazione deriva dalla prevalenza di territorio montano/boschivo, non sfruttabile a fini produttivi (né agricoli né per altra destinazione). Dalle peculiarità dell’ambiente naturale che ne condizionano le potenzialità di impiego, nasce pertanto la scarsa rilevanza dell’agricoltura nel sistema produttivo provinciale.

L’importanza del comparto primario nell’economia trentina non sta nella sua dimensione quantitativa, ma piuttosto in alcune specificità produttive. E’ una provincia a prevalente agricoltura di montagna, dove sono possibili solo determinati tipi di coltivazioni e le difficoltà collegate allo sfruttamento del territorio per le coltivazioni o anche per la zootecnia, unitamente alla scarsa redditività che ne deriva, hanno inciso non poco sull’evoluzione del settore.

Successivamente al grande esodo di addetti dall’agricoltura avvenuto nel corso degli anni cinquanta, contestualmente allo sviluppo dell’attività industriale, anche nell’ultimo ventennio si è assistito ad una ulteriore progressiva perdita di rilevanza del comparto. Pur sottolineando la marcata riduzione di ordine quantitativo, i mutamenti più importanti che si sono verificati negli ultimi venti anni sono di ordine qualitativo, e riguardano i prodotti, le modalità produttive, la nascita di una nuova imprenditoria agricola.

La consistenza della struttura produttiva agricola fa rilevare tra l’inizio degli anni ottanta e il 2000 una progressiva diminuzione di imprese e di superficie investita. Le aziende agricole, forestali e zootecniche nel complesso passano dalle 37.723 censite nel 1982, alle 36.069 nel 1990, alle 34.694 nel 2000. Con riferimento alle sole aziende con terreno agrario le imprese censite sono rispettivamente 37.638, 35.997 e 34.672.

La superficie agricola utilizzata a fini produttivi (SAU) nel 1982 ammontava a 148.695,30 ettari (a fronte di una superficie totale occupata dalle aziende pari a 489.132,87 ettari), mentre nel 2000 la

² L’analisi è stata effettuata dall’Istituto Trentino di cultura (ITC, 2001).

superficie utilizzata risulta pari a 146.989,21 ettari (e la superficie totale pari a 469.657,60 ettari). La superficie agricola utilizzata nel 1982 coinvolgeva 35.728 aziende e soltanto 31.362 aziende nel 2000.

Tab. 1 AZIENDE* E RELATIVA SUPERFICIE INVESTITA PER LE PRINCIPALI COLTIVAZIONI PRATICATE (SUPERFICIE IN ETTARI) IN PROVINCIA DI TRENTO
- Censimento dell'agricoltura (1982, 1990, 2000) -

	1982		1990		2000	
	Aziende	Superficie investita	Aziende	Superficie investita	Aziende	Superficie investita
Seminativi	20.170	6.582,65	17.541	5.425,74	13.420	4.125,13
Coltivazioni legnose agrarie	22.215	21.796,99	20.305	22.409,59	18.514	22.745,05
di cui vite	14.860	8.713,92	12.197	8.733,66	10.544	9.054,55
fruttiferi	11.627	12.700,48	11.666	13.287,66	10.418	13.139,15
Prati permanenti e pascolo	20.853	120.315,66	19.018	122.071,87	17.693	120.119,03
Superficie agricola utilizzata (SAU)	35.728	148.695,30	33.564	149.907,20	31.362	146.989,21
Arboricoltura da legno	-	-	-	-	36	10,83
Boschi	22.262	284.513,94	23.033	293.203,44	23.224	308.738,03
Superficie agraria non utilizzata	8.650	24.934,15	8.674	11.760,40	6.820	11.119,91
Altra superficie	7.546	30.965,77	13.783	27.091,15	13.103	2.799,62
Superficie totale	37.638	489.132,87	35.997	481.967,56	34.672	469.657,60

* sono escluse le aziende senza terreno agrario (esclusivamente zootecniche)

fonte: ISTAT

È evidente la bassa utilizzazione della superficie complessiva, in ogni periodo considerato: meno di un terzo della superficie totale è coltivata, con una buona parte della restante superficie rappresentata da boschi ed arboricoltura.

A fronte però di queste tendenze negative sulla dimensione, si manifestano sempre più importanti cambiamenti di tipo strutturale. Tra il 1982 e il 2000 si osserva un aumento sia della superficie media totale (da 13,00 ettari a 13,55 ettari) sia un aumento della superficie media utilizzata (da 4,16 a 4,69 ettari).

Tanto nel 1982 che nel 1990 e nel 2000, si conferma la specificità dell'agricoltura trentina, indirizzata prevalentemente verso alcune coltivazioni fruttifere (mele, soprattutto, e vite). Le coltivazioni legnose agrarie (di cui vite e fruttiferi rappresentano la parte preponderante) coprono peraltro soltanto circa il 15% della SAU (15,5% nel 2000, un valore in crescita nei vent'anni), pur essendo questa la specializzazione produttiva più importante dell'agricoltura provinciale; meno del 3% della SAU nel 2000 (percentuale in progressivo calo rispetto al 1982) è destinato a seminativi; oltre l'80% della SAU è utilizzato come prati o soprattutto pascoli. È importante sottolineare come fra i tre censimenti le aziende e la superficie complessivamente destinata a coltivazioni legnose siano diminuite meno dei seminativi e che alcune colture (fruttiferi, ma soprattutto la coltivazione della vite per vini DOC e DOCG) siano aumentate sia come numero di aziende che come superficie investita.

La struttura produttiva della provincia si conferma a piccola dimensione: ben il 54,2% delle aziende nel 2000 hanno una superficie utilizzata inferiore ad un ettaro e solo poche aziende hanno una dimensione elevata. Tra il 1982 e il 2000 sono diminuite soltanto le aziende a dimensione piccola o media, e sono invece cresciute tutte le aziende con almeno 20 ettari di superficie utilizzata. L'incremento quantitativo e qualitativo della produzione agricola è da imputare soprattutto ad alcune aziende medio-grandi.

L'altro aspetto dell'attività agricola, l'allevamento del bestiame, presenta tendenze analoghe. Tra il 1982 e il 2000 si registra un forte calo delle aziende zootecniche: dalle 12.877 aziende con allevamenti nel 1982 si è passati alle 9.706 aziende nel 1990 e alle 4.977 nel 2000. Il numero più consistente è rappresentato da aziende con bovini (1.742 nel 2000), seguite da un numero tre volte più piccolo di aziende dedite all'allevamento di caprini ed equini. Molto contenuto è il numero di aziende dedite ad altri allevamenti, così come ridotta è la consistenza dei capi di bestiame.

Anche il comparto zootecnico negli ultimi venti anni ha subito una contrazione di aziende e una forte riduzione di capi, ad eccezione di ovini, caprini ed equini. Ma è importante sottolineare soprattutto come sia aumentato il numero medio di capi per azienda per tutte le specie considerate; ciò sta ad indicare il passaggio ad un allevamento di tipo più intensivo, anche in questo caso per quel processo di razionalizzazione che sta investendo il settore.

Un altro aspetto della modernizzazione del settore è dato dallo sviluppo della meccanizzazione. Tra il 1982 e il 2000 è cresciuto il numero di aziende che utilizzano mezzi meccanici: dalle 22.993 aziende nel 1982, a 24.900 aziende nel 1990, a 27.931 nel 2000, parimenti è aumentato il parco macchine e la potenza dei mezzi impiegati.

Mutamenti qualitativi della produzione

Il fenomeno della razionalizzazione si è accompagnato allo sviluppo di una nuova agricoltura, con orientamento verso produzioni a maggiore redditività. La maggiore redditività infatti non si è correlata soltanto ad un aumento della quantità (mele e uva da vino, soprattutto), sono anche cambiati i prodotti, con la nascita di produzioni di qualità e di nicchia.

Nasce l'agricoltura biologica. In provincia di Trento l'agricoltura biologica è presente dagli inizi del 1980 e risulta in forte crescita durante tutti gli anni novanta; a fine 2001 risultano iscritte all'albo provinciale 288 aziende biologiche, per una superficie pari a circa il 3% della SAU provinciale (Dipartimento Agricoltura, 2002).

E' un fenomeno relativamente recente anche quello della ricerca del prodotto di qualità, DOP o DOC per i vini. Anche in provincia si è infine arrivati al riconoscimento della denominazione di origine per alcuni prodotti tipici (grana trentino, Asiago, olio extravergine Garda, mentre è in corso la richiesta di riconoscimento per la mela Val di Non).

I mutamenti avvenuti in agricoltura non sono rimasti interni al settore. Si sono rafforzate alcune filiere agro-alimentari, che hanno valorizzato i prodotti locali: formaggi, vini, spumante, grappa, ma non solo, e sono nate alcune microfiliere per particolari nicchie di mercato (latte di capra, miele e prodotti biologici) (G. Orsingher, 2002).³ Si sono pertanto consolidati diversi legami con il commercio per la collocazione sui mercati di questi prodotti.

³ Parallelamente alla evoluzione in senso positivo dei prodotti delle coltivazioni, si sono verificati tuttavia alcuni fatti che hanno colpito pesantemente il settore zootecnico locale e nazionale, soprattutto in conseguenza della diffusione della BSE.

Vanno infine menzionati i nuovi legami con il terziario: la nascita dell'agriturismo, con 170 aziende agrituristiche individuali e 6 società attualmente operative in provincia, e un legame più sottile, sempre più valorizzato ai nostri giorni: la conservazione dell'ambiente, a fini turistico-paesaggistici, ma anche sociali e culturali per le popolazioni che vi abitano.

Nel corso dei vent'anni, per quanto attiene alla raccolta e alla commercializzazione dei prodotti, il settore agricolo trentino si è di norma appoggiato alla struttura cooperativa. Questo, sia per la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti della terra e lattiero-caseari, che per l'acquisto di macchinari e per la gestione di aspetti amministrativi dell'attività agricola. "Gli aspetti strutturali dell'agricoltura trentina, caratterizzata da un numero elevato di aziende di piccole dimensioni e da un crescente numero di operatori a part-time, hanno favorito l'affermarsi della cooperazione al punto che circa l'80% della produzione trentina è attualmente gestita da cooperative" (Dipartimento Agricoltura, 2002). Tra cooperative e consorzi, si contano in provincia, a fine 2001, 375 organismi associativi. In tal modo si cerca di superare l'ancora molto elevata frammentazione delle proprietà e i problemi che ne derivano.

Tipologia dell'azienda agricola e forza lavoro impiegata

L'azienda agricola trentina è un'azienda a prevalente conduzione familiare. In ciascuno dei tre censimenti considerati il 98% circa delle aziende dichiarano una conduzione diretta e solo nel restante 2% dei casi la conduzione è con salariati o altre forme. Prevalgono nettamente le società di persone, mentre solo una piccola quota di aziende è rappresentata da società o dall'ente pubblico (soprattutto comuni per la gestione dei boschi).

La conduzione diretta da parte del responsabile giuridico ed economico dell'azienda nel 90% dei casi è caratterizzata dall'impiego della sola manodopera familiare oppure, in una quota pari al 9%, di manodopera familiare prevalente e solo nell'1% dei casi da prevalenza di manodopera extrafamiliare. La manodopera extrafamiliare (sia nelle aziende a conduzione familiare che in quelle caratterizzate da altra forma di conduzione) è in larga misura assunta a tempo determinato.

I tre censimenti non rilevano allo stesso modo la forza lavoro impegnata nell'attività agricola, e comunque, essendo effettuati nel mese di ottobre, non riescono a dar conto della reale consistenza della manodopera che viene coinvolta nel corso dell'annata agraria: in provincia di Trento è rilevante il ricorso alla manodopera stagionale nei mesi di fine estate ed autunnali e in particolare ai lavoratori extracomunitari principalmente per le operazioni di raccolta della frutta.

Sul totale di 113.940 componenti della manodopera agricola registrati nell'ultimo censimento, l'84% circa è rappresentato da manodopera familiare e il restante è composto per il 14% da manodopera assunta a tempo determinato e per poco meno del 2% a tempo indeterminato.

Il numero di giornate complessivamente svolte dal totale della manodopera agricola (comprensiva degli operai a tempo determinato) è passato da un totale di 5.768.287 giornate nel 1982, a 4.962.373 giornate nel 1990, a 4.366.061 giornate nel 2000. Poco più del 50% delle giornate (55,2% nel 2000) sono svolte dal conduttore, e comunque circa il 90% delle giornate dalla manodopera familiare, mentre il restante 10% riguarda la manodopera extrafamiliare, tra cui prevale la quota riguardante gli operai a tempo determinato. Fra il 1982 e il 2000 è evidente la diminuzione delle giornate di lavoro effettuate, e il calo risulta più netto per quelle svolte dalla manodopera familiare. Sebbene la struttura dell'azienda agricola risulti ancora fortemente incentrata sulla conduzione familiare, si rileva infatti un minor coinvolgimento nell'attività di

questa manodopera rispetto a vent'anni fa. Se il coinvolgimento esclusivo nell'azienda è un po' più elevato per i conduttori (68,6%), tale quota scende a meno della metà tra gli altri familiari. Dai dati dell'ultimo censimento si sa inoltre come soltanto il 64% della manodopera familiare lavori esclusivamente nell'azienda agricola e ben il 35% lavori invece prevalentemente fuori dell'azienda agricola, con un'attività extraziendale esercitata non solo nell'industria ma anche nel commercio e nei servizi. L'impegno familiare nell'attività agricola del resto non è generalmente consistente. La media delle giornate svolte dal conduttore nel 2000 è pari a 71 giornate (meno che nel 1982), e sono ancora di meno sia quelle svolte dai familiari sia soprattutto quelle svolte dalla manodopera extrafamiliare (26 giornate).

Del resto, la quota di superficie coltivata che fa capo alla conduzione diretta con sola manodopera familiare tende ad essere poco consistente: circa l'82% di questo tipo di aziende coltiva al massimo 2 ettari di superficie, mentre la conduzione con salariati si associa ad una dimensione aziendale molto più elevata.⁴ L'ultimo censimento indica che la superficie coltivata dell'azienda a conduzione diretta è pari in media a 1,96 ettari (ma appena 1,63 se con sola manodopera familiare), a fronte di una superficie media di 200,49 ettari nel caso di conduzione con salariati: tendenze che tendono ad accentuarsi nei venti anni.

Diminuisce quindi nel tempo l'impegno da parte dei conduttori nell'attività agricola: è infatti un fenomeno sempre più evidente il progressivo ritiro dall'attività lavorativa anche da parte dei conduttori, che sta sollecitando perfino provvedimenti di legge tesi a contrastarlo. La forza lavoro impiegata nell'attività agricola si caratterizza quindi soprattutto per il minor coinvolgimento esclusivo nell'attività: questo fenomeno è una reazione alla bassa redditività del settore, anche se per una parte degli imprenditori (dove la dimensione dell'azienda è maggiore) l'attività risulta molto produttiva. Il minor impegno lavorativo, l'abbandono delle attività agricole (in modo particolare l'allevamento o l'agricoltura di montagna) è un fenomeno preoccupante anche perché riguarda in misura più rilevante le giovani generazioni.

Nel corso del periodo in esame, e soprattutto durante gli anni novanta, figura in aumento il numero dei conduttori a part-time. I dati dell'archivio delle imprese agricole della Provincia permettono di seguire per lo stesso periodo l'evoluzione delle imprese e degli imprenditori registrati annualmente, evidenziando chiaramente questo fenomeno: in particolare si registra una contrazione marcata degli iscritti alla sezione prima ("a tempo pieno") e una crescita consistente degli iscritti alla sezione seconda ("a part-time"), rovesciando il rapporto fra le due componenti: dove nel 1980 erano più numerosi i primi, fin dalla metà degli anni ottanta è venuta aumentando la quota di iscritti alla sezione seconda. Alla data del 30 giugno 2002 risultano iscritti alla sezione prima 4.210 imprenditori e 4.479 iscritti alla sezione seconda: un totale di 8.689 imprenditori, cui corrisponde un pari numero di imprese agricole.⁵

⁴ Si veda a questo proposito il contributo di P. Nervi, in *Economia Trentina* n. 4/98.

⁵ La differenza numerica con le aziende agricole e i conduttori rilevati dal censimento è dovuta ai diversi criteri di raccolta dei dati: gli imprenditori e le imprese registrate all'archivio provinciale riguardano vere realtà produttive, mentre le unità rilevate dal censimento sono per una buona parte proprietà agricole. Nel primo caso viene quindi adottato un "criterio gestionale" con tutti i vincoli all'iscrizione all'archivio provinciale, nel secondo caso un "criterio patrimoniale".

Il contesto generale

L'evoluzione del settore agricolo non è stata determinata soltanto dalle scelte economiche dei singoli operatori. È stato importante il ruolo dell'ente pubblico, che ha indirizzato e sostenuto lo sviluppo con interventi legislativi. Nel corso degli anni ottanta e ancor più negli anni novanta si sono moltiplicate le normative e i provvedimenti per l'agricoltura. All'intervento già significativo della Provincia si sono aggiunte le diverse forme di intervento dell'Unione Europea: la politica agricola comunitaria regola praticamente ogni aspetto dell'attività (dalla quantità delle produzioni, alle modalità di gestione, ai finanziamenti). Nascono anche interventi e normative di sviluppo integrato. La produzione agricola sempre più si accompagna alla ricerca della qualità, all'ottenimento di certificazioni e marchi; deve gestire uno sviluppo compatibile con la sicurezza per il consumatore e la tutela dell'ambiente. Il consumatore e il mercato hanno un peso sempre più rilevante: l'economia globale investe anche l'agricoltura, con la concorrenza dei prodotti di altri paesi. La crescente importanza delle mostre e delle fiere sono un'indicazione dello sviluppo di una politica di marketing. Tutti questi aspetti hanno sensibilmente influenzato la qualità dello sviluppo più recente del settore agricolo.

3. La struttura produttiva dell'industria e dei servizi in generale

Il quadro di struttura e le tendenze del sistema produttivo dell'industria e del terziario ci viene fornito dal Censimento dell'industria e dei servizi, e i dati che verranno analizzati sono quelli relativi ai censimenti del 1981, 1991 e 2001. I tre censimenti fotografano la realtà a cadenza decennale e non possono evidenziare fasi importanti dell'andamento dell'economia e dell'occupazione intervenute negli intervalli temporali, che hanno avuto un influsso sulle situazioni colte dalle tre rilevazioni: va ricordata la fase di crisi della prima metà degli anni ottanta, la forte ripresa alla fine del decennio, e un altro ciclo economico negativo negli anni 1992-1993, seguito da una successiva fase positiva. Alla fine degli anni novanta si entra in una nuova fase espansiva, anche se il 2001 appare un anno caratterizzato da qualche incertezza (Servizio Statistica, 2002b).

Quanto ai dati rilevati dai censimenti, va inoltre ricordato che il Censimento del 1981 non rilevava le istituzioni, per cui veniva a mancare la componente dell'occupazione pubblica; veniva inoltre utilizzata una diversa classificazione delle attività economiche, che non rende sempre possibile un confronto dettagliato dei dati della serie storica, tanto da risultare più puntuale e significativo soprattutto il confronto fra gli ultimi due censimenti.

Il Censimento del 2001 registra un totale di 40.038 imprese con un totale di 45.803 unità locali, per un'occupazione complessiva di 190.866 addetti. Questi valori risultano in sensibile crescita nei venti anni considerati, e in particolare fra il 1991 e il 2001 le imprese aumentano del 30,9% (9.441 imprese in più) e gli addetti crescono del 10,6% (una crescita di 18.321 addetti)⁶. La componente

⁶ Più precisamente, le 45.803 unità locali si compongono di 39.286 unità locali delle imprese e di 6.517 unità locali delle istituzioni, rispettivamente con 147.485 e 43.381 addetti. Rispetto al 1991 si configura per le imprese un aumento del 10,8% di unità locali e dell'8,4% di addetti e per le istituzioni del 37,2% di unità locali e del 18,7% di addetti. Non è tuttavia possibile effettuare l'analisi separatamente sulle imprese e le istituzioni per tutti i tipi di dati, per cui generalmente le unità censite verranno trattate in modo aggregato (i dati del Censimento 2001 sono ancora provvisori).

dell'occupazione dipendente risulta in aumento nel periodo, passando dal 71,4% degli addetti nel 1981 al 71,7% nel 1991 al 73,5% nel 2001, grazie a una crescita in valore assoluto più elevata di quella dell'occupazione indipendente; al Censimento 2001 gli occupati indipendenti rappresentano quindi il 26,5% del totale.

Tab. 2 UNITÀ LOCALI E ADDETTI PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA IN PROVINCIA DI TRENTO
- Censimento dell'industria e dei servizi (1981, 1991, 2001) -

	Unità locali			Addetti		
	1981	1991	2001	1981	1991	2001
Industria						
Attività connesse con l'agricoltura e silvicoltura e la pesca	280	544	367	716	1.710	840
Industria estrattiva	276	286	229	2.183	2.355	1.673
Industria alimentare, bevande e tabacco	702	619	511	5.184	4.937	4.679
Industria tessile, pelli, cuoio e calzature	479	385	278	4.888	4.879	3.349
Industria del legno	1.254	1.082	1.016	4.395	3.797	3.685
Industria della carta e dell'editoria	176	257	257	3.047	3.504	3.702
Industrie chimiche e della gomma; coke e raff.di petrolio	128	118	141	4.069	3.025	3.887
Lavorazione minerali non metalliferi	247	364	488	2.207	2.871	2.926
Siderurgia, fabbr. prodotti in metallo e macchine e apparecchi meccanici	1.107	1.077	1.127	10.708	11.087	11.083
Fabbr. di macchine elettr.e di appar.elettriche ed ottiche	273	374	368	4.890	2.090	2.399
Fabbr. di mezzi di trasporto	22	27	29	695	1.514	946
Altre industrie manifatturiere	387	325	296	1.829	1.678	1.261
Energia, gas e acqua	139	115	105	1.778	1.593	1.533
Costruzioni	4.573	5.425	5.777	16.365	18.052	19.216
Servizi						
Commercio	9.817	10.464	10.525	24.716	28.503	30.244
Alberghi e pubblici esercizi	4.416	4.658	4.598	12.485	12.712	13.261
Trasporti e comunicazioni	1.884	1.805	1.804	8.702	10.136	10.548
Intermediazione monet.e finanziaria; assicurazioni	568	908	1.236	3.563	5.170	5.842
Immobiliari, noleggio, informatica; altri servizi alle imprese	1.610	3.948	6.606	3.784	10.674	17.461
P.A., istruzione e sanità; altri servizi pubbl.e privati	3.826	6.120	8.637	31.975	39.972	49.741
Servizi alla persona	1.200	1.316	1.408	1.834	2.286	2.590
Totale	33.364	40.217	45.803	150.013	172.545	190.866

fonte: Servizio Statistica - PAT

Le tendenze settoriali indicano per tutto il periodo considerato una forte crescita di imprese e di addetti nel terziario a fronte di un andamento negativo nel manifatturiero, parzialmente compensato da una crescita nel ramo delle costruzioni: queste opposte variazioni determinano una riduzione dell'incidenza percentuale del secondario sul totale che scende dal 34,7% nel 1981 al 25,8% nel 2001 tra le imprese e passa dal 42,0% al 31,6% tra gli addetti, configurando quindi nell'anno 2001 una situazione in cui ben il 74,2% delle imprese e il 67,9% degli addetti provengono dal terziario.

La struttura produttiva provinciale si conferma di piccola-media dimensione. La dimensione media degli addetti per impresa si conferma in tutti e tre i censimenti di poco superiore ai 4 addetti, con un leggero calo nel tempo. Rispetto a una situazione al Censimento 1981 in cui il 46% circa degli addetti si collocava in imprese con non più di 9 addetti e ben il 70,6% in imprese sotto i 50 addetti, si è arrivati al 2001 con il 37% circa di addetti in imprese sotto i 10 addetti e appena il 59,6% in imprese sotto i 50 addetti, con una crescita dimensionale avvenuta soprattutto nell'ultimo decennio. Questa forte variazione dipende in larga parte dalla rilevanza delle istituzioni nell'ultimo censimento che coprono ben il 14,2% delle unità locali complessivamente rilevate e ben il 22,7% degli addetti complessivi. La classe dimensionale delle istituzioni (ente pubblico, sanità, istruzione) risulta particolarmente elevata, contribuendo così ad elevare la dimensione media generale. Ad eccezione del comparto pubblico, la dimensione media delle imprese propriamente intese è generalmente minore, sia nel secondario sia nel terziario: nel secondario il 65,5% degli addetti nel 2001 è collocato in imprese sotto i 50 addetti, e tale percentuale sale a circa il 75% scorporando le istituzioni dal terziario. I dati complessivi mostrano inoltre come sia significativa la presenza delle piccole e piccolissime imprese: in tutti e tre i censimenti circa il 9% degli addetti si colloca in imprese o istituzioni con un solo addetto.

Questi dati hanno un evidente riscontro con la tipologia d'impresa. Sia nel 1981 che nel 1991 e nel 2001 si conferma la rilevanza delle ditte individuali sulla totalità delle imprese censite: 77,5% delle imprese nel 1981, 65,2% nel 1991 anche se questa percentuale scende marcatamente al 50,4% nel 2001. Si assiste infatti nel corso del ventennio, ma soprattutto tra il 1981 e il 1991, ad una forte crescita delle imprese con forma societaria, che nel 2001 rappresentano ben il 36,3% delle imprese rilevate. Le imprese individuali o familiari tendono peraltro a conservare una forte presenza in alcuni comparti del secondario (legno, costruzioni) e ad essere maggiormente diffuse in tutto il terziario privato.

È importante sottolineare inoltre come il notevole cambiamento che si rileva per quanto riguarda la forma giuridica sia da attribuire alla forte dinamicità delle imprese. I dati sulla nati-mortalità delle imprese mostrano un tasso di crescita particolarmente elevato soprattutto a metà degli anni novanta, specialmente per le società di capitale, e comunque un tasso di natalità sempre superiore al tasso di mortalità.

Dai dati dell'ultimo censimento è dato a sapere in che anno le imprese operanti sul territorio provinciale hanno iniziato l'attività e risulta evidente che le imprese del terziario sono di costituzione più recente rispetto a quelle del secondario, in particolare quelle appartenenti a determinati rami, tra cui l'informatica. Gli anni caratterizzati da maggiore movimentazione sono gli anni novanta e soprattutto l'ultimo quinquennio.

La struttura produttiva provinciale si caratterizza per la consistente e diffusa presenza dell'artigianato. L'artigianato ha una lunga tradizione e si è ben inserito nel territorio provinciale per le caratteristiche di frammentazione socio-economiche trentine. Pur con andamenti irregolari (e con una flessione delle ditte individuali a fronte di una crescita costante delle società in nome collettivo), esso consolida la sua presenza sia in termini di imprese sia soprattutto di addetti. In base ai dati censuari, già nel 1981 sul totale delle 25.790 imprese censite, 10.955 erano ditte artigiane; nel 1991, rispetto ad un totale di 30.597 imprese, quelle di tipo artigiano sono 10.686. Il dato non viene rilevato dal Censimento 2001, ma all'Albo provinciale dell'artigianato risultano attive a fine 2001 un totale di 13.008 imprese artigiane con circa 34.000 addetti. Se nel 1991 non si

registra un aumento nel numero di imprese artigiane, è invece cresciuto in quell'anno il numero di addetti artigiani, da 24.397 a 30.841, configurando un aumento della dimensione media aziendale. Nel 1991 quindi gli addetti artigiani rappresentavano ben il 22,7% degli addetti complessivi.

Il peso dell'artigianato sulla struttura produttiva trentina si coglie soprattutto nel secondario, in cui in base ai dati censuari del 1991 il 73,4% delle imprese del settore risultano artigiane (con punte dell'87,3% nel legno e dell'80,3% nelle costruzioni). L'incidenza sugli addetti complessivi del secondario si attesta pertanto solo al 35,4%, per la rilevanza delle imprese industriali di maggiore dimensione.

Va infine menzionato il ruolo significativo che nella struttura produttiva locale ha sempre rivestito la cooperazione. Il numero delle cooperative presenti in provincia ha raggiunto il suo massimo storico durante gli anni ottanta, comprendendo diverse tipologie (di consumo, agricole e di trasformazione, di produzione e lavoro, edili, di servizio, di credito). Il loro numero è peraltro sceso durante gli anni novanta, toccando nel 2002 la quota di 729 cooperative iscritte.⁷ Anche questa forma di impresa ha trovato nelle piccole realtà socio-economiche provinciali un naturale terreno per svilupparsi, garantendo possibilità occupazionali di una certa importanza. Analogamente a quanto s'è visto per l'artigianato, a una diminuzione delle imprese si contrappone una crescita di addetti. In base ai dati censuari, gli addetti delle società cooperative passano da 4.549 nel 1981, a 9.747 nel 1991 e raggiungono un ragguardevole 13.664 nel 2001.

All'interno di queste dinamiche generali, i diversi comparti dell'industria o dei servizi mostrano tendenze specifiche anche di segno diverso che verranno esaminate in dettaglio.

Il sistema produttivo industriale

Il Censimento 2001 registra in totale 10.344 imprese operanti nel secondario, delle quali 4.175 si collocano nel manifatturiero e ben 5.613 nelle costruzioni. Gli addetti complessivi del secondario ammontano a 61.179, e nello specifico 37.917 nel manifatturiero e 19.216 nelle costruzioni. Questi dati danno conto di una crescita nel secondario tra il 1981 e il 2001 del +15,6% per le imprese ma di una flessione del 2,8% degli addetti, con 1.775 addetti in meno nei venti anni. La rilevanza del comparto edile è la caratteristica più importante del sistema produttivo provinciale che si conferma e anzi si accentua tra il 1981 e il 2001: questo comparto, che contribuisce per l'8,5% al valore aggiunto nel 2000, è il primo comparto per importanza del secondario anche stando ai dati censuari: comprende infatti oltre il 50% delle imprese e delle unità locali del secondario nel 2001, pur rappresentando una quota più ridotta degli addetti del settore (31,4%).

All'interno del manifatturiero emergono per importanza innanzi tutto il ramo metallurgico e il meccanico, il legno per numero di imprese e di unità locali, mentre sotto l'aspetto della consistenza degli addetti vanno indicati il ramo alimentare, chimico, della carta e dell'editoria.

Costruzioni

L'importanza del comparto edile parte da lontano: "nell'immediato dopo-guerra l'occupazione nel settore secondario era concentrata in maniera preponderante nel settore delle costruzioni, in connessione con le grandi opere di allestimento di dighe e centrali idroelettriche e di altre

⁷ Il dato fa riferimento alla fonte Registro delle cooperative ed è relativo alla data del 30 settembre 2002. Va comunque rimarcato che il calo è anche il risultato di alcune fusioni a favore di una crescita dimensionale.

infrastrutture" (CCIAA, 2000). Il comparto ha mantenuto questa posizione di preminenza anche in tempi più recenti grazie alla forte presenza della componente artigiana. Al Censimento 2001 il comparto edile conta un totale di 5.613 imprese, 5.777 unità locali e un totale di 19.216 addetti: la crescita più elevata di unità locali e di addetti è stata registrata tra il 1981 e il 1991 (e anzi un vero boom si era già rilevato tra il 1971 e il 1981), piuttosto che nell'ultimo decennio. I dati della natalità delle imprese mostrano peraltro una marcata dinamicità in tutti gli anni novanta e gli stessi dati censuari indicano una forte vivacità di crescita addirittura nell'ultimo quinquennio. Questo comparto si caratterizza per la grande diffusione di imprese di piccola dimensione: il 53,8% delle unità locali ha un solo addetto e un altro 31,7% conta dai 2 ai 5 addetti. E' inoltre il comparto con il maggior numero di ditte individuali, o familiari, di tutto il secondario (66,5%).

Le costruzioni acquistano una particolare rilevanza anche perché ad esse fa capo una vera e propria filiera produttiva: all'attività edile si collega infatti l'attività di altri comparti, quali l'estrattivo e il legno, che con la loro produzione vanno ad integrare l'attività delle costruzioni.

Manifatturiero

Nell'industria manifatturiera, cui viene riconosciuto un ruolo trainante per l'economia locale, emerge per importanza il comparto metallurgico-meccanico, sia come contributo alla crescita economica, sia come consistenza di imprese e addetti. Al Censimento 2001 nei rami della siderurgia e della fabbricazione dei prodotti in metallo e di macchine si contano 1.127 unità locali per un totale di 11.083 addetti. L'andamento è positivo tra il 1981 e il 1991, e risulta stazionario come numero di addetti nell'ultimo decennio. Più precisamente, si osserva che nel 2001 gli addetti nella produzione e fabbricazione dei prodotti in metallo sono 5.319 e 5.764 quelli nel ramo della fabbricazione di macchine e apparecchi meccanici; mentre nel primo caso si tratta generalmente di imprese di piccola-media dimensione (circa il 72% degli addetti in imprese sotto i 50 addetti), gli addetti del meccanico in quella stessa classe dimensionale sono appena il 38,8%, per la presenza di alcune imprese di grossa dimensione. L'importanza di alcune materie prime come legname e pietra da costruzione ha costituito una spinta importante alla nascita di un indotto particolarmente rilevante, quale quello delle macchine per la lavorazione del legno e della pietra, affermato anche a livello internazionale (CCIAA, 2000).

L'industria estrattiva rappresenta un'attività economica importante in provincia e costituisce un tipo di attività specifica della realtà economica locale, soprattutto per la disponibilità del porfido ma anche di altri minerali di impiego nell'edilizia. Anche per l'attività legata al porfido si può individuare una filiera produttiva, in quanto l'attività estrattiva alimenta un indotto di lavorazione e commercializzazione della pietra. I dati censuari mostrano un settore con una discreta consistenza: nel 2001 erano presenti 229 unità locali per un totale di 1.673 addetti. La situazione più recente indica peraltro un netto calo sia di unità locali sia di addetti durante tutto il periodo considerato, dalle 276 unità locali e dai 2.183 addetti del 1981. L'andamento negativo è dovuto soprattutto a un calo di domanda e agli influssi della concorrenza, che si sono manifestati prevalentemente negli anni più recenti. Il Sole 24 ore, in un articolo pubblicato il 9 dicembre scorso, ha segnalato che per un recupero del settore del porfido è in atto un impegno mirante alla costituzione di un distretto polifunzionale. Si registra invece un andamento positivo nella lavorazione dei minerali non metalliferi, dove le 488 unità locali nel 2001 con i 2.926 addetti rappresentano un aumento rispetto alle situazioni precedenti. E' interessante menzionare che

nell'attività estrattiva rientra anche la produzione di acque minerali sorgive, che hanno una certa importanza per la produzione locale.

Il comparto legno riveste una particolare importanza per l'economia provinciale, anche per l'attività collegata cui dà origine; l'industria del legno si è sviluppata grazie alla ricchezza della materia prima disponibile in provincia, ed oltre alla prima lavorazione del prodotto è attiva un'industria di produzione di altri manufatti e del mobilio. E' molto importante la tradizione artigiana, che è evidente dalla numerosità delle imprese del settore: 917 delle 1.051 imprese rilevate dal Censimento 1991 e oltre 1.250 imprese artigiane iscritte all'Albo dell'artigianato nel 2001.⁸ L'industria del legno si contraddistingue per un numero rilevante di unità locali (1.016 nel 2001) e un numero elevato di addetti, 3.685. Soprattutto rispetto al 1981 ma anche all'ultimo decennio, l'andamento è peraltro fortemente negativo, tanto da far registrare una perdita di 710 addetti. Le imprese del comparto sono di piccola o piccolissima dimensione, tant'è vero che nelle imprese sotto i 50 addetti si trova ben il 91% circa degli addetti complessivi, e comunque ben il 44% sono imprese con un solo addetto. Il settore sta ritrovando peraltro negli anni più recenti un nuovo impulso, alla ricerca di una certificazione della filiera foresta-legno e di una produzione di qualità (E. Antonini, G. Zorzi, 2001).

Il settore alimentare ha una parte importante nell'economia locale, forse più che per la consistenza di imprese e addetti per la specializzazione produttiva che rappresenta. Si parla di filiera agro-alimentare, in relazione al forte legame con l'agricoltura per la trasformazione e la commercializzazione di alcuni prodotti. Va soprattutto menzionata la produzione di vini e spumanti, che si qualifica soprattutto come produzione di qualità; è notevole la lavorazione di carni e salumi, di latte e derivati, ma nel complesso si ritrova un insieme variegato di attività produttive (Assindustria, 2001). La produzione del settore sta subendo profonde trasformazioni in funzione di una tutela e di una valorizzazione dei prodotti trentini, anche alla luce delle tendenze per la ricerca della qualità, sia nel rispetto delle nuove regole (le quote di produzione, la tutela del consumatore, ecc.) sia per fronteggiare la concorrenza crescente. Il settore alimentare nel complesso registra al Censimento 2001 un totale di 457 imprese (alcune anche di grossa dimensione) e 4.679 addetti. Tra il 1981 e il 2001 si è peraltro evidenziato un forte calo sia di imprese sia di addetti.

Un andamento negativo caratterizza infine il tessile, che tra il 1981 e il 2001 perde ben 1.539 addetti dei 4.888 a inizio periodo.

La tendenza è invece positiva per altri comparti, non certo secondari nell'economia locale: carta ed editoria, accanto all'industria chimica, della gomma e plastica; crescono infatti sia unità locali e addetti.

Questo quadro fa emergere una struttura produttiva industriale caratterizzata da alcuni comparti produttivi importanti, ma anche dalla mancanza di un comparto produttivo dominante e da una spiccata frammentazione del sistema delle imprese. Questa peculiarità, peraltro, si dimostra e si è dimostrata fin qui un importante fattore di diversificazione e di vantaggio, talché è stato più volte ribadito che il sistema produttivo della provincia di Trento, "in virtù delle sue peculiarità strutturali e del suo equilibrato mix di attività e dimensioni, conferma la capacità di mantenere la crescita su livelli sostenuti anche in fasi di rallentamento congiunturale" (Servizio Statistica, 2002b).

⁸ Questa fonte, a differenza del dato censuario, include anche le imprese non attive.

Tuttavia le analisi delle *performance* economiche dei singoli comparti mostrano andamenti e tendenze differenziati. La struttura produttiva locale si caratterizza per una prevalenza di settori tradizionali, dei quali alcuni come il settore tessile in evidente difficoltà, ed altri, legno ed alimentare, impegnati a recuperare nicchie di mercato, e/o a trasformare la propria produzione nella logica di una maggiore valorizzazione del prodotto locale.

L'occupazione del secondario

Il settore secondario, rispetto alla totalità delle imprese censite, presenta una quota di occupazione alle dipendenze leggermente superiore a quella complessiva: 76,0% degli addetti contro un dato medio del 73,5% al Censimento 2001. Questa percentuale risulta ancor più elevata nel manifatturiero e si attesta in media sull'82,7%; scende però a percentuali molto inferiori in alcuni comparti, quali il legno (58,5%), e la lavorazione dei metalli (77,2%). L'andamento nei venti anni è tuttavia tutt'altro che positivo. I lavoratori dipendenti in tutto il settore secondario manifestano una tendenza calante, più netta nel primo decennio ma comunque significativa anche tra il 1991 e il 2001 (-3,8%); all'opposto, i lavoratori indipendenti crescono inizialmente in misura sostenuta e risultano sostanzialmente stabili nel secondo decennio. Tra il 1991 e il 2001 si registrano andamenti marcatamente differenziati all'interno del secondario: l'occupazione dipendente diminuisce principalmente nel manifatturiero e risulta sostanzialmente stazionaria nelle costruzioni, l'occupazione indipendente cala nettamente nel manifatturiero ma aumenta in misura significativa nelle costruzioni.

4. La struttura produttiva del terziario

L'ultimo censimento rileva un totale di 29.694 tra imprese e istituzioni nel terziario per un totale di 34.814 unità locali e 129.687 addetti⁹, una consistenza soprattutto di imprese ma anche di addetti più che doppia rispetto al settore secondario, a conferma della forte caratterizzazione terziaria dell'economia trentina. Rispetto al 1981 si registra un aumento di più del 22% delle unità locali ma una flessione dello 0,4% degli addetti.¹⁰ Va tuttavia sottolineato come tra il 1991 e il 2001, unitamente ad una forte crescita delle unità locali (più elevata per le istituzioni rispetto alle imprese) gli addetti siano cresciuti di pari misura, del 18,5%, sia nelle imprese che nelle istituzioni. Va sottolineata soprattutto la crescita considerevole nel settore emergente dei servizi alle imprese, ma anche una forte crescita di addetti nei comparti del terziario cosiddetto tradizionale: la media di addetti per unità locale è aumentata nel commercio e pubblici esercizi e nei trasporti. Questa tendenza peraltro non si rileva in altri comparti ed è grazie anche all'aumento della dimensione nei vari comparti dell'ente pubblico (pubblica amministrazione, sanità, istruzione) che la dimensione media di tutto il terziario si mantiene sui livelli del 1991. Si conferma la forte presenza della piccola dimensione aziendale, ma si assiste anche ad una crescita della dimensione più elevata. Nel 2001 il 39% degli addetti complessivi del terziario si colloca in imprese con un massimo di 9 addetti e il 57% fino a un massimo di 49 addetti; è evidente la

⁹ Più precisamente: 28.559 unità locali delle imprese e 6.255 unità locali delle istituzioni rispettivamente con 86.684 e 43.003 addetti.

¹⁰ Il confronto con il 1981 è possibile solo per il terziario "privato", in quanto nel 1981 non erano state considerate le istituzioni.

contrazione nelle classi dimensionali inferiori (nel 1991 erano il 51% fino a 9 addetti e il 77% fino a 49) e l'espansione nelle classi superiori, una tendenza che ha riguardato sia il terziario privato sia il pubblico. La crescita dimensionale si accompagna ad una modifica strutturale: diminuiscono, sia in valore assoluto sia soprattutto come incidenza percentuale, le ditte individuali e crescono le società, un mutamento particolarmente significativo nei comparti del terziario tradizionale (commercio, alberghi, trasporti).

Nei venti anni presi in esame si osservano inoltre importanti cambiamenti nelle tipologie di terziario: si modifica e si modernizza il terziario tradizionale, e crescono e si consolidano le attività del cosiddetto terziario avanzato. All'inizio degli anni ottanta i due comparti di maggior rilievo del terziario privato erano il commercio e i pubblici esercizi, nel 2001 questi comparti continuano a conservare una posizione di preminenza ma hanno acquistato maggior consistenza anche altri comparti. Va ricordato che in provincia di Trento è sempre stata rilevante l'incidenza dell'ente pubblico sull'occupazione: in base alla rilevazione sull'occupazione nel settore pubblico allargato¹¹ gli occupati erano oltre 35.500 nel 1981 e hanno raggiunto quasi 41.000 unità nel 2001, configurando una crescita del 15%, e questo nonostante che negli anni novanta l'occupazione pubblica si sia ridotta per la privatizzazione di alcuni enti (*in primis* le Poste). Il peso dell'occupazione pubblica sull'occupazione totale è sempre stato superiore al 20%.

Nel 2001 si può ancora dire che la caratteristica più importante del terziario privato siano le attività che ruotano attorno al turismo e che vanno a costituire la filiera turistica: il comparto alberghiero e dei pubblici esercizi soprattutto, ma anche commercio e trasporti tra le maggiori. Il turismo inoltre stimola altre attività produttive e di servizio. Si stima che se al valore aggiunto di alberghi e pubblici esercizi (6%) si sommano gli effetti indiretti e indotti si arriva ad una percentuale del 20% sul PIL provinciale (Dipartimento Turismo e Commercio, 2000).

Di seguito vengono commentate le principali tendenze relativamente ai maggiori comparti economici.

Commercio

La componente più importante del commercio è quella del commercio al dettaglio, sia come numero di imprese e di unità locali (rispettivamente 5.088 imprese con 6.239 unità locali al Censimento 2001) sia come numero di addetti (16.026), che rappresentano rispettivamente il 59% delle unità locali e il 53% degli addetti di tutto il commercio. L'altra componente è rappresentata dal commercio all'ingrosso e dagli intermediari del commercio. Considerato nel suo insieme il commercio è stato caratterizzato da importanti mutamenti. Innanzi tutto sono aumentate del 7,2% le unità locali (con una crescita più elevata nel 1991) e di ben il 22,4% gli addetti. Rispetto al 1991 tuttavia nel commercio al dettaglio è calato sia il numero di unità locali sia di addetti, mentre nel commercio all'ingrosso si è verificato l'opposto. Rispetto al 1991 è inoltre cresciuta la dimensione media di tutto il comparto (da 2,7 a 2,9 addetti).

Il settore si è sempre caratterizzato per una buona distribuzione sul territorio della piccola dimensione, ma già a partire dagli anni ottanta e ancor più durante gli anni novanta il comparto è stato interessato da una forte modernizzazione e dalla crescita di supermercati e esercizi di grosse dimensioni e a forte specializzazione, spesso a scapito della piccola dimensione. La situazione attuale presenta una distribuzione meno omogenea sul territorio, specialmente a svantaggio delle

¹¹ La rilevazione è condotta annualmente dal Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento.

zone montane (Provincia Autonoma di Trento, 2002). Va peraltro richiamato il ruolo storico della cooperazione soprattutto nei piccoli centri, che ancora oggi fa registrare un discreto numero di cooperative di consumo: queste strutture raccolgono l'11,7% degli addetti di tutto il commercio al dettaglio.

Alberghi e pubblici esercizi

Questo comparto è quello più direttamente legato all'attività turistica e ne costituisce la componente più visibile, anche se fornisce solo dati parziali sul fenomeno. Innanzi tutto la rilevazione censuaria (condotta in un mese in cui non c'è quasi attività turistica) può rilevare le strutture ma non la reale consistenza degli addetti, che è maggiore durante le stagioni turistiche. Il turismo trentino si basa infatti soprattutto sulle due stagioni estiva e invernale, e solo in alcune zone anche sui periodi intermedi. Un'altra considerazione importante riguarda la struttura ricettiva complessiva, che interessa solo in parte gli esercizi alberghieri o complementari (campeggi, affittacamere, ecc.) e comprende anche gli alloggi privati e le seconde case.

I dati censuari permettono di seguire l'evoluzione della struttura alberghiera e della ristorazione (comprensiva di esercizi alberghieri e complementari, ristoranti, bar e mense): alla rilevazione del 1981 risultavano 4.079 imprese, con 4.416 unità locali e 12.485 addetti; nel 2001 si registra un aumento sia di imprese sia di unità locali e di addetti (che sono saliti a 13.261). La crescita di addetti (+6,2%) è stata superiore alla crescita delle unità locali (+4,1%), mettendo quindi in luce una crescita della dimensione media aziendale. La particolarità del comparto è la forte presenza di imprese individuali o familiari (42%) e soprattutto di società di persone (oltre 49%), che prevalgono nettamente sulle altre forme giuridiche. Benché la quota di piccolissime imprese sia sotto la media, la classe dimensionale generalmente non supera i 3-5 addetti (con il 60% degli addetti) e nelle imprese con un massimo di 9 addetti si colloca il 75% degli addetti.

Per avere un quadro più completo del fenomeno turistico, è importante considerare la consistenza della struttura ricettiva totale e l'occupazione registrata durante tutto l'anno.

Secondo i dati dell'Annuario statistico 2001 (Servizio Statistica, 2002c), accanto a 1.634 esercizi alberghieri si contano 912 esercizi complementari (campeggi, rifugi, case per ferie, affittacamere), 25.116 alloggi privati e 42.357 seconde case, per un totale di 458.418 letti. Per meglio apprezzare l'importanza dell'extralberghiero sul movimento turistico in provincia, si consideri che nel 2001 a fronte di un totale di arrivi pari a 2.151.385 (e 10.514.849 presenze, cioè pernottamenti) nell'alberghiero, si è registrato un totale di 1.881.982 arrivi (e 17.341.355 presenze) nell'extralberghiero. Questi dati, messi a confronto con la situazione di quasi un ventennio addietro, illustrano bene l'andamento e la tendenza in atto: 1.264.494 arrivi e 7.216.393 presenze nell'alberghiero e 1.070.200 arrivi e 14.896.506 presenze nell'extralberghiero nel 1985. C'è stato un netto incremento di arrivi che peraltro si è accompagnato ad un calo della presenza media (attualmente circa 5 giorni nell'alberghiero e 9 nell'extralberghiero). E' innegabile il maggior peso che ha sempre rivestito l'extralberghiero, soprattutto in termini di presenze, pur rilevando che la crescita del numero di arrivi in quasi venti anni ha toccato tutte le strutture. E' evidente che un incremento della presenza turistica in generale innesca un processo di crescita anche in altri settori dell'economia, per una maggiore domanda di beni e di servizi.

L'attività turistico-alberghiera è fortemente radicata nel territorio provinciale, e lo sviluppo del turismo come fenomeno di massa data dall'inizio degli anni settanta. L'ampia disponibilità e

varietà di risorse naturali ha inoltre permesso uno sviluppo differenziato sotto l'aspetto del prodotto turistico (Dipartimento Turismo e Commercio, 2000).

Tuttavia la situazione attuale fa emergere non poche criticità. Si parla di declino del turismo montano e di maturità del prodotto turistico di tipo tradizionale. Siamo in presenza di un Trentino alberghiero a due velocità: la modernizzazione ha riguardato le strutture alberghiere di punta ma non le strutture minori o l'extralberghiero. Anche il prodotto turistico offerto finora, che ha determinato il successo di molte aree, si presenta maturo. La domanda di turismo sta cambiando, ed è necessario proporre prodotti alternativi e perseguire uno sviluppo sostenibile dell'economia turistica, alla luce anche del congestionamento delle infrastrutture e delle persone in alcuni periodi dell'anno. Non ultimo è l'influsso negativo delle condizioni meteorologiche avverse sull'andamento dell'attività. La sfida futura è la realizzazione di un sistema integrato dell'offerta turistica con altre attività ed altri settori (Provincia Autonoma di Trento, 2002 e Dipartimento Turismo e Commercio, 2000).

Un altro elemento di criticità è rappresentato dall'occupazione. La manodopera impiegata nel settore si caratterizza per la precarietà occupazionale, l'instabilità e la relativa brevità del rapporto lavorativo, che risultano essere un ostacolo al mantenimento di un adeguato livello di professionalità. L'importanza del fattore lavoro risulta evidente se si considera l'andamento dell'occupazione nel turismo in tutti i mesi dell'anno. Secondo i dati rilevati annualmente dal Servizio Statistica della PAT (Servizio Statistica, 2002d), il numero medio di addetti negli esercizi alberghieri durante gli anni novanta si è attestato su una media di 9.000 soggetti (8.749 nel 2001), dei quali circa 6.000 alle dipendenze, con notevoli variazioni in corso d'anno (da un massimo di quasi 9.400 dipendenti a luglio a un minimo di circa 1.800 a novembre).

E' dunque evidente che il dato occupazionale fornito dal censimento risulta sottostimato per questo tipo di attività. Va comunque precisato che il 34% delle unità locali censite nel 2001 indicano di svolgere solo attività stagionale. Gli addetti rilevati sono pertanto più facilmente assimilabili alla manodopera assunta per rapporti di lavoro annuali; il comparto del resto comprende un numero rilevante di bar, ristoranti, mense ed esercizi ad apertura annuale. La situazione censuaria di ottobre dà inoltre un quadro parziale e sfalsato della tipologia di occupazione nel turistico-alberghiero. Se il dato medio annuo rilevato dal Servizio Statistica mostra una netta prevalenza di occupazione alle dipendenze (69% nel 2001, una quota crescente dal 1988), fra gli addetti presenti alla data del censimento si osserva l'opposto: oltre il 62% sono indipendenti (una quota che si è mantenuta costante negli ultimi due censimenti).

Servizi alle imprese

Le attività classificate in questo gruppo comprendono attività professionali ed imprenditoriali (studi professionali, consulenza), attività immobiliari, noleggio, informatica e ricerca e sviluppo. E' in questo comparto che si trovano le attività del cosiddetto terziario avanzato. Secondo l'ultimo censimento, il primo gruppo è il più consistente, sia come numero di imprese e unità locali sia come numero di addetti (circa il 65% degli addetti complessivi del comparto); seguono i servizi immobiliari come numero di imprese e l'informatica come numero di addetti. Le imprese dell'informatica hanno la dimensione media aziendale più elevata dell'intero comparto (5,7 addetti

rispetto a una media di 2,8).¹² Il maggior incremento di imprese e addetti nell'ultimo decennio ha riguardato i servizi immobiliari, seguiti dall'informatica. Il confronto con il 1981 mette in luce per l'intero comparto dei servizi alle imprese una crescita del 310% circa di unità locali e di più del 361% di addetti, la crescita più elevata di tutto il terziario. Il boom di queste attività si è verificato negli anni ottanta, ma la crescita è stata sostenuta anche negli anni novanta e nettamente superiore a quella di tutti gli altri comparti. Data l'elevata concentrazione di imprese individuali, liberi professionisti e società di persone, non sorprende riscontrare la più elevata concentrazione di imprese con un solo addetto di tutto il terziario (21,7%), o comunque fino a un massimo di 9 addetti (62,6%), accanto a imprese di grande dimensione. E' particolarmente elevata anche la quota di occupazione indipendente (47,5 %), che addirittura si attesta intorno all'87% nelle attività immobiliari o, all'opposto, sul 27,2% nell'informatica, per la maggior presenza di occupazione alle dipendenze. Rispetto al 1991 va peraltro sottolineata la crescita più elevata di occupazione dipendente rispetto a quella autonoma.

Intermediazione monetaria e finanziaria e assicurazioni

Questo comparto presenta una minore consistenza, ma la sua importanza sta soprattutto nella struttura capillare delle unità locali e nella elevata diffusione degli sportelli bancari rispetto alla popolazione (M. Fugatti, 2000). Va inoltre sottolineato il ruolo storico della struttura cooperativa sullo sviluppo del settore (le casse rurali): le casse rurali sono nate per sostenere lo sviluppo delle attività economiche nei centri minori, e continuano a coprire una vasta fetta degli sportelli bancari presenti in provincia. Il Censimento 2001 rileva una quota pari al 50,4% di società cooperative nell'intermediazione monetaria e finanziaria, accanto a un quasi 28% di società per azioni e a un 15% circa di S.r.L.; le imprese di tipo cooperativo raccolgono ben il 52,7% degli addetti. L'intero comparto (comprensivo delle assicurazioni) ha avuto uno sviluppo particolarmente sostenuto fra gli anni ottanta e novanta, consolidando le posizioni nell'ultimo decennio, più in termini di unità locali che di addetti. Nel complesso l'intero comparto si caratterizza per la dimensione medio-grande, con appena il 24% degli addetti in imprese con classe dimensionale sotto i 10 addetti e il 48,6% in imprese con almeno 50 addetti.

Trasporti e comunicazioni

Il ramo dei trasporti è sempre stato considerato strategico per la realtà provinciale, per la posizione geografica di vicinanza al centro Europa e per la "funzione" di collegamento e di transito sull'asse del Brennero. Per queste ragioni in particolare l'autotrasporto merci è fortemente specializzato nei traffici internazionali (CCIAA, 2000), ma il comparto è anche più esposto alle fluttuazioni della domanda internazionale e gli indicatori di *performance* mostrano andamenti non sempre positivi (Servizio Statistica, 2002b). E' importante segnalare la rilevanza dell'artigianato nei trasporti (prevalentemente ditte di piccolissima dimensione): nel 2001 risultano iscritte all'Albo provinciale

¹² Su questo aspetto è interessante richiamare la seguente considerazione, sostenuta anche da specifiche indagini sul settore: "Accanto ad alcune realtà di grandi dimensioni, emerge una galassia di imprese di dimensioni molto ridotte, che presidiano settori di nicchia o che prestano collaborazioni qualificate. Più che di piccole imprese al singolare, converrebbe ragionare quindi in termini di piccole imprese a rete, che nel loro insieme, costituiscono una grande azienda ramificata sul territorio" (Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2002).

in questo ramo oltre 1.000 imprese artigiane. Non si può dimenticare infine il peso del trasporto pubblico in termini di addetti.

Queste diverse componenti spiegano la presenza di imprese minori ma anche di grande dimensione. Accanto ad una quota pari al 25,5% di addetti in imprese di classe dimensionale fino a 9 addetti, si segnala una concentrazione di addetti in imprese di media dimensione o addirittura di grande dimensione: 14% degli addetti nella classe dimensionale 200-499 addetti e ben 33,6% in imprese con più di 500 addetti. I trasporti in particolare si caratterizzano infatti per una presenza non particolarmente consistente di imprese o di unità locali (1.354), quanto per la numerosità degli addetti (7.311); negli ultimi dieci anni, a fronte di una assoluta stazionarietà del numero di imprese, si è registrata una leggera crescita delle unità locali ma soprattutto un aumento del 20,7% degli addetti. Un tipo di attività molto importante per l'economia provinciale è rappresentata dagli impianti a fune, fortemente legati allo sviluppo del turismo; soprattutto nel corso degli anni novanta il settore è stato interessato da un forte processo di modernizzazione degli impianti, che si è tradotto in un netto incremento del numero di persone trasportate (da oltre 42 milioni nel 1985 a quasi 67 milioni nel 2001).

L'ultima considerazione da fare sull'intero comparto dei trasporti e delle comunicazioni è che questo è il comparto del terziario privato dove è più elevata la quota di occupazione dipendente (oltre l'80%).

Gli altri servizi (gestione rifiuti, servizi culturali e ricreativi, servizi alla persona) fanno rilevare, soprattutto, un aumento di imprese e di unità locali più accentuato della crescita di addetti. In particolare nei servizi personali (lavanderie, parrucchieri) l'aumento degli addetti risulta molto più contenuto; in questo ramo si conferma la prevalenza di ditte individuali (quasi l'82%) e soprattutto artigiane, un dato che si correla con l'alta percentuale di occupazione indipendente (oltre il 60%).

5. Conclusioni

I dati fin qui esposti aiutano a cogliere le principali tendenze che hanno caratterizzato l'evoluzione della struttura produttiva provinciale negli ultimi venti anni.

Emerge la marcata terziarizzazione dell'economia e la crescita dell'occupazione, soprattutto alle dipendenze. Aumenta anche la dimensione delle imprese, per quanto la piccola e piccolissima impresa diano entrambe segni di tenuta; si consolida l'artigianato e anche la struttura cooperativa. Si conferma l'importanza di alcuni comparti, le attività economiche del turismo congiuntamente al positivo apporto in termini di valore aggiunto del comparto produttivo in quanto tale.

E' soprattutto sempre più forte l'integrazione tra comparti, le imprese tendono infatti ad associarsi e a "fare sistema". La mutata situazione di contesto ha spinto tutti gli attori economici a trovare nuovi approcci per sostenere e indirizzare lo sviluppo dell'economia, per primo l'attore pubblico che ha scelto di dotarsi di nuovi strumenti legislativi. Dagli interventi settoriali si è passati ad una forma di programmazione e di intervento integrato: è nata la legge unica sull'economia (l.p. 6/99), dalla quale sono scaturiti i patti territoriali; è stata costituita la Tecnofin e da alcuni anni è funzionante anche l'Agenzia per lo sviluppo. L'ente pubblico si candida ad un nuovo ruolo, non più come mero soggetto erogatore di sussidi all'economia ma attore in un progetto coordinato, che si articola grazie alla partecipazione degli altri soggetti sul territorio.

PARTECIPAZIONE E OCCUPAZIONE GIOVANILE NEL LUNGO PERIODO IN PROVINCIA DI TRENTO

di Stefano Zeppa

1. Premessa

L'attenzione al mondo del lavoro dei giovani, costante nella pluriennale attività dell'Osservatorio del mercato del lavoro di Trento, si giustifica almeno per due motivi.

Innanzitutto, come già rilevato a livello nazionale e, seppur in forma più attenuata, anche per il livello locale, i giovani, unitamente alle donne, appaiono di norma più esposti all'andamento ciclico dell'economia. Andamento, che nei momenti di difficoltà, tende a penalizzare proprio le fasce più deboli del mercato, mentre per gli adulti, soprattutto se maschi, il rischio di perdere il lavoro appare relativamente più contenuto (potendo peraltro contare su un *set* di garanzie che non ha equivalente per quanto riguarda i giovani).

In secondo luogo, e questo è un aspetto correlato al primo, sono proprio i giovani, o soprattutto i giovani, che stanno per così dire sperimentando le nuove forme d'impiego improntate ad una crescente flessibilità. Flessibilità che senza le dovute garanzie, di tipo assistenziale e previdenziale, ma anche formative, potrebbe sfociare in percorsi costellati da precarietà e marginalità per l'offerta di lavoro e, al di là dell'abbattimento nell'immediato dei costi, in mancata o perduta competitività per le imprese.

Guardando ai dati dei Censimenti della popolazione 1981 e 1991, e per l'inizio del decennio duemila a quelli medi della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro calcolati sul biennio 2000-2001, in questo contributo si cercherà di dar conto dell'evoluzione della partecipazione giovanile (ben sapendo che essa è legata strettamente ad alcuni fattori, in *primis* quello demografico e della scolarità) e di rimarcare le condizioni dell'inserimento lavorativo dei giovani. Condizioni che mutano nel tempo e che se oggi appaiono favorevoli, non altrettanto lo sono state in passato quando il ciclo economico negativo si è associato ad un incremento dei loro tassi di disoccupazione.

Per quanto riguarda l'inserimento lavorativo, occorre poi considerare come il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro spesso non avvenga in maniera netta. Parte dei giovani, anche durante gli studi, si affacciano alle prime esperienze di lavoro e, all'opposto, per altri si verifica un successivo rientro nel mondo della scuola da quello del lavoro. La fase di transizione verso il lavoro coinvolge inoltre giovani di classi di età diverse a seconda del titolo posseduto e conseguentemente anche degli anni trascorsi nello studio e non inizia e non si conclude per tutti nello stesso momento.

Successivamente una certa attenzione sarà posta anche sugli aspetti che ineriscono la qualità del lavoro. Si analizzeranno gli eventuali cambiamenti della posizione occupazionale giovanile nel corso del tempo e si confronterà la stessa con quella rilevata per le classi lavorative più anziane.

A fronte di un elevato processo di flessibilizzazione che sta vieppiù interessando anche il mercato del lavoro italiano, si cercherà di approfondire la crescente diffusione nel mondo del lavoro giovanile di forme di lavoro non standardizzato. In assenza di informazioni desumibili dai Censimenti della popolazione sui contratti "atipici", il confronto si incentrerà tra le principali classi di età lavorative del biennio 2000-2001.

Infine, si opererà un confronto tra gli occupati con diverso titolo di studio, al fine di vedere se, e in che misura, un elevato bagaglio formativo possa incidere in termini di qualità dell'occupazione svolta. Si analizzerà dunque la posizione lavorativa in termini di qualifica e grandi gruppi di professioni, ma anche la diffusione del lavoro a termine, a seconda del titolo di studio posseduto.

2. Aspetti demografici, partecipazione e disoccupazione giovanile

Nel corso degli ultimi venti anni si registra una crescita complessiva della popolazione residente in provincia di Trento. Protagoniste di questo aumento sono state soprattutto le fasce centrali della popolazione, che hanno potuto anche beneficiare di rilevanti flussi immigratori.

In realtà, anche a livello locale si rileva un processo di invecchiamento della popolazione, mentre la ripresa della natalità degli ultimi anni non pare per il futuro, e certamente non è per il presente, di tal entità da determinare un effetto di traino sul complesso della popolazione giovanile.

Alcuni dati a questo proposito possono risultare esemplificativi: partendo dalle fasce in età non di lavoro, tra inizio decennio ottanta e inizio decennio duemila si registra una perdita superiore alle 16.500 unità nella classe dei 0-14enni ed un aumento superiore alle 23.000 tra i 65 enni ed oltre; tra i 15-24enni la flessione raggiunge le 22.500 unità, mentre un incremento superiore alle 50.000 unità si registra tra i 25-64enni.

Gli effetti di quest'evoluzione demografica appaiono abbastanza chiari in termini di mancato "ricambio" tra giovani che fanno il loro ingresso nell'area del lavoro e quanti, soprattutto per raggiunti limiti di età, ne fuoriescono, con problemi e costi anche in termini di sistema di previdenza e sicurezza, stante l'attuale impianto normativo.

Se la denatalità riduce per un verso le entrate nel mondo del lavoro, dall'altro si registra come nel corso degli anni le stesse siano state viepiù ritardate grazie ad un processo di diffusa scolarità. Il maggior numero di anni dedicati allo studio sono chiaramente anni sottratti al lavoro, anche se soprattutto per quanto riguarda le donne si rileva una correlazione positiva tra bagaglio formativo posseduto e permanenza nel mercato anche al costituirsi di un proprio nucleo familiare.

In provincia di Trento la pressoché totalità dei giovani prosegue oltre l'obbligo, iscrivendosi in larga misura alle scuole medie superiori e in maniera significativa anche alle scuole di formazione professionale.

Nel corso degli anni novanta il tasso di scolarità, calcolato come rapporto tra il totale degli iscritti e la leva demografica corrispondente, è passato da un valore del 78% a oltre il 93%. Ciò vuol dire che più di nove ragazzi su dieci tra i 14 ed i 18 anni vivono quale condizione prevalente quella dello studio.

Il ritardato ingresso nella vita lavorativa dei giovani, quale effetto di una più diffusa scolarità, è ben documentato dalla performance dei relativi tassi di attività.

Come si può vedere dalla relativa tabella (Tab.1), nel corso degli ultimi venti anni la partecipazione subisce un autentico crollo tra i 15-19enni, diminuendo, seppur in maniera meno accentuata, anche nella classe successiva dei 20-24enni. Già tra i 25-34enni, allorquando per la maggioranza delle persone di questa classe il ciclo di studi è terminato, si rileva un'inversione di tendenza, che proseguirà dando così un segno di media positivo anche nelle fasce più adulte della popolazione.

Tab. 1 TASSI DI ATTIVITA', OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE PER CLASSI D'ETA' IN PROVINCIA DI TRENTO (1981,1991 E 2000-2001)
- valori percentuali -

	Tasso di attività			Tasso di occupazione			Tasso di disoccupazione		
	1981	1991	2000/01	1981	1991	2000/01	1981	1991	2000/01
Da 15 a 19	47,1	30,3	20,0	26,6	20,4	16,7	43,5	32,5	16,5
Da 20 a 24	76,4	75,2	63,5	63,4	65,5	58,8	16,9	12,9	7,4
Da 25 a 34	77,0	83,7	85,5	73,2	79,0	82,2	5,0	5,6	3,8
Da 35 a 64	52,1	55,2	63,9	51,0	53,8	62,5	2,1	2,6	2,1
Totale	59,7	61,7	65,7	54,2	57,7	63,5	9,3	6,4	3,4

fonte: OML su dati Censimento popolazione 1981, 1991 e media indagini trimestrali sulle forze di lavoro biennio 2000-2001

Anche in Trentino, seppur in maniera più attenuata rispetto all'Italia, le maggiori tensioni lavorative sembrano ravvisarsi per il segmento più giovane dell'offerta di lavoro. Difatti, nonostante un più basso tasso di partecipazione, i giovani risultano i più colpiti dalla disoccupazione.

Queste difficoltà, tuttavia, appaiono perlopiù di natura transitoria, tant'è che al crescere dell'età non solo aumentano le opportunità d'impiego, ma diminuiscono anche i rischi per le persone occupate di perdere il lavoro. Nel biennio 2000-2001 circa il 17% dei 15-19enni in condizione attiva si dichiara alla ricerca di lavoro, valore questo più che dimezzato già tra i 20-24enni e che scende ulteriormente fino a raggiungere solo il 2% nella classe dei 35-64enni.

In termini di confronto temporale, sia il tasso di disoccupazione giovanile sia quello complessivo risultano in flessione. Sempre guardando ai dati esposti in Tab.1 si può osservare come nel biennio 2000-2001 la percentuale di disoccupazione tra i 15-19enni e anche tra i 20-24enni risulti decisamente più bassa rispetto a quanto rilevato nel 1981. Minori differenze si osservano invece per la disoccupazione delle successive classi di età.

Anche dai dati relativi alla disoccupazione di lunga durata si rileva come la ricerca di lavoro per i giovani appaia meno problematica rispetto a quanto i valori dei relativi tassi lascerebbero presupporre: sempre nel 2000-2001 alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi si dichiarano meno del 15% dei 15-24enni disoccupati, contro percentuali che salgono a più di un quarto tra i 25-34enni e al 34% dei 35-65enni.

Un quadro occupazionale giovanile tutt'altro che problematico è tratteggiato anche dall'ultima ricerca condotta dall'Osservatorio del mercato del lavoro di Trento sugli esiti lavorativi dei qualificati della formazione professionale, anno di qualifica 1999/00, e degli usciti delle scuole medie superiori, diplomatisi nell'anno scolastico 1996/97 (Osservatorio, 2002).

La disoccupazione dei primi, a 18 mesi dalla qualifica, risulta infatti pari al 6,6%, a fronte però di un'occupazione coerente sul totale degli occupati del 70%; quella dei diplomati di scuola superiore, a tre anni e mezzo dal titolo, è del 7,0%, con una percentuale d'occupazione coerente del 64%. Questi dati, buoni soprattutto se si guarda al breve periodo trascorso tra il conseguimento del titolo e l'atto dell'intervista, sono ulteriormente rafforzati considerando che mediamente il tempo trascorso nella ricerca di un primo lavoro risulta inferiore ai cinque mesi per i qualificati della formazione professionale e ai tre mesi, che salgono però fino ai quasi otto per un lavoro coerente, per i diplomati delle scuole medie superiori.

In conclusione si può dunque ribadire come quella dei giovani sia in larga parte una disoccupazione da "inserimento", legata cioè alla fase di ingresso nella vita attiva. Molti di questi, soprattutto se in possesso di un'elevata scolarizzazione, potendo contare sul sostegno della famiglia, preferiscono prolungare il periodo di ricerca piuttosto di accettare impieghi dequalificati o poco consoni alle attese lavorative nutrite.

Con ciò, non si vuole certamente sostenere che non esistano anche in Trentino, seppur circoscritte ad un numero limitato di giovani, situazioni di reale o potenziale disagio occupazionale.

Una ricerca condotta agli inizi degli anni novanta, sempre dall'Osservatorio del mercato del lavoro di Trento (Osservatorio, 1996), quantificava in circa l'8% la dispersione scolastica intesa come somma tra quanti non hanno proseguito oltre la scuola dell'obbligo e quanti hanno abbandonato le scuole superiori e la formazione professionale. Sono proprio questi giovani a basso livello di scolarizzazione ad essere i più a rischio. Non tanto per la difficoltà di trovare un lavoro purchessia,

che anzi è quasi immediata e può aver influito sul ritiro anticipato dal percorso formativo, ma per la probabilità di rimanere invischiati, magari nella speranza di opportunità migliori, in un percorso di precarietà tra successive occupazioni di volta in volta differenti, che rischia di dequalificare ancor di più le già basse capacità lavorative di questa fascia di lavoratori (CNEL, 2000).

3. Occupazione giovanile

Negli ultimi venti anni, parallelamente alla diminuita partecipazione, anche l'occupazione giovanile ha conosciuto un forte ridimensionamento, pari a oltre 6.000 unità tra i 15-19enni, e di numero poco inferiore tra i 20-24enni. Le perdite occupazionali nelle su indicate classi di età, risultano già più che compensate da quella successiva dei 25-34enni, in aumento di circa 13.000 unità, mentre tra i 35-64enni si contano quasi 41.000 lavoratori in più.

Se nel 1981 quasi un occupato su cinque aveva un'età compresa tra i 15 ed i 24 anni, all'inizio di questo decennio la percentuale di occupazione dei più giovani stenta a raggiungere il 10%.

In termini di relativo tasso, abbiamo che "solo" il 39% dei 15-24enni si dichiara occupato contro un valore del 63% per le classi più anziane.

Vale anche qui quanto già detto in tema di tassi di partecipazione e cioè, che la bassa percentuale di occupazione giovanile, non essendo certo legata a carenza di opportunità lavorative, ma piuttosto ad un forte orientamento al proseguimento degli studi, va valutata con favore, essendo funzionale agli interessi del contesto economico-produttivo che necessita di una forza lavoro adeguatamente preparata per svolgere compiti sempre più articolati e complessi.

Non che siano venute meno aree di lavoro dequalificato, peraltro sempre più appannaggio di forza lavoro immigrata, tuttavia dal lato dell'offerta di lavoro è indubbio che il possesso di un'elevata scolarizzazione aiuti a posizionarsi nel mondo del lavoro in termini di maggiore forza e qualità. E ciò appare ancor più vero oggi, anche a ragione dell'elevato processo di flessibilizzazione che sta investendo il mondo del lavoro, laddove il "sapere" potrà rappresentare una risorsa fondamentale se non più per conquistarsi un posto a "vita" quantomeno per riuscire a procedere lungo un percorso di crescita professionale, appagante e qualitativo.

Dai dati medi calcolati sul biennio 2000-2001, risulta che in provincia di Trento all'incirca il 74% dell'occupazione si configura come lavoro di tipo dipendente.

Rispetto ai dati del Censimento della popolazione del 1981, il lavoro alle dipendenze è cresciuto di circa 31.500 unità, cui si sommano quasi 11.000 lavoratori autonomi.

In questo quadro complessivo, si rileva invece per i giovani di età compresa tra i 15 ed i 24 anni una caduta dell'occupazione che è stata pari a circa 9.500 unità in riferimento al lavoro alle dipendenze e limitato alle 2.000 per quello di tipo autonomo.

Il lavoro autonomo appare una scelta positivamente correlata al crescere dell'età, allorquando maggiori risorse, economiche ma anche in termini di competenza - magari acquisite proprio svolgendo un lavoro alle dipendenze (esempio tipico quello dell'artigiano che prosegue in proprio un'attività svolta alle dipendenze come apprendista) - rendono meno rischioso il mettersi in "proprio". Se nel 2000-2001 la percentuale di lavoro autonomo tra i 15-24enni risulta inferiore al 13%, la stessa sale di circa nove punti percentuali tra i 25-34enni, per raggiungere quasi un terzo dell'occupazione tra gli adulti di 35 anni e più.

Addentrandoci maggiormente nelle diverse tipologie che compongono l'occupazione, in riferimento ai giovani il dato forse più significativo all'interno del lavoro alle dipendenze è dato dalla crescita delle figure intermedie e impiegate e dalla caduta del lavoro operaio.

Quest'ultimo, pur rappresentando ancora il principale sbocco lavorativo dei giovani, passa da un valore del 60% dell'occupazione alle dipendenze dei 15-24enni del 1981 a circa il 59% de biennio 2000-2001. Sempre nella stessa classe di età deciso risulta invece l'aumento del lavoro di tipo intermedio o impiegatizio che sale nello stesso arco di tempo dal 27% al 32%.

Già tra i 25 e i 34enni, relativamente al biennio 2000-2001, il lavoro intermedio e impiegatizio rappresenta più della metà dell'occupazione, mentre la percentuale di lavoro operaio cade di quasi 15 punti percentuali; nel 1981, invece, lavorava con qualifica operaia oltre la metà dei 25-34enni.

Stabile, rispetto al 1981, ma marginale, rimane tra i più giovani il peso degli occupati con qualifica direttivo-dirigenziale, tuttavia questa posizione occupazionale tende a rafforzarsi in termini di quota al crescere dell'età, passando, guardando al 2000-2001, dallo 0,4% dei 15-24enni, all'11% circa del lavoro alle dipendenze dei 35-64enni.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, la caduta dell'occupazione giovanile è stata più accentuata tra i lavoratori in proprio, pur perdendo consistenza anche tra gli imprenditori e liberi professionisti; sale, non in valori assoluti, ma in termini di peso percentuale, fino a superare rispetto ai dati del 1981 la categoria dei lavoratori in proprio, quella degli "altri autonomi" che nella fattispecie vanno letti soprattutto come coadiuvanti.

Tab. 2 OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO PER POSIZIONE NELLA PROFESSIONE (1981, 2000-2001)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali -

	1981						2000/01					
	Da 15 a 24		Da 25 a 34		Da 35 a 64		Da 15 a 24		Da 25 a 34		Da 35 a 64	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Occupazione dipendente												
Dirigente e direttivo	100	0,5	3.200	8,7	5.100	9,7	100	0,4	2.100	4,5	9.600	11,4
Intermedio, impiegato	7.200	26,7	13.200	36,1	13.500	25,5	5.500	32,2	23.900	51,4	34.500	41,0
Operaio	16.100	59,9	19.600	53,5	33.500	63,4	10.000	58,8	20.500	43,9	39.900	47,5
Altro dipendente	3.500	12,9	600	1,7	800	1,5	1.500	8,6	100	0,1	100	0,1
Totale	26.800	100,0	36.500	100,0	52.800	100,0	17.100	100,0	46.500	100,0	84.000	100,0
Occupazione autonoma												
Imprenditore e libero prof.	100	3,1	1.200	12,3	2.800	10,2	100	2,4	1.900	14,5	6.700	18,3
Lavoratore in proprio	2.200	50,2	7.000	70,6	21.500	79,1	1.200	48,2	8.500	64,4	24.800	67,7
Altro autonomo	2.100	46,8	1.700	17,2	2.900	10,7	1.200	49,4	2.800	21,1	5.100	14,1
Totale	4.400	100,0	10.000	100,0	27.200	100,0	2.500	100,0	13.200	100,0	36.600	100,0
Totale occupazione												
	31.200	100,0	46.500	100,0	80.000	100,0	19.600	100,0	59.800	100,0	120.600	100,0

fonte: OML su dati Censimento popolazione 1981 e media indagini trimestrali sulle forze di lavoro biennio 2000-2001

Così come visto per la qualifica dirigenziale per il lavoro alle dipendenze, anche per gli imprenditori e liberi professionisti che rappresentano invece il vertice della scala professionale del lavoro di tipo autonomo, si evidenzia una dinamica di tipo ascendente legata all'età: dal 2% dell'occupazione autonoma dei più giovani la loro quota sale fino a raggiungere il 18% tra i 35-64enni.

L'occupazione temporanea appare una tipologia lavorativa che investe soprattutto le fasce giovanili, configurandosi principalmente come un canale d'ingresso nel mondo del lavoro.

Dai dati dei Centri per l'impiego si rileva come nel 2002, in provincia di Trento si siano registrati 98.999 avviamenti: ben l'86% di questi a tempo determinato (una percentuale così elevata di avviamenti a termine si spiega anche con la particolare struttura produttiva locale che richiede un elevato numero di stagionali nel turistico-alberghiero e per la raccolta della frutta in agricoltura). Scendendo nelle varie tipologie di lavoro a termine, si rilevano 11.293 avviamenti con apprendistato e 2.392 di formazione e lavoro, contratti rivolti alle fasce più giovani della popolazione. Gli avviamenti attraverso le agenzie di interinale sono stati 9.517 e il 78% di questi hanno riguardato giovani fino ai 34 anni di età (41% tra i 15-24 anni); con la modalità altro tempo determinato sono state effettuate, infine, le rimanenti 62.453 assunzioni, con una percentuale di occupazione giovanile del 59% (43% tra i 15-24 anni).

A conferma di come questa tipologia di lavoro flessibile rimanga pressoché confinata al momento dell'inserimento lavorativo, molto più bassa, e pari all'11%, risulta la percentuale di lavoro a termine calcolata sul totale degli occupati alle dipendenze.

Anche utilizzando i dati di stock, si rileva come il lavoro a termine risulti diffuso proprio tra i più giovani. Circa un terzo degli occupati alle dipendenze con età tra i 15 ed i 24 anni è occupato a termine (ben il 60% dei 15-19enni); tra i 25-34enni la quota di lavoro a termine scende già a al 13% per più che dimezzarsi in quella successiva.

La riduzione del lavoro a termine al crescere dell'età è comune sia ai maschi sia alle femmine. Quest'ultime, come anticipato, scontano per ogni classe di età una maggiore instabilità lavorativa, che va da un massimo di circa sette punti percentuali di differenziale in quella dei più giovani, ad un minimo di quattro tra i 35-64enni.

Interessante è leggere quanto di questo lavoro a termine sia non voluto, dipenda cioè dall'impossibilità di trovare un lavoro a tempo indeterminato ed è quindi rappresentativo di una situazione di debolezza sul mercato del lavoro.

Per quanto come visto in termini di quote siano soprattutto i giovani a soffrire un'elevata instabilità lavorativa, relativamente bassa è la percentuale tra questi di quanti vedono nel lavoro a termine una scelta obbligata: dichiarano, infatti, di non essere riusciti a trovare un lavoro permanente il 16% dei 15-24enni. Difatti, per la netta maggioranza degli stessi, il lavoro a termine coincide con contratti a causa mista (apprendistato, formazione e lavoro, tirocinio, ecc.), vissuti come una specie di passaggio necessitato in vista di una maggiore stabilità lavorativa.

La percentuale di chi lavora con contratto a termine poiché non è riuscito a trovare un lavoro a tempo indeterminato conosce un autentico balzo tra i 25-34enni, dove raggiunge quasi la metà delle risposte; evidentemente in questa fascia, vuoi per il fatto di aver già trascorso alcuni anni nel mondo del lavoro, vuoi anche per scelte extralavorative, il disagio per un lavoro di tipo precario è sentito senz'altro più vivo; infine si ridiscende ad un valore del 38% tra i 35-64enni e ciò può essere spiegato con il fatto che, soprattutto nella parte finale di questa classe di età, un lavoro

anche a termine può essere una soluzione di “accompagnamento” alla pensione oppure può rappresentare, per chi si è già ritirato dal mondo del lavoro (pensionati o anche donne precedentemente fuoriuscite per dedicarsi esclusivamente alla famiglia), un'occasione di integrazione del reddito e comunque un modo per sentirsi ancora “attivi”.

Da quanto sopra scritto, appare evidente come il desiderio di un lavoro a tempo indeterminato sia correlato al crescere dell'età.

Per i giovani il contratto a termine può garantire un più rapido ingresso nella vita attiva e, soprattutto se abbinato ad un periodo di formazione, anche la possibilità di maturare esperienze che possono tornare successivamente utili nella ricerca di lavori più stabili e qualificati. E' invece visto come un ostacolo per le fasce più anziane dei lavoratori, allorquando si è più sensibili ad una maggiore certezza economica e sulla stabilità lavorativa si incominciano a improntare anche progetti di tipo personale.

Tra i contratti atipici, si individua anche il lavoro a tempo parziale. Tuttavia questa tipologia di occupazione, a differenza del lavoro a termine, riguarda solo marginalmente il lavoro dei giovani.

Se guardiamo alle donne, il cui elevato utilizzo ne determina anche l'andamento di media, vediamo come da una percentuale del 12% tra le più giovani salga al 19% tra le 25-34enni, fino addirittura a coinvolgere più di un quarto dell'occupazione complessiva nella successiva classe di età.

Difatti il part-time, decisamente più del lavoro a termine, appare uno strumento ben accetto alla stessa offerta, permettendo, nello specifico alle donne, una doppia presenza lavorativa: nel mercato e in famiglia.

Tab. 3 CARATTERE DELL'OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali -

	Da 15 a 24		Da 25 a 34		Da 35 a 64		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Occupazione tempo pieno e parziale								
Tempo pieno	18.100	92,7	54.200	90,7	107.600	89,2	180.000	90,0
Tempo parziale	1.400	7,3	5.500	9,3	13.000	10,8	20.000	10,0
di cui perché non voglio	1.000	71,6	4.500	80,3	11.900	91,2	17.400	86,8
perché non trovo	400	28,4	1.100	19,7	1.100	8,8	2.600	13,2
Occupazione permanente e a termine								
Permanente	11.400	66,8	40.600	87,3	79.000	94,0	131.000	88,7
A termine	5.700	33,2	5.900	12,7	5.100	6,0	16.700	11,3
di cui perché non voglio	4.800	83,9	3.200	53,9	3.100	61,9	11.100	66,6
perché non trovo	900	16,1	2.700	46,1	1.900	38,1	5.600	33,4

fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Non è forse un caso che la maggiore quota di part-timers “insoddisfatte”, nel senso che dichiarano di lavorare a tempo parziale per l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, si registri proprio tra le più giovani (31%), allorquando la costituzione di una famiglia o gli impegni pressanti della stessa sono ancora di là da venire, scendendo a valori molto contenuti tra le 25-34enni e soprattutto nelle fasce successive di età.

Il part-time è davvero poco diffuso nell'occupazione maschile e, a differenza delle donne, i più coinvolti in questa tipologia lavorativa sono proprio i giovani (4% dell'occupazione complessiva dei 15-24enni); come forma lavorativa subita raggiunge l'apice sempre per i maschi tra i 25-34enni, età in cui il lavorare a tempo parziale è percepito da questa componente come un ostacolo alla possibilità di fare carriera e/o in termini di mancato guadagno.

4. Occupazione giovanile per titolo di studio

In questo paragrafo cercheremo di approfondire l'occupazione giovanile con riferimento al titolo di studio posseduto, al fine di verificare un'eventuale influenza dello stesso nel raggiungimento di una maggiore qualità dell'occupazione.

Partiamo tuttavia da una breve analisi del tasso d'occupazione per tipologia di formazione posseduta (rapportando in altre parole il numero di occupati con un dato titolo alla popolazione corrispondente in possesso del medesimo).

A livello complessivo nel 2000-2001 si passa da un valore di circa la metà di occupati tra quanti sono in possesso della scuola dell'obbligo, ad un tasso d'occupazione dell'85% tra quanti hanno conseguito un titolo di laurea. Superiore al 70% è comunque il tasso di occupazione dei diplomati di scuola superiore e della formazione professionale (con una prevalenza di quello di quest'ultimi).

Tab. 4 TASSO DI OCCUPAZIONE PER TITOLO DI STUDIO E CLASSE D'ETA'
IN PROVINCIA DI TRENTO (1991 E 2000-2001)
- valori percentuali -

	1991				2000/01			
	15-24	25-34	35-64	Totale	15-24	25-34	35-64	Totale
Obbligo	40,5	74,8	47,1	50,8	24,4	79,0	50,3	50,4
Cfp	69,2	84,2	67,0	74,3	78,5	84,7	72,8	77,2
Diploma	43,6	83,7	77,8	69,7	41,7	80,6	79,6	71,5
Laurea	46,8	84,2	88,4	86,6	54,4	84,1	85,6	84,7

fonte: OML su dati Censimento popolazione 1991 e media indagini trimestrali sulle forze di lavoro biennio 2000-2001

Per classi di età, si rileva come tra i 15-24enni il tasso di occupazione di gran lungo più elevato sia quello degli usciti dalla formazione professionale; lo scarto si riduce già nella classe di età successiva, allorquando anche quelli dei diplomati e dei laureati si portano su valori superiori all'80%, mentre tra i 35-64enni sono i laureati ad evidenziare il più alto tasso di occupazione (e scivola in terza posizione quello dei qualificati della formazione professionale).

E' indicativo rilevare come i laureati siano gli unici a segnare un continuo incremento del tasso di occupazione nel passaggio tra una classe di età all'altra, mentre per tutti gli altri titoli di studio i valori massimi si registrano tra i 25-34enni, per poi decrescere, in maniera particolarmente decisa soprattutto per coloro che possiedono al massimo il titolo della scuola dell'obbligo. Evidentemente il desiderio, ma anche la capacità, di rimanere nel circuito lavorativo è positivamente correlato al bagaglio formativo posseduto.

Entrando più nel merito della qualità dell'occupazione, si rileva come per titolo di studio i percorsi lavorativi appaiano in qualche modo ben definiti per così dire già in partenza. Vediamo di seguito per specifico percorso di studio i principali esiti occupazionali.

Occupati con la sola scuola dell'obbligo

Nell'anno 2000-2001, tra gli occupati con la sola scuola dell'obbligo prevale nettamente la qualifica operaia che si mantiene stabile intorno ad un valore pari a circa l'80% del totale degli occupati alle dipendenze per qualsivoglia classe di età (a livello medio questa qualifica rappresenta meno della metà degli occupati in provincia di Trento); il rimanente 20% si concentra quasi tutto tra gli impiegati.

Il lavoro autonomo rappresenta circa il 33% dell'occupazione di questi soggetti, e questo è un dato certamente significativo visto che risulta di circa sette punti percentuali più alto rispetto a quello rilevato per gli occupati con altro titolo di studio. Ciò si deve in particolare all'alta incidenza all'interno dell'occupazione di tipo indipendente dei lavoratori in proprio, che passano da una percentuale del 40% tra i 15-24enni (prevalgono in questa classe per oltre la metà i coadiuvanti), al 71% tra i 25-34enni per poi crescere ulteriormente di quasi sette punti tra i lavoratori più anziani.

Addentrando un po' più dentro le qualifiche, andando cioè a vedere l'effettiva mansione svolta (codice professioni ISTAT ad una cifra), si rileva come il 38% dei 15-24enni lavori come operaio specializzato, un 32% come addetto alle vendite, mentre con un valore di circa il 10% l'occupazione non qualificata risulti decisamente più ampia di quella media.

Nel tempo, quindi al crescere dell'età, si osserva tuttavia un leggero spostamento dei confini occupazionali, con una crescita dell'occupazione anche in campi professionali normalmente "preclusi" a soggetti in possesso di una bassa scolarità: è il caso, ma non solo, delle professioni di tipo tecnico o intermedio che da un'incidenza del 3% tra i 15-24enni salgono fino a rappresentare il 7% dell'occupazione dei 35-64enni (in questa classe di età si conta anche un 2% di imprenditori).

Gli occupati con la sola scuola dell'obbligo presentano una percentuale di lavoro a termine più alta del dato medio. Il lavoro a termine anche per questi soggetti appare una prerogativa legata all'occupazione giovanile: da un valore del 35% tra i 15-24enni scende ad un 9% tra i 35-64enni. Anche in questa classe, tuttavia, lo scarto rispetto al dato medio, è di circa tre punti percentuali più elevato, evidenziando una maggiore instabilità lavorativa per questa fascia a bassa scolarizzazione.

Occupati con la qualifica della formazione professionale

Anche tra gli occupati con un titolo della formazione professionale prevale la qualifica operaia, tuttavia il suo peso all'interno dell'occupazione alle dipendenze, a differenza di quanto visto per i lavoratori con scuola dell'obbligo, è bilanciato anche dal lavoro di tipo impiegatizio (rispettivamente pari a circa il 60% il primo e 36% il secondo). Inoltre, al crescere dell'età, si rileva un deciso spostamento dell'occupazione tra le due qualifiche: quella operaia da un valore del 75% tra i 15-24enni scende al 54% tra i 35-64enni; quella di tipo impiegatizio o intermedio sale invece dal 16% fino al 43% dell'occupazione alle dipendenze.

Il lavoro autonomo raccoglie il 21% degli occupati con questa qualifica, all'incirca cinque punti percentuali in meno rispetto al dato medio. All'interno del lavoro di tipo indipendente, la quota di quanti sono occupati come lavoratori in proprio è invece più elevata; le possibilità di diventare

lavoratori in proprio appaiono accentuate fin da giovani: tra i 15-24enni si contano un 68% di lavoratori in proprio (48% a livello provinciale).

Da un'analisi delle mansioni svolte si rileva come gli operai specializzati unitamente agli addetti alle vendite ai servizi per le famiglie rappresentino la principale opportunità lavorativa tra i 15-24enni, ma tra i 35-64enni le percentuali di occupazione in questi due gruppi professionali risultano in calo di oltre dieci punti percentuali. Crescono in maniera decisa, sempre tra queste due classi di età, gli impiegati e soprattutto, ed è un po' una sorpresa sopravanzando quest'ultimi, le professioni di tipo tecnico e intermedio: dal 6% dell'occupazione dei 15-24enni fino addirittura a più di un quarto dell'occupazione tra quanti hanno 35 o più anni di età; indice con il trascorrere del tempo del dischiudersi anche per gli occupati con questo titolo di studio di opportunità di lavoro di maggiore qualità.

Più bassa rispetto al dato complessivo risulta l'occupazione temporanea che rappresenta all'incirca un lavoratore su dieci. Questo "vantaggio" si gioca tuttavia nelle classi dei più giovani; tra i 35-64enni il lavoro a termine è più diffuso sia rispetto a quello rilevato per i diplomati della scuola superiore, sia soprattutto rispetto a quelli con titolo di laurea. Solo il 33%, dato inferiore a quello medio, dichiara però di lavorare con contratto a termine giacché non è riuscito a trovare un'occupazione a tempo indeterminato.

Occupati con il diploma di scuola media superiore

Un lavoro di tipo impiegatizio o intermedio appare il destino lavorativo della stragrande maggioranza dei diplomati di scuola media superiore.

La qualifica intermedia e impiegatizia rappresenta già sei giovani su dieci di età compresa tra i 15 e i 24 anni, sale fino all'80% dell'occupazione alle dipendenze tra i 25-34enni, per poi ridiscendere di poco – per effetto del forte incremento in termini di peso dal 2% al 10% dei direttivi - tra i 35-64enni. Il lavoro operaio appare confinato alle prime esperienze lavorative, rappresentando un'opportunità per poco più di tre occupati su dieci tra i 15-24enni (è chiaro che ci si riferisce alla parte finale di questa classe di età).

Lavora come autonomo circa un quinto degli occupati con diploma di scuola superiore, valore alquanto più basso di quello medio. Pur rappresentando i lavoratori in proprio la principale qualifica dell'occupazione di tipo indipendente (60%), maggiore rispetto ai precedenti percorsi visti risulta il peso dei liberi professionisti, ma soprattutto si deve segnalare in termini relativi l'elevata quota di imprenditori, pari all'11% del totale dell'occupazione autonoma dei diplomati contro un dato medio che si ferma al 5% (in termini di composizione la maggioranza relativa degli imprenditori, circa il 42%, ha un diploma di scuola superiore). Per quanto concerne i lavoratori in proprio e i liberi professionisti non si rilevano grosse differenze per classi di età, mentre gli imprenditori da un valore del 6% tra i 25-34enni vedono raddoppiare la loro quota tra i 35-64enni.

Quanto appena scritto è rafforzato da un'analisi delle mansioni svolte. Il principale gruppo di professioni è quello di tipo tecnico o intermedio, che da circa un terzo dell'occupazione dei più giovani sale fino ad attestarsi intorno a valori superiori al 45% nelle classi successive di età. In decisa crescita, fino a raggiungere un valore tra i 35-64enni del 9%, risultano anche quelle di tipo dirigenziale, intellettuale e scientifico.

Le professioni meno coerenti con il titolo di studio posseduto e, se si vuole, anche di minore qualità, pur rappresentando una quota non indifferente dell'occupazione iniziale dei giovani, si

riducono drasticamente tra le due classi estreme di età: è il caso degli addetti alle vendite al minuto che passano da un valore del 23% tra i 15-24enni al 14% tra i 35-64enni; ma anche degli operai specializzati e del personale non qualificato.

Il lavoro a termine nel complesso risulta tra gli occupati con titolo di scuola superiore leggermente più basso rispetto a quanto visto in media per l'occupazione provinciale. Questa tipologia di lavoro risulta relativamente più alta solo tra i più giovani, coinvolgendo circa il 33% degli stessi. Bisogna però considerare che, a differenza dei qualificati della formazione professionale, ma ancor di più di quelli con la sola scuola dell'obbligo, è decisamente minore il tempo speso dai giovani diplomati all'interno del mercato del lavoro. Superata la fase di ingresso nel circuito lavorativo il lavoro a termine diventa marginale, raggiungendo tra i 35-64enni diplomati un valore del 3% pari alla metà di quello medio.

Occupati con il titolo di laurea

L'occupazione dei laureati appare meno orientata rispetto a quanto visto per i qualificati della formazione professionale e soprattutto per i diplomati, verso il lavoro di tipo dipendente.

All'interno del lavoro di tipo subordinato, il dato più significativo è dato dall'elevata quota di quanti risultano occupati con qualifica direttiva. Tra i 25-34enni si registra ancora una netta prevalenza degli impiegati, 68% contro un 27% dei direttivi, in quella successiva dei 35-64enni quest'ultimi con il 52% diventano maggioranza assoluta, mentre la qualifica di tipo impiegatizia non rappresenta più di un 34% del lavoro di tipo dipendente. La qualità dell'occupazione dei laureati, come vedremo manifesta anche all'interno del lavoro di tipo indipendente, è data anche da chi lavora come dirigente, con una percentuale che dal 4% dell'occupazione dei più giovani sale fino a raggiungere il 14% nella classe centrale e finale di età.

Il lavoro di tipo indipendente o autonomo rappresenta circa un quarto dell'occupazione dei laureati. E' solo tra i laureati che la categoria dei lavoratori in proprio, nettamente prevalente nell'occupazione autonoma degli altri titolati, è superata, e di gran lunga, dal numero di quanti lavorano come liberi professionisti. Già tra i più giovani i liberi professionisti rappresentano il 71% dell'occupazione autonoma, contro un 25% dei lavoratori in proprio; tra i 35-64enni mentre i primi salgono fino ad un valore del 78%, i secondi scendono al 16%. E' significativo rilevare come in circa sei casi su dieci chi lavora come libero professionista in provincia di Trento ha un titolo di laurea, valore che assume più significato se si considera la base numerica di riferimento: i laureati rappresentano, infatti, meno del 10% del totale dell'occupazione di tipo autonoma.

L'analisi per professioni, aggiunge ben poco a quanto visto sopra. Già quasi la metà dei 25-34enni è occupato al vertice della scala professionale in mansioni di tipo dirigenziale, intellettuale, scientifico e di elevata specializzazione, per arrivare ad un valore del 74% tra i 35-64enni. A queste occorre aggiungere anche le professioni di tipo tecnico o intermedio che rappresentano un ulteriore terzo e quinto dell'occupazione delle su menzionate classi. Come si vede ben poco spazio trovano nel lavoro dei laureati le professioni degli addetti alle vendite al minuto e anche degli impiegati di tipo esecutivo, mentre pressoché assente è il lavoro operaio e non qualificato.

Il lavoro a termine è molto diffuso tra i 25-34enni laureati (35% contro il 13% di questa classe a livello medio).

Questo dato non sembra spiegarsi solo in termini di un più recente ingresso nella vita attiva, tant'è che risulta mediamente più elevato anche se lo confrontiamo, per renderlo più omogeneo, con quello rilevato per i 15-24enni in possesso di altro titolo di studio.

Non si può dunque escludere che per i giovani laureati, perlopiù destinati a ricoprire cariche di responsabilità, il contratto a termine assuma valenza in termini di periodo di prova, così da attestare le effettive capacità e competenze del giovane che prevedibilmente verrà poi assunto in forma stabile. Tra i 35-64enni, infatti, il lavoro a termine rappresenta solo il 2% dell'occupazione alle dipendenze dei laureati contro un valore del 6% a livello provinciale. Infine, si deve rilevare come questa tipologia di lavoro si manifesti viepiù "indesiderata" al crescere del bagaglio formativo posseduto. Il lavorare a termine giacché non si è riusciti a trovare un'occupazione a tempo indeterminato raggiunge, unico caso, valori superiori alla metà solo tra gli occupati con titolo di laurea.

Tab. 5 OCCUPAZIONE PER GRUPPI PROFESSIONALI IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)
- valori percentuali -

	Obbligo			Qualifica professionale			Diploma di scuola superiore			Laurea			Totale		
	15-24	25-34	35-64	15-24	25-34	35-64	15-24	25-34	35-64	15-24	25-34	35-64	15-24	25-34	35-64
Dirigenti, intellettuali e scientifiche	0,0	0,8	1,9	0,5	1,0	1,6	0,3	3,4	9,2	0,0	47,6	73,7	0,3	6,4	11,1
Tecniche e intermedie	3,2	3,6	7,1	6,0	16,9	25,9	32,4	48,2	47,8	39,4	33,0	17,8	16,2	26,5	21,8
Esecutive dell'amministrazione e gestione	4,5	4,7	6,1	5,0	8,6	11,1	17,4	17,9	16,9	9,9	14,9	3,7	9,9	11,6	9,5
Addetti alle vendite e servizi per le famiglie	31,5	30,1	26,5	33,7	30,4	23,7	23,3	16,7	14,0	11,3	3,5	4,1	28,7	22,5	20,6
Operai specializzati	37,7	33,4	29,3	36,7	19,6	20,3	15,0	7,8	7,1	16,7	0,8	0,0	28,1	17,2	19,1
Conduttori e operatori di macchinari fissi e mobili	13,6	16,9	16,3	14,3	16,1	8,9	6,4	3,6	2,7	0,0	0,0	0,0	10,8	10,1	9,9
Personale non qualificato	9,2	10,2	12,3	3,8	6,2	7,3	4,7	1,4	1,6	22,6	0,3	0,3	5,9	5,0	7,5
Forze armate	0,4	0,3	0,5	0,0	1,2	1,2	0,4	1,0	0,7	0,0	0,0	0,4	0,3	0,7	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

5. Conclusioni

Il mercato del lavoro provinciale nel corso degli ultimi venti anni ha conosciuto una decisa caduta dei tassi di partecipazione e di occupazione dei giovani.

La flessione dell'occupazione giovanile si deve ad una più diffusa e prolungata scolarità, e non a mancanza d'opportunità di lavoro, tant'è che nel corso degli anni, pur mantenendosi più elevata rispetto a quella riscontrata per le altre fasce d'età, la disoccupazione giovanile è diminuita in maniera decisa.

Se quindi, secondo un modello tipicamente italiano, anche in Trentino i giovani risultano relativamente più colpiti dalla disoccupazione, la loro ricerca di lavoro appare transitoria; pressoché confinata al momento dell'inserimento nella vita attiva. Oltre che in termini temporali,

anche al crescere dell'età si assiste, infatti, ad una brusca caduta dei tassi di disoccupazione, fino a raggiungere nelle classi centrali d'età, soprattutto per i maschi, valori frizionali.

Il primo o i primi lavori dei giovani si svolgono quasi sempre alle dipendenze, mentre al crescere dell'età aumenta la quota di lavoro indipendente, per quanto si tratti più di una scelta maschile che femminile. Solo il 13% dei 15-24enni è occupato come lavoratore autonomo, mentre tra i 35-64enni la percentuale di "indipendenti" sale a circa un terzo dell'occupazione complessiva.

Per quanto l'occupazione di tipo operaio tra i giovani in provincia di Trento rivesta ancora un peso significativo, rispetto ai dati dei Censimenti della popolazione del 1981 e anche del 1991 si assiste ad una caduta delle persone occupate con questa qualifica. Così come la disoccupazione, anche il lavoro operaio scende, non solo rispetto al passato, ma anche al crescere dell'età, fino a rappresentare nelle classi centrali circa un terzo dell'occupazione complessiva.

Superata la "soglia" dei 15-24 anni, il lavoro comincia a diventare prevalentemente di tipo intermedio e impiegatizio; aumenta come detto anche il numero dei soggetti occupati in proprio e, con valenze positive in termini di qualità dell'occupazione, quello dei dirigenti e direttivi e soprattutto dei liberi professionisti e degli imprenditori.

Oltre che per le mansioni svolte, la qualità dell'occupazione appare positivamente correlata all'età anche per quanto riguarda la stabilità lavorativa.

Il lavoro a termine, nelle sue diverse fattispecie appare, almeno per il momento, "confinato" nella fase di ingresso nella vita attiva. E' indicativo come da un valore tra i 15-19enni di circa sei occupati su dieci con contratto a termine si scenda ad un relativamente modesto sei per ogni cento nella classe dei 35-64enni.

Se la diffusione del lavoro a termine tende per così dire a "scemare" al crescere dell'età (intesa non solo come età anagrafica ma anche in termini di permanenza sul mercato del lavoro), aumenta invece l'insoddisfazione manifestata per lo stesso tra le persone occupate con questa tipologia lavorativa. Solo il 16% dei 15-24enni, contro ben la metà di quelli che hanno un'età compresa tra i 25 e i 34 anni, dichiara di lavorare a termine giacché non è riuscito a trovare un'occupazione a tempo indeterminato.

Evidentemente il lavoro a termine è visto dai giovani - soprattutto per quelli occupati con contratti a causa mista - come un passaggio in un certo senso obbligato in vista di una futura stabilità lavorativa (ed, in effetti, il calo dello stesso nelle successive classi di età lo conferma); per i lavoratori più anziani, per quanto in termini numerici toccati solo marginalmente dallo stesso, il lavoro a termine rappresenta invece un ostacolo: per questi la mancata stabilità lavorativa tende a diventare sinonimo di un deficit di tutele e di minori possibilità di carriera e guadagno.

Decisamente meglio accetto tra i contratti di tipo non standard è quello relativo al tempo parziale. Non è un caso che il tempo parziale, a differenza di quello a termine, raggiunga valori di diffusione elevati proprio nelle classi centrali di età, allorché l'utilità dello stesso, ci si riferisce naturalmente al mondo femminile, è ben vista da chi deve dividersi tra il lavoro per il mercato e quello di cura (rappresenta il 26% dell'occupazione complessiva tra le 35-64enni).

Infine, occorre citare, in termini di qualità dell'occupazione il ruolo rivestito dal possesso di un elevato titolo di studio.

Per quanto riguarda la fase dell'ingresso nella vita attiva, le differenze tra i titoli non sembrano "giocarsi" tanto in termini di tasso di disoccupazione e di minori tempi di attesa per trovare un lavoro, poiché chi ha studiato più a lungo normalmente è più selettivo e nutre maggiori attese nei

confronti del lavoro. Finanche la flessibilità lavorativa, come visto nel relativo paragrafo, agli inizi raggiunge valori massimi proprio tra i laureati.

Tuttavia, con il trascorrere del tempo, e quindi nella fase centrale e finale del lavoro, la forbice tra chi è in possesso di un levato titolo di studio e chi no, o comunque ha speso meno anni in formazione, si vede tutta, e a favore dei primi.

Tassi di partecipazione più elevati, più bassa disoccupazione, e anche minore occupazione a termine generalmente caratterizzano i più formati (per quanto riguarda l'occupazione a termine, ad esempio, dopo i valori elevati di "ingresso" la percentuale della stessa scende al due per cento tra i 35-64enni laureati, contro il nove per cento degli occupati con il solo obbligo nella stessa classe di età).

Detto di come almeno all'inizio le differenze si notino più che per il titolo per l'età dei soggetti sul mercato del lavoro - al trascorrere del tempo di permanenza un certo miglioramento si rileva anche per chi ha una bassa formazione - e di come il ruolo del titolo di studio si possa apprezzare invece per intero nelle fasce più centrali della popolazione, una cosa contraddistingue fin da subito l'occupazione tra le diverse categorie di formati: la qualifica ricoperta o più dettagliatamente la mansione svolta.

Solo per citare alcuni dati si rileva come tra gli occupati alle dipendenze, poco meno di otto giovani su dieci tra i 15 e i 24 anni con la sola scuola dell'obbligo o la qualifica della formazione professionale, lavorino come operai, o comunque con mansioni prevalentemente manuali.

Tra i diplomati sempre di questa classe di età la qualifica nettamente prevalente, in circa sei casi su dieci, è invece quella di tipo intermedio o impiegatizio.

Infine tra i 25-34enni laureati (pochissimi sono quelli che nella precedente classe di età si sono già laureati e risultano in condizione attiva), si ravvisa per quanto riguarda il lavoro dipendente un 68% di intermedi cui si somma più di un quarto di direttivi (pressoché assente il lavoro operaio); tra i lavoratori autonomi spicca il dato di un 71% di soggetti che, nonostante la ancor relativamente giovane età, dichiarano di lavorare in qualità di liberi professionisti.

Anche queste differenze, piuttosto macroscopiche fin dagli "esordi" lavorativi, tenderanno ad accentuarsi con il trascorrere del tempo sul mercato del lavoro.

**LE DONNE E IL LAVORO:
UN'ANALISI DI LUNGO PERIODO
RIFERITA AL TRENTINO**

di Valentina Matarazzo

1. Premessa

Se, come è stato autorevolmente affermato, il 1900 “Era il secolo del lavoro” (A. Accornero, 1997), l’ultimo quarto di questo stesso secolo va riferito al lavoro femminile.

Le donne in questa fase storica aumentano la loro disponibilità ad un lavoro retribuito e questa disponibilità incontra il favore del mercato, con il risultato che molte delle forze lavoro femminili confluiscono nella schiera degli occupati.

Una presenza, quella femminile, dapprima minoritaria, che tende a divenire con il passare del tempo sempre più importante. Il lavoro delle donne in sostanza diventa più visibile, esce dai confini della casa, e si sposta ad attività retribuite, che, come vedremo, molto spesso sono associabili ad un contenuto di servizio.

Le trasformazioni che si accompagnano a questi nuovi comportamenti rispetto al lavoro sono sensazionali. Si rivoluzionano i tempi di vita e di lavoro delle famiglie, che prima non dovevano conciliarsi con le rigidità tipiche del lavoro organizzato.

Ma prima di seguire le diverse declinazioni che l'occupazione femminile ha assunto in questi vent'anni, riteniamo utile dedicare un breve spazio di analisi ai cambiamenti intervenuti nelle modalità partecipative delle donne al mercato del lavoro e alle loro determinanti.

E' risaputo che le novità intervenute nei modelli partecipativi si legano innanzitutto ad un ricambio demografico, che si associa a nuovi atteggiamenti di tipo culturale e sociale.

Come vedremo un peso altrettanto significativo è peraltro riconducibile anche al ruolo trainante della domanda di lavoro in espansione soprattutto nell'ambito dei servizi, che a sua volta ha rappresentato un importante fattore facilitante il lavoro delle donne. Come un filone di studi sull'argomento ha efficacemente messo in luce, si determina in sostanza, una sorta di "sistema famiglia lavoro", in cui la famiglia viene vista al tempo stesso come consumatrice di beni e servizi e come fornitrice di offerta di lavoro per produrli.

2. Le trasformazioni della partecipazione femminile negli ultimi vent'anni

All'inizio degli anni 2000¹ ci troviamo ancora a dover condividere l'affermazione secondo cui l'ingresso nel mercato del lavoro è un'esperienza che accomuna la quasi totalità degli uomini, ma solo una parte delle donne.

Nel biennio 2000-2001 poco più di cinque donne su dieci in Trentino lavorano o sono disponibili ad un lavoro retribuito. E ciò, nonostante la forte crescita dei livelli partecipativi delle donne avvenuta nell'arco di questi anni.

E in effetti la crescita della partecipazione in provincia di Trento tra il 1981 e il 2001 è evidente innanzitutto in termini assoluti se si pensa che in questo arco temporale si sono rese disponibili per un lavoro oltre 25.000 donne in più rispetto a quelle rilevate nel 1981 e che questa crescita non trova precisa corrispondenza in una pari espansione della popolazione di riferimento.

I tassi di partecipazione (calcolati con riferimento alla classe di età attiva fino a 64 anni di età sia per le forze di lavoro, che per la popolazione) sintetizzano efficacemente questo nuovo atteggiamento femminile nei confronti dell'occupazione: se nel 1981 il tasso di attività delle donne sfiorava il 40%, nel biennio 2000-2001 arriva a superare il 50%. Rimangono peraltro delle differenze significative in termini di livello di partecipazione rispetto alla componente maschile, tenuto conto che quest'ultima si attesta su tassi di attività ben superiori (76%).

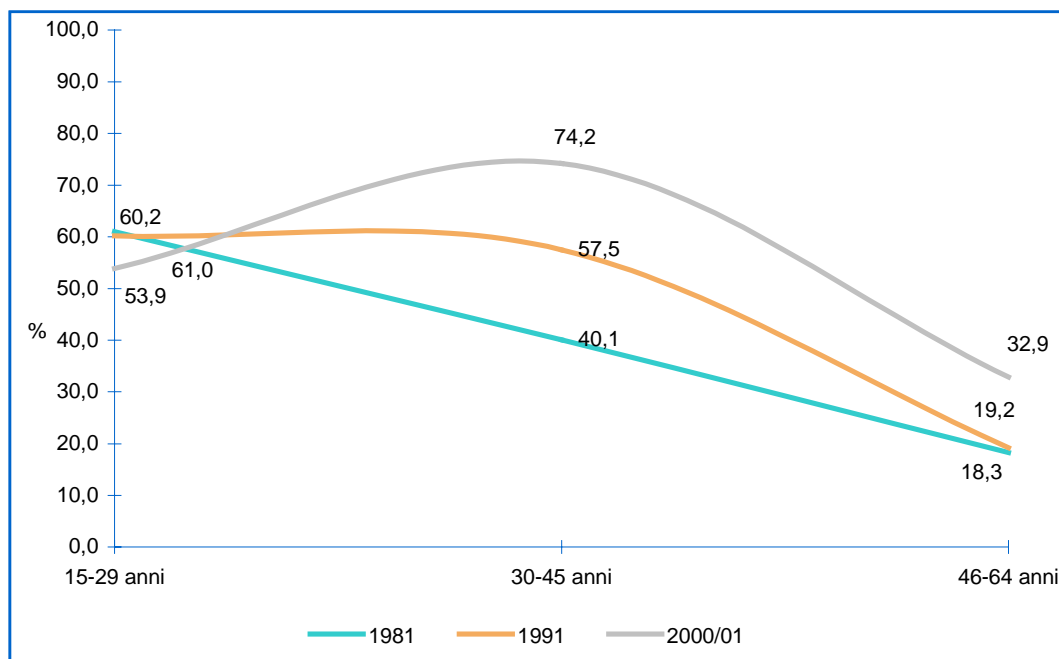
Ma le differenze nel livello complessivo dei tassi, dipendono in buona misura anche dagli atteggiamenti con cui i due gruppi si confrontano con il mercato. E' infatti assodato che le donne si sono sempre accostate al lavoro con priorità diverse rispetto ai maschi, esprimendo un desiderio di lavorare molto influenzato dalla propria fase del ciclo di vita e dai compiti riproduttivi e di accudimento che ne potevano conseguire.

Come si può vedere dal Graf. 1 a tutt'oggi permane la validità di questo modello ad L rovesciata, che riflette l'uscita prematura della forza lavoro femminile dal mercato del lavoro in concomitanza

¹ I dati si riferiscono alla media calcolata sul biennio 2000-2001, delle rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro dell'ISTAT e, relativamente ai tassi di attività di occupazione, si avverte che essi sono costruiti rapportando forze di lavoro, occupati e popolazione con età compresa tra i 15 e 64 anni.

con l'arrivo del matrimonio e ormai soprattutto dei figli, e questo anche se negli anni più recenti è fortunatamente riconoscibile qualche cambiamento. Del resto, anche a livello generale numerose analisi hanno sottolineato che i fattori che influiscono maggiormente sulla probabilità della donna di partecipare alla forza lavoro retribuita sono essenzialmente due: lo stato civile e il livello di istruzione (I. Bisoni, M. Pisati, A. Schizzerotto, 1996).

Graf. 1 EVOLUZIONE DEL TASSO DI ATTIVITÀ FEMMINILE PER CLASSE DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1981, 1991, 2000-2001)



fonte: OML su dati Censimento popolazione 1981, 1991 e media indagini trimestrali sulle forze di lavoro biennio 2000-2001

Come scontato riflesso della prolungata scolarità sull'arco di questi vent'anni si è innanzitutto ridotta di alcuni punti la quota di donne interessate al lavoro in età giovanile (15-29 anni). Vale tra l'altro osservare il fatto che proprio l'accrescimento del bagaglio formativo di queste giovani donne costituirà il presupposto per un migliore e più stabile accesso al mondo del lavoro.

In secondo luogo, in questo stesso arco temporale, è intervenuto un allargamento dell'area sottostante la campana, legato all'aumento della partecipazione nelle fasce centrali di età: nel 1981 solo il 40% delle donne tra i 30 e i 45 anni lavorava o si dichiarava disponibile a lavorare, e a distanza di vent'anni questa percentuale è quasi raddoppiata, attestata fin quasi alla soglia del 75%. Ciò sta a significare che oggi tre donne su quattro in questa fascia di età lavorano o sono seriamente interessate ad un'occupazione.

Rimane comunque ancora un significativo influsso del matrimonio sulla decisione di lavorare da parte delle donne: nella fascia centrale si rileva ancora una differenza di una quindicina di punti percentuali nel tasso di attività a seconda del loro stato civile.

Se non fosse per il matrimonio gli atteggiamenti nei confronti della partecipazione non sarebbero allo stato attuale molto differenti tra i due sessi: le donne non coniugate nella fascia centrale di età

entrano nel mercato in quantità di poco inferiore rispetto ai coetanei maschi non coniugati. Peraltro, non è tanto l'evento matrimonio ad agire da deterrente rispetto alla decisione di lavorare. È piuttosto l'avvio della fase procreativa che spesso segue l'unione matrimoniale a contenere la propensione a lavorare delle donne.

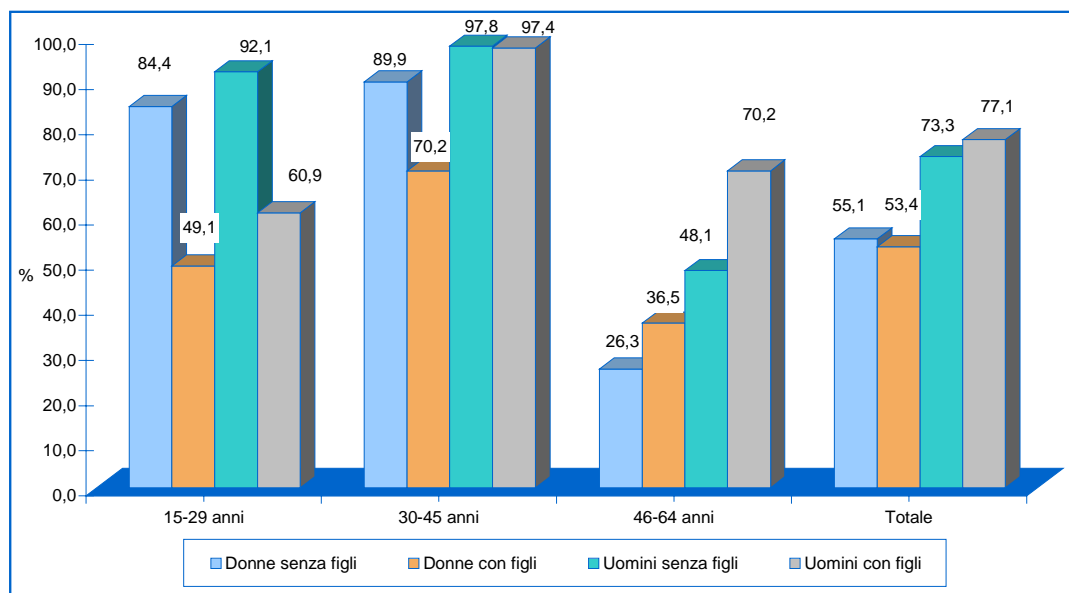
La controversa relazione tra fecondità e lavoro della donna, che è stato uno dei legami più dibattuti e meno chiari nella storia dell'analisi sociale, viene attualmente confermata a livello europeo. L'aver figli, infatti, induce le donne ad un minore livello di partecipazione in tutti i paesi dell'Unione Europea (con esclusione di Belgio, Francia e Portogallo) tanto che il tasso di attività diminuisce all'aumentare del numero di figli anche in paesi dove la partecipazione delle donne è sensibilmente più alta di quanto non sia in Italia (Censis, 2002).

I dati a nostra disposizione confermano questa tendenza anche per la provincia di Trento.

È infatti l'impegno legato all'attività riproduttiva e alla cura dei figli ad incidere più significativamente sull'atteggiamento delle donne trentine rispetto al lavoro.

Nel biennio 2000-2001, prendendo a riferimento le donne fino a 64 anni, con e senza figli, lo scarto tra i tassi di attività si attesta sui 25 punti percentuali tra le più giovani, e risulta ancora maggiore per le 30-45enni. In sostanza solamente la metà delle donne al di sotto dei trent'anni se ha figli è disponibile ad un lavoro retribuito, a fronte di una partecipazione che sfiora l'85% delle coetanee che non hanno figli. Allo stesso modo anche le donne tra i 30 e i 45 anni riducono la loro presenza al sopraggiungere dei figli (dall'89,9% si passa ad un tasso di attività del 70,2%), evidenziando una certa tendenza ad uscire progressivamente dal mercato all'aumentare del numero e quindi del carico familiare.

Graf. 2 TASSO DI ATTIVITA' PER FASCIA D'ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Un comportamento questo che rimane ancora estraneo alla componente maschile, la quale piuttosto conferma e talvolta rafforza la propria propensione a lavorare in presenza di prole

assecondando il tradizionale modello “*male breadwinner*”, che attribuisce al capofamiglia l’onere del sostentamento economico. E’ chiaro peraltro che queste decisioni non appartengono ai singoli, ma si esprimono in seno a strategie familiari volte a stabilire gli equilibri tra organizzazione lavorativa ed esigenze familiari e sono a loro volta profondamente radicate nella cultura sociale predominante.

E’ forse il caso di sottolineare, anche, che negli ultimi anni si è accentuata la precarietà dei legami familiari, situazione che ha stimolato la donna alla conquista e al mantenimento di un’ autonomia economica e quindi di un lavoro. “Il lavoro delle donne risulta essere una cruciale fonte di protezione contro il rischio di caduta in povertà per le madri con figli in caso di dissoluzione della famiglia o di temporanea interruzione del lavoro del marito” (F. Bernardi, 1999).

Per inciso, vale forse ricordare che in provincia di Trento nell’arco del periodo esaminato a fronte di una sostanziale stabilità nel numero dei matrimoni contratti ogni anno (all’incirca 2.300), il numero delle separazioni e dei divorzi è praticamente raddoppiato, ed è passato dai circa 500 dell’inizio degli anni ottanta, al migliaio del 2000.

Nell’arco di vent’anni si sono prodotti comunque importanti mutamenti sul versante della partecipazione al mercato del lavoro.

Nel quadro del generale innalzamento della presenza femminile nel mercato del lavoro trentino si è significativamente accresciuta anche la presenza delle donne con figli. Il tasso di attività di queste ultime è infatti passato dal 27,8% al 53,4%.

Se poi si focalizza l’attenzione sulla fascia centrale di età (30-45 anni) i cambiamenti sono ancora più visibili tenuto conto che ad inizio periodo erano presenti sul mercato del lavoro all’incirca un terzo delle donne di questa fascia di età e che invece a fine periodo sono ancora sul mercato il 70% delle donne con prole.

Questa più diffusa presenza nel mercato del lavoro da parte delle donne si è accompagnata ad un andamento altalenante della fecondità in provincia di Trento.

Il tasso di attività per le donne al di sotto dei trent’anni risulta in netta flessione a causa dell’aumento del tasso di prosecuzione scolastica e quindi dello spostamento in avanti dell’età del concepimento del primo figlio; tra le ultratrentenni il tasso di fertilità evidenzia un recupero, con conseguente ritorno del tasso a livello di poco inferiore di due figli per donna, per l’aumento dei primogeniti e anche dei secondogeniti (Servizio Statistica, 2001a). Questi andamenti rispecchiano tra l’altro una minor durata della fase di procreazione e allevamento dei figli. “In tutte le società, pur con delle differenze nei tempi e nei ritmi, si segnala in effetti un mutato posto nella filiazione sia nel ciclo di vita individuale che in quello coniugale”(C. Saraceno, M. Naldini, 2001).²

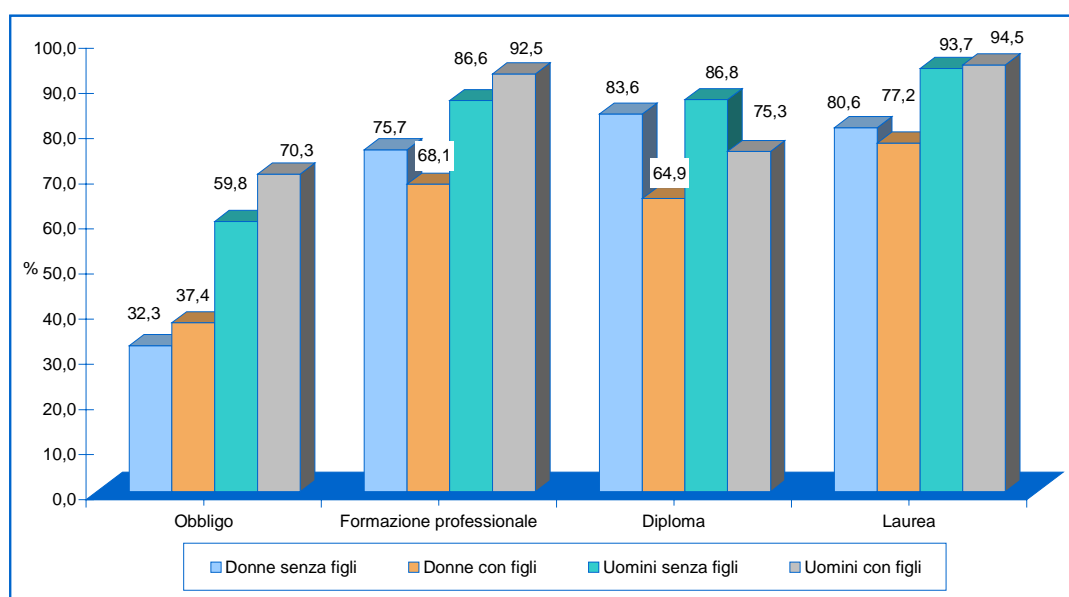
L’altro aspetto che, trattando delle mutate caratteristiche della partecipazione femminile nel mercato del lavoro, non può essere sottaciuto, è relativo alla dimensione dell’investimento formativo. All’inizio di questo decennio il legame esistente tra titolo di studio conseguito e grado di partecipazione delle donne risulta, infatti, nettissimo.

² Un ulteriore indicatore utile ad esprimere il peso sociale che grava sulle donne in età fertile (15-44 anni), che devono accudire figli piccoli è il Carico familiare delle donne in età fertile, ottenuto dividendo il numero di bambini in età prescolare per il numero di donne in età fertile (in questo caso 15-44 anni). Nel 1968 questo indicatore aveva raggiunto in Trentino il punto massimo di 50, mentre nel 1991 ha toccato il valore minimo, praticamente dimezzato 25, tornando poi a quota 30 nei giorni nostri (Servizio Statistica, 2001a).

Il tasso di attività delle donne in possesso della laurea supera il 78%, è di poco inferiore al 70% per le diplomate e per quelle della formazione professionale, per discendere bruscamente al 36% tra coloro che hanno assolto solamente l'obbligo.

È evidente che un lungo percorso scolastico diventa per le donne un investimento da capitalizzare attraverso l'occupazione. Una conquista alla quale pur con le difficoltà quotidiane, molte non rinunciano nemmeno con l'arrivo dei figli. E lo testimonia la dinamica del tasso di attività delle donne per titolo di studio e presenza di figli, che come si può vedere nel Graf. 3, segna una generale flessione per le donne con figli, ma nell'insieme anche una tenuta della partecipazione tanto più netta quanto più elevato è il titolo di studio raggiunto.

Graf. 3 TASSO DI ATTIVITA' PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Possiamo dire pertanto che il più alto livello di scolarità conseguito dalla popolazione femminile nell'arco di questi anni, ha sostenuto la crescita e soprattutto la tenuta dei livelli partecipativi delle donne.

E' ovvio peraltro che gli effetti sul mercato del lavoro della maggiore prosecuzione scolastica si avvertiranno con maggiore intensità negli anni futuri quando il ricambio generazionale si sarà compiuto definitivamente, e le generazioni precedenti meno scolarizzate non risulteranno più in età attiva. Va detto, tanto per dare un'idea delle trasformazioni in atto, che se nel 1981 le donne in età lavorativa senza titolo o al più con l'obbligo, rappresentavano oltre l'85% della popolazione di riferimento, a distanza di dieci anni esse sfioravano già il 70%, e attualmente non superano la metà del totale.

Interviene in questo modo una modifica culturale, che si traduce anche in un diverso modo di pensare. Una ricerca condotta a metà anni ottanta su un campione di donne meridionali mette in luce proprio il mutamento di atteggiamento delle donne a seconda del titolo di studio raggiunto:

soprattutto le più istruite sostengono il diritto delle donne a lavorare e il dovere dei mariti a partecipare al lavoro familiare (S. Piccone, C. Saraceno, 1996).

3. I principali cambiamenti dell'occupazione femminile

Gli ultimi vent'anni sono stati anni di importanti risultati sotto il profilo occupazionale. Nell'insieme si sono creati oltre 40.000 posti di lavoro nuovi rispetto al dato di inizio periodo, e la gran parte di questi (oltre 31.000) sono stati occupati da donne. La forte crescita riscontrata nella partecipazione femminile è direttamente correlata con la spinta esercitata da una domanda di lavoro crescente che ha incoraggiato molte donne a porsi sul mercato, contribuendo a sua volta ad alimentare le aspettative occupazionali femminili.

I fattori trainanti del mutamento, in una relazione di causa ed effetto, sono stati il differente atteggiamento delle donne rispetto al lavoro pagato e la crescita della domanda di lavoro femminile nel settore dei servizi.

E' stato sottolineato in diversi studi come proprio il lavoro delle donne con carichi familiari costituisca un potente moltiplicatore della domanda di servizi, sia di quelli di cura, sia di quelli collaterali (ristorazione, pasti fast, lavanderie.); significa che la crescita del numero di donne presenti sul mercato del lavoro, a sua volta fa da stimolo all'espansione della domanda di servizi, che richiedono proprio il contributo della forza lavoro femminile.

E in effetti nella moderna società contemporanea si assiste all'accentuazione del bisogno di cura (M. Piazza, 2000) e al contestuale affievolirsi di quelle reti parentali che in passato intervenivano a coprire il bisogno di cura espresso dalle famiglie in cui le donne erano impegnate in un lavoro retribuito.

Un bisogno, che tra l'altro si amplifica non solo perché le donne possono dedicare meno tempo al lavoro domestico e familiare, ma anche perché le operazioni di cura tendono a diventare più complesse.

Si riduce il numero dei figli per donna, ma il figlio diventa portatore di un ventaglio di richieste più ampio. Contestualmente aumenta la speranza di vita degli anziani (al 2000 tra gli ultrasettantatrenni la speranza di vita calcolata per le donne è di 87 anni e per i maschi di 83) e quindi aumenta il fabbisogno di assistenza, che riesce ad essere sempre meno soddisfatto dalle istituzioni (Servizio Statistica, 2001a).

Sarebbe interessante quantificare il numero di donne che sono uscite in passato e quello di quante escono tuttora dal mercato del lavoro per sostenere le necessità dei propri familiari anziani. Assecondando una tendenza generalizzata, anche in provincia di Trento aumenta infatti l'incidenza degli ultrasessantacinquenni sul totale della popolazione, che passa da una quota del 14,3% nel 1981 ad una del 18,3%, nel 2000. E allo stesso modo anche gli ultraottantenni per i quali il bisogno di assistenza cresce in modo esponenziale passano dal 2,5% di inizio periodo al 4,2% di fine periodo.

Secondo un'indagine condotta per il Trentino Alto Adige nel 2000 dall'Istituto degli Innocenti, inoltre, l'incidenza dei posti negli asili nido disponibili sulla popolazione 0-2 anni è passata dal 5,1% del 1992 al 7,5% nel 2000. I dati segnalano però che nonostante questi miglioramenti il 2,5% delle domande di accesso rimane insoddisfatta: fra i bambini che chiedono l'ammissione solo 3 su 4 bimbi riescono ad essere inseriti (Istituto degli Innocenti, 2002).

Per quanto non si possa negare che sono stati compiuti significativi passi in avanti nella attuazione e soprattutto nella valutazione delle misure di conciliazione che si propongono di “armonizzare le diverse attività ed interessi, in modo che essi possano coesistere senza troppe frizioni, stress o svantaggi per tutti i componenti della famiglia”, molto resta ancora da proporre ed implementare (M. Bianchi, 2000).

Tende ancora a prevalere, come è stato autorevolmente affermato, “una cultura del lavoro ed imprenditoriale, che continua ad immaginare il padre lavoratore come responsabile di procacciare il reddito, e quindi disposto semmai a fare più straordinari, e che vede la madre lavoratrice come un’anomalia disturbante” (C. Saraceno 1999).

L’uomo ancora non condivide trasversalmente la globalità della responsabilità del carico di lavoro dei figli e della famiglia. E’ forse utile a questo proposito richiamare un dato che deriva dall’Indagine multiscopo condotta dal Servizio Statistica della Provincia di Trento secondo cui il tempo dedicato nell’arco di una settimana dai maschi è di poco più di 5 ore e quello delle femmine supera le 31 ore.

Nonostante queste avversità, tra il 1981 e il 2001, l’occupazione femminile in provincia di Trento, si inserisce in un trend di costante crescita.

Ne è una testimonianza tangibile l’espansione del tasso di occupazione delle donne trentine in età lavorativa, che passa da un valore del 33,5% ad inizio periodo, ad uno del 51,2%. Ciò vuol dire che se nel 1981 lavorava una donna su tre, attualmente lavora una donna su due.

Si confermano anche rispetto al dato occupazionale quelle associazioni che sono state riscontrate rispetto al fenomeno partecipativo.

La fascia di età rimane un aspetto rilevante rispetto all’occupazione. I livelli occupazionali delle donne ad inizio decennio 2000 risultano decisamente sensibili all’età (Graf. 4): toccano il punto di massimo (71,5%) tra le 30-45enni, per poi discendere bruscamente nella fascia di età successiva (31,8%). Nel tempo la crescita che si è manifestata si è resa evidente in particolare proprio in questa fascia: in sostanza oggi le donne tra i 30 e i 45 anni lavorano molto di più delle donne di quella stessa età vent’anni prima, e il corrispondente tasso spostandosi dal 38,7% si è incrementato di oltre trenta punti percentuali.

Come in passato, peraltro sono ancora il matrimonio e la filiazione ad incidere di più sulla decisione di stare dentro o fuori dall’occupazione.

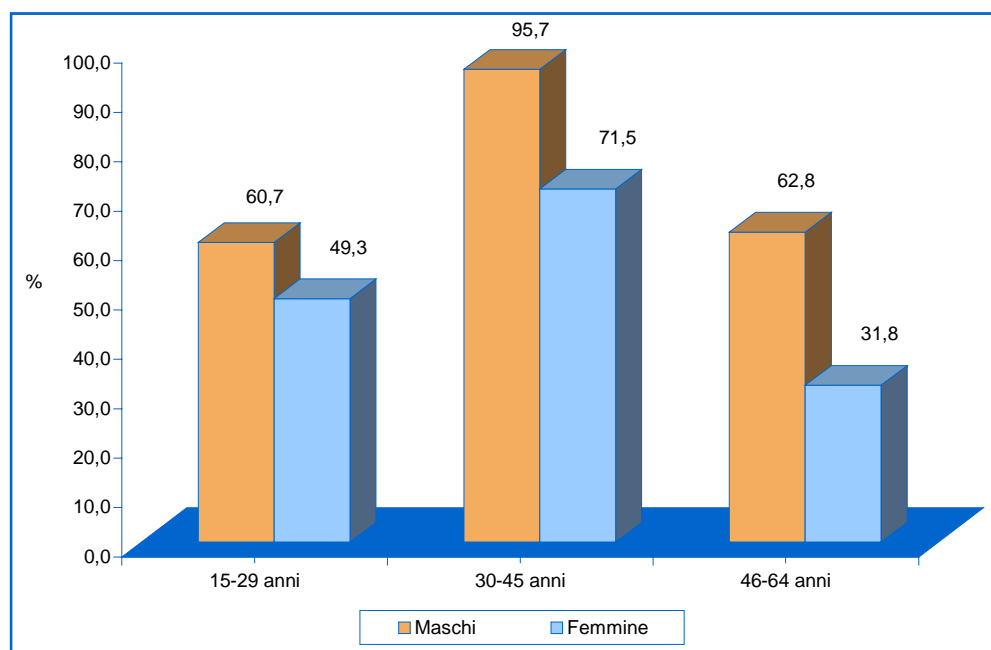
Superata la soglia dei trent’anni, la percentuale di occupazione tra le femmine sposate è del 68,8%, mentre quella delle non coniugate si attesta all’ 81,2%, talché esse assumono rispetto al lavoro atteggiamenti non molto dissimili da quelli della componente maschile non coniugata (90,2%).

In età giovanile lavorano meno le non coniugate (44,6%) presumibilmente per portare a compimento i percorsi di studi iniziati, mentre le giovani donne già coniugate e probabilmente non più impegnate nello studio appaiono più coinvolte in attività retribuite (67,0%) anche per contribuire con il proprio reddito al sostentamento della famiglia.

L’aspetto che più rileva rispetto alla probabilità delle donne di conseguire un’occupazione è il livello formativo raggiunto.

Anche in Trentino attualmente si conferma l’importanza determinante del titolo di studio posseduto rispetto all’occupazione. Tra le donne con bassa qualificazione solo una donna su tre lavora, mentre tra le diplomate più di sei su dieci risultano occupate, e addirittura tre su quattro delle laureate.

Graf. 4 TASSO DI OCCUPAZIONE PER SESSO E CLASSE D'ETA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

Questi risultati tendono ad assecondare almeno per certi aspetti la controversa teoria del capitale umano, secondo cui “le scelte educative si configurerebbero come dei veri e propri investimenti, che una volta effettuati devono essere resi produttivi” (M. Bernardi, 1999).

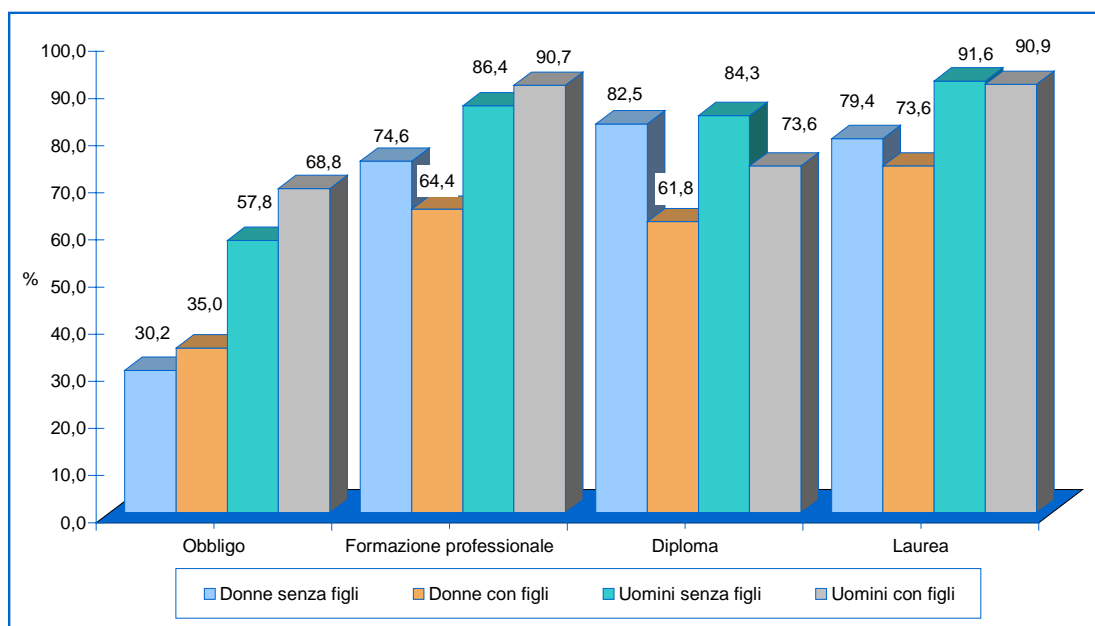
I limiti dell'applicazione di questo modello d'impostazione neoclassica vanno peraltro riferiti soprattutto all'impossibilità di confrontare i risultati occupazionali delle donne con quelli dei maschi, poiché le valutazioni che entrano in gioco sono più complesse ed articolate del solo investimento formativo ed hanno a che fare con le diverse scelte scolastiche, con il differente senso del lavoro che appartiene a ciascuna componente sessuale, e nondimeno con le diverse *chances* concesse dalla domanda di lavoro.

Il carico familiare pesa infatti sulla probabilità delle donne di lavorare, e tende a schiacciare verso il basso tutti i tassi, confermando l'esistenza di differenze a seconda dei livelli formativi (Graf. 5).

Sono soprattutto le diplomate a rivelare il maggior divario nella percentuale di occupazione a seconda della presenza o meno di figli (rispettivamente pari a 64,9% e 83,6%), mentre le laureate riducono di poco la loro presenza dentro l'occupazione. Sotto questo profilo in particolare per queste ultime si conferma il ruolo prioritario dell'investimento formativo nella decisione di rimanere dentro l'occupazione. E ciò oltre che per far fruttare questo investimento anche per la migliore collocazione professionale che questo titolo avrà garantito.

Alla luce di tutto questo rimane valida ancora oggi l'affermazione secondo cui per i maschi il lavoro è una scelta obbligata, e l'istruzione continua a rappresentare un “mezzo per sfuggire il lavoro manuale all'interno comunque di un contesto lavorativo” (A. Accornero, F. Carmignani, 1988). Per le femmine invece il lavoro è ancora eventuale ed è il conseguimento di un titolo di studio, a renderlo più probabile, e soprattutto più duraturo e più stabile.

Graf. 5 TASSO DI OCCUPAZIONE PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)



fonte: OML su media indagini trimestrali sulle forze di lavoro per il biennio 2000-2001

È di conforto sotto questo profilo, verificare che da molti anni ormai le femmine tendono a confermarsi mediamente più scolarizzate rispetto ai maschi, scegliendo cicli scolastici più lunghi e giungendo più frequentemente alla conclusione del ciclo di studi intrapreso.

Nell'anno scolastico 2000-2001 le femmine evidenziano un tasso di prosecuzione del 96,7%, di molto superiore a quello dei coetanei maschi (88,2%).

Resta da verificare se l'investimento formativo fornisca a maschi e femmine pari possibilità di riuscita in termini di carriera, e quindi in buona sostanza di denaro e potere.

Su queste valutazioni pesano i differenti punti di partenza, dovuti al perpetuarsi di una segregazione formativa tra i sessi, che in una certa misura ancora oggi, ma soprattutto per il passato, ha indotto le femmine a scelte ritenute più consone alle attitudini femminili, scelte che però diventavano meno appaganti in termini di progressione di carriera.

Le preferenze formative effettuate dai ragazzi rimangono anche a distanza di vent'anni ancora sessualmente connotate, con delle marcate differenze tra maschi e femmine.

L'aspetto nuovo, e a dire il vero positivo, riguarda il maggior favore che le femmine accordano attualmente all'indirizzo liceale, dove tra l'altro prevalgono sui maschi. Si conferma invece la forte attrazione esercitata sulle ragazze dall'indirizzo artistico-magistrale (25,6%), e persiste pur inquadrandosi nel generale calo degli iscritti, la connotazione femminile degli iscritti all'istituto professionale commerciale, che ovviamente preordina ad un inserimento in profili occupazionali medio impiegatizi.

Da questi diversi orientamenti tra maschi e femmine originano numerose conseguenze.

Attualmente le donne risultano occupate per la stragrande maggioranza nel terziario (86,2%), e per converso poco rappresentate altrove (rispettivamente 11,9% nell'industria e 2,0% in agricoltura). È interessante notare che accanto ad un prevalente impiego di manodopera dequalificata o

comunque scarsamente qualificata, nel terziario risultano occupate la quasi totalità delle laureate (96,0%). Mentre la carriera nel comparto industriale rimane poco probabile (3,8%). A dire il vero anche per i maschi è ormai il terziario ad offrire il maggior numero di posti di lavoro e l'industria conserva un'importanza secondaria, ma per loro certamente non residuale.

Gli equilibri messi in luce sono il risultato dell'importante ondata di terziarizzazione che ha investito la struttura occupazionale trentina a partire dagli anni ottanta, e che si è connotata per un certo declino dell'attività di produzione a favore di quella con maggior contenuto di servizio³. Il lavoro delle donne invece, anche allora si concentrava in particolare nel terziario (77,0%), e molto meno nell'industria (19,5%).

Le caratteristiche specifiche dell'economia trentina a spiccata vocazione turistica hanno accentuato questa tendenza più generale, agendo da volano dello sviluppo occupazionale nel terziario. Nondimeno anche le occasioni di lavoro legate dall'espansione del pubblico impiego hanno contribuito ad arricchire gli sbocchi di tipo terziario, che sono andati ad appannaggio soprattutto delle donne. Da un confronto per aree geografiche si rileva come la percentuale di donne occupate nei servizi in ambito locale risulti più alta rispetto alla media del Nord-Est e dell'Italia nel suo insieme.

La graduatoria delle attività dove risultano più occupate le donne trentine riflette queste indicazioni.

La maggior parte delle donne lavora nel comparto dell'istruzione (14,9%), ed è questo un ambito che esprime un fabbisogno di professionalità medio alto, dove ha trovato spazio più di una laureata su tre e quasi una diplomata su quattro.

Seguono, quanto ad importanza per gli sbocchi occupazionali offerti alle donne, due attività direttamente o indirettamente legate al fenomeno turistico, e sono il commercio e gli alberghi (che raccolgono rispettivamente il 13,8% e il 12,9% delle occupate). Sono, come è noto, due aree di attività che hanno offerto delle occasioni di lavoro ad una fascia di popolazione femminile poco istruita e disposta ad impieghi in molti casi scarsamente qualificati, che in linea di massima non consentono di capitalizzare professionalità e di sviluppare percorsi lavorativi di livello elevato.

E in effetti le più rilevanti aree professionali in cui risultano occupate, si identificano proprio con le professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie (30,4%). Si tratta di commesse, cameriere e bariste, ambiti nei quali la domanda di lavoro si è rivolta alle donne puntando alla valorizzazione delle abilità relazionali tipiche della componente femminile oltre che alla sfera delle abilità e dell'esperienza di cura ed assistenza che le donne hanno maturato da sempre dentro i confini delle mura domestiche.

A seguire si collocano le cosiddette professioni intermedie, (dove si trovano il 30,3% delle donne occupate, un ammontare di fatto equivalente al primo), che significa in particolare personale di segretaria, contabili ed assimilati, ma anche una buona quota di personale infermieristico. Per inciso vale forse sottolineare che è inserito in questo gruppo oltre la metà delle diplomate occupate e una laureata su quattro.

Il confronto rispetto alla situazione d'inizio decennio ottanta, rispecchia a grandi linee quella appena evidenziata.

³ Nel 1981 infatti l'occupazione maschile si distribuiva in modo quasi equivalente tra industria (46,9%) e terziario (44,2%), con una lieve prevalenza della prima sul secondo.

Nelle due prime posizioni della graduatoria, si ritrovavano le figure intermedie (33,0%), e l'insieme delle professioni addette alla vendite e ai servizi per le famiglie (30,5%).

Entrambi questi gruppi professionali nei vent'anni analizzati sono aumentati notevolmente (il primo per un totale di quasi 8.500 donne e il secondo di oltre 9.800 unità) sottolineando la grande espansione intervenuta nella domanda di servizi impiegatizi, ma anche in quelli alla persona.

Nonostante l'importante aumento del livello formativo e il persistere di un atteggiamento a volte discriminante della domanda di lavoro nei confronti delle donne, rimane limitata l'intraprendenza femminile rispetto alle opportunità che potrebbero concretizzarsi attraverso un lavoro autonomo. Tra l'altro è bene sottolineare come a distanza di vent'anni sia rimasta pressoché invariata la quota femminile che lavora in forma autonoma: solamente due donne su dieci si sono orientate verso una scelta occupazionale di questo tipo⁴.

E' stata evidentemente scarsa anche in Trentino la ricaduta operativa della legge 215/91 sull'imprenditoria femminile che si proponeva di valorizzare lo spirito di iniziativa femminile riducendo le sacche di disoccupazione attraverso questo canale di accesso al mercato del lavoro. E da questo punto vista risulterebbe opportuna un'operazione di valorizzazione di questo strumento legislativo, ancora poco attuato.

La limitata preferenza accordata al lavoro autonomo è a dire il vero un fenomeno riscontrabile anche in Europa, e con toni ancora più accesi.

Che le donne prediligano la sicurezza del lavoro dipendente, con il conseguente ombrello di tutele e anche con la possibilità di un coinvolgimento temporale più circoscritto, non deve certamente stupire, pensando al "doppio ruolo" con cui si confrontano quotidianamente.

Il vincolo temporale rimane infatti molto stringente: basti dire che nel 2001 quasi un quinto dell'occupazione femminile ruota su contratti di lavoro part-time (23,1%), a fronte di una corrispondente presenza di part-time maschile del tutto marginale (2,0%).

Nella quasi totalità dei casi questa è una condizione voluta e non subita: meno del 3% delle intervistate che lavorano con questa modalità ha dichiarato, infatti, di averla dovuta accettare in mancanza di alternative a tempo pieno.

La riduzione del tempo di lavoro è una soluzione che ha incontrato il favore del mercato soprattutto negli anni più recenti accompagnando e favorendo la crescita delle occupate: dal 1993 ad oggi l'incidenza del part-time femminile sull'occupazione complessiva è praticamente raddoppiata (passando dal 13% al 23%), e come tale ha evitato a molte donne il rischio di fughe dall'occupazione a causa degli impegni familiari.

Una recente indagine condotta a livello europeo ha confermato che esiste una forte richiesta di part-time proprio tra le donne che si reinseriscono nel mercato del lavoro (65,0%) (G. Gasparini, 1999). Solamente il 25% di esse nei cinque anni successivi all'intervista, sarebbero disponibili a lavorare a tempo pieno.

In quest'ottica si colgono le potenzialità del part-time quale strumento per elevare i livelli partecipativi ed occupazionali femminili e avvicinare gli attuali livelli agli standard fissati dall'Europa per il 2010. Tra l'altro l'indagine citata ha messo in luce come tra le persone con un'occupazione retribuita soltanto una persona su dieci esprime desiderio di lavorare più ore e

⁴ Per i maschi invece la propensione verso il lavoro autonomo risulta anche se di poco più elevata: nel 2001 un soggetto su tre svolge lavoro autonomo, ed ha evidenziato nel corso del tempo una accentuazione di questo modalità.

circa una su dieci vorrebbe ridurre le ore di lavoro a 15 ore o più. Vale osservare peraltro che solo una su cinque potrebbe anche permettersi in termini economici la riduzione in termini di ore che desidera.

Per quasi la metà degli intervistati però il contratto part-time non risulterebbe compatibile con le caratteristiche dell'occupazione svolta. Da questo punto di vista la promozione del part-time potrebbe forse essere supportata da consulenze di tipo organizzativo che consentano di riprogettare la ripartizione dei compiti e delle mansioni.

Il part-time, come si è visto, rappresenta lo strumento di conciliazione più importante tra quelli suggeriti anche a livello europeo, ma finché rimane una prerogativa femminile porta con sé innegabili rischi di segregazione e marginalizzazione. Non a caso viene spesso richiamata la sua doppia valenza, che lo porta ad essere per le donne che lo scelgono contestualmente “un’opportunità e una trappola che limita le possibilità di carriera e di sviluppo professionale”.

Secondo una recente rassegna dell'Ocse infatti, “nella maggior parte dei paesi chi lavora part-time è più probabile che abbia lavori temporanei e le probabilità di passaggio dal lavoro part-time al lavoro a tempo pieno sono molto scarse, soprattutto per le donne meno istruite” (M.Bianchi, 2000). Per consentire a questo strumento legislativo di compiere un passo in avanti nella direzione delle pari opportunità sarebbe importante estenderne l'utilizzo in modo indifferenziato tra i generi, come è avvenuto in Svezia. Questa soluzione, potrebbe rappresentare per il nostro paese un obiettivo futuro, ma ancora lontano perché la sua realizzazione implica forti mutamenti nella divisione dei ruoli familiari. In quest'ottica risulterebbe determinante il diffondersi di una “cultura di contesto” che legittimi le scelte maschili, riducendo l'identità lavorativa totalizzante che ancora è propria di questa componente.

Il raggiungimento di più elevati livelli scolastici da parte delle donne e quindi i migliori risultati occupazionali che ne conseguiranno potranno contribuire a determinare il cambiamento e a rivedere le scelte familiari.

A differenza del part-time il lavoro temporaneo non sembra acquisire una netta declinazione di genere: i dati più recenti per la provincia di Trento mostrano solo una minima prevalenza delle donne nel ricorso a questo strumento contrattuale (14,8%) rispetto a quella dei maschi (8,2%). Sono differenze in linea con la situazione riscontrata nei principali paesi europei e anche in Italia.

In questo caso infatti il lavoro temporaneo può essere visto come un contratto di ingresso più che di flessibilità, e molto spesso viene scelto come una soluzione per completare un periodo di formazione e di studio (Censis, 1999).

4. I risultati dell'indagine attivata dalla legge 125/91: l'occupazione nelle imprese provinciali con più di 100 dipendenti nel biennio 1998-1999

La legge 125/91 costituisce uno dei riferimenti principali in tema di pari opportunità tra uomini e donne sui posti di lavoro. Il disposto legislativo, che si presenta abbastanza vario ed articolato, prevede l'obbligo per le aziende con più di cento dipendenti di redigere un rapporto a cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

Le potenzialità conoscitive di questo strumento sono interessanti, poiché consentono di rilevare la rappresentanza femminile sui luoghi di lavoro, e i cambiamenti intervenuti nel biennio in termini

d'entrate ed uscite, ma anche di possibilità di carriera, oltre che di accesso alle opportunità formative e quindi l'eventuale perpetuazione di pratiche discriminatorie.

Il vincolo legislativo in parola interessa sia le aziende private sia quelle pubbliche, ma nell'accingersi a commentare i risultati dell'indagine 1998-1999 si deve purtroppo riconoscere che non sempre le aziende hanno seguito il dettato legislativo in maniera puntuale: sono numerose le aziende totalmente inadempienti, ma numerose sono anche le aziende che hanno restituito il modulo compilato solo in parte, e che pertanto risulta sotto alcuni profili inutilizzabile. Per questo motivo i totali delle singole tabelle che verranno di seguito presentate non risultano coincidenti.

Per il biennio 1998-1999 e relativamente alla provincia di Trento sono ritornati 91 questionari che corrispondono al 46,0% dell'universo di riferimento rappresentato dalle aziende private e dagli enti pubblici con più di cento dipendenti situati nel territorio provinciale.

La maggioranza delle risposte sono pervenute dal settore industriale (54,9%), mentre di riflesso i "ritorni" dal comparto dei servizi superano di poco il 40% dell'universo di riferimento. L'indotto occupazionale di queste imprese interessa 26.502 soggetti, dei quali il 59,7% lavora nel settore dei servizi. La presenza femminile nell'insieme di queste aziende è minoritaria e corrisponde a 10.539 occupate, pari all'incirca al 40% rispetto all'occupazione complessiva.

L'analisi del tasso di femminilizzazione per settore di attività mette in luce alcune conferme in merito al maggior coinvolgimento delle donne nelle attività di servizio (52,1%) e per converso una loro modestissima presenza in realtà di tipo industriale (21,1%). Soltanto il tessile si discosta, e di molto, da questa situazione: qui la presenza femminile raggiunge il 63,3% degli organici (Tab. 1).

Tab. 1 RISPOSTE VALIDE AL QUESTIONARIO L.125/91 (BIENNIO 1998-1999) (tot. Aziende 91)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale occupati	Femmine occupate	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura e pesca	419	120	28,6
Industria	10.256	2.168	21,1
di cui Tessile	1.078	682	63,3
Terziario	15.827	8.251	52,1
di cui Commercio e p.e.	1.831	1.066	58,2
Trasporti	1.315	40	3,0
Servizi alle imprese	3.316	1.552	46,8
Pubblica amministrazione	9.545	5.593	58,6
Totale	26.502	10.539	39,8

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Altrettanto scontato è il fatto che la pubblica amministrazione mostri una spiccata connotazione al femminile, con una presenza che si attesta sul 58,6%. A spiegare questa particolare concentrazione concorrono sicuramente numerosi fattori, tra cui forse il tipo di mansioni richieste, più rispondenti alle caratteristiche formative delle donne, ma anche condizioni di lavoro e soprattutto di orario più congeniali alle esigenze della manodopera femminile, costretta a dividersi tra lavoro e impegni familiari.

Il fatto che la rappresentanza femminile si configuri molto incisiva anche nel commercio e pubblici esercizi (58,2%) affonda, infatti, le proprie origini oltre che in argomentazioni che chiamano in causa il volto della struttura economica locale fortemente sbilanciata sul versante dei servizi, anche in fattori culturali che attribuiscono alla donna piuttosto che all'uomo, maggiore "attitudine" verso questo tipo di attività.

Tab. 2 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE PER SESSO E FIGURA PROFESSIONALE NEL 1999
(tot. Aziende 85)
- valori assoluti e percentuali -

	Dirigenti			Quadri			Impiegati			Operai			Totale		
	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.
Agricoltura e pesca															
Maschi	46	15,4	100,0	28	9,4	90,3	85	28,4	49,7	140	46,8	81,9	299	100,0	71,4
Femmine	0	0,0	0,0	3	2,5	9,7	86	71,7	50,3	31	25,8	18,1	120	100,0	28,6
Totale	46	11,0	100,0	31	7,4	100,0	171	40,8	100,0	171	40,8	100,0	419	100,0	100,0
Industria															
Maschi	120	1,6	98,5	190	2,1	90,5	1.851	23,0	72,1	5.927	73,3	76,9	8.088	100,0	78,9
Femmine	2	0,1	1,5	19	0,7	9,5	664	28,6	27,9	1.483	70,6	23,1	2.168	100,0	21,1
Totale	122	1,3	100,0	209	1,7	100,0	2.515	24,3	100,0	7.410	72,7	100,0	10.256	100,0	100,0
di cui Tessile															
Maschi	9	2,3	90,0	8	2,0	66,7	101	25,5	42,6	278	70,2	33,9	396	100,0	36,7
Femmine	1	0,1	10,0	4	0,6	33,3	136	19,9	57,4	541	79,3	66,1	682	100,0	63,3
Totale	10	0,9	100,0	12	1,1	100,0	237	22,0	100,0	819	76,0	100,0	1.078	100,0	100,0
Terziario															
Maschi	306	4,0	91,1	594	7,8	74,1	3.637	48,0	45,3	3.035	40,1	45,5	7.576	99,9	47,9
Femmine	30	0,4	8,9	208	2,5	25,9	4.381	53,1	54,6	3.632	44,0	54,5	8.251	100,0	52,1
Totale	336	2,1	100,0	802	5,1	100,0	8.022	50,7	100,0	6.667	42,1	100,0	15.827	100,0	100,0
di cui Comm. e p.e.															
Maschi	5	0,7	83,3	25	3,3	86,2	384	50,2	46,5	347	45,4	35,8	765	99,5	41,8
Femmine	1	0,1	16,7	4	0,4	13,8	438	41,1	53,0	623	58,4	64,2	1.066	100,0	58,2
Totale	6	0,3	100,0	29	1,6	100,0	826	45,1	100,0	970	53,0	100,0	1.831	100,0	100,0
di cui Trasporti															
Maschi	6	0,5	100,0	5	0,4	83,3	105	8,2	73,9	1.159	90,9	99,8	1.275	100,0	97,0
Femmine	0	0,0	0,0	1	2,5	16,7	37	92,5	26,1	2	5,0	0,2	40	100,0	3,0
Totale	6	0,5	100,0	6	0,5	100,0	142	10,8	100,0	1.161	88,3	100,0	1.315	100,0	100,0
di cui Servizi alle imp.															
Maschi	194	12,2	95,6	267	16,9	83,4	1.038	65,5	63,1	85	5,4	8,8	1.584	100,0	50,5
Femmine	9	0,6	4,4	53	3,4	16,6	606	39,0	36,9	884	57,0	91,2	1.552	100,0	49,5
Totale	203	6,5	100,0	320	10,2	100,0	1.644	52,4	100,0	969	30,9	100,0	3.136	100,0	100,0
di cui Pubbl. amm.															
Maschi	101	2,6	83,5	297	7,5	66,4	2.110	53,4	39,0	1.444	36,5	40,5	3.952	100,0	41,4
Femmine	20	0,4	16,5	150	2,7	33,6	3.300	59,0	61,0	2.123	38,0	59,5	5.593	100,0	58,6
Totale	121	1,3	100,0	447	4,7	100,0	5.410	56,7	100,0	3.567	37,4	100,0	9.545	100,0	100,0
Totale															
Maschi	472	3,0	93,7	812	5,1	77,9	5.573	34,9	52,0	9.102	57,0	63,9	15.963	100,0	60,2
Femmine	32	0,3	6,3	230	2,2	22,1	5.131	48,7	47,9	5.146	48,8	36,1	10.539	100,0	39,8
Totale	504	1,9	100,0	1.042	3,9	100,0	10.708	40,4	100,0	14.248	53,8	100,0	26.502	100,0	100,0

fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Come sempre irrisoria la quota femminile nelle aziende di trasporto: sono solo 40 le donne occupate a fronte di 1.315 occupati (3,0%).

Uno dei più interessanti spazi di riflessione consentiti dall'indagine conoscitiva proposta dalla legge 125/91 riguarda alcune valutazioni sulla collocazione delle donne all'interno della scala occupazionale.

Come si può vedere alla precedente Tab. 2 il primo di questi spunti ripropone il perpetuarsi anche nel biennio 1998-1999 di evidenti disparità di genere all'interno della gerarchia aziendale e ciò nonostante la crescita della partecipazione femminile e il miglioramento dei livelli formativi conseguiti dalle donne, che di per sé dovrebbero associarsi a migliori probabilità di carriera.

Secondo i dati raccolti, infatti, continuano a perpetuarsi fenomeni segregativi di tipo verticale. I numeri sotto questo aspetto sono eloquenti: le donne sembrano incontrare più difficoltà dei colleghi maschi a raggiungere analoghe posizioni di vertice: solo una quota pari allo 0,3% delle donne presenti nelle aziende che hanno risposto all'intervista sono inquadrati con una qualifica dirigenziale, mentre il 3% dei colleghi maschi riesce a raggiungere una pari collocazione. Si tratta esattamente di 32 donne contro ben 472 maschi.

Le probabilità per le donne di progredire nella scala gerarchica sono maggiori nella pubblica amministrazione dove il rapporto maschi-femmine nella qualifica di dirigenti, pur essendo ancora sbilanciato a favore della componente maschile, risulta leggermente migliore degli altri (e si attesta su di un rapporto di uno a cinque).

Ancora a svantaggio delle donne l'equilibrio di genere all'interno dei quadri, dove il 2,2% delle donne occupate risulta inserito con questa qualifica, mentre una percentuale più che doppia della componente maschile appartiene a questa categoria.

Nelle restanti due categorie professionali sono sempre i maschi a prevalere da un punto di vista quantitativo, ma ragionando in termini di quote potremmo riconoscere al lavoro impiegatizio una declinazione al femminile, mentre a quello operaio una prevalente caratterizzazione maschile. Poco meno della metà delle donne lavora come impiegata, mentre poco più di un terzo dei maschi risulta occupato come operaio.

La disparità di genere appare peraltro un fenomeno abbastanza pervasivo anche a livello settoriale. I rapporti di composizione nelle differenti classi di attività sono in linea di massima accostabili al dato medio di categoria, con l'eccezione dei servizi alle imprese dove se l'incidenza dei quadri è più elevata, la forbice maschi e femmine tende ulteriormente ad allargarsi.

Uno degli affondi consentiti dalla rilevazione implementata con la legge 125/91 riguarda l'analisi di genere rispetto alle differenti dinamiche che coinvolgono il personale delle aziende con più di cento dipendenti.

Complessivamente potremmo dire che entrate ed uscite dalle aziende tendono nell'insieme ad equivalersi. Nell'arco del 1999 le entrate sono state in tutto 4.585, mentre le uscite 4.301, ed entrambe hanno movimentato oltre un quinto degli organici aziendali.

Le entrate si riconducono per la maggior parte a nuove assunzioni (78,9%), che rappresentano il 22,2% dei dipendenti complessivi. Le cause di uscita dall'azienda sono invece riconducibili prevalentemente alle dimissioni volontarie (33,0%) e alla scadenza del contratto (27,8%).

Tab. 3 ENTRATE E USCITE PER SESSO E SETTORE D'ATTIVITA' NEL 1999 (tot. Aziende 85)
- valori assoluti e percentuali -

	Totale entrate*		di cui nuove assunzioni		Totale uscite**		licenziamenti***		di cui scad. contratto		dimiss. volontarie	
	v.a.	% su tot. occ.	v.a.	% su tot. occ.	v.a.	% su tot. occ.	v.a.	% su tot. occ.	v.a.	% su tot. occ.	v.a.	% su tot. occ.
Agricoltura e pesca												
Maschi	94	31,4	88	29,4	77	25,8	0	0,0	50	16,7	16	5,4
Femmine	42	35,0	42	35,0	47	39,2	0	0,0	42	35,0	3	2,5
Totale	136	32,5	130	31,0	124	29,6	0	0,0	92	22,0	19	4,5
Industria												
Maschi	1.957	24,2	960	11,9	1.963	24,3	13	0,2	522	6,5	460	5,7
Femmine	476	22,0	392	18,1	414	19,1	4	0,2	132	6,1	127	5,9
Totale	2.433	23,7	1.352	13,2	2.377	23,2	17	0,2	654	6,4	587	5,7
di cui Tessile												
Maschi	64	16,2	63	15,9	57	14,4	3	0,8	9	2,3	32	8,1
Femmine	161	23,6	157	23,0	117	17,2	2	0,3	24	3,5	59	8,7
Totale	225	20,9	220	20,4	174	16,1	5	0,5	33	3,1	91	8,4
Terziario												
Maschi	576	12,0	751	15,7	571	11,9	21	0,4	110	2,3	215	4,5
Femmine	1.440	27,7	1.354	26,0	1.229	23,6	102	2,0	342	6,6	599	11,5
Totale	2.016	20,2	2.135	21,4	1.800	18,0	143	1,4	452	4,5	814	8,1
di cui Comm. e p.e.												
Maschi	61	8,0	58	7,6	78	10,2	0	0,0	27	3,5	46	6,0
Femmine	192	18,0	184	17,3	177	16,6	1	0,1	83	7,8	83	7,8
Totale	253	13,8	242	13,2	255	13,9	1	0,1	110	6,0	129	7,0
di cui Trasporti												
Maschi	87	6,8	352	27,6	74	5,8	0	0,0	4	0,3	44	3,5
Femmine	9	22,5	10	25,0	6	15,0	0	0,0	0	0,0	2	5,0
Totale	96	7,3	362	27,5	80	6,1	0	0,0	4	0,3	46	3,5
di cui Servizi alle imp.												
Maschi	205	12,9	169	10,7	170	10,7	8	0,5	20	1,3	81	5,1
Femmine	640	41,2	603	38,9	517	33,3	84	5,4	25	1,6	376	24,2
Totale	845	26,9	802	25,6	687	21,9	92	2,9	45	1,4	457	14,6
di cui Pubblica amm.												
Maschi	223	19,1	172	14,7	249	21,3	13	1,1	59	5,1	44	3,8
Femmine	599	23,6	557	21,9	529	20,8	17	0,7	234	9,2	138	5,4
Totale	822	22,2	729	19,6	778	21,0	50	1,3	293	7,9	182	4,9
Totale												
Maschi	2.627	19,9	1.799	13,7	2.611	19,8	34	0,3	682	5,2	691	5,2
Femmine	1.958	26,1	1.788	23,9	1.690	22,6	106	1,4	516	6,9	729	9,7
Totale	4.585	22,2	3.617	17,5	4.301	20,8	160	0,8	1.198	5,8	1.420	6,9

* nuove assunzioni, passaggi da altre categoria, da altra unità produttiva o dipendenza

** cessazioni di rapporto di lavoro, passaggi da altra categoria, da altra unità produttiva o dipendenza

*** licenz. individuali, mobilità

fonte: OML du dati Indagine L. 125/91

In valori assoluti l'analisi di genere evidenzia una maggior movimentazione a carico della componente maschile, che del resto numericamente prevale con decisione negli organici aziendali. In termini relativi però sono le donne a subire più dei maschi questo dinamismo, che tradisce una certa precarietà, ed è misurabile in uno scarto di qualche punto percentuale rispetto ai colleghi maschi. Una donna su quattro, e meno di un maschio su cinque, risultano coinvolti in processi dinamici in uscita di queste aziende.

Nonostante l'esiguità dei numeri merita a nostro avviso di essere sottolineato anche il fatto che l'interruzione del rapporto di lavoro spiegata da un licenziamento interessa ben 106 donne a fronte di appena 34 maschi. Anche il fatto che il fenomeno delle dimissioni volontarie colpisca le donne in una percentuale quasi doppia rispetto ai maschi apre degli spazi di riflessione sulle effettive cause di queste cessazioni, dietro le quali potrebbero celarsi delle gravidanze e delle sopraggiunte necessità familiari che non risultano conciliabili con i tempi organizzativi concessi dall'azienda.

Potrebbe essere interessante approfondire ulteriormente queste tematiche per comprendere se esistano delle possibilità di maggiore tutela. Queste differenze si ripropongono con toni diversi all'interno dei settori, ma anche delle varie classi di attività.

Il terziario è il settore dove queste disparità affiorano più prepotentemente: basti dire a questo proposito che un quarto delle dipendenti donne risultano protagoniste di avvenimenti dinamici in entrata e più o meno altrettante in uscita, mentre questi stessi avvenimenti interessano all'incirca il 12% della manodopera maschile.

All'interno del terziario, l'attività in cui queste differenze tendono ad essere più visibili, è quella dei servizi alle imprese (la movimentazione in uscita riguarda un terzo delle occupate, e il 10% degli occupati maschi). Sarebbe per certi versi interessante comprendere le cause di queste sproporzioni. In linea generale non si può mancare di riportare alla luce almeno due elementi. Il primo di questi si riferisce alla diffusa incidenza delle dimissioni volontarie come causa di uscita, un fenomeno che riguarda le donne occupate nelle aziende di servizio alle imprese in una percentuale cinque volte superiore rispetto ai colleghi maschi. La ragione ultima di queste dimissioni potrebbe con buona probabilità legarsi a regimi di orario incompatibili con i tempi di familiari. Un altro nodo problematico attiene alla maggior presenza di interruzioni traumatiche del rapporto di lavoro a carico della componente femminile: in sostanza i licenziamenti in questo tipo di aziende avrebbero colpito 84 donne e soltanto 8 maschi. Rileviamo con soddisfazione che almeno nella pubblica amministrazione le disparità tra le due componenti si attenuano, lasciando intuire che almeno per questo aspetto l'ente pubblico si fa garante di un basilare principio di parità tra i sessi.

Sorprendentemente le aziende industriali sotto questi profili rimandano un quadro diverso, che non risulta penalizzante per le donne.

Un altro degli aspetti non trascurabili in tema di occupazione, fa riferimento al tipo di contratto su cui si fonda il rapporto di lavoro, ossia alle garanzie di stabilità e di durata dell'occupazione conseguita.

Nonostante le trasformazioni organizzative che i moderni strumenti contrattuali assecondano, i risultati dell'indagine 1998-1999 rivelano una netta preponderanza di occupati con contratti a tempo indeterminato: come in passato la quasi totalità dei dipendenti (il 93,9%) risulta legato all'azienda da un contratto di questo tipo.

Rispetto alla precedente rilevazione peraltro affiora un leggero svantaggio relativamente alla componente femminile anche in relazione a questo aspetto che al contrario in passato non evidenziava apprezzabili differenze tra maschi e femmine.

Per quanto si tratti di un fenomeno marginale e quindi non certamente preoccupante, è comunque doveroso rimarcare che le donne siano assunte con contratto a tempo determinato in percentuale tripla rispetto ai colleghi maschi. Le differenze di genere rispetto all'utilizzo del contratto di formazione lavoro risultano invece poco importanti.

Questi dati sembrerebbero evidenziare che la crescita dell'occupazione femminile nelle medio-grandi aziende trentine è avvenuta a scapito della stabilità contrattuale, sfruttando la disponibilità di un segmento di offerta che non poneva forti rigidità.

Delle diversità, e talvolta anche abbastanza significative, emergono anche in relazione al comparto in cui opera l'azienda. Se si esclude il settore agricolo per l'estrema ristrettezza dei numeri, si può dire che nel terziario per le donne si osserva una maggior diffusione di contratti a tempo determinato (5,7%) rispetto a quelli riscontrati per la componente maschile (1,8%).

In generale stupisce abbastanza dover prendere atto che il ricorso al contratto a tempo determinato per la componente femminile pur configurandosi sempre modesto tende a risultare più incisivo proprio nelle attività più connotate al femminile, come il commercio, il tessile e la pubblica amministrazione.

La formazione, e in particolare il numero dei soggetti coinvolti, la loro declinazione rispetto al genere, e l'entità del loro coinvolgimento nel processo formativo rappresenta un ulteriore fondamentale aspetto considerato dal modello di rilevazione proposto dalla legge 125/91 e successive modifiche.

Commentando i risultati dell'indagine relativa alla L.125/91 bisogna purtroppo riscontrare una caduta nelle risposte in merito all'erogazione di formazione da parte delle aziende: sono in totale all'incirca la metà le aziende che hanno compilato il questionario in questa specifica parte.

È chiaro che la possibilità di fruire di offerta formativa rappresenta per qualsiasi soggetto una variabile fondamentale nella costruzione del proprio bagaglio di competenze, che a sua volta si riflette pesantemente sulla spendibilità di questo bagaglio nel mercato del lavoro. È infatti opinione comune che “la conoscenza sia diventata la principale fonte di valore. Si tratta della conoscenza incorporata in ognuna delle persone che lavorano in azienda. Se questo è vero diventa indispensabile sostenere continuamente le competenze delle persone in modo che siano capaci di valorizzare, riconoscere, incorporare, elaborare, evolvere, trasferire la conoscenza” (U. Morelli, 1999). E ciò tanto più quanto alla nozione storica di occupazione garantita si sostituisce quella evolutiva e più flessibile di occupabilità⁴.

La formazione ha coinvolto oltre 10.053 partecipanti per un totale di 106.551 ore rappresentato da donne solamente per un quinto. Se in media i dati ci suggeriscono che nel 1999 quasi ogni dipendente ha potuto beneficiare di un intervento formativo (97,7%): gli equilibri di genere tendono a spostarsi a vantaggio delle componenti maschili (l'84,2% delle donne contro il 103,1% dei maschi).

⁴ Per occupabilità si intende “il supporto all'individuo nel mantenimento, lungo tutto l'arco della vita lavorativa, di competenze capaci di evolvere con le esigenze delle imprese” (G. Cepollaro, 2001).

Tab. 4 OCCUPATI ALLE DIPENDENZE PER SESSO E TIPO DI CONTRATTO AL 31/12/1999
(tot. Aziende 75)
- valori assoluti e percentuali -

	Tempo indet.		Tempo det.		C.F.L.		Apprend.		Totale*	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura e pesca										
Maschi	192	92,8	10	4,8	5	2,4	0	0,0	207	100,0
Femmine	54	71,1	19	25,0	3	3,9	0	0,0	76	100,0
Totale	246	86,9	29	10,2	8	2,8	0	0,0	283	100,0
Industria										
Maschi	6.959	94,5	132	1,8	268	4,4	3	0,2	7.367	100,0
Femmine	1.760	92,0	76	4,0	74	4,2	2	0,0	1.914	100,0
Totale	8.719	93,9	208	2,2	342	4,3	5	0,1	9.281	100,0
di cui Tessile										
Maschi	315	96,3	3	0,9	9	2,8	0	0,0	327	100,0
Femmine	490	87,7	24	4,3	45	8,1	0	0,0	559	100,0
Totale	805	90,9	27	3,0	54	6,1	0	0,0	886	100,0
Terziario										
Maschi	6.358	95,6	122	1,8	153	2,3	17	0,3	6.650	100,0
Femmine	7.520	92,7	463	5,7	102	1,3	30	0,4	8.115	100,0
Totale	13.878	94,0	585	4,0	255	1,7	47	0,3	14.765	100,0
di cui Comm. e p.e.										
Maschi	632	82,6	50	6,5	73	9,5	10	1,3	765	100,0
Femmine	845	79,3	130	12,2	64	6,0	27	2,5	1.066	100,0
Totale	1.477	80,7	180	9,8	137	7,5	37	2,0	1.831	100,0
di cui Trasporti										
Maschi	422	93,8	2	0,4	20	4,4	6	1,3	450	100,0
Femmine	18	81,8	2	9,1	0	0,0	2	9,1	22	100,0
Totale	440	93,2	4	0,8	20	4,2	8	1,7	472	100,0
di cui Servizi alle imp.										
Maschi	1.428	94,9	15	1,0	60	4,0	1	0,1	1.504	100,0
Femmine	1.452	95,6	30	2,0	36	2,4	1	0,1	1.519	100,0
Totale	2.880	95,3	45	1,5	96	3,2	2	0,1	3.023	100,0
di cui Pubbl.amm.										
Maschi	3.876	98,6	55	1,4	0	0,0	0	0,0	3.931	100,0
Femmine	5.205	94,5	301	5,5	2	0,0	0	0,0	5.508	100,0
Totale	9.081	96,2	356	3,8	2	0,0	0	0,0	9.439	100,0
Totale										
Maschi	13.509	95,0	264	1,9	426	3,0	20	0,1	14.224	100,0
Femmine	9.334	92,4	558	5,5	179	1,8	32	0,3	10.105	100,0
Totale	22.843	93,9	822	3,4	605	2,5	52	0,2	24.329	100,0

* il totale comprende anche una voce "altro" non indicata in tabella

fonte: OML su dati Indagine L.125/91

5. Conclusioni

Nell'arco dei vent'anni che ci separano dal 1981 sono cambiate molte cose nel mercato del lavoro femminile. Ma il più importante di questi cambiamenti va certamente riferito al diverso modo con cui le donne si avvicinano al mercato del lavoro, che si traduce in un maggior desiderio di partecipazione, e anche di mantenimento dell'occupazione una volta che questa è stata ottenuta.

Si è visto che i principali fattori esplicativi di queste dinamiche attengono alla conquista di un più elevato livello formativo da parte delle donne, che a sua volta prelude ad un migliore inserimento professionale. Se è vero che il rinnovato atteggiamento delle donne pervade diffusamente tutto il mercato femminile, nel senso che si assiste ad un generale innalzamento del tasso di attività, è anche vero che rimangono delle forti differenze di atteggiamento tra quante hanno compiuto un più qualificato percorso scolastico e quante invece si confrontano con la possibilità di lavorare senza possedere un titolo o con titoli di studio scarsamente qualificati. Basti dire che nel biennio 2000-2001 quasi 8 laureate trentine su 10 sono nel mercato del lavoro, e che questa propensione ad accostarsi al mercato del lavoro si riduce appena un po' tra le diplomate (delle quali 7 su 10 risultano in questa condizione), per crollare bruscamente nel caso delle donne senza titolo o con il solo obbligo scolastico (meno di 4 su 10 si avvicinano al mercato del lavoro).

Gli attuali alti tassi di scolarità delle ragazze trentine che si attestano su valori del 96,7%, addirittura superiori a quello dei coetanei maschi (88,2%), rappresentano un elemento rassicurante sotto questo aspetto, perché ci consentono di delineare per il futuro ingressi di forza lavoro femminile ben scolarizzata sul mercato del lavoro trentino. In questo quadro diventa determinante un'efficace azione di orientamento scolastico che le indirizzi verso titoli forti e riduca ulteriormente il grado di segregazione sessuale delle scelte, confermando la propensione verso cicli di studi lunghi dimostrata recentemente da queste ragazze.

Ma il titolo di studio, gioca un ruolo determinante non solo rispetto al modo di accostarsi al mercato del lavoro, ma anche sulle probabilità delle donne di stare dentro l'occupazione. Tra le donne con bassa o nulla qualificazione nell'ultimo biennio solo una su tre lavora e questo comportamento si accentua di molto nel caso delle laureate, delle quali tre su quattro risultano occupate.

Nonostante la nuova valenza attribuita da molte donne al lavoro, si conferma l'importanza e talvolta la centralità degli impegni familiari per le donne.

La presenza di figli influisce sia sulla loro componente partecipativa che su quella strettamente occupazionale.

I dati riflettono come il carico familiare tenda a schiacciare verso il basso i tassi di attività e di occupazione, mantenendo abbastanza simili le differenze tra i diversi gradi di istruzione. Tra tutti, il gruppo più sensibile agli oneri familiari è quello delle diplomate che riduce di venti punti percentuali il proprio tasso di occupazione al sopraggiungere dei figli.

È significativo il fatto che per i maschi la presenza dei figli stimoli semmai un maggiore coinvolgimento occupazionale, sottolineando l'adeguamento al classico modello familiare basato su una netta divisione sessuale di ruoli, in cui alla moglie compete la cura dei figli e al marito il sostentamento della famiglia. Le difficoltà delle donne a stare dentro l'occupazione durante la fase di crescita dei figli dipendono da un insieme di fattori legati alle reticenze mostrate dalla componente maschile a condividere la globalità della gestione degli impegni familiari. Come si è

visto il tempo dedicato alla gestione delle attività di cura e domestiche è radicalmente differente tra maschi e femmine.

A tutto questo va aggiunta la limitata diffusione di una strumentazione di supporto che intervenga a soddisfare i bisogni di cura che la moderna organizzazione familiare richiederebbe, anche, e soprattutto, alla luce dell'affievolirsi dell'importanza dei tradizionali sostegni parentali.

L'obiettivo di innalzare ulteriormente i livelli occupazionali femminili fissati anche in sede comunitaria per il 2010, non può prescindere pertanto né da un'adeguata azione orientativa che sostenga ed indirizzi opportunamente le scelte delle ragazze, né da un efficace sistema di conciliazione tra le esigenze del lavoro, le esigenze della famiglia e quelle dei servizi.

Nell'ambito delle misure di flessibilità che sostengono la conciliazione, risulterà opportuno mixare i diversi strumenti, valorizzando le potenzialità di quelli che riducono od articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, job sharing, telelavoro ...), che liberano il tempo (sistema dei congedi parentali, nidi ...), e infine che generano una nuova cultura del tempo (formazione e mentoring sulle carriere in relazione alle responsabilità di cura) (M. Piazza, 2000). Risulta quantomeno opportuno all'interno di questo quadro, un ripensamento dei tempi delle città che armonizzi i diversi tempi, rendendo più flessibili gli orari di apertura dei negozi, quelli dei servizi (nidi, scuole materne...), e creando anche degli ulteriori elementi di flessibilità nei servizi rivolti all'utenza scolastica (es. spazi cuscinetto tra il termine delle lezioni e i tempi di lavoro dei genitori).

IL FENOMENO MIGRATORIO

di Corrado Rattin

1. Premessa

Questo capitolo intende proporre un approfondimento sul tema dell'immigrazione straniera (essenzialmente extracomunitaria) verso la nostra provincia, nell'ottica dell'evoluzione che ha caratterizzato il fenomeno negli ultimi 10/15 anni. E' solo in questo periodo, infatti, che in Trentino l'arrivo di persone straniere, prevalentemente motivate dalla ricerca di valide opportunità lavorative, ha determinato un impatto in termini numerici tale da indurre a parlare anche da noi di "fenomeno migratorio". I dati statistici, a partire dai permessi di soggiorno e dalle autorizzazioni all'avviamento al lavoro, dimostrano che si può parlare di numeri significativi non prima della fine degli anni ottanta, pur tenendo conto del fatto che la rilevazione sistematica degli stessi si è evoluta col tempo, assieme alla consapevolezza del fenomeno.

Il relativo ritardo con il quale la realtà trentina ha dovuto confrontarsi con un evento così vasto e profondo da richiedere politiche di governo a livello internazionale, è ravvisabile in molteplici fattori, riconducibili peraltro – visto l'argomento di cui ci stiamo occupando – nell'alveo delle dinamiche che regolano il mercato del lavoro. In estrema sintesi si può affermare che da un certo momento storico il Trentino, come il resto del territorio italiano, cessa di rappresentare terra di emigrazione per cominciare ad accogliere un flusso importante, stabile e motivato di individui alla ricerca di una adeguata fonte di reddito altrove non disponibile.

Ciò che distingue il "caso" trentino da quello italiano è essenzialmente il posizionamento temporale che caratterizza questa inversione. Guardando all'Italia nel suo complesso, il momento di svolta è ravvisabile nella chiusura dei mercati europei (Germania, Francia, Belgio innanzitutto) conseguente alla crisi petrolifera del '73-'74, che determinò di fatto la cessazione della richiesta di manodopera italiana e al contempo l'espulsione ed il rimpatrio di una consistente quota di forza lavoro emigrata, anche se gli effetti visibili di questa nuova tendenza non furono immediati. Per quanto riguarda il Trentino, il processo di inversione del saldo migratorio risulta più dilatato nel tempo, il che porta – come si diceva – a parlare di "fenomeno immigratorio" non prima degli anni novanta. Di fatto, il mercato locale, per dimensioni, struttura e, non ultimo, posizionamento geografico rispetto alle grandi direttrici di flussi commerciali, non ha offerto da subito allettanti opportunità di occupazione ai primi migranti. Quale ulteriore caratteristica distintiva, si sottolinea che il flusso in ingresso si è caratterizzato molto meno che in altri contesti regionali da rientri di lavoratori emigrati, che nel caso trentino avevano spesso trovato sbocchi lavorativi in Paesi extraeuropei.

Volendo focalizzare meglio l'inizio del fenomeno, già gli ultimi anni ottanta mostrano un certo incremento dei permessi di soggiorno per motivi di lavoro, che arrivano ad eguagliare le altre tipologie nel 1988 e a superarle negli anni successivi. Si tratta però, all'inizio, di un processo discontinuo legato ad un arrivo sporadico e certamente non sistematico né organizzato di persone che, del tutto estranee alla realtà trentina, non stabiliscono legami duraturi con il territorio. Né d'altra parte il contesto economico e sociale è preparato a quest'apertura, nonostante si cominci ad avvertire l'esigenza di attingere forza lavoro da bacini più allargati rispetto a quello – già non propriamente limitato ai confini provinciali – che ha caratterizzato fino a quel momento il riferimento per le imprese trentine. Di fatto l'economia locale, fortemente esposta sul versante della stagionalità delle produzioni agricole e dell'offerta di servizi turistici, ha conosciuto nel tempo una necessità sempre più chiara di attingere manodopera anche da mercati "esterni". Tuttavia se fino agli ultimi anni ottanta il reclutamento avveniva prevalentemente all'interno dei confini nazionali, da questo momento in poi la necessità di reperire figure professionali, soprattutto di basso profilo, congloberà in modo del tutto naturale una massa crescente di soggetti che, spinti da motivazioni e aspirazioni non affatto omogenee, si trovano costretti a lasciare i Paesi di origine per cercare fortuna in Italia.

Inizialmente sono proprio gli immigrati già presenti in altri centri metropolitani italiani (molti dei quali "emersi" all'ufficialità grazie alla sanatoria introdotta dalla legge 39/90) a cominciare a "sondare" il terreno trentino, anche sulla scia dei flussi stagionali di manodopera italiana che da sempre hanno sostenuto il contesto economico locale. Gradualmente questo approccio lascia il passo ad un numero sempre più cospicuo di arrivi dall'estero di soggetti prevalentemente extracomunitari, estremamente più mobili e flessibili in termini di adattabilità alle opportunità di

lavoro offerte rispetto alla manodopera nazionale e, ancor più, locale. Nasce quindi ufficialmente anche per il Trentino un mercato della forza lavoro straniera, che porta con sé opportunità e problematiche mai valutate prima.

2. Lo sviluppo dell'immigrazione

Preso coscienza del fenomeno, il legislatore locale nel 1990 vara la legge provinciale n. 13, con l'esplicito obiettivo di dare risposte di carattere generale alle problematiche nate dalla presenza sul territorio di popolazioni che per tradizioni, cultura ed esigenze richiedono un approccio di governo nuovo, non convenzionale. Pur trattandosi di un provvedimento di carattere innovativo, col tempo emergono limiti e difficoltà nell'applicazione pratica, tali da indurre a rivedere l'impianto normativo nell'ottica di favorire maggiormente l'integrazione di costumi e consuetudini spesso molto lontani da quelli locali. Purtroppo il nuovo strumento normativo, ad oggi, non ha ancora visto la luce, sebbene sia da tempo in cantiere il disegno di legge provinciale 128/2001, che nasce con l'intento di dare una risposta ad esigenze concrete ed attuali come quella dell'alloggio, dell'istruzione e del lavoro. D'altro canto va sottolineato che la necessità di individuare soluzioni orientate a creare un reale terreno di convivenza appare anche da noi sempre più improcrastinabile, non solo nell'ottica dell'allargamento dell'Unione Europea, che amplierà necessariamente l'afflusso regolare di persone provenienti dai Paesi dell'Est, ma anche semplicemente per l'accelerazione che la crescita del fenomeno immigratorio ha subito negli ultimi 10-15 anni.

Sebbene sia noto che gran parte dell'immigrazione in Trentino riveste un carattere stagionale, i numeri evidenziano chiaramente che una quota consistente di stranieri trova ormai nel nostro territorio una risposta di lungo periodo, spesso definitiva, alla ricerca di migliori condizioni di vita. Basti pensare che la popolazione straniera regolarmente registrata alle anagrafi comunali alla fine del 1988 contava non più di 1.500 soggetti¹, nel 1992 era triplicata (4.535 persone), mentre oggi (31 dicembre 2001) gli stranieri residenti² sono 16.834, cioè 11 volte superiori alla rilevazione del 1988. Considerando che nello stesso periodo la popolazione trentina ha segnato incrementi vicini allo zero, si evidenzia un deciso sviluppo dell'incidenza della popolazione straniera su quella totale.

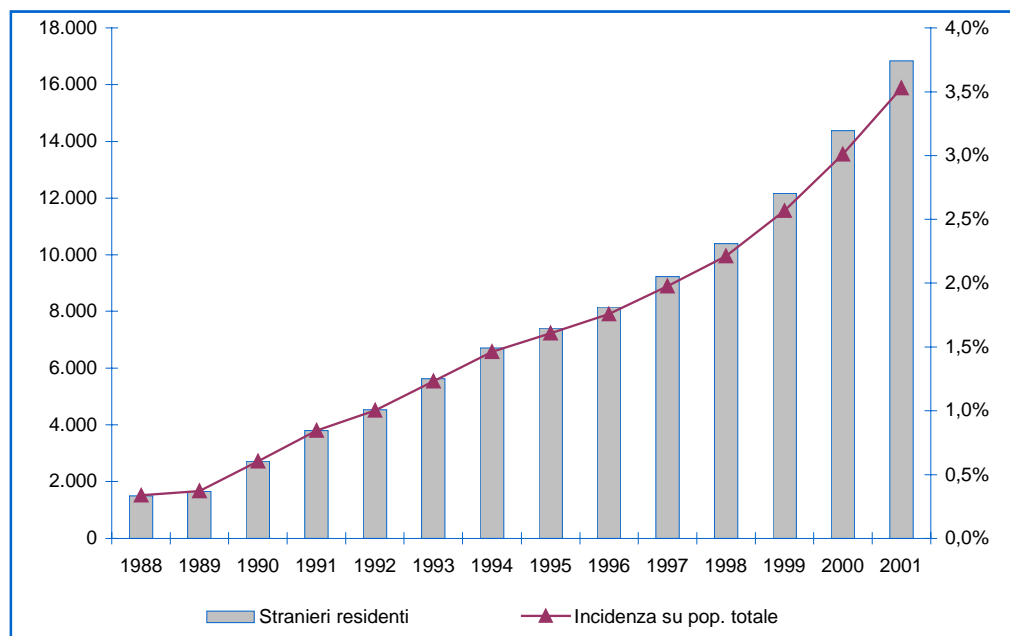
Nel periodo considerato, il peso della componente straniera passa infatti dallo 0,4% del 1988 all'attuale 3,5%. Un andamento che a prima vista può apparire molto sostenuto, soprattutto negli ultimi anni, ma che, se contestualizzato e confrontato con bacini territoriali differenti, si rivela in linea con quello registrato negli altri ambiti. A livello nazionale, ad esempio, l'incidenza di stranieri residenti sulla popolazione alla fine del 2000 era di circa il 2,5% (contro il 3,0% del Trentino), cioè il doppio di quanto registrato sei anni prima, nel 1994 (1,2% in Italia e 1,5% in Trentino). Il complesso delle regioni del Nord-Est fanno registrare una crescita ancor più

¹ Nel conteggio rientrano anche gli stranieri comunitari, che in Trentino, tuttavia, non hanno mai rappresentato una quota significativa sul totale degli stranieri, al contrario di quanto accade - per esempio - nella provincia di Bolzano.

² Si tenga presente che il numero di stranieri residenti è, di norma, sovradimensionato a causa della mancata cancellazione dalle anagrafi comunali di persone che hanno lasciato il territorio per tornare all'estero o per trasferirsi in altre province italiane. Inoltre il dato sulla popolazione italiana e straniera nel 2001 deve considerarsi indicativo, in quanto la concomitanza con le operazioni censuarie ha reso necessario utilizzare dati stimati.

accelerata, con un'incidenza della popolazione straniera passata dall'1,3% del 1994 al 3,1% del 2000.

Graf. 1 POPOLAZIONE STRANIERA E INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE LOCALE (1988-2001)



fonte: Servizio Statistica - PAT

Quindi la tendenza all'incremento di popolazione straniera "stabile" caratterizza l'intero contesto migratorio nazionale, con la sola differenza determinata da una maggiore o minore intensità dell'insediamento nel tessuto sociale che, in ogni caso, si mantiene a livelli decisamente contenuti rispetto a quanto accade in quasi tutti gli altri Paesi europei che si trovano nella situazione di accogliere flussi migratori. Per capire la posizione del Trentino, basti pensare che l'incidenza media di stranieri residenti nei Paesi dell'Unione europea all'inizio del 2000 risultava pari al 5%, con punte vicine al 10% per Austria, Germania e Belgio. All'interno del territorio italiano, poi, gli ultimi dieci anni sono stati caratterizzati da una progressiva redistribuzione della presenza straniera, che tende sempre più a spostarsi dai grandi centri metropolitani alle città di provincia in relazione alle opportunità lavorative che i mercati del lavoro locali rendono disponibili. Questo fenomeno inoltre si caratterizza per una spiccata direzionalità del flusso dalle regioni del Centro-Sud a quelle del Nord Italia, con la conseguenza, come visto, che il baricentro della presenza straniera tende sempre più a spostarsi verso queste ultime, Trentino compreso. Nello specifico, gli ultimi dati disponibili evidenziano la seguente distribuzione della popolazione straniera a fine 2000: Nord 56,1%, Centro 28,5%, Sud e Isole 15,4%.

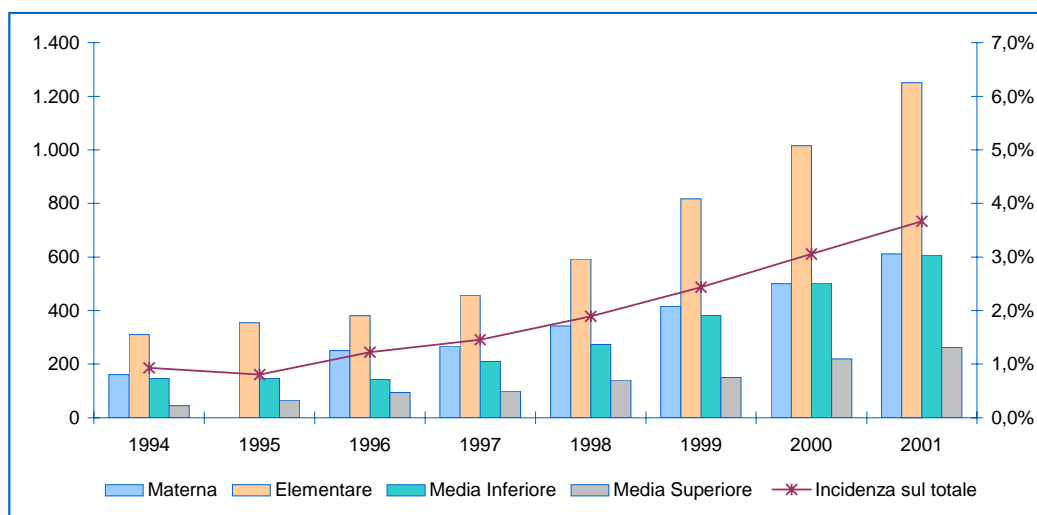
Chiaramente non è cambiato solo il numero complessivo, ma anche la composizione della popolazione straniera residente. Dieci anni fa (nel 1991) l'immigrato che decideva di fermarsi sul nostro territorio era prevalentemente maschio (65,6%), senza famiglia, proveniente soprattutto dai Paesi del Maghreb. Oggi (nel 2001) la componente femminile copre quasi la metà (46,2%) della presenza stabile, anche grazie ai ricongiungimenti familiari che hanno rappresentato una

caratteristica forte degli anni più recenti di immigrazione, e l'area privilegiata di provenienza si è spostata verso i territori dei Paesi dell'Est Europa, dai quali ormai arriva un numero di immigrati doppio rispetto a quello proveniente dal Maghreb. Se, come già accennato, si aggiunge il fatto che nei prossimi anni sarà liberalizzata (presumibilmente in modo progressivo) la circolazione di forza lavoro proveniente da quei Paesi dell'Europa centro-orientale che entreranno dal 2004 a far parte dell'Unione Europea, ci si deve attendere un ulteriore innalzamento dei livelli di offerta di manodopera proveniente da questi Paesi, non solo a carattere stagionale, ma anche di natura più stabile.

Si rende evidente quindi come la combinazione congiunta di questi mutamenti porti con sé la necessità di ripensare il modello di accoglienza e integrazione che era stato progettato per una realtà assai differente dall'attuale, portatrice di esigenze per certi versi più elementari e più semplici da affrontare. La più complessa articolazione di sfumature che definiscono oggi l'insieme della popolazione straniera determina in primo luogo la richiesta di interventi pubblici che garantiscano certezze nel percorso di integrazione. A partire dal problema abitativo che continua a rappresentare l'ostacolo più evidente per chi affronta la scelta della stabilizzazione.

Meno problematico, ma non ininfluenza, è stato l'impatto con il mondo dell'istruzione, che a suo modo funge da termometro del livello di integrazione stabile di etnie straniere all'interno del tessuto sociale. Come si può vedere dal grafico, la crescita partecipativa ha interessato, con diverse intensità, tutti i livelli dell'istruzione³, con un'incidenza sull'intera popolazione scolastica che si attesta nel 2001 al 3,7% del totale, cioè ad un valore superiore al peso che riveste la comunità straniera all'interno della popolazione residente.

Graf. 2 ALUNNI STRANIERI E INCIDENZA SULLA POPOLAZIONE SCOLASTICA TOTALE (1994-2001)



fonte: Servizio Statistica - PAT

Ciò è dovuto principalmente al fatto che in generale la quota di popolazione giovane tra gli immigrati risulta più significativa di quella locale, anche se - a ben vedere - la maggiore incidenza

³ Per l'anno 1995 non è disponibile il dato della scuola materna.

in corrispondenza delle scuole elementari e medie (rispettivamente 5,2% e 4,3%, sempre nel 2001) suggerisce che il processo di integrazione, debba ancora percorrere una lunga strada per garantire agli stranieri le stesse opportunità occupazionali riservate ai trentini. In altre parole si può affermare che una partecipazione scolastica incentrata attorno all'assolvimento dell'obbligo svolge un importante ruolo di integrazione, ma da sola non fornisce gli strumenti necessari per evitare il rischio di un'emarginazione successiva, legata al ruolo di subalternità sociale delle professioni che tale tipo di scolarizzazione permette di ricoprire. D'altro canto è chiaro che stiamo parlando di una situazione in divenire, che coinvolge in questo momento le prime generazioni di immigrati stabili; c'è quindi da attendersi che, con il passare del tempo e con il perfezionamento del modello di accoglienza, la condizione dello straniero residente possa allinearsi maggiormente a quella della generalità dei cittadini.

3. Il peso dell'immigrazione nel mercato del lavoro

Diciamo innanzitutto che quasi tutta l'offerta lavorativa di cui possono fruire gli stranieri nella nostra provincia si risolve nell'ambito dell'occupazione alle dipendenze: nel 2002, infatti, i permessi rilasciati ai lavoratori extracomunitari⁴ per lavoro autonomo non superavano il 5,4% di tutti quelli rilasciati per lavoro.

L'evoluzione quantitativa delle assunzioni⁵ extracomunitarie ed il loro crescente peso sul complesso delle assunzioni effettuate negli ultimi 14 anni sono evidenziati nel Graf. 3, che mostra uno degli aspetti più interessanti per la qualificazione del fenomeno sul nostro territorio, cioè il fatto che il motore del flusso immigratorio risiede sicuramente nella ricerca di opportunità occupazionali, siano esse di carattere integrativo o esclusivo. Opportunità che sopperiscono evidentemente a carenze di chi cerca lavoro, ma in egual misura delle imprese che sempre più frequentemente si trovano a fare i conti con crescenti difficoltà a reperire manodopera locale.

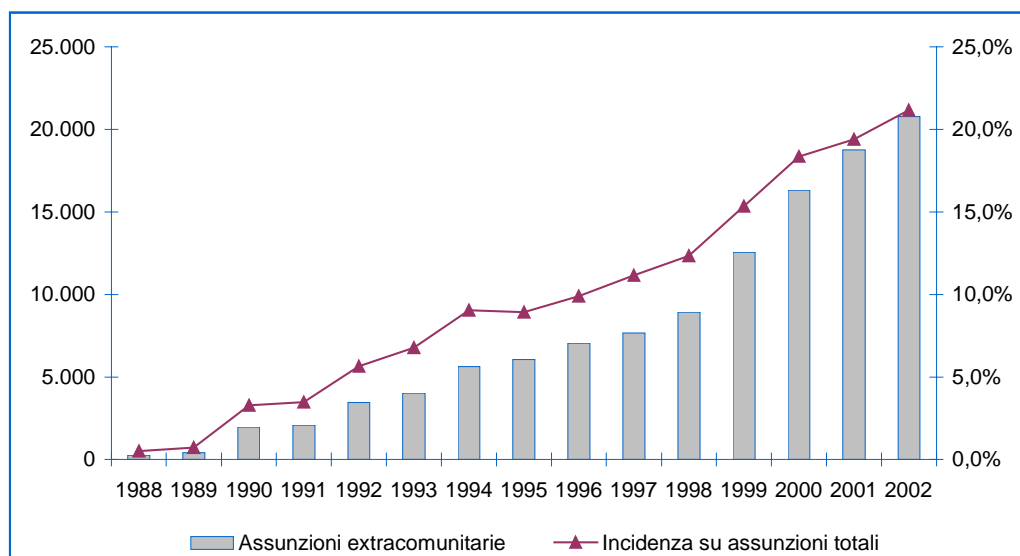
Allo stesso tempo va sottolineata la prevalente temporaneità che caratterizza gran parte di queste opportunità occupazionali: è evidente che una crescita di queste dimensioni (nel 2002 le assunzioni extracomunitarie sono state 20.976, cioè il 21,2% di tutte le nuove assunzioni) non avrebbe potuto essere caratterizzata che da un alto numero di rapporti di lavoro a termine, con un progetto migratorio non stabile.

La distinzione, insomma, è tutta di tipo qualitativo: se è vero che più di un quinto delle nuove assunzioni coinvolge ormai personale straniero, è anche vero che meno dell'11% di essi viene avviato a tempo indeterminato e di questi ultimi ben uno su cinque svolge un lavoro a tempo parziale. Poste queste distinzioni si può comprendere come la sola evidenza numerica dia significato esclusivamente alla dinamica di crescita, ma non dica nulla della vera sostanza del fenomeno, che è in verità ben più complessa e strutturata.

⁴ Trattando il tema del lavoro, concentriamo l'attenzione sulla popolazione extracomunitaria, che rappresenta quasi la totalità dei soggetti stranieri che trovano occupazione in Trentino.

⁵ Nel computo delle assunzioni si tiene conto anche delle autorizzazioni al lavoro (a tempo determinato o indeterminato) rilasciate nei confronti di soggetti extracomunitari ancora residenti all'estero, che in provincia coprono la maggioranza dei contratti di lavoro stipulati.

Graf. 3 ASSUNZIONI EXTRACOMUNITARIE E INCIDENZA SULLE ASSUNZIONI COMPLESSIVE (1988-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

A partire, proprio, dalla spiccata caratterizzazione stagionale dell'occupazione, che distingue il modello trentino dagli altri e che negli anni si è sviluppata attorno a specifiche esigenze dei settori produttivi: quasi esclusivamente stagionale per quanto attiene alle lavorazioni della terra (soprattutto raccolta della frutta) e a quelle turistico-alberghiere; più stabile nel terziario allargato e ancor più nel settore produttivo. Si riscontra, in effetti, che la progressiva disaffezione dei lavoratori trentini per le mansioni meno qualificanti (tendenza che si riscontra in tutti i mercati del lavoro più sviluppati), abbia inciso più che in altre realtà nel conformare il modello migratorio, attribuendogli l'attuale fisionomia – atipica per il panorama nazionale – caratterizzata da un apporto di “forza lavoro” più che di persone, in altre parole da una pura integrazione di capacità produttiva fornita per il tempo strettamente necessario a colmare i deficit di offerta locale.

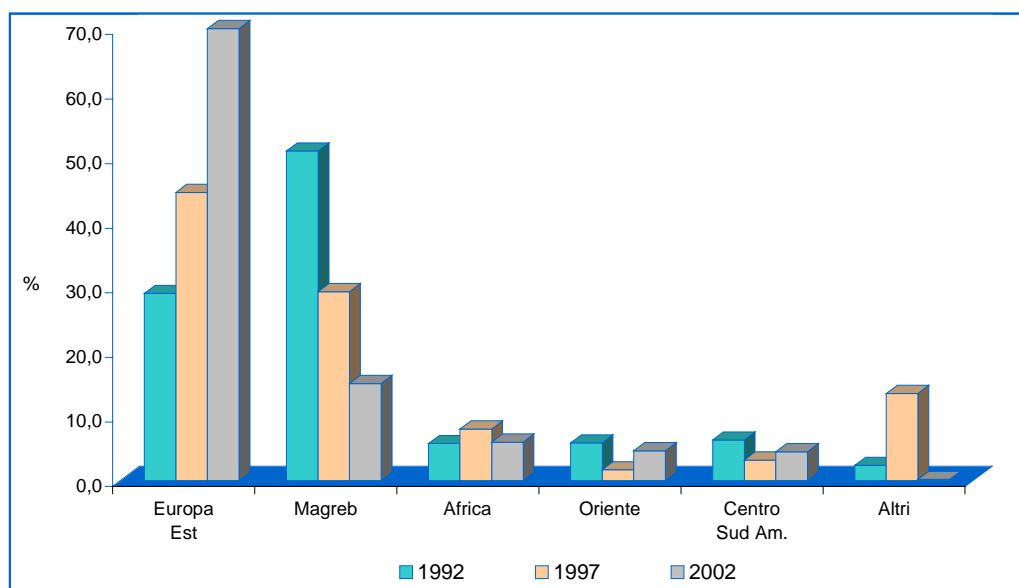
Il peso ancora relativamente sostenuto che il settore primario riveste all'interno della struttura economica locale e la contemporanea sottoesposizione verso le produzioni industriali hanno concentrato nelle attività stagionali, più di quanto sia accaduto nel resto d'Italia, le mansioni di carattere prettamente manuale che solitamente qualificano gli impieghi affidati al personale straniero. Questo fattore, inizialmente, ha contribuito in modo determinante a favorire approcci lavorativi poco impegnativi sia per il lavoratore che per l'impresa ed ha assunto col tempo un ruolo essenziale e irreversibile nel richiamare risorse lavorative esterne e nel costituire affidabili canali di reperimento di manodopera non permanente. Negli ultimi 10-15 anni, a detta degli stessi operatori, si sono consolidati legami di reciproca “stima” tra le imprese locali operanti nei settori delle attività stagionali e i lavoratori stranieri che, per vicinanza geografica, esigenze personali e aspettative economiche hanno potuto optare per una scelta lavorativa temporanea, spesso ripetuta negli anni, certamente meno traumatica rispetto a percorsi migratori più tradizionali. Un modello ormai riconosciuto anche a livello normativo, nel momento in cui viene accordata la precedenza al reingresso di coloro che in anni precedenti abbiano già prestato la propria opera sul territorio

italiano ed abbiano regolarmente fatto ritorno in patria al termine del periodo lavorativo concordato.

D'altro canto, gli ingressi stranieri per lavoro non si esauriscono nella tipologia dell'occupazione stagionale o, comunque, temporanea. Né si può immaginare che l'incremento della quota di popolazione residente verificatosi dalla fine degli anni ottanta e, ancor più, lo sviluppo dei livelli di incidenza straniera nel sistema scolastico possano prescindere dalla concreta reperibilità di opportunità reddituali stabili e idonee a mantenere un nucleo familiare. I dati mostrano che nel corso del tempo una quota di tutte le assunzioni extracomunitarie, che negli ultimi 5 anni si è stabilizzata attorno al 10%, ha riguardato rapporti a tempo indeterminato, che si sono concentrati via via nel comparto dell'industria e in particolare nell'edilizia, diminuendo invece nel terziario, che comunque ne raccoglie ancora un terzo. Nel 2002 le assunzioni a tempo indeterminato sono state 2.140, cioè il 10,6% di tutte quelle che hanno coinvolto personale extracomunitario e il 2,3% della totalità delle assunzioni effettuate in Trentino.

Lo sviluppo del fenomeno migratorio ha portato con sé il rafforzamento di relazioni specifiche tra le variabili fondamentali che lo qualificano, come le aree di provenienza, i territori di insediamento, i settori e le mansioni di occupazione. In particolare, nel tempo si assiste ad un mutamento delle prerogative di attrazione del mercato trentino in relazione alle zone geografiche di influenza. A tal proposito il grafico successivo mette in evidenza due aspetti piuttosto interessanti.

Graf. 4 ASSUNZIONI EXTRACOMUNITARIE PER PROVENIENZA (1992, 1997, 2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) – PAT

In primo luogo la sostanziale bipartizione che caratterizza per tutto il periodo la provenienza geografica dei flussi migratori che insistono sul nostro territorio. La quasi totalità dell'immigrazione in Trentino proviene sostanzialmente da due grandi aree: i Paesi del Maghreb (cioè Marocco, Algeria e Tunisia), e gli Stati dell'Europa centro-orientale. In secondo luogo la

netta evoluzione che ha portato, sempre nell'alveo di questi due poli, ad un progressivo e costante incremento del peso rivestito dall'immigrazione europea a discapito di quella africana.

Per quanto riguarda l'aspetto più generale si può affermare che nei primi anni in cui l'immigrazione ha fatto sentire i suoi influssi anche sull'economia locale (fine anni ottanta, primi anni novanta), hanno prevalso i caratteri di specialità territoriale che sono stati ricordati all'inizio, in particolare il decentramento geografico rispetto ai grandi centri e la conseguente limitata capacità d'offerta di opportunità occupazionali. Ciò ha favorito un approccio "empirico" caratterizzato dall'arrivo in Trentino di persone già presenti in Italia (soprattutto marocchini) o provenienti da bacini esteri non troppo distanti, che esplorando il territorio hanno instaurato quel processo di decentralizzazione dei flussi che continua ancora oggi. Si tenga presente che anche nei primi anni, nel corso dei quali si riscontra una relativa maggior distribuzione per etnie, le due comunità citate non hanno mai fatto registrare un'incidenza inferiore al 60% di tutti gli avviamenti lavorativi attribuibili a personale straniero. Col tempo, poi, la concentrazione si è ulteriormente accentuata determinando punte superiori all'80%.

Ancor più interessante e netto appare il processo di ridefinizione dei flussi sulla base delle richieste del mercato, che ha scontato nel tempo la progressiva disaffezione dalle mansioni manuali di una manodopera locale sempre più esigente in termini di qualità dell'occupazione. Come accennato, la particolare concentrazione di professionalità di basso livello nei settori a qualificazione stagionale (agricoltura e pubblici esercizi, in primo luogo), ha determinato un allontanamento – graduale ma deciso – degli italiani da due settori essenziali per il sostentamento del sistema, creando una irrinunciabile necessità di sostituzione con risorse lavorative esterne. Il progressivo consolidarsi di questa tendenza ha coinciso con l'inversione dei due flussi migratori in considerazione di un aspetto molto elementare, anche se non esclusivo: l'attitudine e l'opportunità di ricoprire mansioni che rivestono il carattere della temporaneità si conciliano ottimamente con la possibilità di entrare in Italia e ritornare in patria in tempi ed a costi sostenibili. In altre parole, il sistema trentino non ha dovuto ridefinire la propria struttura per mancanza di risorse umane, in quanto ha potuto reperirle all'esterno dei confini nazionali, ma allo stesso tempo, man mano che il baricentro di questo tipo di domanda si spostava sulle attività stagionali, veniva implicitamente favorita una matrice di immigrazione piuttosto che un'altra: quella dei vicini Stati dell'Est piuttosto che quella dei più distanti Paesi del Nord Africa. Quella di carattere non permanente rispetto a quella di lungo o lunghissimo periodo. Quella integrativa piuttosto che quella esclusiva.

Il processo di graduale miglioramento della conoscenza reciproca e una innegabile affinità di tradizioni e cultura hanno fatto il resto, comprimendo quantitativamente sempre più la partecipazione della componente maghrebina e "segregandola" (il termine, in questo caso, non deve essere inteso negativamente) in settori nei quali le opportunità occupazionali sono sostenute da una maggior stabilità temporale, come nell'edilizia o nell'estrazione dei minerali. I numeri che definiscono questa transizione sono illuminanti: nel 1990 l'immigrazione maghrebina rappresentava ben il 67,3% di tutta la forza lavoro extracomunitaria utilizzata. Due anni dopo la quota era scesa al 51,0% per crollare al 15,40% nel 2002. Diametralmente opposto l'andamento della componente Est europea: copriva appena il 13,4% delle assunzioni straniere nel 1990. Nel 1992 era salita al 28,9% e rappresenta il 67,90% ai giorni nostri (2002). Chiaramente il processo non è affatto concluso, quindi ci deve attendere che, a parità di condizioni, il peso dell'immigrazione da Est si farà sempre più pervasivo, soprattutto in settori quali quello dei lavori

agricoli, in cui la caratteristica della temporaneità risulta particolarmente esasperata, tanto da richiedere mediamente un impegno lavorativo non superiore al mese.

Da questo ragionamento, che si basa per forza di cose sui numeri dell'immigrazione regolare, rimane escluso il fenomeno del lavoro domestico, il quale, essendo svolto in modo prevalente da personale femminile proveniente soprattutto da Moldavia, Polonia, Romania, Russia e Ucraina, non farebbe che acuire la tendenza in parola. In questo caso tuttavia, nel far preferire lavoratori (lavoratrici) europei piuttosto che di altra provenienza, risulta determinante proprio l'affinità socio-culturale nonché il credo religioso, come elementi che riescono a favorire l'approccio interpersonale.

Volendo classificare in maniera più raffinata i bacini di provenienza, possiamo scoprire (anno 2001²) che, a livello di assunzioni, le prime dieci nazionalità presenti in Trentino coprono il 77,85% di tutti gli avviamenti di soggetti stranieri. Tra queste, sette appartengono all'area europea centro-orientale (nell'ordine: Romania, Polonia, Albania, Slovacchia, Jugoslavia, Slovacchia Repubblica Ceca e Macedonia) e tre al continente africano (Marocco, Senegal e Tunisia). Sotto questo aspetto la situazione sembra abbastanza stabilizzata, in quanto anche l'anno precedente (2001) vede prevalere gli stessi Paesi, pur con qualche leggera differenza di classifica. Le uniche note che esprimono una certa dinamica nei movimenti all'interno di queste nazionalità, riguardano una rapida crescita delle assunzioni imputabili alla Romania (che infatti nel 2002 raccoglie da sola quasi un quarto di tutte le assunzioni straniere) e alla Polonia che consolida la seconda posizione.

4. Il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro

Gli altri due aspetti che appaiono degni di approfondimento sono quelli relativi ai settori di attività verso i quali trovano sbocco i flussi migratori e la distribuzione di questi sul territorio.

Per le considerazioni che sono già state fatte, risulta evidente che le due variabili sono in qualche modo collegate, vista anche la tendenza alla specializzazione economica che contraddistingue i distretti comprensoriali. Vale comunque la pena verificare se esista anche una correlazione tra la nazionalità dei lavoratori immigrati e il tipo di attività svolta.

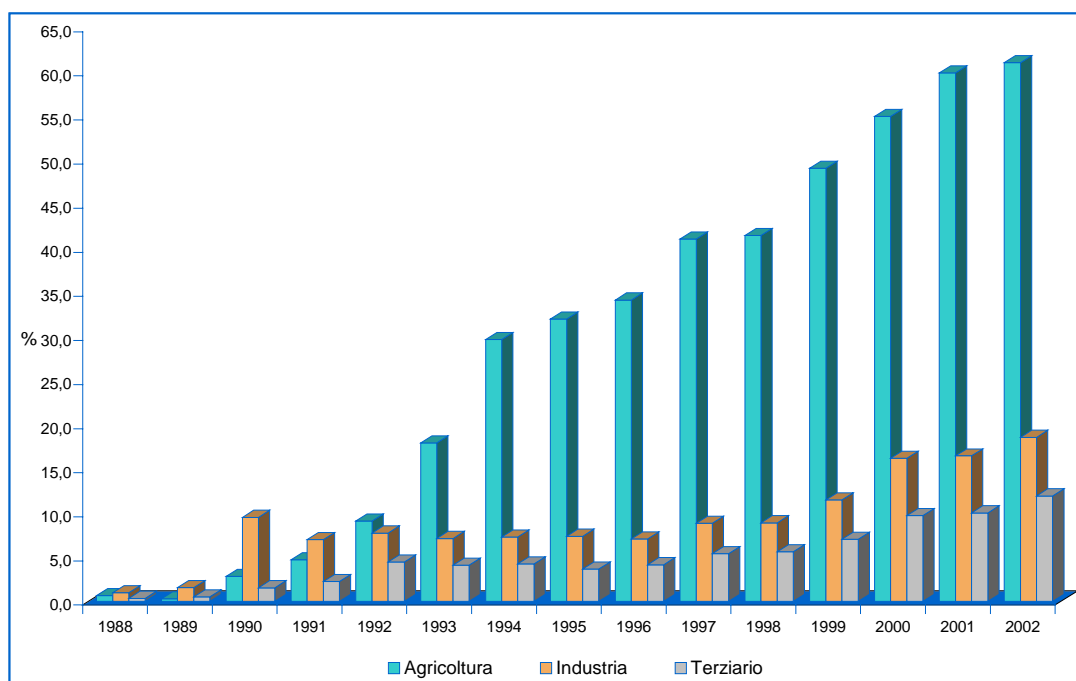
Diciamo innanzitutto che, a livello di analisi generale del fenomeno, i flussi che ne hanno determinato l'evoluzione durante l'intero periodo che stiamo considerando hanno trovato uno sbocco preferenziale nel settore agricolo, senza con ciò negare che una quota non indifferente di forza lavoro straniera ricopra, e ancor più abbia ricoperto in passato, mansioni piuttosto specifiche in settori diversi dal primario.

Purtroppo per gli anni meno recenti non sono disponibili dati abbastanza affidabili per configurare un valido schema di correlazione tra le variabili a livello di nazionalità d'origine, ma si può certamente affermare che la domanda locale di risorse da utilizzare nelle attività agricole e turistiche si è fatta col tempo più evidente, innalzando progressivamente la concentrazione di forza immigrata verso questi due poli, al punto che ormai il suo ruolo nel sostenere il mantenimento e lo sviluppo di tali settori non può più considerarsi secondario né, verosimilmente, reversibile.

Anche se l'incremento della penetrazione di forza lavoro straniera si esplicita in tutti i settori dell'economia, è evidentissima la correlazione diretta che lega nel tempo la presenza extracomunitaria in agricoltura (Graf. 5), l'aumento di impiego di personale straniero (Graf. 3) ed in particolare di lavoratori provenienti dall'Europa dell'Est (Graf. 4). Questo a dimostrazione di

quanto si diceva in precedenza, cioè che la specificità della struttura produttiva locale ha contribuito a plasmare il modello migratorio più di quanto sia accaduto nel resto del Paese, selezionando di fatto (e in certi casi ridimensionando) l'offerta di manodopera straniera.

Graf. 5 INCIDENZA ASSUNZIONI EXTRACOMUNITARIE PER SETTORE (1988-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) – PAT

Per quantificare il fenomeno possiamo dire che ormai (anno 2002) ~~il 65%~~ più del 60% delle assunzioni effettuate in agricoltura è coperto da personale extracomunitario e, di queste, quasi il 90% è concentrato nel terzo e quarto trimestre dell'anno, in corrispondenza dell'attività di raccolta delle mele in Val di Non. Nel tempo si è poi definita una netta specializzazione, all'interno della manodopera straniera, che ha spostato il baricentro delle attività agricole in capo ai lavoratori dell'Europa centro-orientale, a discapito di quelli africani: dal 1992 ad oggi, il peso del primo gruppo in agricoltura è passato dal 29% al 70%, mentre quello del secondo è diminuito dal 57% al 21%.

Scendendo più nello specifico, le nazionalità che maggiormente contribuiscono ad offrire forza lavoro nel settore agricolo sono nell'ordine: Polonia⁶ (28,0%), Romania (21,3%) e Slovacchia (14,6%), seguite dal Senegal (7,8%) e dalla Repubblica Ceca (6,5%). Il che conferma il fatto che il "mercato" della raccolta agricola è ormai saldamente in mano ai cittadini dei Paesi dell'Est e che l'andamento generale dei flussi migratori è influenzato in modo determinante dalle esigenze del settore primario. A livello di destinazione territoriale, l'aspetto più evidente è sicuramente legato al fatto che la Valle di Non, polo d'attrazione per eccellenza dei lavoratori agricoli, utilizza ormai più del 40% di tutte le assunzioni straniere e addirittura il 66% di quelle che attengono al solo

⁶ Le percentuali si riferiscono all'incidenza del singolo Paese su tutte le assunzioni straniere in agricoltura.

settore agricolo. Il rimanente terzo di assunzioni agricole straniere viene ripartito soprattutto tra Valle dell'Adige e Alta Valsugana. Tutti questi elementi portano ad affermare che in capo ai lavoratori dell'est Europa, negli anni, si è affermata una particolare tendenza [alla specializzazione occupazionale](#), almeno più di quanto sia ravvisabile in relazione alle dinamiche attribuibili agli altri gruppi etnici. Oltre alle attività agricole, le mansioni più ricorrenti svolte dal personale proveniente dall'Est Europa attengono alla gamma delle occupazioni offerte dal comparto turistico (cameriere, cuoco, manovale d'albergo, ecc.), nelle quali prevale ancora una volta il carattere della stagionalità quale fattore distintivo.

All'interno delle etnie che vengono normalmente ricondotte all'area dell'Europa centro-orientale si possono ulteriormente attribuire caratteristiche distintive al gruppo degli stati balcanici, tra i quali prevalgono numericamente l'Albania, la Jugoslavia e la Macedonia. Come si può notare dalla successiva tabella, questi gruppi non sono così orientati verso le attività agricole, anche se spesso nel settore primario si raccoglie la maggior parte delle assunzioni.

Le percentuali di occupazione in agricoltura quasi mai superano un terzo del totale e la distribuzione sulle altre tipologie di occupazione è decisamente più articolata di quanto si riscontri per i Paesi dell'Est in senso proprio. La spiegazione è da mettere in relazione alla più frequente ricerca di professioni che rivestano il carattere dell'esclusività e della stabilità nel tempo, piuttosto che di secondi lavori occasionali e di breve durata.

Tab.1 PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE PER NAZIONALITÀ DI PROVENIENZA – PRIME 10 NAZIONI (2002)
- valori percentuali -

	1° attività	%	2° attività	%
1° Romania	Lavorazioni agricole	48,0	Attività nel settore turistico-alberghiero	22,8
2° Polonia	Lavorazioni agricole	83,2	Attività nel settore turistico-alberghiero	6,6
3° Albania	Estrazione minerali	16,7	Lavorazioni agricole	15,4
4° Marocco	Estrazione minerali	17,7	Attività nel settore turistico-alberghiero	14,8
5° Slovacchia	Lavorazioni agricole	87,4	Attività nel settore turistico-alberghiero	5,4
6° Jugoslavia	Lavorazioni agricole	22,9	Attività nel settore turistico-alberghiero	17,5
7° Senegal	Lavorazioni agricole	79,5	Estrazione minerali	5,7
8° Tunisia	Estrazione minerali	28,5	Attività nel settore turistico-alberghiero	10,6
9° Rep. ceca	Lavorazioni agricole	81,8	Attività nel settore turistico-alberghiero	9,4
10° Macedonia	Lavorazioni agricole	30,4	Attività nel settore turistico-alberghiero	16,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) – PAT

Molto più complesso risulta attribuire una specifica propensione occupazionale alle etnie di origine africana, le quali - avendo significativamente ridimensionato nel tempo la propria presenza nel settore agricolo (ad eccezione del Senegal) - non esprimono una particolare inclinazione per una specifica attività. A livello di singola nazionalità sono i marocchini a far registrare il maggior numero di assunzioni (l'8,7% di tutte le assunzioni straniere nel 2002) con una relativa concentrazione nei territori della Valle dell'Adige, della Vallagarina e della Val di Non. A parte quest'ultimo distretto, nel quale il 75% di essi lavora in agricoltura, le altre attività più ricorrenti sono legate alle lavorazioni di estrazione dei minerali (soprattutto porfido), a quelle del settore

turistico-alberghiero e altre mansioni a bassa qualificazione distribuite in maniera eterogenea in tutti i principali comparti.

Per i gruppi etnici meno rappresentati, come quelli di provenienza sud-americana o asiatica, non è possibile disporre di dati sufficientemente stabili da permettere una valida correlazione tra area di provenienza e attività svolta, né sarebbe corretto applicare al caso trentino modelli sicuramente validi in altri contesti territoriali.

5. Caratteristiche dei rapporti di lavoro

La natura e la specificità del modello migratorio trentino determinano conseguenze dirette anche sulle modalità di svolgimento delle prestazioni che vengono richieste al segmento straniero della forza lavoro, che spesso si diversificano da quelle che qualificano i rapporti di lavoro instaurati con i lavoratori italiani. L'aspetto più evidente riguarda naturalmente la maggiore influenza della temporaneità della prestazione, in considerazione del peso che le occupazioni di carattere stagionale hanno rivestito nel tempo sul complesso degli avviamenti stranieri (pur interessando anche il modello occupazionale degli italiani). Classificando le assunzioni extracomunitarie per tipologia di contratto risulta molto evidente, in tutto il periodo considerato, l'assoluta preponderanza del rapporto a tempo determinato, che nel 2002 copre una quota vicina al 90% di tutte le assunzioni straniere, una percentuale del tutto paragonabile a quella registrata dieci anni prima. Sarebbe sbagliato, tuttavia, ritenere che nove assunzioni straniere su dieci abbiano il carattere della precarietà, se si considera che nella categoria del "tempo determinato" in senso lato vengono ricompresi anche rapporti lavorativi "di ingresso" come l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro, che notoriamente concorrono a garantire nel tempo un'occupazione stabile nella maggior parte dei casi. Non si trascuri inoltre il fatto che una certa quota di contratti a termine (esclusi l'apprendistato e il CFL) interessa rapporti di lavoro non stagionali e quindi potenzialmente una parte di essi può trasformarsi, successivamente all'assunzione, in rapporti di lungo periodo. Infine anche il lavoro stagionale, rapporto a termine per eccellenza, non può essere considerato per ciò stesso un tipo di prestazione precaria, se si verifica (cosa che regolarmente avviene) che lo stesso lavoratore ripete nel tempo, normalmente una volta l'anno, la stessa prestazione lavorativa presso lo stesso datore di lavoro. Tanto più che, per i motivi già esposti, si può concordare sulla convenienza da parte della stessa forza lavoro di ricoprire una mansione che occupa solo un brevissimo periodo dell'anno.

I dati più recenti di cui disponiamo (anni 2001 e 2002) mostrano la classificazione delle forme contrattuali che interessano la manodopera straniera, come mostrate nella seguente tabella.

Le quote di contratti a tempo parziale, oltre a mostrare il consueto sbilanciamento a favore della componente femminile, evidenziano un minor ricorso a questa tipologia per la forza lavoro straniera rispetto a quella italiana.

L'altro aspetto che mantiene una decisa regolarità nel corso degli anni attiene alla distinzione per qualifiche.

Tab. 2 TIPOLOGIE CONTRATTUALI (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Apprendistato	2,6	3,2	2,8	2,7	3,3	2,9
C.F.L.	1,5	0,5	1,2	1,3	0,4	1,0
Tempo determinato	83,7	85,0	84,1	84,2	88,0	85,4
Tempo indeterminato	12,2	11,3	11,9	11,8	8,3	10,7
Domicilio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
di cui Part-time	2,4	11,9	5,2	2,5	16,6	7,1

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) – PAT

La prevalente concentrazione degli extracomunitari in settori caratterizzati da lavorazioni non qualificate, oltre che ovviare alla mancanza di manodopera locale disponibile, tende naturalmente ad appiattire e uniformare le categorie occupazionali che qualificano i rapporti di lavoro instaurati con personale straniero. E' di tutta evidenza infatti (e il dato si conferma di anno in anno) che più del 95% della forza lavoro straniera viene impiegata in mansioni a bassa qualificazione di natura operaia. All'interno di tale categoria, inoltre, prevale nettamente la componente degli operai generici (che raccoglie circa tre quarti delle figure operaie), seguita dagli operai qualificati e specializzati (soprattutto nel comparto industriale).

6. Le differenze per sesso

In merito alla suddivisione per genere, si può notare come il mercato dell'occupazione riferibile agli stranieri sia stato e rimanga ancora prevalentemente maschile, considerato l'alto tasso di manualità che caratterizza le mansioni solitamente richieste.

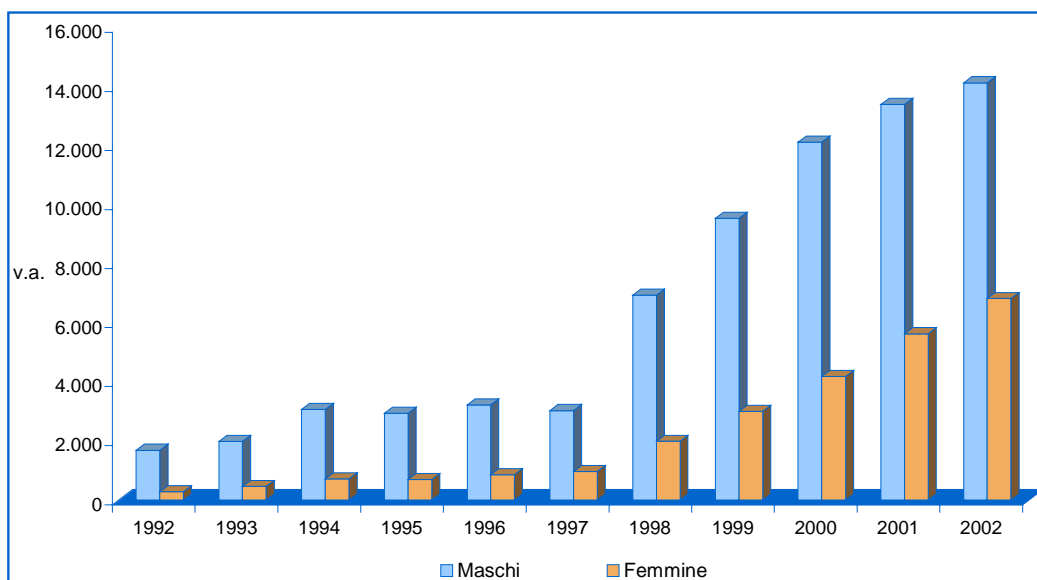
La quota di lavoro femminile tende comunque ad aumentare, dal 14,3% del 1992 al 32,6% registrato nel 2002, sempre tenendo presente che il lavoro svolto presso le famiglie dalle collaboratrici domestiche rimane inesperto nella quasi totalità dei casi, contribuendo a deprimere l'incidenza.

Il prevalente impiego di lavoratori maschi è giustificato anche da vincoli oggettivi posti dal lato dell'offerta: in genere il maggior afflusso di personale maschile è attribuibile a minori remore da parte dei maschi a lasciare temporaneamente il nucleo familiare; in particolare poi per quanto riguarda le etnie di origine musulmana, si riscontra sempre una scarsissima presenza femminile, legata più strettamente a motivazioni di carattere culturale e religioso.

Un'analisi più puntuale sulle 10 nazionalità maggiormente rappresentate mette in evidenza come anche negli anni più recenti (2001 e 2002) tenda a persistere questa separazione di atteggiamento tra etnie di origine europea e africana, anche se i Paesi che si affacciano sul bacino del Mediterraneo (in primo luogo Marocco e Tunisia) mostrano una dinamica che sempre più si avvicina a quella degli Stati extrafrancani, cosa che non avviene, ad esempio, per il Senegal. Il Marocco, in particolare, mostra ormai un tasso di immigrazione maschile inferiore al 73%, cioè più

basso di quello attribuibile alla Macedonia (76,9%), alla Repubblica Ceca (76,7%) e alla Slovacchia (75,7%)⁷.

Graf. 6 ASSUNZIONI EXTRACOMUNITARIE PER SESSO (1992-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Si riscontrano anche casi in cui l'immigrazione femminile prevale su quella maschile, anche se non nei gruppi numericamente più rappresentativi. Si tratta di nazionalità concentrate quasi esclusivamente nella zona del Centro-Sud America, come il Brasile (80,1% di assunzioni attribuite a personale femminile), Cuba (80%), la Colombia (70,3%). Mostra questa fisionomia però anche l'immigrazione bosniaca, che nel 2002 ha visto il 62,3% delle assunzioni assegnate alla componente femminile.

7. Confronti territoriali

Si è detto che uno degli aspetti distintivi del modello immigratorio trentino si rinviene nel ricorso estremamente pronunciato alla forza lavoro straniera nel settore agricolo e che questo carattere ha plasmato la dinamica dei flussi in entrata nel corso del tempo in modo sempre più deciso. D'altro canto è anche vero che spesso si tende a ricondurre la specialità del caso trentino solo a questa differenza, sottovalutando l'impatto generale che l'immigrazione riveste e ha determinato anche in passato sul complesso della struttura economica.

Di fatto, i dati mettono in evidenza chiaramente la forte dipendenza del settore primario nei confronti della manodopera immigrata, ma anche il ruolo non marginale che quest'ultima riveste negli altri settori (come si nota dalla tabella, l'incremento del suo peso è significativo anche nel comparto delle altre attività e soprattutto nell'industria). Ma l'aspetto più interessante è

⁷ Si richiama nuovamente l'attenzione sul fatto che l'emersione del lavoro domestico modificerebbe quasi certamente queste percentuali, incrementando la partecipazione femminile in modo più sensibile per i Paesi Est-europei che per quelli africani.

rappresentato dal fatto che per ogni settore d'attività e in ognuno degli anni considerati, la provincia di Trento mostra tassi di partecipazione straniera superiori alla media registrata negli altri ambiti territoriali. E questo, evidentemente, prescinde dalla stagionalità delle prestazioni lavorative.

In particolare appare significativo il dato dell'industria che, nonostante non sia certamente il settore che assorbe in termini assoluti il maggior numero di addetti stranieri, mostra ormai un'incidenza superiore al 16%. Si tratta di una conferma della sempre maggiore difficoltà di reperimento in questo settore di specifiche figure tra l'offerta locale. Il terziario, poi, in conseguenza del peso che in esso riveste il comparto dei pubblici esercizi, vede aumentare nel tempo il ricorso alla manodopera extracomunitaria, con una velocità che appare superiore a quella registrata nel resto del territorio nazionale. Per il futuro ci si attende che la tendenza prosegua, anche se a ritmi meno sostenuti. Le nuove politiche migratorie, determinate dalle novità legislative della legge Bossi-Fini e sul piano internazionale dall'adesione di 10 nuovi Stati all'Unione Europea, rendono però più difficile la previsione.

Tab. 3 INCIDENZA DI ASSUNZIONI EXTRACOMUNITARIE SUL TOTALE (1995, 1998, 2001)
- valori percentuali -

	1995			1998			2001		
	Agricoltura	Industria	Terziario	Agricoltura	Industria	Terziario	Agricoltura	Industria	Terziario
Trento	14,4	7,2	3,3	41,5	8,9	5,6	55,0	16,2	9,7
Nord-Est	4,2	5,7	3,4	9,0	8,3	4,1	13,4	12,6	7,0
Italia	1,8	3,8	3,1	4,1	5,4	3,6	6,1	9,0	5,6

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

8. Conclusioni

I 15 anni che hanno visto la nascita e la veloce evoluzione del movimento immigratorio in Trentino sono stati caratterizzati da elementi che lo distinguono, sotto alcuni punti di vista, dai modelli più tradizionali.

Se la mancanza di risorse interne e il conseguente reperimento delle stesse all'interno dell'offerta straniera accomuna l'esperienza locale a quella degli altri mercati del lavoro, la caratteristica peculiare è rinvenibile nella polarizzazione a livello settoriale che ha determinato un'attrazione sempre più incisiva di personale dall'estero. Anche se non tutta, la maggior parte dell'immigrazione si concentra infatti nelle attività a carattere stagionale: agricoltura, in primo luogo, e turismo. Ciò comporta un pendolarismo delle forze di lavoro che normalmente non caratterizza le esperienze, anche più consolidate, di altre parti del territorio italiano, dove la stabilità dell'insediamento ha spesso determinato più profondi attriti legati all'accettazione della nuova componente sociale. Il che non significa che l'esigenza di ripensare le modalità di gestione degli equilibri sociali non sia avvertita anche da noi, soprattutto sul lato dell'offerta di specifiche strutture e servizi che ancora oggi si dimostrano carenti.

Anche la dinamica dell'evoluzione migratoria è stata molto particolare. Partita in ritardo, ha recuperato molto velocemente i ritmi di crescita che hanno contraddistinto gli altri bacini geografici e tutt'oggi si assiste ad un trend di crescita ancora molto sostenuto, che ha portato -

specie negli ultimi anni – ad un utilizzo di manodopera straniera tutt'altro che marginale. Tuttavia il dato numerico tende a nascondere la vera sostanza del fenomeno, fatto spesso di lavoro temporaneo, ripetuto nel tempo, in settori particolarmente disagiati, che difficilmente riuscirebbe a risultare conflittuale con le risorse occupazionali offerte e ricercate dalla manodopera italiana. Presumibilmente la situazione attuale tenderà col tempo a stabilizzarsi, senza però perdere i connotati appena accennati. Le nuove impostazioni sul controllo dei flussi migratori, dettate a livello nazionale, non dovrebbero avere ripercussioni pesanti in Trentino e nell'intera regione, in considerazione del fatto che non sembrerebbero messi in discussione gli strumenti di reperimento della manodopera stagionale direttamente dall'estero, quanto piuttosto quelli che determinano un afflusso a carattere permanente. Le variabili internazionali, con le quali il nostro Paese deve necessariamente confrontarsi (sia di natura politica che economica), determineranno un peso sempre crescente nei meccanismi che governano l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e difficilmente questi potranno essere limitati da misure di carattere protezionistico. Del resto il (nuovo) fenomeno migratorio non si è sviluppato solo per un naturale movimento di persone alla ricerca di nuove opportunità, ma anche per la necessità dei mercati sviluppati di mantenere livelli di crescita non più sostenibili con le sole risorse interne.

PARTE II

NODI CRITICI E QUESTIONI APERTE

TRANSIZIONE DEMOGRAFICA E INNOVAZIONI SOCIO-CULTURALI

di Gino Faustini

1. La transizione demografica in Italia e nel Trentino

L'esame della transizione demografica consente di delineare alcuni effetti che potranno prodursi nei prossimi decenni, per l'Italia in complesso e in particolare nel Trentino.

Gli andamenti futuri sono stati di recente esplorati dall'Istituto Centrale di Statistica¹ con un esercizio di previsione articolato su tre ipotesi, una "centrale", più probabile, una più espansiva ("alta") e una meno espansiva ("bassa").

In ogni ipotesi, proseguendo la tendenza in atto nei decenni scorsi, l'ammontare complessivo della popolazione nazionale (e provinciale) per i primi tre decenni del nostro secolo risulterà ancora in aumento, sia pure in decelerazione. In tale periodo sarà infatti ancora possibile realizzare una compensazione tra la natalità in diminuzione, la maggiore permanenza in vita dei residenti e l'afflusso migratorio netto.

¹ Una precedente proiezione era stata compiuta dall'Istat sulla base della struttura della popolazione residente nelle regioni (e nelle province di Trento e di Bolzano) al 1° gennaio 1996. La nuova proiezione, che tiene a base la popolazione residente al 1.1.2001, viene illustrata - con le metodologie e i risultati delle analisi, anno per anno dal 2001 al 2051, per sesso e per le varie classi di età - in: www.demo.istat.it (a cura di Marco Marsili e Maria Pia Sorvillo).

Nei decenni successivi, intorno alla metà di questo secolo, si verificherà invece un declino, in quanto al basso tasso di fecondità totale (TFT) andrà cumulandosi la riduzione nel numero di donne in età feconda, conseguente al declino della natalità già avvenuto nei precedenti decenni.

Le prospettive demografiche italiane, dunque, sono condizionate non tanto dai comportamenti futuri (natalità, mortalità e immigrazioni), quanto dalla struttura già ereditata dai decenni passati e dal calendario riproduttivo già consolidatosi.

Nell'esaminare le previsioni, l'attenzione di solito si limita all'ammontare complessivo della popolazione: sembra invece necessario soffermarsi anche sulla sua composizione per età, in particolare per le età lavorative. Il confronto tra l'andamento nazionale e quello del Trentino permette di mettere in evidenza analogie e specificità della provincia.

Si può constatare anzitutto che a rinsanguare una popolazione (nazionale e provinciale) in declino concorreranno i flussi immigratori, di cui viene prevista per i prossimi decenni una consistenza maggiore, rispetto a quelli verificatisi nei decenni scorsi¹. Al tempo stesso si fa inarrestabile il processo di invecchiamento, fenomeno rilevante per i suoi riflessi nel sistema socio-culturale nel suo complesso e in particolare per i fabbisogni di servizi sociali (il finanziamento delle gestioni pensionistiche e la risposta alle esigenze di assistenza sanitaria degli anziani, in particolare di quelli non autosufficienti). Aumenta la permanenza in vita anche degli ottantenni e dei novantenni e la curva di sopravvivenza si sposta sempre più in avanti.

Rispetto alle previsioni economiche, incerte persino nel breve e nel brevissimo periodo, le previsioni demografiche presentano maggiore attendibilità, anche nel lungo periodo, per la stabilità della struttura della popolazione e per la forte inerzia nei relativi comportamenti².

E' ormai accertato, ad esempio, che la popolazione italiana dimostra nel presente e nel prossimo avvenire una fecondità inadeguata ad assicurare il ricambio demografico³; a sua volta al processo di rapido aumento dell'età media concorre, oltre alla crescente durata della vita, soprattutto la bassa natalità, che restringe la base della piramide di età della popolazione.

Nei primi prossimi tre decenni di questo secolo, l'ammontare della popolazione italiana si assesterà sul massimo di 58 milioni di residenti intorno al 2020 e poi prenderà a diminuire tanto da scendere a 52 milioni a metà del secolo. La composizione per età si modificherà, gradualmente, prima per il rapido diminuire della componente giovanile; poi per il succedersi dell'onda di riduzione che colpirà le successive coorti. In tutto il periodo di previsione, invece, aumenterà il numero di componenti le classi anziane. A partire dagli anni trenta e quaranta del nostro secolo, il declino della popolazione nazionale diverrà più consistente.

Queste "proiezioni"⁴ confermano dunque quanto il futuro sia per gran parte prevedibile.

¹ L'immigrazione colma i vuoti derivanti dall'abbassamento della fecondità nazionale, ma concorre anche a sostenere la natalità, se si conferma una propensione riproduttiva più elevata tra gli immigrati che tra i nazionali.

² Salvo inversioni di tendenze, che l'esperienza storica di vari paesi segnala come sempre possibili.

³ Se il tasso di fecondità totale (TFT), riferito alle donne in età feconda, si allinea su 2, nel lungo periodo permane l'ammontare di popolazione già sperimentato. Ma in Italia, il TFT è sceso a un livello di 1,2 e non è dato prevedere nei prossimi decenni una ripresa che assicuri una consistente inversione di tendenza. Si stima che il contingente di donne che superano l'età feconda senza aver avuto figli sarà più numeroso di quello di donne che hanno avuto uno o due figli.

⁴ Più che di "previsioni" si tratta di "proiezioni demografiche", condotte nell'intento non di prevedere il futuro, ma solo di rendere più espliciti gli effetti del proseguire delle tendenze in atto. Le più recenti "proiezioni" stimate dall'Istat (tenendo come base la struttura della popolazione all'1.1.2001) si spingono

Nei decenni scorsi, la mortalità ha seguito un regolare trend discendente, conseguenza dei miglioramenti nei vari comparti della medicina, nella farmacopea, nelle abitudini alimentari e in genere nelle condizioni di vita del paese. Per i prossimi decenni, è prevista una sua ulteriore graduale riduzione.

Più complesse sono invece le prospettive per la natalità; l'ipotesi di una modesta ripresa della fecondità, che pure le proiezioni Istat considerano possibile (nei prossimi tre decenni), potrà correggere solo in parte la marcata riduzione della natalità, ormai consolidatasi. E' confermato che nei giovani permane vivo il desiderio di paternità e di maternità, anche se non sempre può essere realizzato; lo si realizza in media in misura ridotta (si consolida la tendenza a porsi la soglia di uno o due figli, cui non è indifferente il calendario ritardato: ora l'età dei genitori alla nascita del primo figlio supera in media i trent'anni, mentre nelle precedenti coorti si poneva tra i ventenni). La tendenza modale a porre una soglia di uno o due figli è già entrata nella cultura e nel costume, e non si intravedono le condizioni per una prossima inversione.

La popolazione trentina, nell'ipotesi "centrale" - quella più probabile - aumenterebbe fino intorno al 2040, epoca in cui - rispetto ai 477 mila residenti del 2001 - raggiungerebbe il livello massimo conosciuto, con 530 mila residenti, per poi iniziare una diminuzione. Le dinamiche complessive, nella provincia, sono simili a quelle nazionali; e perciò comportano il persistere dell'incidenza della popolazione trentina sul totale nazionale, intorno allo 0,8-0,9 per cento. La popolazione trentina al 2050 potrebbero raggiungere - nell'ipotesi più probabile - i 510 mila residenti⁵.

Nella composizione per età, a livello nazionale, si segnala un progressivo declino della componente più giovane (nelle età pre-lavorative, fino ai 15 anni), e perciò una riduzione nelle nuove leve del lavoro.

In relazione, vanno messi in evidenza, inoltre, alcuni aspetti: a) il ridursi del tasso di attività giovanile, per il prolungamento degli anni dedicati alla preparazione scolastica e professionale; b) un prolungato periodo di inserimento nel lavoro, prima di giungere ad una sistemazione convincente; c) un impegno rilevante, affidato alle nuove leve del lavoro, di adeguarsi ai contenuti professionali nelle nuove tecnologie.

Mentre si riducono le classi di età dai 15 ai 44 anni, aumenta la componente della popolazione in età lavorative più avanzate (dai 45 ai 64 anni); e quindi divengono numerosi i lavoratori che corrono il rischio di subire un'obsolescenza professionale.

Aumenta ancor più la popolazione nelle età post-lavorative, secondo una tendenza in atto in tutti i paesi demograficamente avanzati.

Queste "proiezioni" basate su metodi di consolidata affidabilità, e che fanno premio sulla stabilità dei comportamenti demografici "naturali" (natalità e mortalità), avanzano pure ipotesi complementari - benché più aleatorie - sui flussi di immigrazioni⁶. Si prevedono migrazioni interne

fino al 2051. Vengono accolte ipotesi alternative a quella "intermedia", con maggiori probabilità di verificarsi, un'ipotesi "alta" e una "bassa", per stabilire il range di un possibile diverso andamento.

⁵ Nella previsione si considera un margine di oscillazione tra l'ipotesi "bassa", al 2050, con 440 mila abitanti e quella "alta" con 610 mila abitanti. Si avrebbe rispettivamente una lieve riduzione o un più probabile aumento rispetto all'attuale livello. In tal caso il Trentino andrebbe in controtendenza rispetto alla popolazione nazionale.

⁶ Le "proiezioni demografiche" sono condotte nell'intento non di prevedere il futuro, ma solo di rendere più espliciti gli effetti che conseguono al proseguire delle tendenze in atto. Le più recenti "proiezioni" stimate dall'Istat (tenendo come base la struttura della popolazione all'1.1.2001) raggiungono l'orizzonte del 2051. Le ipotesi alternative: quella "intermedia", che presenta maggiori probabilità di verificarsi,

ridotte, rispetto ai livelli massimi raggiunti negli anni sessanta e settanta; e immigrazioni nette dall'estero crescenti, per effetto di domanda dalle imprese, e per effetto di offerta dalle popolazioni povere in cerca di lavoro (a volte solo stagionale o comunque temporaneo, ma non è escluso un orientamento ad una sistemazione più stabile).

Un indicatore sintetico - la speranza di vita alla nascita - conferma che nelle prossime coorti l'invecchiamento procederà ulteriormente. Per l'Italia in complesso, tale speranza alla nascita è prevista in aumento: al 2030 nell'ipotesi "centrale" raggiungerà gli 81,4 anni per gli uomini e gli 88,1 anni per le donne⁷. Nel Trentino tale speranza di vita è singolarmente elevata; essa raggiungerebbe, nell'ipotesi "centrale", 83,3 anni per gli uomini e 90,4 anni per le donne⁸. Il numero di figli per donna potrebbe oscillare - nella provincia di Trento, intorno al 2030 - tra un minimo (ipotesi "bassa") di 1,32 e un massimo (ipotesi "alta") di 1,68. Nell'ipotesi "centrale", più probabile, essa si situerebbe su 1,47.

Questi livelli (calcolati sulla fecondità totale delle donne) sono significativamente inferiori al "due" di equilibrio (che dovrebbe sostituire il padre e la madre) e confermano dunque che la l'ammontare complessivo della popolazione trentina residente è affidato al saldo nei flussi migratori. Le immigrazioni saranno naturalmente tanto più attratte nei prossimi decenni dal "vuoto" provocato con il declino della natalità locale.

La composizione per età della popolazione, anche nella provincia di Trento, segnala un progressivo declino nella componente più giovane (fino ai 15 anni) e quindi nelle nuove leve del lavoro. Si prevede inoltre - per le successive coorti - un ridursi della consistenza delle classi di età dai 15 ai 44 anni ed un ingrossamento della popolazione lavorativa nelle età più avanzate (dai 45 ai 64 anni). Naturalmente aumenterà in misura esponenziale la popolazione in età di pensione (come già segnalano i relativi indici, di vecchiaia e di dipendenza).

2. Alcuni cambiamenti socio-culturali

La struttura demografica condiziona, ovviamente, la visione della vita.

Una società che diviene più anziana modifica la dimensione e la composizione dei nuclei familiari, con il netto aumento di quelli di minore dimensione per la tendenza a ridurre il numero medio dei figli per famiglia, ma anche per la diffusione dei nuclei con un solo componente, giovane o anziano (l'aumento nella frequenza riguarda maggiormente le vedove, vista la maggiore longevità delle donne rispetto a quella degli uomini). La figura del giovane "single" non risulta per ora in ascesa; semmai sono numerosi i giovani, già adulti, che (per loro decisione o per necessità) permangono in famiglia.

un'ipotesi "alta" e una "bassa", consentono di stabilire il range per diverse probabilità e per un possibile margine di errore.

⁷ Per l'Italia in complesso, la speranza di vita alla nascita sarebbe nell'ipotesi "bassa" di 78,8 anni per gli uomini e di 85,4 anni per le donne; nell'ipotesi "alta, di 84,0 anni per gli uomini e di 90,5 per le donne.

⁸ Nel Trentino, la speranza di vita alla nascita nell'ipotesi "bassa" si situerebbe a 79,9 anni per i maschi e a 87,2 anni per le femmine; nell'ipotesi "alta" raggiungerebbe gli 86,6 anni per le donne e i 93,3 anni per le donne.

Tra la popolazione in età lavorativa, un cambiamento nella composizione demografica è rilevante con riferimento a due insiemi di coorti⁹.

Naturalmente nelle coorti relative alle età non lavorative, poiché la denatalità riduce la quota di popolazione di età 0-14 anni e l'invecchiamento aumenta la quota di ultra 64enni.

Nelle coorti relative alle età lavorative, si segnala invece un ridotto tasso di ricambio (le leve dei giovani che si affacciano al lavoro sono di entità minori ai contingenti che - per diverso motivo - abbandonano il lavoro); un ritardo nel presentarsi all'ingresso nel lavoro, dovuto sia alla tendenza a prolungare il tempo dedicato alla formazione culturale e professionale, sia alle difficoltà dei giovani a trovare un lavoro a loro congeniale (con un conseguente scoraggiamento a dichiararsi appartenenti alle forze di lavoro, benché siano in cerca di impiego). Ne conseguono modifiche, da coorte a coorte, nella partecipazione al lavoro misurata dai tassi di attività, con ridotte varianti nella componente femminile rispetto a quella maschile.

Nella vita lavorativa, dopo l'ingresso, si segnala un lungo percorso dei giovani nel raggiungere una posizione stabile; non appena raggiunta l'età adulta, poi, già attorno ai 30-35 anni, alcune imprese segnalano una scarsa considerazione - non sempre fondata - per le loro capacità ad accogliere l'innovazione.

La prospettiva cambia radicalmente quando vengono raggiunti o superati i 40 anni, allora la perdita di un posto di lavoro rischia di trasformarsi in un'esclusione (troppo "vecchio" per lavorare, troppo "giovane" per accedere alla pensione e comunque ancor privo dei requisiti contributivi)¹⁰.

Tra le altre conseguenze della transizione demografica, si segnalano le seguenti.

Il maggior peso delle classi di età avanzate che sposta in avanti negli anni il baricentro sociale del potere e rafforza la tendenza alla gerontocrazia; riduce l'attenzione a preparare i giovani agli impegni professionali e civili; impegna soprattutto a gestire l'assistenza degli anziani. La prolungata permanenza dei giovani in famiglia può rappresentare una scelta dei figli (che trovano più agevole continuare ad avere tutti i vantaggi e di limitare i relativi costi, nel vivere in famiglia) o può essere favorita dai genitori (che vivono con inquietudine i destini dei figli, li circondano di ogni protezione, senza dar loro spazi di libertà, di autonomia, di responsabilità). Oppure quella permanenza è costretta dalle circostanze. In questo caso può determinarsi una maggiore

⁹ Tra i problemi connessi con la transizione demografica, oltre alla modifica nella composizione della popolazione in età lavorativa, si ricordano:

- i problemi per la finanza pubblica per far fronte alla crescente spesa pensionistica;
- il maggiore impegno (e la maggiore onerosità) per le prestazioni sanitarie destinate alla popolazione composta in maggior numero da anziani;
- le crescenti esigenze per l'assistenza, domiciliare o in residenze, per gli anziani soli, in particolare per quelli non autosufficienti;
- l'adeguamento degli standard abitativi per famiglie di minore dimensione;
- una diversa propensione alla mobilità territoriale, in relazione al minore legame con la famiglia.

¹⁰ Il modello di partecipazione - in Trentino come in altre regioni d'Italia - segnala un aumento del tasso di attività femminile - cui corrisponde persino una riduzione del tasso di attività maschile. La spiegazione (per quanto incerta) non può essere data solo dal lato dell'offerta. Dal lato della domanda, ad esempio, sono decisive le condizioni favorevoli alla presenza femminile nei vari settori produttivi (in particolare nei servizi), per tipo di attività (ad esempio stagionale) e per tipo di rapporto (quello a tempo parziale consente di contemperare le esigenze professionali con gli impegni familiari). Il declino della domanda di lavoro industriale (in particolare in settori come le costruzioni o la chimica) si traduce in una minore presenza maschile, che concorre a spiegare la riduzione del tasso di attività maschile.

conflittualità interna alla famiglia (in particolare quando la prolungata permanenza dei figli in casa sia imposta da condizionamenti più che scelta dagli interessati, genitori e figli).

Più in generale, una società che invecchia avverte in modo meno rilevante l'impegno per la conoscenza e per la ricerca, che invece è la risorsa decisiva per costruire il futuro. Un tale atteggiamento, quanto meno in quelle imprese che si dimostrano poco lungimiranti, reca danno ai giovani, cui vengono offerte minori opportunità di carriere interessanti¹¹.

Il minor numero di componenti del nucleo familiare pone anche problemi che attengono agli stili di vita e agli standard abitativi per l'assistenza ai disabili e agli anziani soli, in particolare ai non autosufficienti, e per il maggior fabbisogno di personale adibito ai servizi alle persone.

La riduzione dei nuclei familiari delinea al tempo stesso anche maggiori opportunità di autonomia per la componente femminile con riflessi positivi sulla sua partecipazione al lavoro.

3. Le caratteristiche qualitative del lavoro e le forme di rappresentanza

La caratteristica essenziale del lavoro è l'essere diversificato, socialmente diviso, eterogeneo. Occorre pertanto cogliere le specificità delle sue componenti e analizzarne con attenzione gli aspetti qualitativi, che risultano spesso non meno rilevanti di quelli quantitativi.

La divisione del lavoro (caratteristica che accompagna tutto il cammino dell'umanità), negli ultimi secoli mostra una lunga deriva storica e trova un'accelerazione nel nostro tempo per il rilievo crescente che assumono le innovazioni e la tendenza alla specializzazione culturale e professionale. Mutano infatti le figure professionali, ma ancor più i contenuti delle professioni che, l'organizzazione scientifica del lavoro definisce ancora "mansioni".

I nuovi processi produttivi richiedono in realtà crescenti specializzazioni e comportano un cambiamento nel modo di affrontare il lavoro (crescono ad esempio le esigenze di adattabilità e di inventiva, si rafforza la responsabilità individuale e collettiva; diviene invece desueta la ripetitività e meno accettata la sottomissione a capi e a regole, che non siano condivise).

Cambiano anche i rapporti tra le figure professionali, al crescere della responsabilità e dell'iniziativa; viene richiesta la capacità di affrontare con successo i problemi e le difficoltà che si incontrano, anche quelli meno prevedibili.

Come tutti i fenomeni che appaiono sullo scenario di questo tempo, la frammentazione presenta considerevoli vantaggi, accanto a non trascurabili costi e non è agevole valutare se prevalgano gli uni sugli altri.

Tra i possibili esiti negativi va annoverato il rischio di esclusione sociale che sopportano i lavoratori avanti nell'età se la loro professionalità diviene precocemente obsoleta. Si deve inoltre aggiungere che, nell'interpretazione di alcuni l'apporto alla produttività tra i lavoratori nelle età avanzate sarebbe minore¹².

¹¹ Si sottolinea che i giovani, mentre vivono l'esperienza della globalizzazione nei viaggi, nel frequentare Internet, nelle mode musicali, negli stili di vita, spesso si dichiarano no global.

¹² Questo punto di vista, privo di adeguati riscontri empirici, appare volto a giustificare una selezione del personale in base alle età, in vista di un rapido ricambio, secondo la logica del "young in, old out". Non è però accertato che in tal modo si assicuri la funzionalità alle attività produttive. I diversi contesti organizzativi e il tipo di attività possono consigliare la presenza di persone con diverse caratteristiche; una generalizzazione per età (in favore di giovani o di persone più mature) appare arbitraria, soprattutto in presenza di un sistema del lavoro che è sempre più segmentato.

Nei decenni recenti l'organizzazione del lavoro ha comunque compiuto molti passi in avanti, e ha consentito di ricomporre molti frammenti in modalità in cui il lavoro assume un carattere più partecipativo e più responsabile.

Rimane evidente però un connotato che è implicito al lavoro: la differenziazione tra l'infinita varietà di condizioni (a partire dalle molte competenze professionali e dalla varietà di modi con cui le si esercita: da quelli convenzionali a quelli realizzati con eccellenza). In genere, i lavoratori ne traggono esiti diversi, che vanno da una prevalente soddisfazione e gratificazione al più totale rifiuto del proprio lavoro, da parte di chi è costretto a svolgere una prestazione lavorativa indesiderata e a scarsa considerazione sociale.

Da un lato queste differenze concorrono alla stratificazione sociale, e dall'altro danno al lavoro una varietà ed una ricchezza di contenuti e di possibili riconoscimenti personali e sociali, che anche per l'avvenire andrà apprezzata.

Nel sottolineare i rischi per processi di emarginazione e di esclusione, emerge l'esigenza di iniziative di formazione, articolate in modo da rispondere alle specifiche necessità dei vari segmenti in cui il mercato del lavoro si suddivide¹³.

La divisione sociale del lavoro tende sempre ad adattarsi alle diverse esigenze; gli accorgimenti recenti, in antitesi alle esperienze passate, puntano non solo ad evitare ogni esasperazione, ma anche a sfuggire alle conseguenze di una divisione del lavoro che comporta gerarchie formali. Le tecniche dell'informazione e della comunicazione, se validamente utilizzate, possono rendere il lavoratore più consapevole, più partecipe, più responsabile.

Per esigenze di semplicità, spesso si esamina il lavoro limitandosi ai grandi aggregati; ma quanto più si compiono significative analisi¹⁴ tanto più l'analisi diviene necessaria nel predisporre politiche del lavoro tempestive e rispondenti alle varie esigenze.

Presupposto logico di un confronto è che le grandezze esaminate siano comparabili.

Non sono pertanto logicamente corretti i confronti se, ad esempio, nel descrivere l'occupazione, non si distinguono tra occupati "regolari" e irregolari, e se non si prendono in considerazione le varie forme del "lavoro sommerso"¹⁵, i dipendenti con rapporto di lavoro stabile da quelli precari, i

¹³ Si è soliti sottolineare che - dal lato della domanda - il lavoro si distingue per area, per settori e dimensioni delle unità produttive (piccole, medie, grandi, o collegate tra loro in gruppi o in distretti, imprese o amministrazioni), per qualifiche e livelli di inquadramento, per caratteristica dell'unità produttiva in cui esso si svolge; e dal lato dell'offerta, per età e genere, per titoli di studio richiesti al primo inserimento lavorativo, per tipo di esperienze maturate in precedenti lavori, per tipo e durata del rapporto di lavoro, e si distinguono i lavoratori locali e immigrati, nazionali e stranieri, ecc. Se si fa riferimento ad esempio alla miriade delle professioni (G. Faustini, 1996), non distinguono solo le varie figure professionali, ma anche i gradi di esperienza e di abilità - fino all'eccellenza - con cui il lavoro viene svolto da parte delle varie figure professionali. Se si moltiplicano le centinaia (o migliaia) di figure professionali per una decina (o più) di gradi di esperienza e di abilità, si può avere un'idea dell'innumerevole varietà delle espressioni del lavoro.

¹⁴ La tradizione di considerare gli aggregati del lavoro, e di misurarne le variazioni, finisce per far premio sugli aspetti quantitativi, fornendo un'immagine distorta, quasi che il lavoro fosse omogeneo. Si finisce così per lasciarne in ombra la sua naturale connotazione, l'eterogeneità (C. Dell'Aringa, G. Faustini, 2000).

¹⁵ Spesso sotto la dizione "lavoro sommerso" si annoverano attività lavorative svolte da persone che svolgono lavori non regolari (non coerenti con la normativa - ad esempio sull'immigrazione, sui luoghi di lavoro, a quella contrattuale, previdenziale e antinfortunistica, o la cui attività configura un'evasione fiscale); ma anche i dipendenti di "imprese" non registrate: non appare utile assimilare una varietà di situazioni sotto una sola etichetta.

lavoratori che svolgono un *good job* da quelli costretti a dedicarsi ai *bad jobs*, i lavoratori qualificati o quelli che non lo sono, i portatori di competenze professionali comuni da quelli portatori di competenze rare, i lavoratori locali e gli immigrati, ecc.

Non significa molto rilevare che gli occupati sono aumentati o meno, se non si precisa “quali” tra le componenti del lavoro sono variate¹⁶. Un aumento di occupazione può essere prodotto da maggior numero di lavoratori precari o impegnati in attività marginali (con un indebolimento delle condizioni lavorative), o può derivare da maggior numero di lavoratori regolari e stabili, ben remunerati (con un rafforzamento della struttura produttiva), o viceversa - a pari quantità apparente - con una riduzione di posizioni marginali. Il senso del confronto non sta allora nella quantità, ma nel merito delle condizioni di lavoro.

All'accrescere della complessità dell'economia e della frammentazione del lavoro, non fa dunque meraviglia che in questa fase: a) siano frequenti le difficoltà delle imprese a reperire i lavoratori delle specifiche caratteristiche richieste, spesso non disponibili sul mercato locale: la difficile reperibilità che diviene ancor più acuta quando le imprese sono particolarmente caute nelle assunzioni per qualifiche di alta specializzazione (soprattutto a tempo indeterminato); b) siano crescenti le aspirazioni dei lavoratori a conseguire un tipo di impiego rispondente alla loro preparazione e alle loro aspettative, anche a costo di prolungare la durata della loro ricerca di lavoro (aumentando il *waiting unemployment*).

E' convenzionale ormai osservare che in Italia le condizioni di lavoro (come molti altri aspetti economico-sociali) si differenziano largamente secondo la latitudine, dal Nord al Sud del paese; non dovrebbero però essere trascurate altre distinzioni, ad esempio tra le regioni centro-settentrionali. I flussi migratori interni - ridottisi tra il 1973 ed il 1992, e per i quali troppo presto si era dichiarata la totale scomparsa - sono stati in ripresa negli anni più recenti, in particolare verso le regioni del Nord-Est¹⁷, nonostante che le incertezze riducano la propensione alla mobilità territoriale.

Quanto più i mercati locali del lavoro sono in grado di svolgere attivamente il loro ruolo (mediazione tra domanda e offerta), tanto più emerge l'importanza di riconoscere la qualità dei posti di lavoro, e la qualità dei lavoratori chiamati a coprirli (CNEL, 2002). Ne è prova l'aumentata difficoltà di far incontrare l'offerta con la domanda di lavoro. Questi aspetti “qualitativi” sono essenziali per comprendere come funzionano i mercati del lavoro e quindi per gestirli.

Le rilevazioni ufficiali (che richiedono comunque una lettura attenta e un'interpretazione che ne colga il vero significato)¹⁸, lasciano inevitabilmente in gran parte nascosti aspetti qualitativi e delle

¹⁶ I confronti divengono significativi, se offrono rappresentazioni trasparenti, relative a realtà tra loro sufficientemente omogenee. Quando si afferma che, rispetto all'altro precedente, “l'occupazione è variata (aumentata o diminuita) dell'x per cento” si dà non solo un'indicazione sommaria, ma anche una rappresentazione che può risultare scorretta, se non è sorretta dalle necessarie analisi.

¹⁷ Il Nord-Est in senso stretto - secondo l'autocomprensione locale - viene riferito al Trentino, al Veneto e al Friuli-Venezia Giulia; ma da un punto di vista geografico si estende anche all'Emilia-Romagna.

¹⁸ Le rilevazioni presso le famiglie (che da “trimestrali” sono diventate “continue”, per equiparare l'Italia alle normative definite in seno all'Eurostat). Rimangono sempre vive le esigenze di dare una corretta lettura ed interpretazione delle condizioni rilevate. Anche nelle aree a “pieno impiego” (o a disoccupazione a livelli frizionali, come nel Trentino) ci si chiede quale sia la validità della rappresentazione che emerge dalle rilevazioni, sia con riferimento ai giovani che risultano non più studenti, ma non ancora lavoratori; sia con riferimento ai lavoratori in età avanzata, che non appaiono

motivazioni, cui provvedono le ricerche condotte dai centri specializzati¹⁹, come, per il Trentino, l'Osservatorio dell'Agenzia del Lavoro. Quando si conoscono meglio, ad esempio, le modalità di "fuga dal lavoro regolare", si possono predisporre più efficaci strumenti per prevenire il lavoro sommerso, e per regolarizzare le varie forme di irregolarità.

La frammentazione del lavoro concorre ad un altro aspetto dell'economia nazionale (e trova conferma anche nel Trentino): la tendenza a una andincronia tra le variazioni dell'occupazione nelle fasi del ciclo economico. A differenza da quanto si era verificato regolarmente lungo decenni, ora si notano minori variazioni dell'occupazione, nelle diverse fasi del ciclo produttivo. Un esame complessivo potrebbe però indurre ad un'interpretazione erronea (ad esempio che il ristagno della produzione, associato all'aumento di occupazione, comporti un declino di produttività, nei settori considerati o nell'insieme dell'economia). Relazioni semplificate del genere si dimostrerebbero appropriate, se riferite a specifici settori produttivi, nei quali accertare l'andamento produttivo e la qualità dell'occupazione (con le sue caratteristiche: regolarità, stabilità, produttività, remunerazione, ecc).²⁰

La regolarità, convalidata in passato (secondo la quale la domanda di lavoro aumentava nelle fasi di crescita economica, con un ritardo rispetto all'andamento ciclico delle attività produttive) non va rimessa in discussione senza prudenti verifiche, in base ad analisi settoriali e territoriali. Il sistema del lavoro risponde infatti agli stimoli del contesto in cui opera. Alla nuova "incidenza dell'occupazione rispetto all'andamento ciclico" concorre largamente l'espansione, in valore aggiunto e in occupazione, delle attività terziarie che, com'è noto, seguono tendenze di lungo periodo e la cui "produttività" - meglio definibile come "efficienza" - va misurata con metodi appropriati, soprattutto per le componenti non di mercato.

La variazione dell'occupazione può riflettere inoltre un ampio ricorso a forme di lavoro flessibili. Questa spiegazione, verificabile in alcuni casi, non trova chiara e diffusa conferma, o comunque non presenta sistematiche regolarità.

I comportamenti delle imprese, peraltro, non vanno generalizzati. Le loro scelte (anche in ordine ai rapporti di lavoro) sono ispirate a criteri diversi, in base alla loro dimensione, al settore in cui operano, all'ambiente locale, alle tecniche e ai modelli organizzativi a loro consoni, e seguono i mutevoli andamenti del mercato. Va notato come - dopo anni in cui le nuove assunzioni si erano caratterizzate per un crescente avvio di rapporti di lavoro "atipici", a termine o comunque precari - di recente le imprese vadano affermando una preferenza per rapporti di lavoro stabili, "a tempo indeterminato". Ciò conferma che la stabilità nei rapporti di lavoro, generalmente apprezzata dai lavoratori, viene riconosciuta conveniente anche da parte delle imprese²¹.

tra gli occupati, ma neppure tra i pensionati, tanto da delineare un modello di partecipazione al lavoro che (rispetto agli altri paesi europei) segnala un precoce disimpegno dei lavoratori: rimane il dubbio che alcune posizioni non siano adeguatamente rilevate dalle indagini presso le famiglie (L. Frey, 1997).

¹⁹ Alle tradizionali rilevazioni dell'Istat, ora rinnovate (v. nota precedente), si affiancano fornendo interessanti apporti conoscitivi quelle dell'Unioncamere, nel progetto "Excelsior".

²⁰ A livello settoriale o microeconomico meritano inoltre un esame i fattori che concorrono alla produttività (innovazioni tecniche, cambiamenti organizzativi, aperture a nuovi mercati, preferenza dell'impresa di compiere investimenti intensivi che accrescono il capitale per addetto, o a procedere a fusioni ed acquisizioni, o a partecipare a gruppi, nel distretto o nella filiera, ecc.).

²¹ Ogni azione di una parte provoca una reazione diverse dalle controparti. Tra alcuni lavoratori va diffondendosi una moda a favore del contratto a termine, considerato un'antitesi al lavoro monotono, e premessa per una carriera più movimentata ed interessante.

La mutevole domanda di lavoro si riflette poi anche nella funzionalità della formazione professionale, che è in grado di programmare meglio la propria offerta quando le prospettive di impiego sono fondatamente accertabili, nel medio termine. Diviene importante dedicare attenzione ai piani di inserimento professionale, snodo importante, per collegare formazione a lavoro. Nei diversi mercati del lavoro, l'operatore pubblico assume un ruolo diversificato rispetto ai privati che esercitano la mediazione tra l'offerta e la domanda di lavoro²². Sono inoltre diverse le opportunità offerte nei diversi mercati locali agli uomini e alle donne, opportunità condizionate dalle occasioni di lavoro (aumentano le opportunità per le donne per l'espandersi delle attività terziarie, e per l'utilizzo di rapporti di lavoro in grado di contemperare meglio gli impegni lavorativi con quelli familiari).

La partecipazione al lavoro si differenzia per classi di età.

La tendenza ad avvicinare il modello di partecipazione della componente femminile a quello della componente maschile procede infatti con gradualità: a) nelle età giovanili tale avvicinamento può dirsi completo; b) nelle età centrali esso è scandito dall'afflusso delle generazioni che hanno sperimentato una diversa partecipazione al lavoro nel passaggio da paese di emigrazione a paese di immigrazione: condizione che, consolidatasi negli anni recenti, si prevede proseguirà nel medio-lungo periodo. Le regioni italiane, inadeguate ad alimentare i rispettivi mercati locali del lavoro con un sufficiente numero di lavoratori locali, si trovano infatti nell'alternativa di limitare la loro produzione o di accogliere lavoratori provenienti dai vari paesi.

Nei decenni scorsi sono diventati rilevanti - nella società e nel mondo del lavoro - alcuni fattori di cambiamento: a) gli spostamenti residenziali si sono dimostrati strumento di rinnovamento della società, con scambi che superano gli ambienti di provenienza e i relativi stili di vita; b) la prosecuzione degli studi viene percepita come rilevante nel rompere la stratificazione sociale; c) la promozione sul lavoro viene vissuta come fattore di affermazione di successo personale e sociale; d) la diffusione del lavoro femminile rimette in discussione la tradizionale divisione dei ruoli familiari; e) è in via di superamento - o si spera lo divenga presto - il concetto di superiorità del "lavoro intellettuale" rispetto al "lavoro manuale", anche per il fondersi di apporti intellettuali e di capacità manuali in molti lavori nuovi; f) accanto al ruolo proprio della remunerazione (ovviamente importante) emerge la tendenza a considerare il lavoro come fonte di affermazione personale e di considerazione sociale.

Un argomento è oggetto di attenzione da parte dell'UE, che nel 2001 ha predisposto un Libro Verde sulla "responsabilità sociale dell'impresa". Il tema non è nuovo, ma è significativo che a livello comunitario ci si preoccupi di quanto avviene "nei rapporti di lavoro". La questione richiederà alle imprese di scambiarsi esperienze, e di giungere a soluzioni che le mettano in una positiva competizione, per trovare le modalità in grado di conciliare tra loro la competitività con la solidarietà. Emerge un'ulteriore prova che una società complessa ha bisogno di forme di aggregazione, di rappresentanza, di confronto, aperte ad istanze diverse.

L'insistenza sull'iniziativa individuale (delle persone e delle istituzioni), non può certo lasciare in ombra il ruolo delle aggregazioni sociali. L'esperienza premia le realtà sociali organizzate, e induce a realizzarle con modalità "dirette", o mediate, "per rappresentanza". Si notano esigenze simmetriche nelle rappresentanze dei lavoratori (dipendenti e autonomi) e delle imprese, in particolare di quelle minori. L'associazionismo, pur affrontando una crisi di fiducia, appare

²² Alcune indicazioni sono fornite in Faustini 1999.

inevitabile. Le rappresentanze sindacali (dei lavoratori e delle imprese) conservano il loro ruolo, pur con l'impegno a renderne più partecipati i processi decisionali.

Pure le imprese di maggiori dimensioni manifestano l'esigenza di una rappresentanza funzionale. Esigenza maggiore è avvertita dalle imprese minori, che infatti si organizzano in rete, nei distretti, nelle filiere, nelle varie forme di gruppi di interesse, unitamente o meno alle loro cooperative e ai loro consorzi.

Tutte le categorie hanno bisogno - a vari livelli, centrali e decentrati - di organismi di decisione e di portavoce che ne esprimano le proposte e che concertino l'attuazione dei loro programmi. In questo clima, si ripropone una "rinnovata concertazione"; le passate esperienze non hanno esaurito il loro ruolo, ma - all'affacciarsi di problemi nuovi - sarà opportuno mettere a segno modelli organizzativi rispondenti. Ne è prova la richiesta di flessibilità, espressa dalle rappresentanze delle imprese (con l'invito ad avvalersi di rapporti di lavoro a termine o temporanei), ma che però viene in certa misura contraddetta dalle imprese che dimostrano di avvalersi di rapporti di lavoro stabili, in specie per la componente più professionalizzata (i cosiddetti constant workers), in grado di dare continuità nell'organizzazione aziendale.

I GIOVANI IN TRENTINO: PROCESSI FORMATIVI, INSERIMENTO LAVORATIVO ED ESITI OCCUPAZIONALI

di Paola Villa

1. Introduzione

Le capacità di sviluppo economico e sociale dell'economia locale nel medio e lungo periodo dipendono in modo cruciale dalle capacità della società di investire in capitale umano e di utilizzare in modo efficiente queste risorse. In questo breve saggio si cercherà di analizzare le caratteristiche di fondo dell'evoluzione del processo formativo delle giovani generazioni in Trentino ed il loro inserimento nel mondo del lavoro.

L'ultimo decennio ha registrato una buona performance del mercato del lavoro locale, con tassi di occupazione crescenti e tassi di disoccupazione decrescenti. I dati dell'ultima indagine sulle forze di lavoro¹ confermano un quadro sostanzialmente positivo: il tasso di disoccupazione registrato in Trentino nel 2002 (pari al 3,4%) è tra i più bassi in assoluto a livello regionale. Ciò è senza dubbio confortante, e sta ad indicare che il fenomeno della disoccupazione è pressoché ridotto a dimensioni frizionali. Le nuove generazioni che entrano nel mercato del lavoro trovano occupazione facilmente. Ciò solleva un interrogativo che merita attenzione: le buone condizioni del mercato del lavoro locale, quindi la capacità attrattiva del mondo del lavoro, frenano il processo formativo?

¹ ISTAT - Rilevazione sulle forze di lavoro, media 2002.

E' noto il rischio che in un mercato del lavoro teso alcuni giovani decidano di abbandonare il processo formativo scolastico con un certo anticipo per entrare nel mondo del lavoro. Se ciò avvenisse si tradurrebbe, nel medio-lungo periodo, in un deficit formativo con ripercussioni negative non solo a livello individuale. Un rallentamento nel processo di accrescimento qualitativo delle giovani generazioni implicherebbe infatti una situazione di deficit qualitativo della forza lavoro, con ripercussioni negative sullo sviluppo economico e sociale locale. Queste tendenze potrebbero, nei prossimi anni, essere accentuate dalle modifiche in corso a livello di struttura demografica. In altri termini, il processo di invecchiamento della popolazione, in corso in Trentino come nel resto del paese, crea carenze di offerta di lavoro in termini quantitativi. Se è vero - come già si verifica - che per alcune tipologie di lavori questo eccesso di domanda può essere soddisfatta con manodopera immigrata, è cruciale che il tendenziale aumento di domanda di lavoro qualificato sia soddisfatta attraverso un innalzamento nel livello di formazione delle giovani generazioni. Questo breve contributo si propone di analizzare l'evoluzione del processo formativo (formazione professionale, scolarità nelle scuole secondarie superiori, istruzione universitaria) alla luce delle modifiche nella struttura demografica e nelle condizioni del mercato del lavoro locale.

2. L'andamento demografico

L'evoluzione demografica nel medio periodo in Trentino, come nel resto del paese, ha modificato in modo significativo la struttura della popolazione. Il calo della natalità, il progressivo miglioramento delle prospettive di sopravvivenza della popolazione in età avanzata, infine l'arrivo di popolazione in età adulta (immigrazione) hanno mutato il profilo della struttura della popolazione per età.

Tab. 1 EVOLUZIONE DEGLI INDICI DI VECCHIAIA E DI RICAMBIO IN TRENTINO (1981-2001)
- valori percentuali -

	Indice di vecchiaia *	Indice di dipendenza **	Indice di ricambio ***
A) Trentino			
1981	71,9	52,2	51,4
1991	109,5	45,2	106,5
2001	120,9	49,7	119,2
B) Il Trentino in termini comparativi (2000)			
Trentino	120,6	49,1	117,5
Nord-Est	157,0	48,0	154,5
Italia	127,0	48,4	122,3

* rapporto percentuale tra la popolazione in età da 65 anni in poi e quella della classe 0-14 anni

** rapporto percentuale tra la popolazione (0-14)+(65 e oltre) e la popolazione 15-64 anni

*** rapporto percentuale tra la popolazione 60-64 anni e 15-29 anni

fonte: Servizio Statistica, PAT - Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2001b (p. 20)

Nel corso dell'ultimo decennio è proseguita la tendenza, già in atto da tempo, dell'invecchiamento della popolazione provinciale. Gli indici di vecchiaia, di dipendenza e di ricambio (Tab. 1)

confermano, anche per l'ultimo decennio, un ulteriore cambiamento nella struttura demografica per classi di età. A fronte di un progressivo ampliamento delle generazioni anziane si registra un ridimensionamento di quelle giovani.

L'indice di vecchiaia, dato dal rapporto tra la popolazione con più di 65 anni e la popolazione nella classe di età 0-14 anni, ha superato la soglia di 100 (che indica la parità tra i due gruppi di età) a partire dalla seconda metà degli anni '80. Nell'ultimo anno disponibile si registra un rapporto pari a 120,9, pertanto ulteriormente aumentato rispetto agli inizi degli anni '90. Va tuttavia precisato che, grazie ad una lieve ripresa della natalità negli anni più recenti, il livello dell'indice di vecchiaia in Trentino è decisamente inferiore a quello registrato per il Nord-Est (pari a 157) e un po' più basso di quello registrato per la media del paese (pari a 127) (Tab. 1, parte B).

Per quanto riguarda gli indicatori demografici legati al mercato del lavoro, l'indice di dipendenza e l'indice di ricambio confermano la tendenza nel medio periodo verso uno squilibrio generazionale. L'indice di dipendenza, che esprime in termini percentuali il numero di persone in età non produttiva (0-14 anni e con più di 65 anni) che dipendono, in via teorica, dalla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), mostra un ulteriore innalzamento, con un valore prossimo al 50 per cento nel 2001. Per questo indicatore il valore registrato in Trentino nel 2000 risulta un po' più elevato rispetto al Nord-Est e alla media del paese (Tab. 1, parte B).

L'indice di ricambio della popolazione in età lavorativa - che indica il rapporto tra i giovani candidati ad entrare nella vita attiva (0-14 anni) e gli anziani sul punto di uscire dalla vita attiva (60-64 anni) - registra in Trentino un ribaltamento negli ultimi due decenni. Nel 1981, l'indice era pari a 51: ovvero ogni 100 giovani in procinto di entrare vi erano 51 anziani in uscita dall'età lavorativa; nel 2001, l'indice è salito a 119: attualmente vi sono, ogni 100 giovani in entrata nell'età lavorativa, 119 anziani in uscita. Questo dato conferma la tendenza verso un certo squilibrio generazionale. Se da un lato negli anni passati ciò ha aiutato a risolvere il problema della disoccupazione giovanile, dall'altro lato nel prossimo futuro ciò potrebbe tradursi in una certa problematicità nel reperimento di forze di lavoro a livello locale, e/o ripercuotersi negativamente sui processi formativi, spingendo le giovani generazioni ad una uscita "anticipata" dai processi formativi. Per questo indicatore il valore registrato in Trentino nel 2000 risulta leggermente inferiore alla media del paese, e molto più contenuto rispetto al Nord-Est (Tab. 1, parte B).

In conclusione, è possibile prevedere anche nei prossimi anni la permanenza di un crescente squilibrio tra coorti anziane (in uscita dalla vita attiva) e coorti giovani (in entrata). Sebbene le proporzioni di questo squilibrio siano relativamente contenute (rispetto, ad esempio, a quanto registrato nel Nord-Est), nel prossimo futuro l'evoluzione demografica continuerà a far risentire i suoi effetti su un mercato del lavoro già teso.

3. L'andamento della scolarità in Trentino

Le tendenze di lungo periodo

Il quadro generale in materia di istruzione e formazione in Trentino è in generale positivo. Nell'ultimo decennio si è registrata una tendenziale crescita della frequenza al sistema formativo dopo l'obbligo scolastico, una certa riduzione del fenomeno degli abbandoni, un progressivo incremento del numero di giovani inseriti nel canale della formazione professionale, infine un tasso di passaggio all'università non lontano da quanto si registra nel resto del paese.

Il tasso di proseguimento alla scuola secondaria superiore (che misura quanti studenti decidono di proseguire gli studi dopo il completamento dell'obbligo formativo) si è innalzato negli ultimi venti anni di quasi venti punti percentuali: dal 55% registrato nel 1980, è salito rapidamente al 78% agli inizi degli anni '90, ha poi continuato a crescere, sebbene molto più lentamente nella seconda metà degli anni '90, assestandosi attorno all'85% negli anni più recenti².

L'innalzamento nel tasso di proseguimento si riflette, ovviamente, nel tasso di scolarità (che misura la partecipazione dei giovani di 14-18 anni all'istruzione secondaria). Nell'ultimo decennio, il tasso di scolarità nella scuola secondaria superiore è aumentato ma in modo via via decrescente, assestandosi attorno al 77-78% (Tab. 2). Questa battuta d'arresto nella frequenza alla scuola secondaria superiore è stata più che compensata dalla ripresa della partecipazione alla formazione professionale che registra alla fine del periodo considerato un tasso di scolarizzazione (calcolato con riferimento ai giovani di 14-16 anni) attorno al 25%.

Tab. 2 EVOLUZIONE DEGLI ALUNNI ISCRITTI PER LIVELLO FORMATIVO IN TRENINO. ANNI SCOLASTICI 1991/92-2000/01
- valori assoluti e percentuali -

	Scuole secondarie superiori		Formazione professionale di base		Tasso di scolarità
	N.ro iscritti	Tasso di scolarità *	N.ro iscritti	Tasso di scolarità **	Totale***
1991/92	19.448	65,7	3.569	21,4	77,9
1992/93	19.488	68,6	3.540	22,2	81,1
1993/94	18.968	70,6	3.525	21,9	82,9
1994/95	18.367	71,9	3.410	21,1	83,9
1995/96	18.301	74,6	2.832	20,7	86,4
1996/97	18.296	77,7	3.121	23,0	91,0
1997/98	18.022	78,4	2.932	21,5	91,1
1998/99	17.531	79,3	3.193	23,7	93,5
1999/00	17.489	77,3	3.351	25,2	92,3
2000/01	17.652	78,0	3.356	24,5	93,2
2001/02	17.808	n.d.	3.413	n.d.	n.d.

* 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 (scuole sup. e formazione professionale) e leva demografica corrispondente (14-18 anni)

fonte: Servizio Statistica, PAT - Annuario Statistico anno 2001, 2002, (2002, Tav. V.1) e OML, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, 2002a (Tab. 3.6, p. 122)

Come è noto, il modello di partecipazione ai processi formativi in Trentino si caratterizza per la presenza, accanto alla scuola secondaria superiore, di un sistema di formazione professionale (con corsi di durata triennale) che raccoglie da tempo molti studenti in uscita dalla scuola dell'obbligo. Ciò implica che al fine di quantificare il livello complessivo della scolarizzazione in Trentino è necessario considerare anche la partecipazione alla formazione professionale. L'ultima colonna

² OML, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, anno 2001, 2002a (Grafico 3.5, p. 121).

della Tab. 2 riporta il tasso di scolarità “generale”. Misurato con questo indicatore, il livello complessivo raggiunto dalla scolarizzazione in Trentino risulta indubbiamente molto elevato, attorno al 93% negli ultimi anni³.

E’ bene precisare che il tasso di scolarità totale (calcolato considerando l’insieme degli iscritti alla scuola secondaria e alla formazione professionale) deve essere interpretato tenendo presente che la durata dei due percorsi formativi è diversa (avendo la formazione professionale una durata triennale anziché quinquennale). Un tasso di scolarità totale pari al 90% equivale a dire che 9 ragazzi su 10 rimangono inseriti in un percorso formativo per almeno altri tre anni dopo la scuola media. Ovviamente, se si misurasse il tasso di scolarità per singole leve scolastiche, si registrerebbe una contrazione del tasso di scolarità totale passando dalla classe 14-16 anni a quella di 17-18 anni.

Tab. 3 LA POPOLAZIONE IN ETÀ LAVORATIVA PER TITOLO DI STUDIO E CLASSI DI ETÀ IN TRENTINO. ANNO 2001
- valori percentuali -

	Dottorato - Laurea	Maturità	Qualifica professionale	Licenza media	Licenza elementare - Nessun titolo	Totale
15-19 anni	-	9,0	9,6	79,5	1,9	100,0
20-24 anni	1,1	61,7	19,5	17,4	0,3	100,0
25-29 anni	12,9	43,4	21,8	20,8	1,0	100,0
30-49 anni	8,9	26,2	21,7	38,2	5,0	100,0
50-64 anni	6,9	13,8	10,5	34,7	34,2	100,0
Totale 15-64 anni	7,5	26,3	17,5	36,6	12,2	100,0

fonte: Servizio Statistica, PAT - Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2002b (p. 23)

L’aumento della scolarizzazione ha prodotto un aumento nel tasso di proseguimento all’istruzione superiore (università) e, più in generale, un innalzamento del livello d’istruzione della popolazione giovane e adulta trentina. Ciò può essere mostrato confrontando, per diverse classi di età, la distribuzione della popolazione per livello d’istruzione (Tab. 3). Man mano che si passa dalle classi di età più elevate a quelle più giovani, si osserva un incremento molto significativo della quota di popolazione con il diploma di scuola media superiore (il 13,8% tra le persone di 50-64 anni, contro il 61,7% tra le persone di 20-24 anni) ed una drastica riduzione di quanti hanno al massimo la licenza elementare (il 34,2% per la classe 50-64 anni, contro l’1,9% per i più giovani). Rilevante è senza dubbio l’aumento della popolazione in possesso di laurea: dal 6,9% tra i 50-64enni, al 12,9% tra i 25-29enni.

Va osservato che l’innalzamento della scolarizzazione è molto più marcato per la popolazione femminile. Ciò è chiaramente mostrato anche dai dati sui tassi di scolarità. Già agli inizi degli anni ‘90 questi erano un po’ più elevati per le femmine, rispetto ai maschi; questa distanza è andata aumentando nel corso del decennio (Tab. 4). Il più elevato tasso di scolarità femminile è il risultato

³ Il tasso di scolarità totale per l’Italia, corrispondente a quello calcolato per il Trentino nel 2001, è pari all’88,2%. Servizio Statistica, PAT - Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2002b (p. 26).

di tre dinamiche: a) una maggiore propensione a proseguire gli studi nella scuola secondaria superiore, rispetto alla formazione professionale; b) un più pronunciato innalzamento nel tasso di scolarità nelle scuole superiori; c) un aumento nel tasso di scolarità nella formazione professionale. Il risultato è un tasso di scolarità nelle scuole superiori decisamente più elevato per le ragazze rispetto ai ragazzi (85% contro 70%, nell'anno scolastico 1999/00), ed un maggiore tasso di scolarità totale (96,7% contro 88,2%) (Tab. 4).

Tab. 4 TASSO DI SCOLARITÀ PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO. ANNI SCOLASTICI 1991/92 E 1999/00
- valori percentuali -

	Scuole secondarie superiori		Formazione professionale di base		Totale	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
1991/92	60,7	71,0	26,8	15,7	75,9	80,0
1999/00	70,0	85,1	30,5	19,5	88,2	96,7
Incremento (punti percentuali)	9,3	14,1	3,7	3,8	12,3	16,7

fonte: OML, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, anno 2001, 2002a (Tab. 3.6, p. 122)

Tra le giovani generazioni che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro la componente femminile è quindi mediamente più istruita di quella maschile. Ciò è vero anche con riferimento all'istruzione universitaria. Per illustrare le differenze di genere nel livello di scolarizzazione è opportuno limitare il confronto alla popolazione che ha approssimativamente completato la formazione scolastica, ovvero le persone di età 25-29 anni. I dati (Tab. 5) mostrano una maggiore incidenza tra le femmine delle persone con un livello d'istruzione medio e alto (qualifica professionale, maturità, laurea), e viceversa una maggiore incidenza tra i maschi delle persone con un basso livello d'istruzione (scuola dell'obbligo o meno).

Per completare il quadro, è utile mettere a confronto il Trentino con il dato medio del Paese in termini di livello di scolarizzazione della popolazione giovane che ha completato (o sta terminando) l'iter scolastico. La Tab. 5 (parte A) riporta la distribuzione della popolazione di 25-29 anni per titolo di studio, disaggregata per genere, in Trentino e in Italia. La percentuale di persone che hanno conseguito al più la licenza media è in Trentino molto più bassa rispetto all'Italia. E' invece più elevata, come era prevedibile, l'incidenza delle persone in possesso di una qualificazione professionale (20% in Trentino, contro il 7% per l'Italia). Per alcuni aspetti è sorprendente il fatto che la quota di persone con la maturità si attesti sullo stesso livello registrato per la media del paese (attorno al 43%), e ancor di più il superamento nella quota dei laureati: il 12,9% in Trentino rispetto al 10,5% in Italia. A conferma di quanto osservato nei paragrafi precedenti, la popolazione femminile in Trentino mostra una incidenza più elevata nei titoli di studio medio-alti.

Il confronto per il totale della popolazione (Tab. 5, parte B) mostra un'incidenza dei laureati (sul totale della popolazione di 6 anni e oltre) in linea con il Nord (6,8%) e un po' più elevata rispetto alla media del paese (6,5%); un'incidenza dei maturi un po' più bassa (19,4% in Trentino rispetto al 21% per il Nord e al 21,7% per l'Italia), ma più che compensata da un elevato peso delle persone in possesso di una qualifica professionale (13,1% in Trentino rispetto al 6,9% per il Nord

e al 4,7% per l'Italia); infine, una minore presenza di soggetti con un basso livello d'istruzione (non più della licenza media).

Tab. 5 LA STRUTTURA DELLA POPOLAZIONE PER TITOLO DI STUDIO E SESSO IN TRENTINO. ANNO 2001
- valori percentuali -

A) Popolazione di 25-29 anni

	Dottorato - Laurea	Maturità	Qualifica professionale	Licenza media	Licenza elementare - Nessun titolo	Totale
Trento						
Maschi	12,6	41,5	19,6	25,4	0,9	100,0
Femmine	13,3	45,3	24,0	16,4	1,0	100,0
Totale	12,9	43,4	21,8	20,8	1,0	100,0
Italia						
Maschi	8,5	42,8	7,0	37,2	4,6	100,0
Femmine	12,6	44,2	7,2	31,1	4,9	100,0
Totale	10,5	43,5	7,1	34,1	4,7	100,0

B) Popolazione di 6 anni e oltre per titolo di studio

	Dottorato - Laurea	Maturità	Qualifica professionale	Licenza media	Licenza elementare - Nessun titolo	Totale
Trento	6,8	19,4	13,1	31,0	29,7	100,0
Nord	6,8	21,0	6,9	30,2	36,5	100,0
Italia	6,5	21,7	4,7	30,6	35,1	100,0

fonte: Servizio Statistica, PAT - Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2002b (p. 23) e Annuario Statistico Italiano, 2002 (Tav. 7.14)

Per concludere, il quadro complessivo che emerge è quello di un buon livello nella scolarizzazione conseguita in Trentino dalla popolazione giovane (ovvero le persone nate negli anni 1973-77), più marcato nel caso delle femmine. I dati per il totale della popolazione (con oltre 6 anni) suggeriscono che l'innalzamento nella scolarizzazione è stato piuttosto rapido riducendo e/o eliminando la distanza rispetto alla media del paese.

Le scelte di scolarizzazione: orientamenti, tendenze, criticità

In Trentino la proporzione di studenti iscritti alla scuola secondaria superiore è sempre stata più contenuta che altrove a causa dell'efficienza della formazione professionale. I dati riferiti all'anno scolastico 2000/01, mostrano un divario nel tasso di passaggio alla scuola secondaria superiore a livello provinciale (85,8%) rispetto al dato medio nazionale (97,8%). Questo divario è più che compensato dalla buona partecipazione dei giovani (di 14-16 anni) al sistema di formazione professionale. Un numero rilevante di giovani trentini dopo il conseguimento della licenza della scuola media si orienta infatti verso la formazione professionale. Gli ultimi dati disponibili stimano che è iscritto a tale percorso formativo il 14% dei giovani di 14 anni, il 21% dei giovani di 15 anni, e attorno al 20% dei ragazzi di 16 anni⁴. Complessivamente, il sistema della formazione

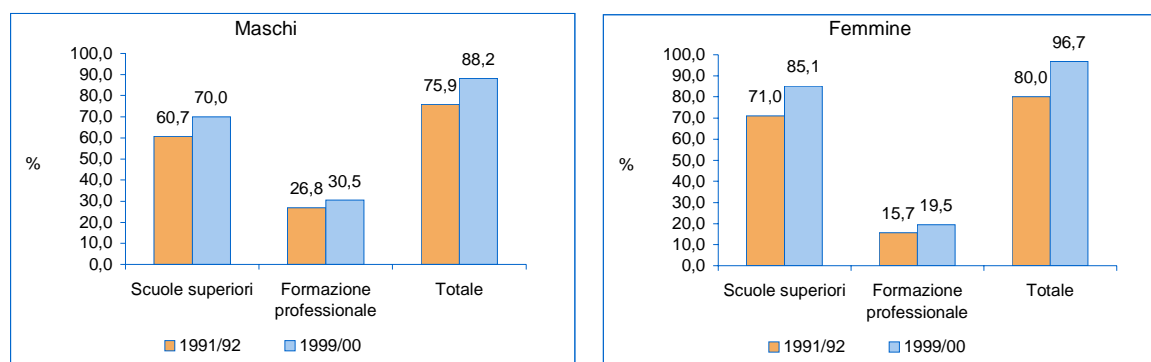
⁴ Servizio Statistica, PAT - Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino, 2002b (p. 26).

professionale in Trentino mantiene un peso rilevante nell'ambito dell'istruzione non obbligatoria, con un'incidenza su tutti i giovani che proseguono gli studi (1° anno di scuola superiore e 1° anno di formazione professionale) attorno al 20-23%.

Nell'anno scolastico 1995/96 ha preso avvio il nuovo percorso di formazione professionale, con corsi di formazione di durata triennale. A partire da quella data, il numero totale degli iscritti ha continuato ad aumentare in valore assoluto ed ha fatto registrare aumenti significativi nel tasso di scolarità della formazione professionale (calcolato con riferimento ai giovani di 14-16 anni). Questo per i ragazzi si attesta attorno al 30%, per le ragazze attorno al 20% (Graf. 1).

Le innovazioni introdotte nella formazione professionale in Trentino non hanno modificato una delle caratteristiche di fondo: i corsi offerti continuano ad attirare in misura maggiore i ragazzi in quanto propongono percorsi formativi che privilegiano le professionalità considerate tipicamente "maschili". La partecipazione femminile non solo è inferiore a quella maschile, ma tende a concentrarsi in corsi che mantengono nel tempo elementi di criticità (ovvero, presentano alcuni problemi di inserimento nel mercato del lavoro). In altri termini, il nuovo sistema di formazione professionale (avviato nel 1995/96) non è riuscito ad offrire proposte formative orientate alle nuove opportunità occupazionali, appetibili anche per le ragazze. Non è quindi riuscito ad incidere sulle differenze di genere in termini di modelli partecipativi⁵.

GRAF. 1 Tasso di scolarità per sesso in Provincia di Trento

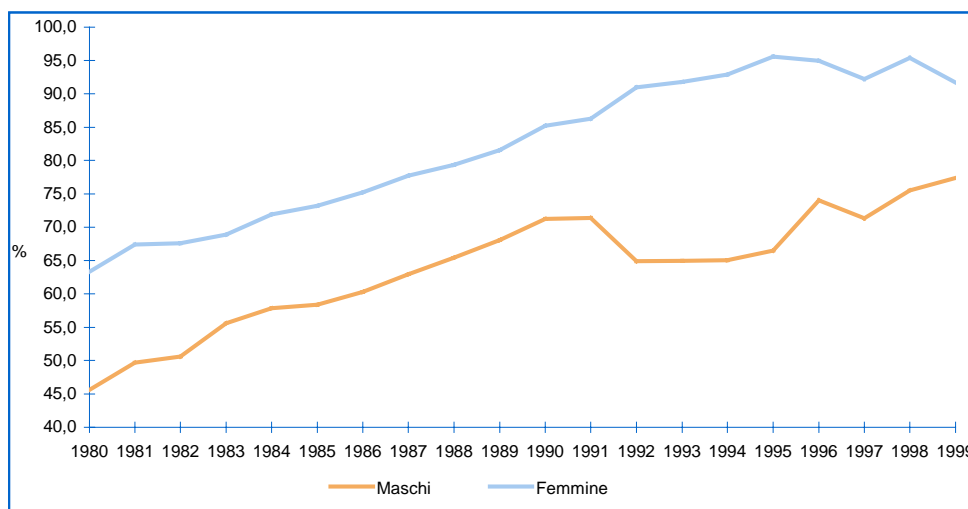


fonte: OML, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, 2002a (Tab. 3.6, p. 122)

Guardando alla partecipazione all'istruzione nella scuola secondaria superiore si osservano in Trentino nell'ultimo decennio tassi di proseguimento crescenti, sia per i maschi che per le femmine (come già rilevato, più marcati per queste ultime). Si rilevano inoltre ampie fluttuazioni nel tasso di proseguimento dei maschi, rispetto ad un andamento sostanzialmente lineare per le femmine (Graf. 2). Ciò lascia presupporre una maggiore propensione da parte dei ragazzi ad entrare "precocemente" nel mercato del lavoro quando le condizioni occupazionali sono particolarmente buone.

⁵ Su questo punto si rimanda al saggio di Corrado Rattin sugli esiti occupazionali dei qualificati (in OML, PAT - 2002 b).

Graf. 2 ANDAMENTO DEL TASSO DI PROSEGUIMENTO* ALLE SCUOLE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (AA.SS 1980/81-1999/00)



* 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, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, 2002a (p.121)

Si è visto che esistono differenze significative, tra ragazzi e ragazze, nella scelta di proseguimento tra scuola secondaria e formazione professionale. Anche nella scelta dell'indirizzo di scuola gli studenti si distribuiscono in modo fortemente differenziato: i maschi sono concentrati nell'indirizzo tecnico (che assorbe il 57% dei maschi iscritti al primo anno delle superiori), seguito dall'indirizzo liceale (32,1%); le femmine sono distribuite su più indirizzi, con una presenza elevata nei licei (37% delle femmine iscritte al primo anno), cui seguono l'indirizzo tecnico e quello magistrale (Tab. 6).

Tab. 6 LA DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLA SCUOLA MEDIA SUPERIORE PER INDIRIZZO DI STUDIO E SESSO IN TRENTINO (AA.SS. 1991/92 E 2001/02)
- valori percentuali e assoluti -

	1991/92			2001/02		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Professionale	6,3	15,2	10,9	10,4	10,2	8,8
Tecnico	64,8	34,0	49,1	56,9	22,2	35,8
Liceale	23,1	30,5	26,9	27,1	41,8	39,1
Magistrale	1,1	14,1	7,7	1,9	21,4	11,9
Artistico	4,7	6,2	5,4	3,7	4,5	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N.ro iscritti	2.304	2.412	4.713	1.991	2.097	3.991

fonte: OML, PAT - XVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento, 2002a

L'evoluzione delle iscrizioni ai primi anni di corso, utilizzata come indicatore dell'evoluzione delle scelte scolastiche compiute dagli studenti al termine della scuola media, mostra un processo generalizzato di spostamento delle scelte di studio verso l'istruzione liceale (che passa dal 26,9% al 39,1%) e magistrale (dal 7,7% al 11,9%). Nello stesso periodo perde, in termini di capacità attrattiva, l'indirizzo tecnico (che passa dal 49,1% del totale degli iscritti al 35,8%) e quello professionale (dal 10,9% al 8,8%). Data l'elevata propensione tra i maturi dell'indirizzo liceale e magistrale a proseguire gli studi, la modifica nelle scelte scolastiche registrata dalle iscrizioni al primo anno delle superiori negli ultimi dieci anni dovrebbe, nel prossimo futuro, portare ad un ulteriore aumento nel tasso di passaggio all'università per i giovani trentini.

In breve, la scolarizzazione è in aumento, con uno spostamento nel tempo verso i licei. I ragazzi hanno tassi di scolarità un po' più bassi rispetto alle ragazze, scelgono in misura più rilevante la formazione professionale, infine sembrano essere più sensibili alle condizioni del mercato. Le ragazze sono più scolarizzate, in generale sono meno attratte dalla formazione professionale, tuttavia quando compiono questa scelta tendono ad orientarsi verso percorsi formativi di tipo "femminile". Si potrebbe quindi concludere che per i ragazzi esiste un rischio di uscita anticipata dai percorsi formativi: quando il mercato del lavoro offre buone opportunità di lavoro, alcuni abbandonano i percorsi formativi per entrare nel mondo del lavoro. Per le ragazze esiste un rischio di tipo diverso: un investimento in capitale umano non sempre rispondente a ciò che il mercato richiede. Ciò si può tradurre in un percorso più accidentato nel momento dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Il livello di scolarizzazione in Trentino in termini comparativi

Viene spesso sostenuto che i giovani trentini presentano una bassa propensione verso l'istruzione superiore in generale e verso quella universitaria in particolare⁶. Gli indicatori più recenti modificano, almeno in parte, questa visione.

La Tab. 7 presenta alcuni indicatori relativi all'istruzione secondaria. Per l'insieme della popolazione, si osserva in Trentino un tasso di scolarità (esclusa la formazione professionale) più basso rispetto all'Italia di quasi nove punti percentuali (77,5% contro 86,2%) e un'incidenza dei maturi sulla classe di età corrispondente inferiore di sei punti percentuali al dato medio nazionale (62,3% contro 68,3%). Il confronto con i dati registrati per l'Alto Adige, che presenta un sistema formativo simile a quello trentino (basato sul doppio binario della scuola secondaria e della formazione professionale), mostra che in realtà la situazione del Trentino non è troppo lontana dalla media del paese. A questo riguardo è opportuno ricordare che il tasso di scolarità totale (ovvero calcolato considerando sia la scuola superiore che la formazione professionale), dato il

⁶ Nella ricerca condotta dall'Università degli Studi di Trento (2000) sulle scelte formative e occupazionali dei maturi trentini si legge: "Poco più della metà (55,6%) dei maturi trentini della leva 1999/00 ha infatti dichiarato di essersi immatricolata presso qualche ateneo nell'a.a. 1999/00. Non disponiamo di misure corrispondenti a quella appena citata per il resto del paese. A fini comparativi possiamo, tuttavia, utilizzare il tasso grezzo di transizione all'università a livello nazionale. Per l'ultimo anno in cui è calcolabile, vale a dire il 1994/95, esso risulta pari a quasi i tre quarti (71,3%) dei maturi nell'anno citato. Dunque si può stimare che il Trentino presenti un deficit di domanda di istruzione superiore, rispetto alla media nazionale, di oltre 15 punti percentuali. ... Infatti, nel 1994/95 l'incidenza degli studenti universitari sulla popolazione in età di 18-26 anni era in Friuli (36,1%), in Veneto (28,5%) e in Emilia Romagna (26,6%) assai più consistente di quella rilevata nel Trentino-Alto Adige (19,1%). ... Crediamo quindi di poter concludere che effettivamente l'interesse dei trentini per l'istruzione universitaria sia contenuto ..." (pp. 11-12).

ruolo importante della formazione in provincia, risulta complessivamente più elevato rispetto al dato medio nazionale; ai fini della valutazione della propensione verso l'istruzione universitaria è importante concentrare l'attenzione sul flusso di giovani che conseguono il diploma della scuola superiore. I dati riportati nella Tab. 7, maturi sulla coorte dei 19enni, mostrano chiaramente che il più basso tasso registrato in Trentino è dovuto sostanzialmente alle scelte scolastiche della componente maschile (con un tasso del 52,5%). Il tasso per le femmine (72,7%) è sostanzialmente in linea con la media del paese, non molto diverso da quello registrato nelle regioni limitrofe.

Tab. 7 INDICATORI DELL'ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (ANNO SCOLASTICO 2000/01)
- valori percentuali -

	% Femmine su Totale iscritti	Tasso di scolarità			Maturi per 100 persone di 19 anni *		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Trentino	53,4	70,2	85,2	77,5	52,5	72,7	62,3
Alto Adige	55,6	50,5	72,7	63,3	44,4	63,9	54,0
Veneto	50,1	82,6	87,3	84,9	63,7	75,5	69,5
Friuli Venezia Giulia	48,9	92,8	94,0	93,4	61,0	71,7	66,2
Italia	48,7	86,1	86,2	86,2	63,4	73,5	68,3

* il dato sui maturi per 100 persone di 19 anni è riferito all'anno scolastico precedente (1999/00)

fonte: ISTAT - Annuario Statistico Italiano, 2002 (tav. 7.3, p. 169)

Da questo primo esame comparativo si può concludere che è la componente maschile a presentare una bassa propensione verso l'istruzione superiore. Ciò si è probabilmente accentuato negli ultimi anni, date le buone prospettive occupazionali sul mercato del lavoro locale.

Rimane ora da considerare l'istruzione universitaria. Va premesso che la scarsa disponibilità di indicatori sull'istruzione universitaria con dati riferiti all'area di residenza degli studenti (non alla collocazione geografica degli atenei), porta a considerare come un dato di fatto l'assunzione che il tasso di proseguimento dei maturi trentini sia decisamente inferiore alla media nazionale. Anche nell'ultimo *Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino* si ribadisce che l'accesso all'istruzione universitaria è il "vero anello debole" del sistema educativo trentino, essendo caratterizzato da un basso tasso di proseguimento (Servizio Statistica, 2002b).

I dati sulle iscrizioni riferiti alla collocazione geografica degli atenei presso i quali gli studenti sono iscritti (anziché alla loro residenza) messi a confronto con i dati sulle iscrizioni riferiti alla residenza degli studenti danno un'idea della mobilità territoriale degli studenti universitari. Le informazioni riportate nella Tab. 8 confermano, anche per il Trentino, una elevata mobilità: una quota rilevante di studenti universitari trentini studia fuori dalla provincia (il 40%)⁷, al tempo stesso una quota simile di studenti iscritti presso l'ateneo trentino viene da fuori provincia (il 42%). Si osserva inoltre nel tempo un aumento nella propensione a studiare all'esterno della

⁷ Ciò è confermato dai risultati dell'indagine condotta dall'Università degli Studi di Trento sui maturi trentini (anno scolastico 1999/00): il 43,5% degli intervistati che hanno dichiarato di essere iscritti all'università si sono diretti verso altri atenei (2000, p. 31). Rilevazioni precedenti riportavano una percentuale media (calcolata sul decennio 1988/89-1997/98) di studenti iscritti in altri atenei pari al 32,6% (Università degli Studi di Trento, 1999).

provincia. La capacità attrattiva dell'Ateneo trentino tende ad essere abbastanza stabile, registrando solo alcune modeste oscillazioni attorno al valore medio.

Tab. 8 L'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA IN TRENINO (ISCRITTI). ANNI ACCADEMICI 1993-2001
- valori assoluti e percentuali -

	Residenti in Trentino iscritti all'Università	di cui iscritti all'Università di Trento		Iscritti all'Ateneo trentino	di cui da altre zone di residenza	
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
1993/94	11.242	7.480	66,5	13.230	5.750	43,5
1994/95	11.798	7.964	67,5	13.564	5.600	41,3
1995/96	12.857	8.367	65,1	14.195	5.828	41,4
1996/97	12.642	8.377	66,3	14.581	6.204	42,5
1997/98	12.562	8.172	65,1	14.360	6.188	43,1
1998/99	13.526	8.697	64,3	15.292	6.595	43,1
1990/00	13.399	8.612	64,3	15.044	6.432	42,8
2000/01	12.987	8.205	63,2	14.451	6.246	43,2
2001/02	13.801	8.356	60,5	14.372	6.016	41,9

fonte: Servizio Statistica, PAT - Annuario Statistico. Anno 2001, 2002c (tavola V.13 e 16, p. 164)

In termini assoluti, il numero totale degli studenti trentini iscritti all'università è aumentato in modo significativo, raggiungendo le 13.800 unità nell'anno accademico 2001/02. Per una valutazione dell'istruzione universitaria in termini comparativi è necessario utilizzare indicatori più puntuali. Questi sono disponibili, ma solo a livello regionale (Tab. 9). Non è quindi possibile isolare i dati per la provincia di Trento.

I tassi di iscrizione per regione di residenza (studenti universitari per 100 19-25enni della regione di residenza) mostrano differenze significative tra le regioni. La partecipazione agli studi universitari è particolarmente elevata in un gruppo di regioni del centro (Abruzzo, Lazio, Molise, Umbria), con tassi attorno al 40%. Le regioni che registrano la più bassa incidenza di studenti universitari sono prevalentemente del Nord. Il Trentino Alto-Adige è la regione con il più basso tasso di iscrizione (22,3%), seguito da Valle d'Aosta, Piemonte e Lombardia (Tab. 9). Considerazioni simili valgono per l'indicatore sui laureati.

Come si è visto precedentemente (Tab. 7), esiste una differenza molto marcata tra Alto Adige e Trentino nel tasso di scolarità e nel numero relativo di giovani che conseguono la maturità. Ciò lascia presupporre che il basso livello degli indicatori dell'istruzione universitaria (riportati nella Tab. 9) siano da imputare in misura preponderante alla bassa propensione degli studenti altoatesini verso l'istruzione universitaria.

Se così non fosse, non si spiegherebbe l'elevato livello di istruzione raggiunto in Trentino tra le generazioni più giovani.

Su questo punto si rimanda a quanto osservato in precedenza nel paragrafo 3.1.

Tab. 9 INDICATORI DELL'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA*. ANNO ACCADEMICO 1999/00
- valori percentuali -

	Tasso di passaggio dalla scuola superiore **			Tasso di iscrizione per 100 persone 19-25 anni			Laureati per 100 persone di 25 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Trentino - Alto Adige	57,3	54,1	55,7	20,3	24,4	22,3	11,6	12,1	11,8
Veneto	59,9	58,8	59,4	25,9	31,8	28,8	14,2	17,4	15,8
Friuli - Venezia Giulia	67,9	64,7	66,3	31,9	40,8	36,2	15,6	19,7	17,6
Italia	60,2	57,5	58,9	27,5	35,7	31,5	13,8	17,9	15,8

* tutti gli indicatori sono rilevati con riferimento alla residenza degli studenti (non alla collocazione geografica dell'ateneo presso cui sono iscritti)

** immatricolati per 100 maturi dell'anno scolastico precedente (1998/99)

fonte: ISTAT - Annuario Statistico Italiano 2002 (tav. 7.7, p. 173)

Tab. 10 INDICATORI DELL'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA*. ANNO ACCADEMICO 2000/01
- valori assoluti e percentuali -

	Trentino – Alto Adige	Italia
Immatricolati	2.379	272.604
% Femmine sul totale	49,3	54,7
Iscritti	14.194	1.562.769
% Femmine sul totale	50,3	55,9
Laureati	1.510	142.792
% Femmine sul totale	53,6	55,6
Laureati fuori corso (per 100 laureati)	89,5	85,1
Laureati per 100 immatricolati (6 anni prima)	55,7	44,7

* tutti gli indicatori sono rilevati con riferimento alla regione geografica della sede universitaria

fonte: ISTAT - Annuario Statistico Italiano 2002 (tav. 7.5, p. 171)

4. La transizione scuola-lavoro

La transizione dalla scuola al mercato del lavoro è qui brevemente analizzata alla luce delle due indagini condotte in Trentino sull'inserimento professionale dei giovani con titolo di studio post-obbligo: l'indagine sui qualificati (condotta sulla leva 1999/00 dopo 18 mesi dal conseguimento del titolo) e l'indagine sui diplomati delle scuole superiori (condotta sui giovani che hanno conseguito il titolo nel 1996/97 a distanza di tre anni e mezzo dal conseguimento del titolo). I risultati di queste indagine verranno poi messi a confronto con i risultati di altre due indagini condotte a livello nazionale dall'Istat.

I qualificati (formazione professionale)

Il sistema della formazione professionale in Trentino svolge un ruolo importante nell'ambito dell'istruzione non obbligatoria, con un'incidenza percentuale sul totale dei giovani che proseguono oltre la terza media stimata attorno al 20-23%.

Il processo di transizione scuola-lavoro dei giovani in possesso di una qualifica (conseguita al termine di un ciclo di formazione professionale di durata triennale) può essere analizzato attraverso l'indagine condotta dall'Agenzia del Lavoro. Questa indagine è condotta in modo sistematico su ogni leva, sempre a distanza di un anno e mezzo dal conseguimento del titolo, con l'obiettivo di valutare l'inserimento professionale dei qualificati in provincia di Trento in relazione al percorso formativo seguito⁸. L'ultima indagine disponibile è quella condotta sulla leva dei qualificati del 1996/97⁹. I dati rilevati da questa indagine possono essere confrontati con quelli rilevati nei due anni precedenti. La tabella 11 presenta una sintesi dei risultati delle ultime tre indagini.

Tab. 11 LA POSIZIONE PROFESSIONALE DEI QUALIFICATI A 18 MESI DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO. UN CONFRONTO TRA TRE LEVE (1997/98, 1998/99 E 1999/00) - valori percentuali -

	1997/98	1998/99	1999/00
A) Posizione professionale a 18 mesi dal conseguimento del diploma			
Occupati	65,4	70,4	69,5
di cui: - in occupazioni coerenti	69,7	64,3	69,8
- in occupazioni incoerenti	30,3	35,7	30,2
Disoccupati	10,2	4,6	4,6
Studenti	4,9	9,4	10,2
Altro	19,4	15,6	15,4
Totale	100,0	100,0	100,0
B) Tempo medio di attesa per il primo lavoro (mesi)			
Maschi	1,1	0,2	0,3
Femmine	2,8	1,5	0,7
Totale	1,7	0,7	0,4
C) Tasso di disoccupazione (calcolato sui qualificati "attivi")			
Maschi	6,1	2,7	3,6
Femmine	24,1	11,5	11,0
D) Tasso di difficoltà nell'inserimento lavorativo*			
Totale	39,5	39,7	34,8

* $(\text{Occupati non coerenti} + \text{ricerca lavoro}) / (\text{Qualificati "attivi"})$

fonte: OML, PAT - Esiti occupazionali dei qualificati in provincia di Trento. Anni formativi: 1998/99 e 1999/00, 2002b (p. 13 e 14)

Dall'esame dei risultati delle ultime tre indagini (Tab. 11) emerge l'immagine di un sistema che complessivamente funziona bene. La grande maggioranza dei qualificati riesce, in tempi

⁸ Per una valutazione complessiva dell'inserimento professionale dei qualificati in Trentino si rimanda alla pubblicazione dell'Agenzia del Lavoro "Giovani qualificati e diplomati. Inserimento lavorativo ed esiti occupazionali", 2002b.

⁹ L'indagine è rivolta a tutti i qualificati. La percentuale di risposta è sempre molto alta (attorno al 90%).

decisamente brevi, a trovare un inserimento lavorativo. Per oltre due terzi, questo inserimento appare coerente con il tipo di preparazione posseduta. I tassi di disoccupazione si sono sensibilmente ridotti nel periodo considerato, anche se permane una maggiore criticità per la componente femminile. I maschi registrano un tasso di disoccupazione grossomodo in linea con il tasso medio per il Trentino (3,6%), le femmine registrano invece un tasso piuttosto elevato (11%). Per concludere, gli esiti occupazionali dei giovani in uscita dalla formazione professionale confermano le ottime opportunità occupazionali offerte dal mercato del lavoro locale per le figure qualificate di tipo manuale. Ciò è vero in particolare per i lavori di tipo “maschile”. Le differenze riscontrate tra maschi e femmine negli esiti occupazionali aiutano a spiegare la minore propensione delle ragazze verso la formazione professionale. E’ auspicabile uno sforzo innovativo da parte della formazione professionale in Trentino per ampliare l’area di attrazione della componente femminile (e orientarla verso le qualifiche richieste dal mercato).

I diplomati (scuola superiore)

L’inserimento professionale dei giovani in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore può essere analizzato attraverso due diverse indagini. La prima indagine è quella condotta dall’Agenzia del Lavoro attraverso un questionario inviato a tutti i diplomati nell’anno 1996/97 (con un tasso di risposta pari al 66%) a tre anni e mezzo dal conseguimento del titolo di studio (ovvero, a fine 1999); questa indagine è stata messa a confronto con l’indagine precedente condotta sui diplomati nell’anno 1990/91¹⁰. La seconda è l’indagine campionaria condotta periodicamente dall’Istat sulla condizione occupazionale dei giovani in possesso di diploma di scuola superiore a tre anni dal conseguimento del titolo¹¹. L’ultima indagine disponibile è quella condotta dall’Istat nel 2001 sui diplomati nell’anno 1998. Va precisato che l’indagine dell’Istat sui diplomati non è direttamente confrontabile con quella condotta dall’Agenzia del Lavoro (date alcune differenze di impostazione metodologica). E’ tuttavia molto utile per una valutazione comparativa della situazione in provincia di Trento.

Al fine di monitorare le scelte di studio e di lavoro dei giovani usciti dalla scuola secondaria superiore l’Agenzia del Lavoro ha condotto un’indagine sui diplomati della leva scolastica 1996/97 in Trentino. La Tabella 12 presenta una sintesi dei risultati dell’ultima indagine e, a fini comparativi, riporta i risultati dell’indagine precedente (quella condotta sui diplomati dell’anno scolastico 1990/91).

A tre anni e mezzo dal conseguimento del titolo di studio il 51,8% dei diplomati dichiara di essere occupato (oltre 5 punti percentuali in più rispetto ai colleghi diplomatisi sei anni prima, nel 1990/91). Meno del 5% dei giovani diplomati dichiara di essere alla ricerca di lavoro (rispetto al 9% dell’indagine precedente). Si osserva inoltre tra le due indagini un leggero aumento nella percentuale di diplomati che hanno dichiarato di essere studenti. Nell’ultima indagine, oltre il 42% dei diplomati dichiara di essere studente. Questo dato può essere preso come una *proxi* della propensione verso l’istruzione superiore (istruzione post-diploma e università)¹².

¹⁰ Si rimanda a S. Zeppa, “Esiti occupazionali dei diplomati” in OML, PAT - 2002b (pp. 95-160).

¹¹ ISTAT – “L’inserimento professionale di maturi, diplomati, universitari e laureati”, Università, 2002.

¹² Occorre precisare che dall’indagine condotta dall’Università di Trento risulta che un certo numero di diplomati (circa un terzo dei maturi dell’anno scolastico 1999/00) prosegue gli studi nella formazione professionale. Cfr. Università di Trento, 2000 (pp. 25-26).

Tab. 12 LA POSIZIONE PROFESSIONALE DEI DIPLOMATI A TRE ANNI E MEZZO DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO. UN CONFRONTO TRA DUE LEVE SCOLASTICHE (ANNO SCOLASTICO 1990/91 E 1996/97)
- valori percentuali -

	Professionale		Tecnico		Magistrale		Artistico		Liceo		Totale	
	1990/91	1996/97	1990/91	1996/97	1990/91	1996/97	1990/91	1996/97	1990/91	1996/97	1990/91	1996/97
Occupato	72,0	85,7	60,9	72,4	62,9	48,1	45,8	47,4	12,6	14,9	46,7	51,8
In cerca di lavoro	19,6	7,4	9,6	4,2	13,4	10,5	15,3	7,9	3,8	3,0	9,0	4,7
Studente	6,5	6,4	26,7	21,9	22,2	40,9	35,6	43,4	81,6	82,0	41,8	42,5
Non forza lavoro	1,9	0,5	2,8	1,6	1,5	0,6	3,3	1,3	2,0	0,1	2,5	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: OML, PAT - Esiti occupazionali dei diplomati, 2002d (p. 158)

Come è ovvio aspettarsi, la distribuzione dei diplomati per posizione professionale è molto disomogenea tra i diversi indirizzi di studio. I diplomati degli istituti professionali e tecnici sono fortemente orientati al mercato del lavoro: nell'intervallo di tempo considerato aumenta considerevolmente la percentuale di diplomati occupati (che sale all'85,7% e al 72,4%, rispettivamente), si riduce drasticamente per i disoccupati, e si riduce sensibilmente per gli studenti. I diplomati degli altri tre indirizzi di studio - licei, magistrali e artistico - sono decisamente più orientati al proseguimento degli studi, quindi meno sensibili alle opportunità offerte dal mercato del lavoro. In particolare, in più di otto casi su dieci i diplomati dei licei proseguono gli studi iscrivendosi all'università; coloro che decidono di entrare nel mercato del lavoro trovano agevolmente lavoro, e complessivamente di buon livello (sei casi su dieci sono inseriti in posizioni elevate nella scala professionale). Un numero crescente di giovani in uscita dalle magistrali (oltre il 90% femmine) si orienta verso il proseguimento degli studi (con un incremento dal 22% al 41% nelle due rilevazioni); chi decide di entrare nel mercato del lavoro incontra difficoltà sia nei tempi di attesa sia nella ricerca di un lavoro coerente.

I laureati

Per completezza d'analisi si riportano qui, molto brevemente, i risultati sull'inserimento lavorativo dei laureati trentini forniti da una indagine nazionale. Secondo l'indagine condotta dall'Istat sui laureati del 1998, risulta occupato a tre anni di distanza dal conseguimento del titolo l'85,8% dei laureati in Trentino (82% nel Nord, 74,1% in Italia), mentre la quota di quanti svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo il conseguimento della laurea è il 74,6% in Trentino (72,1% nel Nord, 63,6% in Italia). Nonostante i maggiori successi nello studio, le laureate incontrano maggiori difficoltà dei loro colleghi maschi nel trovare lavoro: le donne che iniziano un lavoro continuativo dopo la laurea sono circa 68 su 100 laureate, contro 80 dei laureati maschi.

Questi risultati trovano conferma, in linea di massima, in una recente ricerca sugli sbocchi occupazionali dei laureati in provincia di Trento. Data l'ampiezza del lavoro (e i limiti di spazio di questo saggio) si rimanda a Borzaga e Valline (2003) per un approfondimento.

Le indagini condotte dall'Istat - a livello nazionale - su diplomati e laureati mostrano che a titoli di studio più elevati corrispondono maggiori opportunità di lavoro¹³. Se si considerano quanti hanno trovato un lavoro continuativo dopo la conclusione degli studi, i titoli universitari mostrano

¹³ "L'inserimento professionale di maturi, diplomati universitari e laureati", Università e Lavoro 2002 - ISTAT.

sbocchi occupazionali migliori rispetto al diploma di scuola superiore. Nel corso degli ultimi anni, la generale ripresa del mercato del lavoro ha comportato un certo aumento dei tassi di occupazione sia tra i diplomati di scuola secondaria superiore, sia tra i laureati. Tuttavia, la distanza tra la performance sul mercato del lavoro dei maturi e dei laureati permane.

Tab. 13 DIPLOMATI E LAUREATI PER CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A TRE ANNI DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO. PROVINCIA DI TRENTO, NORD E ITALIA
- valori percentuali -

	Trento		Nord		Italia	
	Totale	Femmine	Totale	Femmine	Totale	Femmine
a) Diplomati del 1998 (per condizione occupazionale nel 2001)						
Lavorano	68,2	66,9	65,9	67,2	55,5	52,7
Non lavorano						
di cui: - cercano lavoro	9,3	9,2	7,9	7,7	16,8	18,7
- studiano	26,0	22,6	23,7	23,6	24,8	25,9
- altra condizione	2,4	1,4	2,5	1,5	2,9	2,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(dati assoluti)	2.784	1.759	173.319	92.421	478.904	255.001
b) Laureati del 1998 (per condizione occupazionale nel 2001)						
Lavorano	85,8	84,0	82,0	78,8	74,1	69,8
di cui: svolgono un lavoro continuativo	74,6	68,2	72,1	68,6	63,6	59,4
Non lavorano						
di cui: - cercano lavoro	3,0	1,8	4,3	5,7	10,4	13,5
- non cercano lavoro	11,2	14,2	13,6	15,5	15,5	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(dati assoluti)	1.126	534	62.804	33.918	127.182	70.342

fonte: ISTAT - Annuario Statistico Italiano, 2002 (tav. 7.9 e 7.13)

Le condizioni del mercato del lavoro in Trentino sono decisamente favorevoli, migliori rispetto alla media del paese (v. paragrafo 5). I risultati in termini di sbocchi professionali dei qualificati dei diplomati e dei laureati sono positivi, e migliori rispetto al quadro nazionale. All'interno di questo quadro positivo, trovano conferma le conclusioni avanzate dall'ISTAT a livello nazionale: anche per la realtà locale l'investimento in istruzione migliora sensibilmente le opportunità di lavoro (non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi). Ciò è vero in generale, lo è quindi anche per l'istruzione universitaria.

5. I giovani nel mercato del lavoro trentino

In Trentino, come nel resto del paese ed in generale in tutti i paesi dell'Unione Europea, si registra una lenta ma continua flessione della partecipazione dei più giovani per effetto dell'innalzamento della scolarità. Nel 2001, il tasso di attività della classe più giovane (15-24 anni) è pari al 48 per cento per i maschi e al 36 per cento per le femmine. La partecipazione si innalza per la classe di età successiva (25-34 anni) al 92,7 per cento per i maschi e al 75,1 per cento per le femmine.

Questi livelli risultano essere molto più elevati rispetto a quanto registrato per la media del paese, e grossomodo in linea con quanto si registra nelle regioni del Nord-Est (Tab. 14).

Tab. 14 TASSO DI ATTIVITÀ, DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE PER LE CLASSI DI ETÀ GIOVANILI NEL 2001. TRENTINO, NORD-EST E ITALIA
- valori percentuali -

	Maschi			Femmine		
	Trentino	Nord-Est	Italia	Trentino	Nord-Est	Italia
Tasso di attività						
15-24 anni	48,0	48,0	39,4	36,0	41,9	32,6
25-34 anni	92,7	91,7	86,9	75,1	79,1	64,1
Tasso di occupazione						
15-24 anni	45,5	44,6	29,5	30,1	36,9	21,0
25-34 anni	90,1	89,1	78,5	71,5	74,4	53,7
Tasso di disoccupazione						
15-24 anni	5,4	7,2	25,0	17,1	11,9	32,2
25-34 anni	2,9	2,9	9,8	4,8	5,9	16,2

fonte: Servizio Statistica, PAT - Le forze di lavoro in Trentino nel periodo 1993-2000, 2002f

I tassi di occupazione per sesso confermano le migliori condizioni del mercato del lavoro trentino rispetto alla media dell'Italia, per le due classi di età considerate (15-24 anni e 25-34 anni) e per entrambi i sessi. In particolare, risulta molto più elevato in Trentino il tasso di occupazione dei maschi di 15-24 anni (45,4 e 29,5 rispettivamente) e quello delle donne della classe 25-34 anni (71,5 e 53,7 rispettivamente). Si può inoltre osservare che mentre per i maschi i tassi di occupazione in Trentino sono sostanzialmente allineati a quelli registrati per il Nord-Est, per le femmine i tassi di occupazione sono un po' più bassi. In entrambe le situazioni il dato è probabilmente influenzato dalla maggiore diffusione della posizione di studente-lavoratore.

E' già stato richiamato il fatto che in Trentino la disoccupazione è andata via via riducendosi. Seppure in decisa contrazione, la disoccupazione continua ad interessare i più giovani, ed in particolare le giovani donne.

I tassi di disoccupazione si riducono drasticamente con l'innalzarsi dell'età. Ciò è vero, in generale, nel mercato del lavoro italiano e lo è anche per quello locale. Vi è tuttavia una differenza molto significativa nei livelli iniziali: in Trentino per i giovani (15-24) si registra un tasso di disoccupazione per i maschi del 5,4% (contro il 25% per l'Italia), e per le femmine del 17,1% (contro il 32,2%). Il tasso di disoccupazione si riduce drasticamente sia per i maschi che per le femmine 25-34enni: 2,9% e 4,8%, rispettivamente.

Ciò sta ad indicare che la disoccupazione tende a colpire i più giovani, principalmente al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. Si tratta prevalentemente di difficoltà temporanee, legate alla ricerca di un lavoro coerente con il curriculum formativo. Certamente nella ricerca del lavoro le giovani donne incontrano sistematicamente più difficoltà rispetto ai maschi. Ciò è riflesso nei tassi di disoccupazione più elevati.

LUCI E OMBRE DELLA CRESCENTE PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO

di Emilio Reyneri e Paolo Barbieri

1. Premessa

Come rileva l'analisi dei grandi andamenti del mercato del lavoro a livello locale, la partecipazione al lavoro delle donne è aumentata in misura cospicua negli ultimi anni e soprattutto non ha provocato una crescita della disoccupazione, poiché si è tradotta per intero in nuova occupazione: due terzi dei nuovi posti di lavoro sono occupati da donne, per lo più in età adulta. Tuttavia, vi è ancora abbondante spazio per un'ulteriore crescita dell'occupazione femminile, poiché non soltanto il tasso di attività delle donne in Trentino è inferiore a quello delle regioni nord-orientali, ma il tasso di disoccupazione femminile rimane più elevato di quello maschile, che peraltro in Trentino è da tempo ormai a livelli di pieno impiego. Un'analisi più dettagliata consentirà di approfondire luci e ombre della partecipazione femminile al mercato del lavoro in

provincia di Trento, e di affrontare una questione spesso trascurata quale quella della segregazione occupazionale delle donne, cioè delle loro opportunità di carriera inter ed intragenerazionale.

Sarà, così, possibile proporre in modo più articolato politiche del lavoro rivolte ad affrontare una situazione di squilibrio che permane anche nei mercati del lavoro più sviluppati. Non a caso, nel formulare le linee guida per i *National Action Plan* (NAP), i piani nazionali dell'occupazione, la Commissione Europea pone sempre la riduzione delle differenze di genere tra gli obiettivi più importanti da raggiungere.

Quali fonti principali, utilizzeremo sia le analisi elaborate dall'Osservatorio sul mercato del lavoro della provincia di Trento, sia le Rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro condotte dall'Istat (in particolare i dati individuali del trimestre aprile-giugno per gli anni 1993, 1996 e 2002¹: il primo è un anno di relativa stabilità, il secondo un anno in cui si avviano i mutamenti più significativi - a livello nazionale e locale - del mercato del lavoro ed il 2002 rappresenta la situazione odierna), sia alcune elaborazioni secondarie dall'Indagine longitudinale sulle famiglie italiane (ILFI) relative al sottocampione per il Trentino². Ove possibile, i risultati provinciali saranno sempre confrontati con quelli medi nazionali, al fine di far emergere in modo più chiaro e comprensibile le specificità e le particolarità socio-economiche del Trentino.

2. Strutture familiari e mercati del lavoro: il percorso “mediterraneo” per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro

Nella letteratura socio-economica, è presente una tradizione consolidata che lega l'analisi della partecipazione femminile al mercato del lavoro con il ruolo della famiglia e dei sistemi di welfare. La caratteristica dei mercati del lavoro dei paesi mediterranei, infatti, consisterebbe in un basso tasso di partecipazione femminile (ma al contempo in un elevato tasso di disoccupazione per le donne attive sul mercato del lavoro), in un tasso declinante di fecondità, ormai sotto la soglia di rimpiazzo, e in scarsissimi servizi di welfare alla famiglia (F. Bettio e P. Villa 1993; G. Esping-Andersen, 1990). Al “modello mediterraneo” di partecipazione femminile al mercato del lavoro si contrappongono altri due modelli (“nordico” ed “anglosassone”), i quali - seppure in modo differente - realizzano comunque elevati tassi di partecipazione femminile, bassa disoccupazione femminile e ripresa della natalità. Servizi di mercato e servizi di welfare caratterizzerebbero questi due ultimi modelli, rendendoli alternativi sul piano delle scelte di *political economy*, anche se non per quanto riguarda l'incentivo alla femminilizzazione del mercato del lavoro.

In Italia la bassa partecipazione femminile è stata letta in vario modo: innanzitutto come “ritardo” rispetto a uno sviluppo modernizzante dei mercati del lavoro europei, nei quali il ruolo delle donne

¹ Si ringrazia l'Ufficio Istat di Trento per aver fornito le elaborazioni relative al 2002.

² Si tratta dei risultati relativi alla provincia di Trento presentati nel rapporto realizzato dall'Università di Trento per la Regione Trentino-Alto Adige. Il rapporto, per l'area trentina, ha analizzato un campione di 469 soggetti - uomini e donne, in età di 18 anni e oltre, residenti in provincia di Trento - intervistati all'interno dell'Indagine longitudinale sulle famiglie Italiane condotta dall'Università di Trento e dall'Istituto Trentino di Cultura, con la collaborazione di Istat, nel periodo compreso fra febbraio e luglio 1997. L'Indagine ha riguardato un campione nazionale di 4.720 famiglie, al cui interno sono stati intervistati tutti gli individui maggiorenni, per un totale di 10.802 soggetti. Per la provincia di Trento il disegno della ricerca ha previsto un sovracampionamento tale da garantire la rappresentatività statistica al livello provinciale. I dati sono riferiti al 1997 in quanto per l'area trentina non sono più stati eseguiti sovra-campionamenti.

è sempre più riconosciuto; in secondo luogo, come portato della profonda segmentazione territoriale che continua a caratterizzare il mercato del lavoro italiano, per cui i bassi tassi di attività femminili sarebbero principalmente imputabili alle regioni meridionali; infine, da più parti - specie nella letteratura sul mercato del lavoro femminile - si è sottolineato come un movimento di crescita dei tassi di attività femminili si stia in effetti realizzando, specie per le donne delle ultime generazioni, più istruite e desiderose di realizzarsi sul piano professionale³.

Per quanto reali, segmentazione e crescita della partecipazione femminile al lavoro non sembrano comunque in grado, da sole, di dar conto - e tantomeno di colmare - quello che resta un profondo divario nei livelli di attività delle donne italiane rispetto alle loro colleghe centro-nordeuropee o anglosassoni. Si è suggerito, quindi, di considerare il ruolo dei servizi, ed in particolare delle attività di servizio a maggiore "intensità di lavoro": servizi al consumo, servizi alla persona e alla famiglia, servizi sociali. Leggere i tassi di partecipazione in funzione del modello e della struttura occupazionale esistenti è un esercizio istruttivo per comprendere le possibili ragioni della scarsa attività delle donne italiane.

Sappiamo, infatti, che il modello occupazionale vigente nel nostro paese, realizzatosi negli ultimi decenni, si caratterizza per essere profondamente intrecciato con il ruolo "di sostegno" della famiglia al maschio lavoratore. Il modello *male breadwinner* o anche "un posto di lavoro per famiglia, generalmente al maschio adulto, capofamiglia"⁴ si accompagna a un basso livello di attività delle donne ed a una scarsissima crescita dei servizi *labour intensive*, che nel resto dell'Europa e negli Stati Uniti sono i settori in cui maggiore è la concentrazione di forza lavoro femminile.

La scarsa crescita dei servizi è generalmente riconosciuta come una delle maggiori cause della limitata creazione di domanda di lavoro per le donne: gli studiosi che confrontano i tassi di attività femminili di Svezia, Danimarca, Norvegia, così come degli Stati Uniti (prossimi all'80) con quelli italiani (intorno al 40), immediatamente ricordano anche la forte crescita del terziario avvenuta in quei paesi, in cui il welfare pubblico o i servizi di mercato (l'alternativa non è insignificante, né tantomeno indolore dal punto di vista dell'equità collettiva) hanno agito da fattori di sostegno alla domanda di lavoro femminile.

In realtà, un elemento spesso trascurato nell'analisi dei tassi di attività femminili nei paesi nordici ed anglosassoni, è il ruolo del part-time nell'elevare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, considerando che i valori dei tassi di partecipazione sono in un certo senso "gonfiati" dal fatto di conteggiare le occupate a tempo parziale come occupate *tout court*. Gli stessi tassi di partecipazione nordici si ridurrebbero non di poco qualora venissero ricalcolati in unità di lavoro standard (cioè in termini di giornate di lavoro intere) oppure non considerando "pienamente occupate" le donne che lavorano a tempo parziale. L'attenzione sul part-time come possibile strategia di sostegno all'occupazione è stata richiamata in modo particolare dal recente successo del "modello olandese", in cui i tassi di attività della popolazione sono notevolmente cresciuti

³ Dovremmo comunque ricordare che il tasso di attività femminile in Italia era stimato nel 1881 pari al 43%. Più che di una crescita dei tassi di attività delle donne, dovremmo perciò parlare di ripresa dopo il calo degli anni cinquanta e sessanta, quelli del grande esodo agricolo e del processo di industrializzazione.

⁴ E. Reyneri, *Sociologia del Mercato del Lavoro*, Il Mulino, 1996.

negli ultimi anni, parallelamente alla diffusione delle forme di lavoro part-time ed alla loro diffusione soprattutto fra le nuove famiglie dei giovani.

In ogni caso, è innegabile che la combinazione di terziarizzazione e part-time (il quale si diffonde per lo più nelle attività terziarie) si presenti altamente correlata con i tassi di partecipazione femminili, come mostra la Tab. 1. Questa combinazione sembra, dunque, contenere una buona capacità esplicativa dei movimenti e delle variazioni dei tassi di attività delle donne sul mercato del lavoro.

Tab. 1 TASSI DI PARTECIPAZIONE FEMMINILE, QUOTA DI PART-TIME E LIVELLO DI TERZIARIZZAZIONE IN DIVERSI PAESI EUROPEI
- valori percentuali -

	Partecipazione femminile (15-64) ^{a)}	Occupazione part-time in % dell'occupazione totale (1993) ^{b)}	Indice di terziarizzazione ^{c)}
Svezia	80,5	24,9	35,2
Danimarca	77,3	23,3	34,0
Norvegia	71,2	27,1	32,5
U.K.	65,4	23,3	31,6
Portogallo	59,6	7,4	20,4
Francia	56,2	13,7	26,7
Germania	54,7	15,1	24,8
Olanda	51,0	33,4	28,1
Italia	44,3	5,4	21,3
Grecia	43,4	4,3	17,2
Spagna	39,5	6,6	17,0
Irlanda	37,5	10,8	17,3

fonti: col. (a) e (c): Bettio e Villa, 1993; col. (b) I.L.O. World employment 1996-1997. Sulle modalità di costruzione dell'indice di terziarizzazione, si veda Bettio e Villa, 1993.

Torneremo ancora su questo aspetto in sede di conclusioni; qui è opportuno ricordare come il lavoro part-time possa rappresentare spesso un elemento di flessibilità gradita in primo luogo dalle stesse donne, per la maggiore libertà che consente loro, all'interno, certo, di un ruolo femminile "multiplo", cioè ancora fortemente centrato sulla famiglia come principale entità di riferimento ed identificazione.

3. Le donne nel mercato del lavoro trentino

Sappiamo che il Trentino si caratterizza per bassi e decrescenti tassi di disoccupazione. Ciò significa che siamo in presenza di un mercato del lavoro relativamente "teso", in cui chiunque sia effettivamente in cerca di un'attività riesce ad ottenerla entro un arco di tempo abbastanza breve.

Nel capitolo che riassume le caratteristiche del mercato del lavoro trentino abbiamo, infatti, avuto modo di leggere come i tassi di attività medi calcolati sulla popolazione in età attiva (15-64) abbiano raggiunto nel 2002 il 76% per gli uomini contro il 53% delle donne (un valore che - seppure di pochi punti è inferiore al dato del Nord-Est), nonché come tali tassi - in particolare quelli femminili - crescano al decrescere dell'età e si rivelino crescenti con l'istruzione.

Giovane età e titolo di studio elevato sono, dunque, due elementi che sicuramente esercitano un effetto “spinta” sulla volontà delle giovani donne trentine di porsi attivamente sul mercato del lavoro. Merita di essere sottolineato il valore dei tassi di attività per maschi e femmine tra 30 e 49 anni: omogeneo indipendentemente dai livelli di istruzione per i maschi (mediamente attorno al 90%), esso raggiunge valori prossimi a quelli maschili per le donne più istruite ma si dimezza per le donne con la sola scuola dell’obbligo. Torneremo su questi aspetti, possiamo però fin d’ora osservare come dei due fattori citati - età e istruzione - il secondo costituisca sicuramente un elemento istituzionale sul quale sono possibili interventi di politica attiva del lavoro.

La Tab. 2 presenta una serie di indicatori, costruiti a partire dai dati individuali dell’Indagine longitudinale sulle famiglie italiane, che consentono un primo confronto delle caratteristiche di fondo del mercato del lavoro trentino e di quello nazionale.

Tab. 2 INDICATORI DI MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO E IN ITALIA – 1997

Trento	Italia
Numero di episodi lavorativi: media: 3 mediana: 2	Numero di episodi lavorativi: media: 2,5 mediana: 2
Numero di episodi di interruzione lavoro: media: 1,7 mediana: 1	Numero di episodi di interruzione lavoro: media: 1,5 mediana: 1
Durata ricerca attuale lavoro: media: 22,7 mesi mediana: 17,0	Durata ricerca attuale lavoro: media: 43,4 mesi mediana: 33,0

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

Come emerge chiaramente, la situazione trentina non si discosta sensibilmente da quella nazionale, se non per una leggera maggiore “vitalità” del mercato del lavoro trentino (segnalato dal numero di episodi lavorativi un poco più elevato, fatto dovuto probabilmente alla maggior quota di lavori stagionali in agricoltura e nel turismo), ma soprattutto per la durata media della ricerca di lavoro: i tempi sono decisamente più ridotti rispetto a quelli nazionali.

La durata media della disoccupazione - per quanto molto inferiore al dato nazionale - risulta comunque doppia rispetto a quella fondata sulle Rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro dell’Istat. Ciò si deve in larga misura a problemi tecnici di campionamento⁵. Maggior significato assume il valore della moda, che mostra come in realtà la maggioranza dei disoccupati trentini riesca ad accedere ad un impiego nell’arco di due soli mesi⁶.

⁵ Dato il limitato numero di osservazioni nell’ILFI, il dato risente evidentemente dei valori estremi (a destra della distribuzione) come si evince considerando che sia mediana che moda sono decisamente inferiori alla media.

⁶ I dati tratti dall’Indagine ILFI vanno comunque letti con cautela in quanto non sono immediatamente comparabili con quelli di fonte OML, in quanto l’indagine ILFI utilizza una definizione di

Possiamo, in ogni caso, concludere osservando come la situazione complessiva del mercato del lavoro trentino sia decisamente buona e per alcuni aspetti molto migliore rispetto alla situazione nazionale. In particolare, sappiamo essere migliore, rispetto alla media nazionale, la condizione delle donne in possesso di un titolo di studio superiore: infatti, in provincia di Trento vi è un'importante presenza di donne (diplomate e laureate) nell'occupazione pubblica, specialmente rispetto ai maschi (sovrapresentati invece in agricoltura e nell'industria). La situazione appare in Trentino relativamente più prossima a quella dei sistemi occupazionali centro e nord-europei, in cui la "differenziazione occupazionale di genere" vede una netta prevalenza delle donne nei servizi di welfare pubblici. Si tratta di un modello occupazionale "di qualità" rispetto al modello occupazionale realizzato nei modelli anglosassoni (i due modelli che, come sottolineavamo in apertura, realizzano i maggiori tassi di partecipazione femminile al lavoro), in cui un'alta occupazione femminile si raggiunge per lo più attraverso i servizi alla persona e al consumo "di mercato", quindi a basso costo del lavoro ed a condizioni occupazionali precarie.

Ricordiamo, infatti, come dall'indagine ILFI risulti che in provincia di Trento i laureati siano quasi esclusivamente occupati nelle attività del settore terziario, con una decisa prevalenza del terziario pubblico, in cui si concentrano il 70% dei laureati intervistati, contro il 46,1% della media nazionale. Ciò costituisce senza dubbio un indicatore del fatto che i servizi pubblici in provincia di Trento attraggono oggi la forza lavoro più qualificata e dotata di un più elevato capitale umano, e quindi sono da considerarsi il "fattore di domanda" più potente per l'espansione della partecipazione al lavoro delle donne altamente istruite, in linea con quanto accade nei sistemi di welfare più evoluti.

Su questo aspetto dobbiamo però insistere inserendo una nota di relativo allarme: in un mercato del lavoro sostanzialmente "saturo" può accadere che i giovani siano "attirati" all'impiego prima ancora di concludere il loro percorso di formazione scolastica o che comunque optino per una limitazione del percorso formativo ai soli anni dell'istruzione dell'obbligo, in quanto "il mercato del lavoro paga".

Quanto detto si evince osservando i valori (mediani) dell'età al primo lavoro per la provincia di Trento e per l'Italia, ricostruiti sulla base dell'indagine ILFI. Nel Graf. 1 sono riportate le età di ingresso alla prima occupazione in provincia di Trento e in Italia, suddivise per coorti di età (definite dagli anni di nascita). I tratti orizzontali in neretto alle estremità delle linee verticali segnano i limiti (inferiore e superiore) degli intervalli di confidenza al 95% per i valori mediani dell'età al primo lavoro, i quali sono rappresentati dal puntino scuro sulle linee verticali, a fianco del quale è riportato il corrispondente valore.

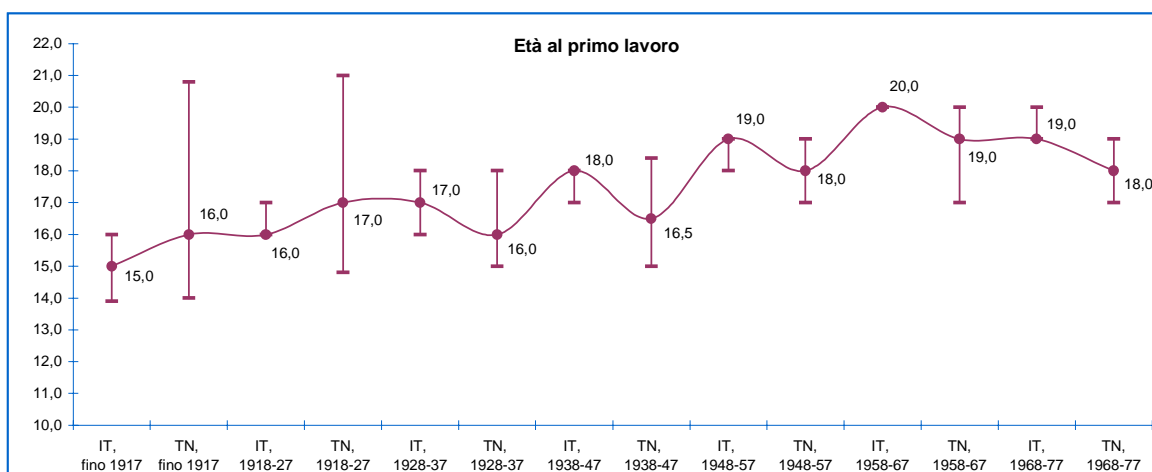
Osserviamo come nelle coorti trentine più vecchie l'età mediana di avvio al lavoro risulti più elevata della media nazionale, mentre il fenomeno opposto si verifica per le coorti più giovani. Pur tenendo conto dell'ampiezza degli intervalli di confidenza delle stime, dobbiamo ricordare come il Trentino vantasse agli inizi del secolo una tradizione di scolarità decisamente superiore a quella media italiana, fatto che viene rilevato dalla più elevata età mediana di avvio al lavoro fra gli intervistati anziani trentini rispetto al valore medio nazionale, a parità di coorte anagrafica.

Un possibile "problema" compare per le coorti più giovani: l'inversione della posizione relativa di Trento rispetto alla media italiana per quanto riguarda l'età mediana di avvio al lavoro si deve,

disoccupazione che non è conforme a quella dell'Istat, che considera disoccupati solo coloro che abbiano compiuto almeno una azione di ricerca di impiego nelle quattro settimane precedenti l'intervista.

infatti, al minore incremento del tasso di scolarità che nel frattempo si è realizzato in Trentino rispetto agli andamenti nazionali, un fenomeno che può essere imputato all'effetto di attrazione che un mercato del lavoro "teso" (dimostrato dal basso tasso di disoccupazione provinciale) esercita sulle generazioni più giovani.

Graf. 1 ETÀ DI INGRESSO ALLA PRIMA OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO E IN ITALIA - 1997*



* sull'asse delle ascisse sono riportate le diverse coorti di nascita per Italia e provincia di Trento. Sull'asse delle ordinate l'età (in anni compiuti) in cui avviene per ciascuna coorte l'ingresso al primo lavoro. Il pallino segnala per ciascuna coorte il valore mediano di ingresso al primo lavoro e gli estremi delle barrette verticali gli intervalli di confidenza di affidabilità della stima: per i nati fino al 1917 in Italia la mediana sono i 15 anni, i limiti inferiore e superiore 14 e 16 anni, che significa che la stima dei 15 anni può oscillare tra 14 e 16

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

Si tratta di un rischio potenzialmente grave sia dal punto di vista della competitività delle imprese trentine (alla lunga costrette a misurarsi con la competizione internazionale e l'innovazione continua, ma a quel punto prive di forza lavoro altamente qualificata), sia più in generale del livello di incivilimento della società trentina.

Anche se l'analisi non può essere disaggregata per genere, a causa della limitata dimensione del campione, sappiamo, però, che tale fenomeno interessa maggiormente i giovani maschi. Le donne vivono, infatti, la scolarità superiore anche come strumento di de-familizzazione ed indipendenza. Ciò riporta di nuovo il discorso sull'importanza della partecipazione femminile al sistema educativo prima che al mercato del lavoro, e quindi al ruolo del sistema pubblico e di welfare, cui si deve il sostegno alla scolarità superiore.

4. L'occupazione delle donne

Abbiamo osservato come il lavoro delle donne risulti cruciale non solo per la possibilità di indipendenza che offre loro, ma anche perché è portatore di "esternalità positive" per l'intero sistema economico e sociale: aumentando i tassi di partecipazione al lavoro, l'occupazione delle donne consente di affrontare i problemi connessi al funzionamento ed al finanziamento del sistema di welfare con un respiro più ampio.

Ma qual è il lavoro delle donne in Trentino?

Per fornire alcuni chiarimenti su questo punto, possiamo ricorrere ad una tipologia degli episodi occupazionali rilevati dall'indagine ILFI, la quale distingue fra quattro tipi di relazioni d'impiego:

- a) il lavoro a tempo pieno, garantito e protetto dalle condizioni normative e contrattuali vigenti;
- b) il lavoro "atipico", in crescita notevole in Italia, dopo le liberalizzazioni parziali e mirate del mercato del lavoro avvenute nel corso degli anni '90;
- c) il lavoro "nero" piaga endemica del nostro paese (ma non solo); ed infine
- d) il lavoro indipendente, che rappresenta una caratteristica peculiare di molte aree anche del Trentino.

La Tab. 3 riporta i valori di questa tipologia per la provincia di Trento e l'Italia. In Trentino risultano una maggiore diffusione dei lavori "atipici" (probabilmente dovuta alla più elevata occupazione nel terziario e in attività stagionali) e una minore presenza di episodi di lavoro nero.

Tab. 3 TIPOLOGIA DEGLI EPISODI LAVORATIVI IN PROVINCIA DI TRENTO E IN ITALIA - 1997
- valori percentuali -

	Trento	Italia
Lavoro garantito: tempo pieno, indeterminato	52,3	54,3
Lavoro parzialmente garantito: C.F.L., lavori a termine	21,1	12,5
Lavoro non garantito (nero)	7,9	14,2
Autonomi	17,3	17,7
Episodi non classificabili	1,4	1,4
Totale episodi	100,0 (1.163)	100,0 (19.893)

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

La situazione sembrerebbe quindi non essere delle peggiori: che accade, però, allorché disaggregiamo per genere? La Tab. 4 evidenzia come le donne risultino fra le più interessate agli episodi di lavoro atipico (il meno protetto, sicuro e professionalizzante) e soprattutto di lavoro nero: quasi tre volte la percentuale degli uomini!

La limitata numerosità non consentiva di disaggregare per genere e titoli di studio; osserviamo comunque come l'immagine che emergerebbe da questi dati descrittivi porti a raffigurare l'occupazione delle donne come più a rischio di "marginalità" rispetto agli uomini: marginalità sia rispetto al tipo di occupazione svolta (atipica, in nero) che rispetto ad altri impegni (famiglia in primis) della vita sociale.

Prima di proseguire su questo tema, dobbiamo però tentare di approfondire l'analisi della "segregazione" di genere e in particolare dobbiamo cercare di vedere se e quanto le donne risultino

oggi “penalizzate” rispetto alle *chance* di mobilità nel mercato del lavoro. Anche per questo aspetto, alcuni dati dall’Indagine ILFI ci torneranno utili.

Tab. 4 TIPOLOGIA DEGLI EPISODI LAVORATIVI SECONDO IL GENERE, L’ETÀ E IL TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO - 1997
- valori assoluti e percentuali -

	Lavoro garantito	Lavoro "atipico"	Lavoro in nero	Lavoro autonomo	Totale	Numero
Genere						
Uomini	57,5	17,9	4,9	19,6	100,0	669
Donne	47,0	26,1	12,1	14,8	100,0	494
Età						
18-29 anni	38,9	43,4	5,3	12,4	100,0	113
30-49 anni	55,2	25,9	5,0	13,9	100,0	560
50-69 anni	57,1	11,7	11,4	19,8	100,0	368
70 anni e oltre	44,3	9,8	13,9	32,0	100,0	122
Titolo di studio						
Licenza elementare	49,0	12,3	16,1	22,6	100,0	292
Licenza media	55,2	22,7	4,7	17,4	100,0	556
Diploma	52,5	27,2	6,5	13,8	100,0	276
Laurea	56,4	30,8	5,1	7,7	100,0	39
Totale	53,1	21,4	8,0	17,5	100,0	1.163

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

5. La mobilità di carriera quale ambito di segregazione di genere

Sappiamo, dai risultati di precedenti ricerche sulla mobilità sociale inter-generazionale ed intra-generazionale in Trentino, come la società trentina sia lievemente più chiusa rispetto alla situazione media nazionale. In particolare, la borghesia trentina sembra “difendersi” meglio di quanto non faccia la borghesia nazionale nei confronti degli “ingressi” da parte di individui non provenienti dalle sue fila. Si tratta, probabilmente, di un esito dovuto a tradizioni “radicate” e consolidate, tipiche delle classi alte trentine. Le stesse ricerche ci dicono anche come i tratti caratterizzanti i percorsi di mobilità individuali - rispetto alla classe del padre - avvengono soprattutto lungo due direttrici: attraverso passaggi da occupazioni manuali ed operaie verso attività indipendenti e di piccola imprenditoria, nel caso degli uomini, e verso posizioni di classe media impiegatizia per quanto riguarda le occasioni di mobilità sociale delle donne.

Per quanto concerne la mobilità intra-generazionale, i risultati di ricerca ci dicono che le chance dei lavoratori trentini di “fare carriera” sembrerebbero più elevate di quelle medie nazionali: un indice di immobilità intra-generazionale segna un valore di 42,7 per l’Italia e di 20,8 per Trento⁷.

⁷ L’indice di immobilità intra-generazionale è costruito applicando una media geometrica ai valori delle diagonali delle tavole di mobilità relativa “origini-destinazioni”, e considera i soli lavoratori che hanno avuto almeno 10 anni di permanenza nel mercato del lavoro.

Le differenze sembrano quindi andare nella direzione di una maggiore mobilità conseguente alla carriera lavorativa, fra i lavoratori trentini, e - conseguentemente - anche per le lavoratrici trentine. Se osserviamo, infatti, i flussi percentuali assoluti, cioè i passaggi fra diverse posizioni di classe sociale nel corso della carriera, riportati nella Tab. 5, notiamo come un flusso importante sia costituito dai passaggi ad attività autonome artigianali e micro-imprenditoriali da parte di soggetti che hanno iniziato la propria carriera in posizioni operaie dipendenti. Addirittura, il valore del coefficiente per questa cella nella Tab. 6 è superiore a quello espresso dalla stessa ipotesi di immobilità in classe operaia (4,8 contro 3,9). Il che significa che in Trentino chi comincia a lavorare come operaio, dopo una decina d'anni ha più probabilità di ritrovarsi lavoratore in proprio che non ancora operaio dipendente. Si tratta di una caratteristica peculiare dell'economia del Triveneto: il "mettersi in proprio", l'avviare una propria attività micro-imprenditoriale, inserita in un contesto distrettuale e ad economia diffusa.

Tab. 5 TAVOLA DI MOBILITÀ INTRA-GENERAZIONALE ASSOLUTA IN PROVINCIA DI TRENTO - 1997
- valori percentuali calcolati sui totali delle classi di origine -

Classe di origine	Classe di destinazione					Totale	Totale
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	Classe operaia		
Borghesia	77,8	11,1	0,0	0,0	11,1	100,0 (9)	2,9
Classe media impiegatizia	11,1	65,1	11,1	1,6	11,1	100,0 (63)	20,5
Piccola borghesia urbana	6,7	10,0	66,7	3,3	13,3	100,0 (30)	9,8
Piccola borghesia agricola	6,3	0,0	0,0	37,5	56,3	100,0 (16)	5,2
Classe operaia	2,1	13,2	19,6	2,7	62,4	100,0 (189)	61,6
Totale	6,8	22,8	20,9	4,2	45,3	100,0 (307)	100,0

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

Tab. 6 TAVOLA DI MOBILITÀ INTRA-GENERAZIONALE RELATIVA IN PROVINCIA DI TRENTO - 1997
- valori percentuali -

Classe di origine	Classe di destinazione				Classe operaia
	Borghesia	Classe media impiegatizia	Piccola borghesia urbana	Piccola borghesia agricola	
Borghesia	38,0	2,3	-10,3	-4,5	-1,8
Classe media impiegatizia	-1,2	14,6	1,7	-4,8	-4,5
Piccola borghesia urbana	-2,8	-1,4	24,3	-1,7	-3,7
Piccola borghesia agricola	1,1	-34,5	-19,1	73,8	8,0
Classe operaia	-13,0	1,4	4,8	-2,0	3,9

fonte: Indagine longitudinale sulle famiglie italiane

Le *chance* per le donne di avere episodi di mobilità verticale (il che poi significa di non restare segregate in posizioni di basso livello nel percorso di carriera) non risultano invece così evidenti: sembra quindi di poter dire che seppure esistono, nel mercato del lavoro trentino, possibilità di mobilità sociale rispetto alla posizione dei padri, sia per gli uomini che - attraverso i passaggi nella classe media impiegatizia - per le donne, le stesse *chance* di mobilità verticale non sono più così

nette (o per lo meno non appaiono tali) allorché una donna ha iniziato la sua carriera da impiegata. Il rischio di rimanere “impiegata” a vita è forte.

Per esplorare ulteriormente questo aspetto, abbiamo fatto ricorso alle Rilevazioni trimestrali sulle forze di lavoro dell’Istat, selezionando il sottocampione provinciale di Trento per tre anni: 1993, 1996 e 2002. Ovviamente, data l’incerta rappresentatività di tali dati a livello sub-regionale, le osservazioni che faremo si propongono solo come considerazioni generali. I dati riportati pertanto vanno letti con estrema cautela. Le Tabb. 7, 8 e 9 riportano la tipologia professionale, distribuita in accordo con il genere dei rispondenti e il loro titolo di studio.

Tab. 7 PROFESSIONE DEI SOGGETTI INTERVISTATI, PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO - 1993
- valori percentuali -

	Maschi	Femm.	Totale
Titolo di studio: Obbligo			
Imprend. e dirigenti	0,0	0,0	0,0
Direttivi e impiegati	10,3	17,2	12,6
Operai e assimilati	60,3	55,2	58,6
Liberi professionisti ed autonomi	29,3	27,6	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Diploma+profess.			
Imprend. e dirigenti	2,3	0,0	1,3
Direttivi e impiegati	43,2	67,7	53,3
Operai e assimilati	31,8	16,1	25,3
Liberi professionisti ed autonomi	22,7	16,1	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Laurea			
Imprend. e dirigenti	25,0	0,0	14,3
Direttivi e impiegati	50,0	83,3	64,3
Operai e assimilati	0,0	0,0	0,0
Liberi professionisti ed autonomi	25,0	16,7	21,4
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

Anche se le donne escono dal mercato del lavoro mediamente prima degli uomini, un aspetto che le tabelle presentate non consentono di considerare, l’immagine ottenuta dai dati ILFI è pienamente confermata dai dati individuali RTFL per l’intero periodo 1993-2002. Le donne trentine hanno maggiori probabilità di essere sovra-rappresentate nelle mansioni impiegate e per contro sottorappresentate in quelle operaie; ma soprattutto sono, a parità di titolo di studio con gli uomini significativamente sottorappresentate nelle posizioni più alte della gerarchia professionale: dirigenti, manager, imprenditori e liberi professionisti.

La segregazione di genere, cioè il fatto che, partendo dallo stesso di titolo di studio, le donne “facciano meno carriera degli uomini”, è un fenomeno presente in Trentino almeno quanto nel resto del nostro paese, nonostante il mercato del lavoro sia da tempo prossimo alla piena occupazione. E si aggiunge quindi all’ancor inadeguata partecipazione al lavoro tra gli aspetti critici della condizione femminile nel mercato del lavoro.

Tab. 8 PROFESSIONE DEI SOGGETTI INTERVISTATI, PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO - 1996
- valori percentuali -

	Maschi	Femm.	Totale
Titolo di studio: Obbligo			
Imprend. e dirigenti	1,8	0,0	1,2
Direttivi e impiegati	7,1	14,3	9,5
Operai e assimilati	55,4	60,7	57,1
Liberi professionisti ed autonomi	35,7	25,0	32,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Diploma+profess.			
Imprend. e dirigenti	1,9	2,6	2,2
Direttivi e impiegati	42,3	66,7	52,7
Operai e assimilati	34,6	17,9	27,5
Liberi professionisti ed autonomi	21,2	12,8	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Laurea			
Imprend. e dirigenti	20,0	0,0	12,5
Direttivi e impiegati	50,0	83,3	62,5
Operai e assimilati	0,0	0,0	0,0
Liberi professionisti ed autonomi	30,0	16,7	25,0
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

Tab. 9 PROFESSIONE DEI SOGGETTI INTERVISTATI, PER SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO - 2002
- valori percentuali -

	Maschi	Femm.	Totale
Titolo di studio: Obbligo			
Imprend. e dirigenti	2,2	0,8	1,8
Direttivi e impiegati	12,5	18,5	14,5
Operai e assimilati	55,6	57,1	56,1
Liberi professionisti ed autonomi	29,7	23,6	27,7
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Diploma+profess.			
Imprend. e dirigenti	4,0	1,0	2,7
Direttivi e impiegati	36,1	63,7	48,2
Operai e assimilati	33,9	20,8	28,1
Liberi professionisti ed autonomi	26,1	14,6	21,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Titolo di studio: Laurea			
Imprend. e dirigenti	11,4	3,5	7,9
Direttivi e impiegati	57,1	80,1	67,2
Operai e assimilati	1,5	5,3	3,2
Liberi professionisti ed autonomi	30,0	11,1	21,7
Totale	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

6. Vittime o protagoniste?

Prima di discutere dei possibili interventi di politica del lavoro, occorre però chiedersi se l'ancora insufficiente partecipazione al lavoro e l'innegabile segregazione professionale che interessano le donne in Trentino, come nel resto del nostro paese, siano veramente frutto vuoi di un funzionamento discriminatorio del mercato del lavoro e delle relazioni asimmetriche di potere fra i generi che vi operano, vuoi di orientamenti tradizionali (la famiglia tradizionale). Si può, infatti, pensare che in una società ricca e in un mercato da tempo prossimo alla piena occupazione questa situazione possa essere spiegata, almeno in parte, anche da altri fattori e precisamente da comportamenti e scelte delle stesse protagoniste, cioè delle donne trentine?

Le Tabb. 10, 11 e 12 riportano una serie di indicatori tratti dalle RTFL che servono a precisare meglio il grado di "selettività" delle forze lavoro trentine rispetto all'orario e al luogo del lavoro. Proponiamo di leggerli come indicatori di "rigidità" della forza lavoro, o meglio, come indicazioni di un percorso nel mercato del lavoro dettato anche da preferenze e scelte individuali, quindi consapevoli ed "agite", delle donne stesse.

La Tab. 10 riporta i valori della distribuzione degli orari di lavoro per il campione degli occupati/e trentini dal 1993 al 2002, distinguendo fra orari scelti e orari di lavoro subiti.

Ne risulta che per moltissime donne il lavoro a tempo parziale rappresenta una scelta volontaria.

Tab. 10 OCCUPATI, ORARIO DI LAVORO SVOLTO E MOTIVAZIONI IN PROVINCIA DI TRENTO - 1993, 1996 E 2002
- valori percentuali -

	1993			1996			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo pieno	98,2	87,7	94,3	97,4	80,3	91,0	97,8	77,2	89,6
Part-time per scelta	1,8	10,8	5,1	2,6	15,5	7,4	1,0	8,4	3,9
Part-time per forza	0,0	1,5	0,6	0,0	4,2	1,6	1,2	14,4	6,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

Tab. 11 DISOCCUPATI IN CERCA DI LAVORO: VINCOLI POSTI ALL'ORARIO DI LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO - 1993, 1996 E 2002
- valori percentuali -

	1993			1996			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Solo Full-time	50,0	37,5	42,9	40,0	33,3	36,4	74,5	46,1	55,8
Solo Part-time	0,0	12,5	7,1	0,0	0,0	0,0	16,7	46,8	36,6
Qualunque orario	50,0	50,0	50,0	60,0	66,7	63,6	8,8	7,1	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

Ciò è confermato dalle dichiarazioni delle persone in cerca di lavoro, presentate nella Tab. 11.

Nella ricerca di lavoro le donne esprimono preferenze nette per un rapporto d'impiego part-time. Inoltre, la selettività della loro disponibilità al lavoro è ancor più accentuata dal fatto che, come mostra la Tab. 12, ben poche sono disposte a lavorare ovunque e per lo più si dichiarano alla ricerca solo di un posto di lavoro per così dire "sotto casa".

La situazione è sostanzialmente invariante sia all'inizio degli anni '90 - oltretutto in un periodo di crisi economica - sia al momento attuale, a riprova di scelte e preferenze femminili più che stabilizzate.

Tab. 12 DISOCCUPATI IN CERCA DI LAVORO: VINCOLI POSTI AL LUOGO DI LAVORO IN PROVINCIA DI TRENTO - 1993, 1996 E 2002
- valori percentuali -

	1993			1996			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Solo nel comune di residenza	20,0	42,9	33,3	20,0	42,9	33,3	26,5	48,0	40,7
Raggiungibile in giornata	60,0	57,1	58,3	60,0	57,1	58,3	50,5	49,2	49,6
Ovunque	20,0	0,0	8,3	20,0	0,0	8,3	23,0	2,8	9,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat, RTFL, nostre elaborazioni

Si tratta comunque di comportamenti di ricerca di lavoro più che comprensibili alla luce della "doppia presenza" che caratterizza gran parte delle donne trentine come di quelle italiane. In questo senso si possono meglio comprendere le percentuali relativamente alte di lavoro "atipico" e "in nero" rilevate per le donne trentine. Tali attività, infatti, quando non sono condotte in situazioni di sfruttamento e di debolezza estrema del lavoratore/trice, lasciano spazi di flessibilità oraria ed organizzativa maggiori che non i rapporti di lavoro stabili. Si comprende, quindi, come le donne vi possano ricorrere anche intenzionalmente, al fine di ricercare innanzitutto una fonte di reddito, vuoi personale od integrativo al reddito familiare, pur "scontando" il fatto che tali attività non rappresentano per loro occasioni di carriera, né di investimento professionale. L'identificazione e la percezione di sé in chiave prima di "donna-madre-moglie" e solo successivamente di lavoratrice, che accompagnano tali opzioni, sono ovviamente destinate a mantenerle in una situazione di maggiore dipendenza (economica e di sicurezza sociale) dal salario del maschio capofamiglia.

Il discorso torna quindi al modello di welfare realizzato nel nostro paese. In assenza di un servizio pubblico di welfare di tipo universalistico e in presenza di costi del lavoro dei servizi privati alla famiglia comunque elevati rispetto al modello di anglosassone, la famiglia è diventata di fatto il luogo deputato ad accogliere tutti i compiti "di servizio" e di cura ai membri ed ai parenti (si pensi agli anziani, ai bambini ecc.).

Appare logico, quindi, che le donne investano meno sulla propria attività lavorativa o, se ne cercano una, la cerchino "sufficientemente compatibile" con il resto dei compiti familiari. Si tratta di conclusioni che ritroviamo anche in precedenti ricerche sui comportamenti di ricerca di lavoro delle donne trentine disoccupate da lungo periodo (Osservatorio, 1991), e che si spiegano con

l'immutato sistema di doppi doveri che oggi, nel nostro sistema di welfare, fa capo (o pesa) sulla componente femminile della famiglia e del mercato del lavoro.

7. Misure di medio e breve periodo

Se questi sono i problemi, pertanto, politiche pubbliche che possano avere effetti stabili sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro trentino dovrebbero interessare anche altri ambiti oltre a quello del lavoro e muoversi in un'ottica di medio periodo, oltre che di breve.

In primo luogo, occorre orientare i modelli di istruzione e formazione avanzata delle donne, attraverso programmi, incentivi e iniziative che possano far comprendere alla società trentina il valore di "far studiare le figlie", possibilmente non solo nei percorsi femminili tradizionali.

In secondo luogo, occorre considerare il ruolo del sistema di welfare e quindi dei servizi sociali sul territorio. Parlando di politiche dei servizi sociali, un punto interessante da sviluppare è la distinzione fra quantità, cioè offerta, dei servizi stessi (numero di asili, numero di servizi pre-post scolastici, ecc.), ma anche - forse soprattutto - modalità di fruizione degli stessi servizi: sistema degli orari ed organizzazione dei servizi di welfare (si pensi agli orari degli asili o delle scuole). Ciò innegabilmente si collega alla più generale questione del sistema degli orari di tutti gli altri servizi, pubblici e privati, e delle attività commerciali: negozi, supermercati, uffici, ecc.. In una città dove spesso trovare un negozio o un supermercato aperto dopo le 19 - per non dire in orario serale o festivo - è una vera scommessa, il ruolo lavorativo a tempo pieno delle donne rimane per forza di cose ancor più soffocato.

Più innovative politiche sociali e degli orari collettivi possono, infatti, favorire una partecipazione diversa delle donne "liberandole" dai compiti di servizio alla famiglia e quindi lasciando loro più spazio per un'auto-realizzazione professionale. E al contempo possono creare più occasioni di lavoro per le donne.

Queste, però, sono tutte politiche di medio periodo. A breve termine possono soccorrere le più consuete politiche del lavoro e in particolare i servizi per l'impiego. Se le donne manifestano seri limiti alla loro disponibilità ad accettare proposte di lavoro, i servizi pubblici per l'impiego possono realizzare capillari e mirati programmi di incrocio tra domanda ed offerta di lavoro in grado di soddisfare al meglio queste esigenze. Anche perché la riduzione, per cause demografiche, delle nuove leve della forza lavoro sempre più imporrà anche al Trentino di sfruttare al meglio le sue risorse umane.

In un mercato del lavoro dove cominciano a manifestarsi importanti aree di domanda di lavoro non soddisfatta, si tratta di lavorare di fino per raggiungere tutti gli interstizi di forza lavoro disponibili. E tra questi hanno un posto importante le donne poco istruite con una vincolata disponibilità al lavoro. Un particolare orientamento in tale direzione dovrebbe essere assunto dai servizi per l'impiego.

Infine, accanto alle politiche per migliorare la qualità di un lavoro che in Trentino non manca certo, andrebbero potenziati gli interventi per favorire una più equa distribuzione dell'occupazione qualificata tra i generi. Ora che anche per le donne non esiste più un problema di un'occupazione purchessia, la nuova sfida è quella delle pari opportunità.

L'INSERIMENTO E LA STABILIZZAZIONE DEGLI IMMIGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO LOCALE

di Antonio Maria Chiesi

1. L'andamento dell'offerta di lavoro locale e le esigenze della domanda

Le prospettive demografiche a cui si è fatto cenno e i persistenti squilibri territoriali del mercato del lavoro nazionale, fanno pensare che in Trentino si assisterà nei prossimi anni ad una crescente domanda di figure professionali di difficile reperimento, che rischieranno di provocare tensioni dal lato della domanda, se permarranno le difficoltà strutturali che da lungo tempo frenano la mobilità di lavoro interregionale. Queste tensioni possono essere affrontate cercando di elevare il tasso di attività di fasce di popolazione, soprattutto femminile, come viene analizzato in altra parte del presente documento, tuttavia appaiono ineludibili i costi/opportunità derivanti dalle prospettive dell'immigrazione nazionale e internazionale. La presente sezione è dedicata alle linee di intervento che potranno essere sviluppate in questo campo.

2. Il ruolo dell'immigrazione da altre regioni

E' noto che il nostro Paese, che ha vissuto in passato un periodo di grandi flussi migratori interni, in massima parte definitivi, ha visto una drastica riduzione della mobilità di lungo raggio a seguito della crisi economica degli anni '70 e da allora i flussi si sono stabilizzati su valori modesti, non giustificati dall'enorme divario dei tassi di disoccupazione tra Nord e Sud. Soltanto nell'ultima metà degli anni '90 si è assistito da una modesta ripresa dei flussi migratori interregionali, che si sono indirizzati soprattutto dal Sud verso le regioni dell'area Nord-orientale¹.

Gli interventi auspicabili in questo campo devono cercare di abbassare i costi di trasferimento e di insediamento da parte di giovani provenienti dalle regioni meridionali, dotati delle competenze di base su cui possano essere innestate le professionalità richieste nel mercato del lavoro locale.

Le esperienze condotte da enti locali in questo ambito si basano su accordi con le associazioni imprenditoriali e artigiane e sono dirette verso l'offerta agevolata di residenze e l'organizzazione di stages aziendali². Si può prevedere la copertura di parte dei costi mediante il ricorso alla legge 52 del 1998 (Piani di inserimento professionale).

3. Il ruolo dell'immigrazione dall'estero

La crescita dell'immigrazione straniera in Italia e la persistente carenza di figure professionali specifiche in molte aree settentrionali, anche ai bassi livelli di qualificazione, induce ad affrontare con la necessaria sistematicità le problematiche relative ai problemi di incontro tra domanda e offerta di lavoro a livello locale, in un'economia sempre più globale.

L'analisi del rapporto tra offerta di lavoro extracomunitario e fabbisogni di manodopera dell'economia trentina, finalizzata all'individuazione di politiche attive di incontro tra domanda e offerta, può essere condotta concentrando l'attenzione sulla situazione e sulle dinamiche dell'immigrazione legale e del lavoro regolare, mantenendo distinto questo problema da quello dell'immigrazione clandestina e della presenza irregolare, anche se esistono importanti relazioni tra i due ambiti.

L'analisi congiunta delle fonti statistiche disponibili può essere integrata dalle informazioni di tipo meno sistematico e più qualitativo acquisibili grazie ad incontri e interviste con esperti locali, rappresentanti degli enti istituzionalmente coinvolti, delle associazioni di volontariato impegnate nel settore e di imprenditori che hanno già maturato esperienze rilevanti in materia.

Questo tipo di indagine non ha come scopo immediato quello di delineare politiche attive per l'inserimento di lavoratori extracomunitari in azienda, ma piuttosto quello preliminare di analizzare la situazione e valutare l'opportunità e le possibilità di successo di politiche di questo tipo. Questi obiettivi conoscitivi possono essere perseguiti mediante l'attività istituzionale prevista per l'Osservatorio provinciale sull'immigrazione, mentre l'attività di coinvolgimento delle parti sociali può essere perseguita nell'ambito del "Tavolo per lo Stato sociale e le politiche di cittadinanza", che recepisce a livello provinciale i principi contenuti nella legge 40 del 1998 (Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero) e il D.L. 286 del 1998

¹ Nella definizione di area Nord-orientale comprendiamo anche l'Emilia Romagna, le cui affinità socio-economiche e istituzionali vengono sostenute dalla letteratura della cosiddetta "Terza Italia".

² Si possono in proposito citare le esperienze di Modena e Reggio Emilia.

(Testo Unico sulle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero). Le politiche del lavoro qui proposte si devono quindi inserire in modo organico e coerente entro un quadro più vasto relativo alle norme di accoglienza che definiscono diritti e doveri delle persone. E' però evidente che le opportunità lavorative costituiscono un elemento fondamentale nell'esercizio dei diritti/doveri della persona immigrata e quindi nel processo di inclusione.

Tab.1 ASSUNZIONI PREVISTE NEL BIENNIO 1999-2000 DI EXTRACOMUNITARI PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	v.a.	% su totale assoluto
Totale	3.233	36,7
Industria	1.553	38,8
di cui Estrazione minerali	61	83,6
Alimentari, bevande, tabacco	85	45,9
Tessile e abbigliamento	88	41,7
Cuoio, pelli e calzature	11	91,7
Legno e prodotti in legno	85	50,6
Carta, stampa, editoria	65	24,6
Chimica e fibre sintetiche	22	40,0
Gomma e materie plastiche	66	42,7
Lavor. minerali non metalliferi	76	48,1
Industrie dei metalli	129	30,1
Meccanica e mezzi di trasporto	139	28,3
Elettomeccanica ed elettronica	35	25,4
Altre manifatturiere	65	56,0
Energia, gas e acqua	12	15,0
Costruzioni	624	41,8
Servizi	1.680	34,9
di cui Commercio	448	32,8
Alberghi e pubblici esercizi	478	49,7
Trasporti e telecomunicazioni	214	36,0
Credito e assicurazioni	0	0,0
Servizi avanzate alle imprese	22	6,9
Servizi operativi alle imprese	300	51,5
Servizi alle persone	103	40,7
Istruzione e formazione	0	0,0
Sanità e servizi sanitari privati	53	35,6
Studi professionali	17	16,2

fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior*, 2000

Durante gli anni '90 gli stranieri iscritti alle anagrafi della provincia di Trento sono cresciuti al ritmo medio di circa un migliaio all'anno, fino a superare alla fine del decennio il 2,2% della popolazione residente. Con il nuovo secolo si è assistito ad un'accelerazione della dinamica e i dati più recenti, pubblicati dal Rapporto annuale sull'immigrazione in Trentino (M. Ambrosini e P. Boccagni, 2002), mostrano un'incidenza sui residenti del 3,5%. I permessi di soggiorno hanno subito una dinamica ancora più accentuata, che ha superato le 14.000 unità all'inizio del 1999 e

che coinvolge ben 143 nazionalità diverse, con prevalenza marocchina, albanese e slava. A questo andamento quantitativo, che pone la provincia leggermente sopra la media nazionale, ma notevolmente al di sotto degli altri paesi europei dove l'immigrazione extra comunitaria ha una tradizione molto più consolidata, corrispondono indicatori relativi alla qualità dell'immigrazione, che vede crescere il peso della componente femminile (dal 37% all'inizio degli anni '90 al 45% nel '98), dei ricongiungimenti familiari, dei minori che frequentano le scuole e in generale una graduale normalizzazione della struttura per età e per sesso, segnale di una crescente integrazione sociale.

Tab.2 ASSUNZIONI PREVISTE NEL BIENNIO 1999-2000 DI EXTRACOMUNITARI PER GRUPPI PROFESSIONALI
- valori assoluti e percentuali -

	v.a.	% sul totale
Totale	3.233	36,7
1. Dirigenti e direttori	0	0,0
2. Professioni intellettuali e scientifiche	20	5,4
3. Professioni intermedie (tecnici)	39	3,6
di cui Paramedici	12	34,3
4. Professioni esecutive amm. e gest.	34	4,3
5. Professioni relative a vendite e servizi per famiglie	1.190	48,9
di cui Qualificati servizi di pulizia	328	54,8
Commessi e addetti vendita	306	44,3
Camerieri	228	46,2
Cuochi	80	60,2
Altre professioni	248	47,9
6. Operai specializzati	730	37,6
di cui Muratori	332	46,8
Falegnami, ebanisti, oper. lavorazione legno	82	69,5
Idraulici	46	42,6
Meccanici montatori e riparatori	33	18,9
Altre professioni	237	28,6
7. Conduttori di impianti e operatori macchine	775	51,5
di cui Conduttori mezzi pesanti	233	55,0
Operatori tecnici industriali di produzione	180	51,4
Operatori macchine utensili automatiche	103	60,2
Operatori macchine tessili e confezioni	39	45,9
Altre professioni	220	46,3
8. Personale non qualificato	445	66,7
di cui Edilizia	160	57,1
Addetti imballaggi e magazzino	68	69,4
Manovali industria	64	75,3
Facchini, addetti spostamento merci	47	64,4
Altre professioni	106	80,9

fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, *Sistema informativo Excelsior*, 2000

I dati disponibili sui movimenti nel mercato del lavoro mostrano una dinamica ancora più accentuata, alimentata anche dalla componente del lavoro stagionale, con un incremento del 61,3% di avviamenti di immigrati extracomunitari nel 1998 rispetto all'anno precedente. Nei primi anni

del nuovo secolo la crescita ha mostrato una dinamica meno forte, ma sempre positiva. Questi dati sono coerenti con i risultati acquisiti dall'indagine Excelsior condotta da Unioncamere e Ministero del lavoro (2000), che mostra una elevata disponibilità degli imprenditori trentini ad assumere lavoratori extracomunitari, soprattutto nei settori e nelle mansioni dove è più problematico trovare manodopera autoctona.

La Tab. 1 mostra in particolare una disponibilità nei settori dell'estrazione dei minerali, della pelle, cuoio e calzature, dei servizi operativi alle imprese, degli alberghi e pubblici esercizi e delle costruzioni. Le mansioni più ricercate (Tab. 2) sono invece quelle di minore qualificazione, ma anche alcune figure qualificate, come gli infermieri, i cuochi, gli operai specializzati del settore legno.

Per potere leggere correttamente le tabelle occorre tenere presente che i valori riportati devono intendersi come numero potenziale di personale extracomunitario dichiarato dalle imprese disponibili ad assunzioni in caso di difficoltà di reperimento di personale autoctono. Inoltre bisogna tenere conto che il quadro emergente dai dati è comunque parziale, non comprendendo l'agricoltura, la cui disponibilità ad assumere personale extracomunitario è presumibilmente elevata, a causa della manualità delle mansioni, della scarsa qualificazione richiesta e del carattere stagionale e provvisorio di molti rapporti di lavoro. Anche il settore delle famiglie è escluso dall'indagine, per cui non può essere stimata la domanda di collaboratrici domestiche.

Il confronto dei dati Excelsior illustrati nelle tabelle precedenti, con quelli dell'edizione successiva (2002), purtroppo caratterizzati da un minore livello di disaggregazione dei risultati, permette di individuare l'evoluzione del fenomeno negli ultimi quattro anni (Tab. 3). Complessivamente gli imprenditori trentini prevedono di assumere nel corso dell'anno il 60% in più di personale extracomunitario rispetto alla media del 1999 e del 2000. L'incremento maggiore di assunzioni previste riguarda il settore degli alberghi, ristoranti e servizi turistici, mentre l'industria manifatturiera presenta un incremento più moderato.

Tab. 3 VARIAZIONI NELLE ASSUNZIONI MASSIME PREVISTE DI EXTRACOMUNITARI NELL'EDIZIONE 2002 RISPETTO A QUELLA DEL 1999-2000
- valori assoluti e percentuali -

Settore	2002	Rispetto a media 1999-2000	Su totale assunzioni
	v.a.	%	%
Totale economia	2.600	60,1	29,9
Industria	986	26,7	35,3
di cui Costruzioni	469	50,3	42,4
Servizi	1.614	92,1	27,4
di cui Turismo	486	103,3	28,2

fonte: elaborazioni su dati Sistema informativo Excelsior, 2002

Come emerge da una recente indagine della Fondazione Agnelli, gli imprenditori sono favorevoli all'utilizzo di lavoratori extra-comunitari perché possono rappresentare una risposta immediata alla carenza generalizzata di forza lavoro locale in alcune fasce di media e bassa professionalità. Inoltre questa offerta viene apprezzata per disponibilità, flessibilità e adattabilità, elementi cruciali per mantenere la competitività di alcuni tipi di lavorazioni. A fronte di questi vantaggi, tuttavia, viene sottolineata la necessità di lunghi periodi di prova, le difficoltà di inserimento e di

integrazione nell'ambiente lavorativo, dove i problemi della lingua si sommano a quelli della scarsa abilità professionale e della inadeguata socializzazione all'ambiente di lavoro. Viene anche sottolineato come queste difficoltà di adattamento culturale provochino anche un elevatissimo turnover del personale, con aumento dei costi di inserimento.

4. Linee suggerite per la predisposizione degli interventi

Allo scopo di ridurre i vincoli che impediscono l'incontro tra domanda e offerta sul mercato del lavoro e tenendo presenti sia gli aspetti quantitativi che quelli qualitativi emersi dall'indagine, i seguenti aspetti critici devono essere attentamente valutati e affrontati:

- a) favorire una gestione fiduciaria dei rapporti tra domanda e offerta attraverso la formazione di esperti in relazioni etniche in grado di svolgere funzioni di mediazione sul mercato del lavoro³. Quello che viene attualmente fatto a livello locale può essere favorito dalla recente normativa, che prevede le assunzioni dirette per gli extra-comunitari (sentenza n. 62/2000 delle sezioni unite della Corte di Cassazione) e la prestazione di garanzie per l'accesso al lavoro (art 23 D.L. 286/1998);⁴
- b) sviluppare i programmi di formazione professionale già in atto, allo scopo di assicurare una più adeguata risposta dell'offerta alle richieste della domanda;
- c) istituire sistemi di garanzia per l'acquisizione di contratti di affitto, essendo molto difficoltoso per gli stranieri l'accesso al mercato immobiliare, anche quando hanno un lavoro assicurato;
- d) integrare i tre obiettivi precedenti entro un sistema di percorsi assistiti da servizi, attraverso cui i lavoratori possono essere avviati ad un'occupazione;
- e) valutare l'opportunità di progettare un programma sperimentale di edilizia legato al punto precedente, nell'ambito di progetti di *housing sociale*⁵;
- f) accompagnare il progetto complessivo con iniziative di sensibilizzazione, animazione culturale, incontri e monitoraggio delle relazioni inter-etniche a livello di quartiere, allo scopo di superare gli stereotipi sfavorevoli all'integrazione.

5. Rapporti tra politiche del lavoro e altre politiche sociali

Più in generale, poiché il problema della copertura di figure professionali di basso livello non disponibili a livello locale, può essere affrontato con politiche selettive di immigrazione, ma implica conseguenze sociali non eludibili, come il problema della casa e dei ricongiungimenti, occorre individuare i confini istituzionali di intervento e le relazioni di sinergia e coordinamento tra il Piano per le politiche del lavoro degli anni 2000 e le politiche della formazione professionale e scolastica, le politiche di integrazione sociale a favore di categorie marginali, le politiche di controllo della devianza, con riferimento alla presenza di immigrati stranieri irregolari e all'entrata di clandestini.

³ Esperienze in questo senso sono state avviate in provincia di Padova e di Como.

⁴ In altri contesti territoriali del Nord Italia, egualmente caratterizzati da problemi di reperimento di manodopera qualificata e non, il problema della gestione dell'incontro tra domanda di figure professionali e offerta di lavoro da parte di cittadini extracomunitari viene visto come specifica competenza professionale di una figura denominata manager dell'integrazione (vedi progetti Unione industriali di Como e di Padova).

⁵ Può essere utile a riguardo studiare le esperienze in corso di attuazione e i programmi previsti dalla Fondazione Cariplo nell'ambito del territorio lombardo.

LE POLITICHE DI INCLUSIONE
SOCIALE NELL'UNIONE EUROPEA
di Gianni Geroldi

1. L'avvio di una strategia europea per le politiche dell'occupazione

Alla fine del 1997, i disoccupati in Europa avevano raggiunto la considerevole cifra di circa 17 milioni. Inoltre, mentre alcuni paesi economicamente avanzati, in particolare gli Stati Uniti, mostravano ritmi di sviluppo maggiori e una elevata capacità di creazione di posti di lavoro, gran parte dei Paesi dell'Unione Europea cresceva più lentamente, registrando alti tassi di disoccupazione e insufficienti livelli di partecipazione al mercato del lavoro. Le conseguenze negative di tali andamenti si riflettevano sul quadro sociale, caratterizzato da un divario crescente nella distribuzione dei redditi tra diverse categorie di cittadini e tra regioni, oltre che dall'aumento della quota di popolazione sotto la linea di povertà.

Di fronte a questa situazione, in occasione del vertice tenutosi a Lussemburgo, i Paesi dell'Unione Europea, prendendo spunto dagli elementi di novità in materia di politica del lavoro contenuti nel Trattato di Amsterdam¹, hanno concordato di considerare la lotta alla disoccupazione come uno dei problemi centrali della costruzione europea, impegnandosi ad attuare una strategia coordinata, basata su un metodo di confronto condiviso e su un quadro di azione comune fissato in un insieme di orientamenti per l'occupazione².

Con tale procedura, ogni Stato membro ha cominciato a elaborare annualmente un "piano di azione nazionale" (NAP) in cui sono elencate le misure messe in atto per recepire gli orientamenti comunitari e le relative risorse finanziarie impegnate nelle diverse linee di policy. Inoltre, al termine della stesura dei NAP, attraverso una serie di confronti tra paesi, la Commissione stende un "rapporto congiunto", dove sono analizzati in orizzontale i contenuti dei piani nazionali, in base al quale il Consiglio formula raccomandazioni specifiche per paese.

Nei primi anni di attuazione, le procedure adottate nel perseguire la strategia europea per l'occupazione hanno delineato nuove e importanti modalità nella gestione delle politiche. In primo luogo, nella strategia per combattere la disoccupazione e migliorare le prospettive di inserimento al lavoro è prevalso in ogni paese un approccio di tipo integrato che, diversamente dalle politiche tradizionali per il mercato del lavoro, si collega più strettamente alle politiche macroeconomiche e all'insieme degli interventi rivolti alla crescita e all'ammodernamento dell'economia, tra cui in particolare le politiche per l'istruzione, la tassazione, l'industria e il territorio. Questo approccio

¹ Per una approfondita discussione sul tema degli obiettivi occupazionali nel Trattato di Amsterdam si veda il saggio di P. Pochet e J. Goetschy, *L'occupazione e la politica sociale tra il Trattato e l'unione monetaria*, "Europa Europe", anno VII, n. 1, 1998. È da sottolineare che all'epoca, vi fu anche chi criticò il contenuto del Trattato di Amsterdam rispetto all'obiettivo di un'azione comune in campo occupazionale, ritenendolo caratterizzato da un approccio ancora piuttosto debole. In un convegno dell'aprile 1998, l'allora ministro del lavoro Tiziano Treu rilevò, ad esempio, che mentre il disegno di Delors "... aveva aspetti forse in parte non perfettamente applicabili, ma assumeva direttamente alcuni obiettivi di sostegno allo sviluppo e all'occupazione (...), l'idea di un obiettivo diretto delle politiche europee sullo sviluppo è stata per ora largamente abbandonata e non a caso anche ad Amsterdam riscontriamo che le politiche dello sviluppo e in particolare dell'occupazione sono essenzialmente ancora politiche nazionali". Vedi T. Treu, *Sviluppo e occupazione: un problema europeo*, in "Info/Quaderni", anno IV, n. 21, 15 nov. 1998.

² I meccanismi di coordinamento previsti dall'art.128 del Trattato di Amsterdam messi a punto al Consiglio di Lussemburgo prevedono che:

- Il Consiglio europeo concorda ogni anno gli orientamenti per l'occupazione da trasmettere agli Stati membri.
- Ogni Stato membro elabora annualmente un piano di azione nazionale (PAN) che descrive come tali orientamenti vengono recepiti in pratica a livello nazionale.
- La Commissione e il Consiglio esaminano congiuntamente i PAN e sottopongono una relazione comune sull'occupazione al Consiglio europeo. La Commissione presenta anche una nuova proposta di revisione degli orientamenti per l'occupazione dell'anno successivo.
- Il Consiglio, in base alle conclusioni dei capi di Stato o di governo, formalmente approva gli orientamenti per l'occupazione rivisti dell'anno successivo.
- Il Consiglio può anche decidere, a maggioranza qualificata, di formulare, su proposta della Commissione, raccomandazioni specifiche per paese.
- Per un approfondimento del sistema di cooperazione definito "metodo di coordinamento aperto", si può vedere: F. Pierini, *Expertiser les processus de coordination des politiques nationales*, Livre Blanc sur la gouvernance, Chantier n°4, "Cohérence et coopération dans une Europe en réseau", Bruxelles, Juin 2001.

integrato è emerso con evidenza in tutti e quattro i pilastri su cui sono articolati gli orientamenti comunitari per l'occupazione³.

Un'altra importante modalità che caratterizza la strategia europea per l'occupazione riguarda l'approccio che si configura come una «gestione per obiettivi». La procedura, che impone ogni anno il confronto orizzontale dei NAP e che prevede la revisione annuale delle priorità, spinge a una migliore definizione degli obiettivi, anche in relazione alla quantificazione delle risorse ad essi assegnate. Tale processo è reso più stringente dal meccanismo di controllo multilaterale, dall'adozione di obiettivi parametrici (es. la necessità che i servizi per l'impiego offrano alle persone in cerca di occupazione un'opportunità di lavoro entro dodici mesi) e dalla più recente definizione degli "indicatori strutturali", con i quali si intende progressivamente pervenire a un vero sistema di monitoraggio e valutazione di tutte le politiche, tra cui quelle per l'impiego e le politiche sociali⁴.

Va infine rilevato che l'adozione del cosiddetto "metodo di coordinamento aperto" nella procedura prevista dalla strategia europea per l'occupazione permette di perseguire obiettivi comunemente concordati con approcci e misure che si adattano alle specifiche situazioni nazionali e locali. Il metodo infatti non stabilisce norme vincolanti per gli Stati membri, che restano responsabili delle loro politiche in materia di occupazione, ma promuove la convergenza sia nella fase di definizione degli obiettivi, sia con la pressione esercitata dal meccanismo di revisione annuale. La partecipazione di diverse istituzioni comunitarie (Parlamento, Comitato economico e sociale, Comitato delle regioni) e di altri interlocutori interessati (parti sociali, rappresentanti locali e regionali, società civile) fa sì che questo metodo dia concretezza al principio di sussidiarietà,

³ Nella definizione della Commissione (Commissione europea, Direzione Occupazione e Affari Sociali, *Occupazione e politica sociale 1999-2001 dell'Unione Europea. Occupazione, posti di lavoro, produttività*, Bruxelles, 2001), I "quattro pilastri" individuati dalla strategia europea per l'occupazione, all'interno dei quali sono elencate le singole linee guida sono:

- a) Occupabilità. Le principali finalità sono quelle di garantire che i disoccupati abbiano le giuste competenze e i giusti incentivi per reinserirsi nel mondo del lavoro e di promuovere un mercato del lavoro aperto a tutti. Questo pilastro lancia due messaggi fondamentali per l'intera strategia, e segnatamente l'approccio preventivo per combattere la disoccupazione cronica e l'attivazione, vale a dire l'introduzione di politiche atte a sostenere una partecipazione attiva.
- b) Imprenditorialità. L'obiettivo è quello di rendere più semplice l'avvio e la gestione di un'attività, oltretutto l'assunzione di persone che vi lavorino. Gli orientamenti contenuti in questo pilastro sono volti a incoraggiare una maggiore consapevolezza imprenditoriale, sfruttare nuove opportunità per la creazione di posti di lavoro e rendere il sistema fiscale più favorevole al lavoro.
- c) Adattabilità. Tenuto conto della globalizzazione e dei rapidi sviluppi tecnologici, i dipendenti e l'organizzazione del lavoro devono essere abbastanza flessibili da rispondere al continuo cambiamento strutturale. Gli orientamenti di questo pilastro promuovono l'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro e sostengono l'adattabilità nelle aziende, sottolineando anche la responsabilità delle parti sociali nel contribuire alla strategia.
- d) Pari opportunità. Se i tassi di occupazione dell'Unione europea sono inferiori a quelli degli Stati Uniti, ciò in parte è dovuto al fatto che sul mercato del lavoro vi sono meno donne. Questo pilastro è inteso a trovare modi per consentire a donne e uomini di lavorare in un contesto di pari opportunità e uguali responsabilità. Gli orientamenti sollecitano un approccio volto all'integrazione della parità dei sessi, interventi per affrontare la questione delle disparità tra i sessi e la riconciliazione tra vita lavorativa e familiare, oltre a prevedere misure per semplificare il reinserimento nel mercato del lavoro.

⁴ Commission of the European Communities, *Structural indicators*, Communication from the Commission, Bruxelles, 2002.

attraverso un adeguato equilibrio tra il ruolo dell'Unione Europea nella fissazione concordata degli obiettivi e quello degli Stati membri nella pratica attuazione delle misure di intervento.

2. Effetti della strategia per l'occupazione e estensione del metodo di cooperazione alle politiche per l'inclusione sociale

Prima della difficile fase ciclica attualmente attraversata dalle economie di tutto il mondo, la situazione occupazionale nei paesi dell'Unione Europea aveva dato importanti segnali di miglioramento, riflettendo non solo la crescita economica ma anche il miglioramento delle politiche del lavoro che, grazie all'incremento dell'elasticità dell'occupazione rispetto al reddito, ha determinato una creazione aggiuntiva di posti di lavoro superiore alle più ottimistiche aspettative, con oltre 4 milioni di nuovi occupati. In tale quadro, sono scesi i tassi di disoccupazione (da circa il 10% nella media dei 15 paesi UE al 7,5% registrato nel 2001) ed è aumentata la partecipazione, in conseguenza soprattutto della minor percentuale di giovani in cerca di lavoro e di un significativo incremento dei tassi di attività femminili.

Questi risultati positivi sono stati tuttavia contrastati da aspetti negativi non secondari. Primo tra tutti, il rallentamento della crescita economica che ha avuto riflessi sul tasso di disoccupazione dell'ultimo anno⁵, dimostrando che, sebbene la crescita economica evidenzi negli ultimi anni un maggiore contenuto occupazionale, vi è sempre una soglia critica nella variazione del prodotto lordo al di sotto della quale i posti di lavoro tendono a ridursi. Altri aspetti negativi sono poi rappresentati dalla permanenza di una quota elevata di disoccupazione di lunga durata che resta pari al 4,2 % della forza lavoro, da un tasso di occupazione femminile inferiore di oltre 18 punti percentuali a quello maschile e da una partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori tra i 55 e i 65 anni che, nonostante i miglioramenti complessivi sul piano dell'occupabilità ottenuti da quasi tutti gli Stati membri, rimane ancora molto bassa (37%).

La prima valutazione intermedia sugli andamenti della strategia europea per l'occupazione, condotta nel marzo del 2000 in occasione del Consiglio di Lisbona, ha riportato correttamente questo quadro, rilevando sia i risultati positivi che i punti deboli. Da un lato, infatti, la procedura di cooperazione è stata considerata un modello valido da adottare per altre aree della politica comunitaria, a cominciare dalle politiche per l'inclusione sociale. Dall'altro lato, è però prevalsa la convinzione che la strategia occupazionale dovesse essere riorientata per comprendere altri aspetti problematici, tra cui in particolare la formazione lungo l'intero arco della vita⁶, la carenza di

⁵ I tassi di disoccupazione sono aumentati dalla fine del 2001 al febbraio del 2003 da 8,2% a 8,7% e da 7,5% a 7,9%, rispettivamente nell'area dell'euro e nell'Europa dei 15.

⁶ Il tema della *lifelong learning*, ossia l'adozione comune di strumenti intesi a prolungare all'intera vita il collegamento tra l'istruzione, la formazione e il mondo del lavoro, è stato affrontato in modo esteso dalla Commissione, con riferimento specifico anche ai compiti dei livelli locali. Questa strategia è stata riassunta in un *charter* di nove punti, dal quale si ricavano le linee da adottare in risposta ai continui cambiamenti indotti dalle innovazioni tecnologiche, dai cambiamenti organizzativi e dal progressivo invecchiamento della popolazione. In particolare, l'attenzione è posta su alcuni gruppi di lavoratori che, per varie ragioni, soffrono di una continua obsolescenza del loro sapere e di un impoverimento professionale, che sono causa di un aumento dei rischi di marginalità e di esclusione, mano a mano che invecchiano e avanzano lungo la carriera lavorativa. Definire modalità appropriate per l'accesso alla formazione, che facciano leva su diverse combinazioni di tempo, di lavoro e tempo di apprendimento, e trovare schemi di incentivazione concertati con le parti sociali, che ripartiscano i costi tra lo Stato, le

manodopera specializzata e la questione della permanenza al lavoro oltre certe soglie critiche di età, fenomeno reso ancora più critico che in passato per il diffondersi delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

L'obiettivo generale di più grande portata emerso a Lisbona è stato però quello della “piena e buona occupazione”, che ha rappresentato il naturale corollario dell'ambizioso obiettivo, stabilito nel Vertice dai capi di stato e di governo di trasformare nel prossimo decennio l'Unione Europea nella «economia basata sulla conoscenza, più competitiva e più dinamica del mondo, in grado di generare una crescita economica sostenibile, con più posti di lavoro di migliore qualità e una maggiore coesione sociale»⁷.

Dall'analisi, è emerso infatti come la partecipazione al mercato del lavoro in Europa fosse ancora troppo bassa per contrastare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e per garantire la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale. L'Europa deve essere in grado di mantenere una crescita economica stabile ed elevata per incrementare i tassi di occupazione, incentivando soprattutto le donne, i lavoratori anziani e gli individui socialmente più fragili ad essere maggiormente presenti nel mercato del lavoro.

L'insieme di queste scelte e l'interazione tra le diverse aree delle politiche di intervento è stato figurativamente rappresentato da un ideale triangolo, in cui la politica economica, quella per l'occupazione e la politica sociale tendono a rinforzarsi reciprocamente, avendo ognuna un proprio ruolo ma una sostanziale equivalenza nel disegnare lo sviluppo. La crescita economica e un adeguato funzionamento del mercato del lavoro sono essenziali al raggiungimento di una piena e buona occupazione che, insieme alla qualità degli standard sociali e alla solidità della rete di sicurezza, caratterizzano il mix di politiche necessario per lo sviluppo e per far progredire la costruzione del modello sociale europeo.

Detto in altri termini, una più elevata crescita economica, con un'inflazione contenuta e una finanza pubblica sana sono essenziali per incrementare l'occupazione e rafforzare la coesione sociale. Un livello adeguato di tutele, un'istruzione accessibile e di qualità, accompagnati da politiche sociali mirate, servono per adattare i sistemi economici al cambiamento e per incentivare l'aggiornamento delle capacità professionali della forza lavoro e migliorare la competitività. L'aumento del tasso di occupazione è, infine, un obiettivo prioritario perché da esso discende la possibilità di trovare adeguato finanziamento per i sistemi di protezione sociale.

Nella prima parte del 2000, con il semestre di presidenza portoghese, i Paesi membri hanno quindi deciso di compiere un passo essenziale nella definizione degli obiettivi economici e sociali della costruzione europea, elevando al rango della politica economica, che da Maastricht in poi aveva avuto un ruolo dominante, sia le politiche per l'occupazione, il cui processo di coordinamento era iniziato a Lussemburgo, sia le politiche per la protezione sociale, il cui inserimento nell'Agenda europea era molto più recente.

Il percorso per inserire le politiche di welfare tra le materie di comune coordinamento, infatti, è formalmente iniziato solo nel luglio del 1999, allorché, con una comunicazione intitolata “Una

imprese e i lavoratori, sono considerate le linee portanti per un'applicazione che deve coinvolgere tutti i livelli amministrativi - locali, regionali, nazionali e l'Europa - in un programma di miglioramento delle opportunità di inserimento e della qualità del lavoro. Vedi *Lifelong Learning - A strategy for Employment*, Commission Discussion Paper for Directors-General of Vocational Training, 1998.

⁷ Vedi Consiglio Europeo di Lisbona, *Conclusioni della Presidenza*, 23-24 marzo 2000 (SN100/00), pag. 2.

*strategia concertata per modernizzare la protezione sociale*⁸, la Commissione Europea ha proposto una cooperazione tra gli Stati membri in questo ambito. Facendo seguito alla comunicazione, il Consiglio europeo ha proceduto ad insediare un apposito Gruppo di lavoro dedicato ad approfondire il tema dell'adeguamento dei modelli di welfare attraverso meccanismi di coordinamento e di scambio di esperienze tra paesi comunitari⁹.

Questa decisione ha aperto una fase nuova di grande interesse. Va ricordato, infatti, che il tema delle politiche sociali aveva avuto fino a quel momento un ruolo di secondo piano nel processo di integrazione comunitaria, sia per le evidenti carenze normative presenti fin dalle origini del processo di integrazione comunitaria, sia per l'atteggiamento di alcuni paesi che da sempre avevano manifestato una certa contrarietà rispetto all'ipotesi di dover sottoporre a un vaglio sovranazionale le proprie decisioni in questa particolare area dell'attività pubblica.

Puntando a superare questa inerzia, la Commissione ha proposto quattro obiettivi chiave su cui concentrare l'attività, ossia:

- a) combattere la povertà e l'esclusione sociale;
- b) garantire la sicurezza e la sostenibilità dei sistemi pensionistici;
- c) rendere il lavoro proficuo (*making work pay*) e offrire un reddito sicuro;
- d) garantire un'assistenza sanitaria di elevata qualità e sostenibile.

Questa linea di azione ha trovato un generale sostegno e pochi mesi dopo - nel novembre del 1999 - il Consiglio dei Ministri del lavoro e degli affari sociali nelle sue conclusioni, facendo propria l'impostazione della Commissione, ha auspicato un "*aumento della cooperazione*" invitando il Gruppo di lavoro incaricato a predisporre un *progress report* per il Consiglio Europeo del giugno 2000.

I lavori di questo gruppo sono proceduti rapidamente, non solo sulla base delle linee inizialmente fissate, ma ricevendo una spinta essenziale dalle conclusioni raggiunte dal già ricordato Consiglio straordinario di Lisbona, dove sia in tema di raccordo tra occupazione e politiche di inclusione sociale, sia a proposito del metodo di cooperazione da seguire, sono stati individuati una serie di punti programmatici così riassumibili¹⁰:

- a) le politiche di protezione sociale devono rappresentare il terzo lato di un ideale triangolo, i cui altri lati sono costituiti dalle politiche macroeconomiche e dalle politiche del lavoro, secondo un'ottica di sostanziale interrelazione tra le tre aree. In questa visione, il welfare assume quindi un ruolo di "fattore produttivo" nella crescita economica e non di possibile zavorra. Le sue funzioni devono perciò essere rafforzate, seguendo un principio di affermazione del modello sociale europeo;
- b) è importante che i Paesi europei si diano obiettivi comuni - ambiziosi e realistici nello stesso tempo - e che supportino gli sforzi effettuati e la misura del raggiungimento di detti obiettivi con appropriati indicatori;

⁸ COM (1999) 347 final, Bruxelles.

⁹ Il gruppo è stato inizialmente denominato High Level Working Party on Social Protection. Dopo il Consiglio di Nizza del dicembre 2000, il gruppo si è trasformato in un Comitato stabile per la Protezione Sociale.

¹⁰ Vedi Consiglio Europeo di Lisbona, Conclusioni della Presidenza, cit.

- c) affinché gli Stati membri possano attuare le loro rispettive politiche, seppur nel raggiungimento di obiettivi comunemente condivisi, deve essere assicurata una necessaria flessibilità, basata sul principio della sussidiarietà;
- d) è importante che in tutte le azioni vi sia una sostanziale parità di trattamenti tra uomini e donne;
- e) nel processo di sviluppo della protezione sociale è necessario trovare un adeguato bilanciamento tra flessibilità e sicurezza (“*flexicurity*”) e tra diritti e doveri;
- f) nei processi di riforma e di sviluppo delle politiche sociali, possono svolgere un ruolo importante le parti sociali e le organizzazioni non governative (ONG), specie in relazione alle misure per l’inclusione sociale;
- g) l’utilizzazione delle nuove tecnologie, in modo particolare quelle legate all’*information and communication technology*, ha grande importanza per il funzionamento e per il raggiungimento degli obiettivi del welfare, specie quando si guarda allo sviluppo dei servizi sanitari e sociali e alla partecipazione sociale di tutti i settori della popolazione.

L’interazione dinamica tra le tre aree di policy - economica, sociale e per l’occupazione - è così divenuta il nucleo della nuova “Agenda per la politica sociale”¹¹, adottata definitivamente dal vertice di Nizza dopo una lunga fase di dibattito sui suoi contenuti¹².

L’importanza di questa sfida non va sottovalutata. Nell’Agenda, infatti, sono contenute le indicazioni essenziali per fare dell’Unione Europea la prima economia mondiale in termini di benessere e coesione sociale, entro un arco di tempo relativamente breve. Alla base di questa ambiziosa affermazione, vi è l’idea che, come già in passato la politica sociale aveva consentito all’Unione Europea di gestire grandi trasformazioni attutendo gli effetti sociali negativi, anche per i cambiamenti futuri occorra avere la funzionalità di uno stato sociale moderno, che dia sicurezza alle persone, in forme attive e orientate all’inserimento lavorativo, che salvaguardino i valori di solidarietà e di giustizia, agevolando anche il raggiungimento dell’obiettivo economico della crescita.

Nell’Agenda sociale, la realizzazione di queste finalità viene resa esplicita attraverso alcune linee fondamentali di azione, ovvero: realizzare il potenziale di piena occupazione dell’Europa, creando più posti di lavoro di migliore qualità, operando per anticipare e gestire il cambiamento, sviluppando l’adattamento ai nuovi ambienti di lavoro, sfruttando il potenziale dell’economia basata sulla conoscenza e promuovendo la mobilità; ammodernare e migliorare la protezione sociale, combattere l’esclusione sociale, la disparità tra i sessi e la discriminazione arbitraria;

¹¹ Vedi Commissione delle Comunità Europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni. Agenda per la politica sociale*, COM(2000)379, Bruxelles 28.6.2000.

¹² Una parte significativa dei contenuti del documento teso, a riorientare con un processo dinamico le singole azioni già in atto in Europa nei settori dell’occupazione, della formazione e della modernizzazione dei sistemi di protezione sociale, era stata al centro anche dai lavori del Consiglio europeo di Santa Maria da Feira, dove i capi di Stato e di Governo, affrontando il tema della modernizzazione del modello sociale europeo, hanno convenuto sulla necessità di adottare iniziative per imprimere una svolta decisiva alla lotta contro la povertà e la marginalità sociale, fissando obiettivi adeguati da concordare col Consiglio entro la fine dell’anno. In tale sede è stato altresì stabilito che “le politiche per combattere l’esclusione sociale dovrebbero essere basate su un metodo di coordinamento aperto comprendente piani nazionali di azione e un programma di azione presentato dalla Commissione per favorire la cooperazione in questo settore”. Vedi Consiglio Europeo di Santa Maria da Feira, *Conclusioni della Presidenza*, 19-20 giugno 2000, SN 200/00.

preparare l'allargamento facendo in modo che il dialogo sociale contribuisca a rispondere a queste sfide.

Alla base di questa proposta programmatica c'è la convinzione, precedentemente ricordata, che un maggior inserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie, come le donne, i disoccupati di lunga durata, gli anziani e le persone svantaggiate contribuisce a incrementare i tassi di occupazione. L'importanza di questa strategia va però misurata soprattutto sul piano della qualità sociale e della lotta all'esclusione, obiettivi che rappresentano il terzo pilastro dell'Agenda per la politica sociale, ritenuti fondamentali perché il numero di persone nell'Unione Europea che tuttora soffre o è a rischio di povertà e di esclusione è molto alto.

La protezione sociale, tuttavia, è ritenuta anche uno strumento necessario per adattare l'economia al cambiamento e fornire una manodopera efficace e adeguatamente qualificata. Ciò richiede politiche integrate di incentivazione all'inserimento lavorativo, per l'istruzione e una formazione di buona qualità, accessibile a tutti. In un generale processo di rafforzamento della competitività, la coesione sociale è quindi la condizione necessaria per prevenire e ridurre al minimo il pericolo della sottoccupazione delle risorse umane.

Nell'insieme, dunque, all'interno del programma contenuto nell'Agenda per la politica sociale, che è stato peraltro aggiornato di recente in funzione del "secondo ciclo" di elaborazione dei Piani di azione nazionali¹³, l'accento è posto soprattutto sulla promozione della qualità, accogliendo un concetto già noto al mondo dell'impresa e che si cerca di estendere all'intero ambiente socio economico, per porlo come motore di una economia dinamica. Questo concetto di qualità si traduce in¹⁴:

- a) "qualità del lavoro", con l'obiettivo del "pieno impiego";
- b) "qualità della politica sociale", con livelli elevati di protezione, servizi accessibili e pari opportunità;
- c) "qualità delle relazioni industriali", per creare consenso sulle diagnosi e sui mezzi per la modernizzazione e l'adattamento del sistema economico.

3. La sostenibilità del "modello sociale Europeo" e le recenti forme di cooperazione tra Paesi membri

Il profilo qualitativo molto elevato della strategia proposta dall'Agenda sociale deve misurarsi con un punto critico molto dibattuto negli ultimi anni, ossia l'adeguatezza dei preesistenti sistemi di

¹³ Consiglio dell'Unione europea, *Lotta contro la povertà e l'esclusione sociale: obiettivi per il secondo ciclo dei piani nazionali d'azione*, (14164/1/02, Bruxelles, 25 novembre 2002. Scopo di questo aggiornamento è quello di provvedere gli indirizzi per i nuovi NAP incl e per la relativa relazione congiunta per il Consiglio europeo che dovrà essere predisposta per la primavera del 2004.

¹⁴ L'enfasi posta sulla qualità non esclude per nulla che gli strumenti di valutazione degli indirizzi di politica sociale e dei risultati conseguiti debbano avere carattere quantitativo. Come già ricordato, fin dal settembre del 2000 la Commissione europea ha presentato un primo documento riguardante i cosiddetti "indicatori strutturali" relativi a quattro ambiti di policy, ossia l'occupazione, la ricerca e innovazione, le riforme economiche e la coesione sociale. Vedi Commissione delle Comunità Europee, *Communication from the Commission. Structural Indicators*, COM(2000)594 final, Bruxelles 27.9.2000. I lavori proseguiti sulla falsariga di questo documento da sottogruppi dei comitati di Politica economica, dell'occupazione e della protezione sociale, sono approdati a un successivo testo della Commissione nel 2002, già citato, e sono per alcuni aspetti relativi a specifiche aree tuttora in corso.

protezione sociale. In passato, gli Stati membri hanno offerto ai loro cittadini una solida protezione, che ha contribuito in misura determinante alla definizione di un modello di “Europa sociale”, assai diverso da quello di altre aree del mondo. Al presente, essi si trovano però ad affrontare alcune importanti sfide dovute soprattutto ai cambiamenti demografici e al fenomeno della globalizzazione, per cui è necessario individuare i rimedi per sostenere le conseguenze dell’invecchiamento e della concorrenza su scala mondiale, che rendono problematica la sostenibilità finanziaria di alcuni tipi di spesa, in particolare quella pensionistica e sanitaria.

D’altro canto, una crescita economica sostenibile in un’Europa più moderna ma con una popolazione che invecchia comporta che la relativa scarsità di risorse umane debba essere trattata con maggiore attenzione rispetto al passato, attribuendo una nuova importanza alla politica sociale. Le attuali disparità nella distribuzione del reddito, nell’istruzione e nella sanità ostacolano la piena partecipazione delle persone alla società. Il principale compito della politica sociale è appunto quello di innestare un’interazione positiva tra crescita del reddito, istruzione, salute e occupazione. Una delle caratteristiche peculiari del modello sociale europeo è però anche il suo impegno nei confronti dell’inserimento sociale, tendente a garantire che chiunque possa essere parte attiva nella società. Non si tratta solo di un obiettivo etico ma esso riveste anche importanza economica. L’emarginazione, infatti, può essere fonte di comportamenti antisociali per i quali la società paga un prezzo molto alto. Coloro che si trovano all’estremità inferiore della scala sociale si trovano spesso di fronte alla difficoltà ad accedere all’istruzione e alla formazione, il che può innescare un circolo vizioso di privazione ed esclusione. Queste persone non possono sfruttare appieno le proprie capacità sia dal punto di vista economico che sociale, a danno del proprio benessere e di quello della società in senso ampio.

Nel modello di sviluppo che l’Unione Europea ha scelto di perseguire, l’impegno nei confronti dell’inserimento sociale è perciò prioritario ed esso richiede di rafforzare la cooperazione nella lotta alla povertà e all’esclusione sociale. Gli sforzi profusi dagli Stati membri per ammodernare le politiche nella seconda metà degli anni Novanta hanno portato a indubbi risultati sul piano della sostenibilità della spesa ma, nonostante le molte analogie nei problemi affrontati, le riforme hanno comportato in molti casi un’accentuazione delle differenze. Segnali di crescenti disparità tra gli Stati membri sono emersi in tutti i principali campi di intervento (pensioni, sanità, alloggi, giustizia, comunicazione e mobilità, intrattenimento e cultura). Da ciò è venuta la spinta a concordare una nuova forma aperta di coordinamento e cooperazione a livello comunitario, a cominciare dalle politiche relative all’inserimento sociale.

Sebbene le realtà, in termini di povertà e di esclusione sociale, differiscano da uno Stato membro all’altro, le sfide che essi devono raccogliere sono spesso simili, come lo sono gli sforzi necessari per affrontarle. Di conseguenza, nelle fasi di confronto promosse dall’originale documento della Commissione e nei lavori dei Comitati, gli Stati membri hanno deciso di convergere verso:

- a) approcci equilibrati e coordinati, in grado di affrontare la natura multidimensionale e strutturale della povertà e dell’esclusione sociale;
- b) l’abbinamento tra politiche sociali e politiche per l’occupazione secondo modalità che le rafforzino reciprocamente, per incoraggiare la partecipazione al lavoro e migliorare l’efficacia delle misure per l’occupabilità;
- c) maggiori sforzi per garantire l’accesso universale a beni e servizi in campi come sanità, alloggi, istruzione e apprendimento durante tutto l’arco della vita, giustizia o consulenza familiare;

- d) politiche preventive che affrontino la povertà e l'esclusione sociale prima che queste si radichino;
- e) promozione di una partecipazione attiva alla società anche per i più vulnerabili;
- f) coinvolgimento di tutte le istituzioni della società: governi, parti sociali, organizzazioni non governative, aziende, mezzi di comunicazione e mondo accademico, oltre naturalmente gli stessi esclusi.

Per raggiungere gli scopi di questo programma, è stato previsto il coinvolgimento totale di tutti gli attori in campo economico, politico e sociale. In particolare, oltre ai governi nazionali e alle autorità regionali e locali, sono esplicitamente indicate le parti sociali e le organizzazioni non governative (ONG).

Inoltre, valutando positivamente i risultati raggiunti con il sistema di cooperazione nella strategia per l'occupazione, gli Stati membri hanno scelto di adottare un approccio analogo anche per l'inserimento sociale. In questa nuova applicazione, il "metodo di coordinamento aperto" è inteso ad aiutare gli Stati membri a prendere con decisione la via dello sradicamento della povertà e dell'esclusione sociale. Come per l'occupazione il metodo abbina piani di azione nazionali (noti come PAN/incl.) e un programma comunitario volto a sostenere la cooperazione tra Stati membri nell'elaborazione delle politiche¹⁵. Questa finalità è stata rafforzata anche dal programma proposto dalla Commissione e recentemente avviato, in cui anziché finanziare misure a beneficio diretto degli esclusi, che competono agli Stati membri, si sostiene la cooperazione transnazionale per aiutare gli Stati membri a potenziare l'impatto delle politiche in materia di inserimento sociale, appoggiando misure che portino a una migliore comprensione della povertà e dell'esclusione, allo scambio di buone prassi e al coinvolgimento di un ampio numero di parti interessate a livello europeo¹⁶.

I PAN/incl., dal canto loro, hanno l'obiettivo di presentare ogni due anni le azioni poste in essere in ogni Stato membro per perseguire gli obiettivi concordati a Nizza in questo campo. La prima presentazione dei piani ha confermato l'ampio sostegno di cui gode questo nuovo processo comunitario e ha registrato un effettivo impegno degli Stati membri a consultare e coinvolgere i diversi soggetti in causa per promuovere politiche basate su un approccio coordinato. Attualmente è in corso di realizzazione la seconda edizione dei PAN/incl. che deve essere conclusa entro l'estate 2003, con una successiva relazione congiunta per la primavera dell'anno successivo¹⁷. Il profilo comune dei nuovi "Piani di azione nazionale contro la povertà e l'esclusione sociale" 2003/2005, prevede che siano valutati in ogni paese i punti forti e deboli degli strumenti principali di politica già esistenti alla luce degli obiettivi comuni. Inoltre, deve essere definito il modo in cui sono condotte le politiche e le azioni degli Stati membri, sia sul piano nazionale che regionale o

¹⁵ I Piani di azione nazionale per l'inclusione sociale hanno cadenza biennale. Il primo è stato concluso nel giugno del 2001 (per il piano italiano vedi: ITALIA, *Piano nazionale per l'inclusione sociale*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma, giugno 2001; per il rapporto congiunto dei Piani di tutti i paesi europei, vedi: Consiglio dell'Unione europea, *Relazione congiunta sull'integrazione sociale*, (15223/01) Bruxelles 12 dicembre 2001).

¹⁶ Decisione N.50/2002/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee 12.1.2002, L 10/1

¹⁷ Va rilevato che anche per i PAN/incl. seconda versione la valutazione degli scenari e delle politiche di intervento prevede l'utilizzo di misure quantitative ricavate dal quadro degli indicatori strutturali. Vedi in proposito: Comitato per la protezione sociale, *Relazione sugli indicatori nel campo della povertà e dell'esclusione sociale*, Bruxelles, ottobre 2001.

locale, e come esse debbano essere rafforzate per soddisfare l'obiettivo stabilito a Lisbona di conseguire un impatto decisivo riguardo allo sradicamento della povertà e dell'esclusione sociale¹⁸. Per concludere, meritano di essere segnalate due ulteriori linee di evoluzione recenti dell'approccio comunitario, una che interessa i livelli nazionali e l'altra più particolarmente i livelli locali. La prima concerne l'adozione di uno schema di "coordinamento aperto" in materia previdenziale, che ha portato nell'autunno del 2002 alla stesura di piani nazionali sulla previdenza sociale, aprendo un confronto tra i Paesi membri basato su tre principali riferimenti (sostenibilità finanziaria, adattabilità ai cambiamenti del lavoro e nella società, adeguatezza delle prestazioni), che viene supportato anche da una serie di elaborazioni quantitative effettuate da un apposito gruppo costituito presso il Comitato di politica economica¹⁹. A breve è previsto che tale confronto si estenda anche al tema della spesa sanitaria, per il quale sono state già predisposte le prime analisi quantitative sull'evoluzione di lungo periodo.

Circa il secondo punto, va rilevato che, sia a livello dell'Unione Europea che degli Stati membri, le attuali politiche di protezione sociale e per l'occupazione tendono a sottolineare l'aspetto della reintegrazione nella società attraverso un più sistematico collegamento tra welfare e lavoro. La strategia europea incoraggia le riforme dei sistemi di trasferimento monetario passivi e indica la necessità che le politiche di protezione sociale siano fondate su un approccio più *employment-friendly*, in cui sia conveniente lavorare anziché dipendere solo dal ricevimento dei benefici (*making work pay*). Ambedue queste linee di intervento richiedono lo sviluppo di misure attive, per cui i beneficiari, anche se in situazioni diverse nei vari paesi, vengono assoggettati sempre più a schemi caratterizzati dall'obiettivo dell'inserimento lavorativo. Coloro che sono al margine del mercato del lavoro, come le persone che dipendono dall'assistenza sociale o da forme di reddito minimo, hanno spesso bisogno di essere anche aiutati sotto altri profili, come la salute, l'istruzione, la casa, l'accesso ai finanziamenti e altri servizi alle persone. Per tali motivi, è ormai ampiamente riconosciuto che queste politiche di attivazione verso il lavoro richiedano un sempre maggiore coordinamento tra i sostegni di welfare e le misure occupazionali, a tutti i livelli istituzionali, in particolare al livello locale, per progettare, mettere in funzione ed eseguire i servizi. Tutto ciò si riflette anche nelle nuove linee guida dei Piani per l'occupazione²⁰, che sono state modificate in molti punti in previsione dell'applicazione della prossima procedura di

¹⁸ Vedi Comitato per la protezione sociale, *Profilo comune per i PAN/incl. 2003/2005*, Bruxelles, febbraio 2003.

¹⁹ Sui lavori relativi al coordinamento aperto in tema di pensioni si veda: Commission of the European Communities (2002), *Joint report by the Commission and the Council on Adequate and sustainable pensions* (Draft prepared by the Commission), DG EMPL Brussels, 7 November. Più in generale, sui temi della sfida dell'invecchiamento per la sostenibilità dei sistemi pensionistici si possono vedere: Commissione delle Comunità Europee (2002), *La risposta dell'Europa all'invecchiamento della popolazione mondiale. Promuovere il progresso economico e sociale in un mondo che invecchia*, COM 143 defn., Bruxelles 18 Marzo; Economic Policy Committee (2001), *Budgetary challenges posed by ageing populations. The impact on public spending on pensions, health and long-term care for the elderly and possible indicators of the long-term sustainability of public finances*, EPC/ECFIN/655/01-EN final, 24 Ottobre. Una recente rassegna delle questioni inerenti la spesa pensionistica italiana e il confronto con gli altri paesi nel processo di coordinamento aperto è in G.Geroldi, *Le attese di riforma del sistema pensionistico italiano*, Università di Parma/Facoltà di economia, marzo 2003, in corso di pubblicazione.

²⁰ Commission of the European Communities, *Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, Bruxelles, aprile 2003.

coordinamento aperto, con una sottolineatura particolare del ruolo sempre più attivo che deve essere esercitato dai livelli locali. Rispondere a questa esigenza è un compito complesso ma anche di stimolo per il *policy maker* e per qualunque ipotesi di riorganizzazione funzionale delle strutture coinvolte.

LE POLITICHE PER UN INVECCHIAMENTO ATTIVO

di Gianni Geroldi

1. L'invecchiamento della popolazione

Per le prospettive future del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale, i cambiamenti della struttura demografica rappresentano sicuramente uno dei temi di maggiore rilievo. Il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione è infatti destinato a costituire nei prossimi decenni una sfida per i paesi membri dell'Unione Europea e, più in generale, per quasi tutti i paesi ad elevato sviluppo. Di questo argomento, la cui importanza fino a poco tempo fa non era stata pienamente colta dai *policy maker* troppo orientati al breve periodo, si sono soprattutto occupati i demografi che, attraverso la costruzione di modelli di previsione sempre più adatti a cogliere la complessità delle trasformazioni della struttura demografica, hanno definito le principali linee di tendenza e la loro relativa oscillazione in rapporto alle possibili evoluzioni di alcune importanti variabili.

Con un po' di ritardo e in modo ancora non del tutto sistematico, anche gli studiosi di scienze sociali hanno cominciato a dedicare una parte consistente delle loro analisi alle conseguenze dell'invecchiamento, concentrando l'attenzione su questioni economiche e sociali di rilievo, come il funzionamento del mercato del lavoro, la distribuzione del reddito e il futuro della protezione sociale. E' soprattutto quest'ultimo aspetto, cioè la sostenibilità finanziaria degli attuali sistemi di welfare di fronte alle modifiche nella struttura per età della popolazione, che viene considerato l'elemento forse più critico per il raggiungimento degli obiettivi di crescita economica e di coesione sociale dell'Europa.

Al problema sono state indirizzate diverse ricerche che hanno aiutato a inquadrare il fenomeno e anche a definire possibili strategie di intervento che potrebbero essere azionate prima che gli effetti dell'invecchiamento si presentino in tutta la loro dimensione¹. A fronte di alcune ipotesi, formulate soprattutto nella prima fase di approfondimento del problema, quasi esclusivamente orientate a modificare in senso restrittivo i criteri di accessibilità e il livello medio delle prestazioni dello stato sociale, da qualche tempo dentro all'Unione Europea sta maturando una diversa convinzione, più articolata e forse anche più agevole da gestire in termini di consenso politico. Secondo questa linea, nelle moderne democrazie economicamente avanzate, un'azione di puro ridimensionamento delle prestazioni dello stato sociale presenta numerose controindicazioni, non solo di ordine politico-sociale ma anche economico. Ne consegue la necessità di elaborare un approccio più articolato, in cui devono essere individuate opportune misure per modernizzare i singoli schemi di protezione sociale, valorizzando gli strumenti per una strategia di "active ageing", che si incentra su una serie di misure specifiche nel campo delle politiche del lavoro e dell'inclusione sociale, tendenti a prolungare il periodo di vita attiva dei lavoratori e a garantire una maggiore integrazione sociale degli anziani².

2. Le tendenze demografiche

L'invecchiamento della popolazione è una caratteristica comune alla maggior parte dei paesi più sviluppati. Il declino dei tassi di natalità e l'aumento delle aspettative di vita sono i due fattori che insieme contribuiscono a questa evoluzione. Le tendenze demografiche nel lungo periodo sono in larga parte segnate dagli andamenti attuali di queste componenti; di conseguenza, anche se si

¹ Su questo filone vi è stato un grosso impegno di ricerca da parte dell'OECD, che dal 1996 ha prodotto una lunga serie di paper rintracciabili sul sito internet dell'organizzazione. La prima pubblicazione che ha raccolto organicamente i lavori svolti fino al 1998 è stata OECD, *Maintaining Prosperity in an Ageing Society*, Paris 1998. Più di recente sulle conseguenze economiche dell'invecchiamento è uscito un secondo lavoro, considerato la continuazione del precedente: OECD, *Reforms for an Ageing Society*, Paris, nov. 2000. Altri aspetti importanti effetti del fenomeno sono analizzati di recente, in particolare: sul mercato del lavoro (Council of the European Union, *Increasing labour force participation and promoting active ageing*, 6519/02 26 Feb.2002); sulle politiche fiscali (European Central Bank, *Population ageing and fiscal policy in the euro area*, "Monthly Bulletin" July 2000; W.Roeger, *Ageing and Fiscal Sustainability in Europe*, in Banca d'Italia, *Fiscal Sustainability*, Roma, 2000); sul mercato dei capitali (Maureen M.Culhane, *Global Aging - Capital Market Implications*, Goldman Sachs, 8 Feb. 2001).

² Per un'inquadramento generale della strategia proposta si veda: Commissione delle Comunità Europee, *La risposta dell'Europa all'invecchiamento della popolazione mondiale. Promuovere il progresso economico e sociale in un mondo che invecchia. Un contributo dell'Unione Europea alla seconda assemblea mondiale sull'invecchiamento*, COM (2002) 143 def., Bruxelles. 18.3.2003.

immagina una sostanziale svolta nella natalità, l'impatto quantitativo sulla struttura della popolazione per classi di età fino alla metà del secolo sarà modesto. Lo stesso impatto dei saldi migratori, per quanto la dinamica abbastanza sostenuta degli ultimi anni abbia indotto l'Istat a rivedere all'insù le previsioni, non è quantitativamente in grado di incidere oltre qualche punto percentuale sulla struttura della popolazione.

Tab. 1 COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLA POPOLAZIONE NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA
- valori percentuali -

	Classi di età		
	0-15 anni	15-64 anni	> 65 anni
1980	22,0	66,0	12,0
1985	20,5	66,7	12,8
1990	19,0	67,8	13,2
1995	18,0	67,2	14,8
2000	17,0	67,4	15,6
2005	16,0	67,3	16,7
2010	15,0	67,2	17,8
2015	14,8	66,3	19,0
2020	14,5	65,0	20,5
2025	14,4	63,6	22,1
2030	14,2	61,9	23,9
2035	14,1	60,2	25,7
2040	14,0	59,0	27,0

fonte: Eurostat

Nella prossima metà del secolo, perciò, i tassi di dipendenza, ovvero il rapporto tra gli anziani e le persone in età lavorativa o gli occupati, che sono già aumentati nel corso degli ultimi anni, sono destinati a raggiungere livelli molto elevati, soprattutto a partire dal momento in cui le affollate coorti delle persone nate nel periodo del cosiddetto *baby-boom* raggiungeranno l'età del pensionamento di vecchiaia³. Nello stesso periodo, anche la percentuale degli ultra settantacinquenni tenderà ad aumentare in modo ancora più rapido, dando origine a una crescente richiesta di assistenza a lungo termine, proprio nella fase in cui, per sostenere gli oneri dello stato

³ I tassi di dipendenza misurano in generale il rapporto tra le persone in età non lavorativa e le persone in età di lavoro. Di questi aggregati esistono diverse definizioni. Mentre sull'età minima di lavoro vi è in genere una convergenza nel fissare il limite ai 15 anni, lo stesso non si può infatti dire per l'età di ritiro. L'inizio dell'inattività può essere fissato a 65 anni, ma in molti sistemi pensionistici questo limite è sensibilmente superiore all'età effettiva di ritiro. Nello stesso tempo, quasi dovunque, alcuni tipi di lavoratori proseguono l'attività lavorativa oltre questo limite di età. Perciò, più che un livello di età sicuramente inattiva, i 65 anni corrispondono a un limite convenzionale di inizio dell'anzianità, in cui è molto probabile che venga a cessare il contributo attivo alla produzione. Per quanto riguarda invece il denominatore del tasso di dipendenza, possono di volta in volta essere usati il numero di persone in età attiva (tra i 15 e i 65 anni), ovvero solo il numero di quelli effettivamente attivi (occupati più persone in cerca di lavoro) o, infine, il numero degli occupati. Ovviamente, le tre definizioni del rapporto rispondono a logiche diverse, passando dalla prima che ha un significato più demografico-strutturale, all'ultima che implica l'effetto di politiche attive per l'impiego e per la crescita economica.

sociale, sarà necessario un aumento della partecipazione delle donne alla forza lavoro, che inevitabilmente ridurrà la disponibilità dei servizi di cura all'interno delle famiglie.

Come si può vedere nella successiva Tab. 1, nei paesi dell'Unione Europea, la quota degli ultra 65enni sul totale della popolazione, partendo da un valore del 12% nel 1980, è già arrivata a circa il 16% in circa un quarto di secolo. Nei prossimi trentacinque anni, tale quota salirà fino al 27%, cioè a un valore pari a 2,25 volte quello iniziale. Nello stesso arco di tempo, i giovani sotto i quindici anni, la cui quota si è già ridotta di quasi sei punti percentuali dal 1980, arriveranno a rappresentare solo il 14% della popolazione.

A seguito di questa evoluzione delle quote, mentre attualmente si conta in media ancora meno di una persona sopra i 65 anni ogni quattro persone in età attiva (rapporto di dipendenza degli anziani), nel 2020 questo rapporto aumenterà a poco meno di uno su tre e nel 2040 a quasi uno su due (Tab. 2).

Tab. 2 INDICI DI DIPENDENZA DEGLI ANZIANI NELL'AREA DELL'EURO (RAPPORTO TRA POPOLAZIONE IN ETÀ 65 ANNI E OLTRE E QUELLA IN ETÀ COMPRESA TRA 15 E 64 ANNI)
- valori percentuali -

	1995	2000	2020	2040
Belgio	23,8	25,4	32,6	45,5
Germania	22,5	23,3	31,9	48,2
Spagna	22,2	24,4	29,8	49,2
Francia	22,9	24,3	32,6	45,6
Irlanda	18,0	17,4	24,5	34,6
Italia	24,0	26,5	35,5	54,9
Lussemburgo	20,6	21,5	27,9	39,9
Paesi Bassi	19,3	20,1	29,8	44,0
Austria	22,4	22,6	28,5	45,3
Portogallo	21,4	22,5	27,3	39,2
Finlandia	21,1	21,9	35,0	42,1
Area dell'euro	22,6	24,0	32,0	47,8

fonte: Eurostat

Nella graduatoria dell'invecchiamento, come si può vedere, l'Italia occupa il primo posto tra gli undici paesi che attualmente costituiscono l'area dell'euro. Partendo da un rapporto pari al 24%, già superiore al valore medio, il nostro paese infatti sulla base delle attuali tendenze demografiche vedrà salire la quota di ultra sessantacinquenni sulla popolazione in età attiva al 54,9% nel 2040, ossia ben 7,1 punti sopra la media generale.

Dietro a questa tendenza, vi è il fatto che gli attuali tassi di natalità appaiono insufficienti a bilanciare il naturale rimpiazzo della popolazione in termini assoluti e, ancor più, a stabilizzare la struttura per classi di età. Peraltro, il miglioramento delle condizioni di vita e i progressi della sanità stanno allungando in modo abbastanza continuo la durata della vita che, nei paesi europei è mediamente cresciuta di otto anni nel periodo dal 1960 al 1999.

Anche i flussi migratori, come si è già accennato, pur avendo un ruolo importante nel determinare la dimensione e la struttura della popolazione, non possono essere considerati dal punto di vista

quantitativo una possibile soluzione dei problemi distributivi sollevati dall'invecchiamento della popolazione. Infatti, anche a non voler considerare le difficoltà dei processi di integrazione sociale e i relativi costi di inclusione che emergono quando i flussi migratori assumono dimensioni molto consistenti, va osservato che le norme di sicurezza pubblica e i sistemi di regolazione del mercato del lavoro tendono a restringere in tutti i paesi più ricchi il flusso migratorio dai paesi meno sviluppati. Nel complesso, perciò, l'attuale saldo migratorio positivo, che riguarda in misura diversa tutti i paesi dell'Europa, è largamente più basso di quanto sarebbe numericamente necessario per stabilizzare la struttura della popolazione e prevenire gli effetti dell'invecchiamento.

Se si osserva l'evoluzione della struttura per classi di età nella provincia di Trento (Tab. 3), si rileva una distribuzione molto simile a quella media italiana, con un indice di dipendenza lievemente superiore alla media nazionale, che si è incrementato di un punto percentuale nell'ultimo quadriennio. Sul totale della provincia, inoltre, la dinamica demografica naturale presenta ormai saldi quasi nulli e la piccola variazione positiva della popolazione registrata nel 2001 è spiegata per circa l'85% dal saldo migratorio.

Tab. 3 COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE E INDICE DI DIPENDENZA DEGLI ANZIANI IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori percentuali -

	Classi di età			Indice di dipendenza
	0-15 anni	15-64 anni	>65 anni	
1961	24,3	65,5	10,2	15,7
1971	24,0	63,7	12,3	19,3
1981	19,8	65,9	14,3	21,7
1991	14,8	68,8	16,3	23,7
1996	14,6	67,9	17,6	25,9
1997	14,6	67,7	17,7	26,2
1998	14,7	67,5	17,8	26,3
1999	14,8	67,3	17,9	26,6
2000	14,9	67,1	18,0	26,8
2001	15,0	66,8	18,2	27,2

fonte: PAT - OML

3. Pensionamento anticipato, tassi di partecipazione e di disoccupazione dei lavoratori anziani

In quasi tutta l'Europa, la crescita del numero dei pensionati tende a muoversi in parallelo con le tendenze demografiche fin qui riportate. Per avere un'idea della consistenza del fenomeno è sufficiente considerare che negli ultimi quarant'anni, l'aumento dei lavoratori attivi è stato di circa tre volte superiore a quello dei pensionati e, insieme alla crescita della produttività, ha consentito alle società più sviluppate di fronteggiare i problemi sociali con risultati apprezzabili per le condizioni di vita della popolazione anziana. Nel prossimo quarto di secolo, le previsioni indicano invece che il rapporto sarà drammaticamente rovesciato, con un solo lavoratore addizionale per ogni quattordici nuovi pensionati.

Malgrado questo quadro allarmante, si assiste tuttora a una generale tendenza al ritiro anticipato dal mercato del lavoro. Ciò appare in contrasto con la legislazione di molti paesi che, in anni recenti, hanno introdotto diverse misure aventi l'obiettivo di innalzare l'età legale di pensionamento. La forbice tra l'età legale di ritiro e quella effettiva sta però ancora aumentando. A prescindere dall'influenza esercitata dalle condizioni di reddito e di ricchezza sulle scelte personali dei lavoratori in merito all'impiego del tempo, vi sono diverse conferme empiriche che il fenomeno possa anche essere conseguenza del più alto rischio di disoccupazione e di progressiva marginalizzazione dal mercato del lavoro che i lavoratori anziani devono sopportare.

Tale situazione è messa in evidenza sia dai tassi di partecipazione per classi di età, molto bassi oltre la soglia dei 50 anni, sia dai tassi specifici di disoccupazione che, a livello europeo e, più di recente, anche per quanto riguarda l'Italia, mostrano un andamento a "forma di U", con valori che tendono a scendere tra l'età di ingresso nel mercato del lavoro e i 30 anni, per poi risalire sopra la media oltre i 50-55 anni di età⁴.

Come si può vedere dalle Tab. 4 e 5, in provincia di Trento i fenomeni della caduta dei tassi di attività e del relativo innalzamento dei tassi di disoccupazione risultano piuttosto contenuti, anche se non completamente inesistenti. La tendenza all'instabilità dei tassi di disoccupazione sulle fasce di età più anziane è probabilmente dovuta a effetti di campionamento statistico⁵.

Per quanto riguarda i tassi di attività, si può infatti notare come fino al 1997 la tendenza per le persone sopra i 55 anni abbia messo in luce un progressivo calo. Essa si è però invertita nell'ultimo biennio per fattori che non sono attribuibili con certezza ma che potrebbero essere legati tanto agli effetti delle riforme nazionali in campo previdenziale, in cui sono stati previsti progressivi innalzamenti dell'età anagrafica per accedere al pensionamento, quanto alle migliorate condizioni generali del mercato del lavoro locale, visibili nella riduzione del tasso complessivo di disoccupazione, che dovrebbero aver contribuito a migliorare le opportunità di lavoro anche per le fasce dei lavoratori più anziani⁶. L'enorme gradino (circa cinquantacinque punti percentuali) nei tassi di attività delle classi di età immediatamente prima e dopo i 55 anni rappresenta comunque un chiaro segnale della generale tendenza ad abbandonare la condizione lavorativa non appena la normativa vigente lo consente.

⁴ Sull'argomento sono state prodotte diverse ricerche. Un'analisi del fenomeno con anche una bibliografia aggiornata è in G. Geroldi, *Età pensionabile e ritiro dal mercato del lavoro*, Università di Parma e Ministero del lavoro e della Previdenza sociale, Roma, mimeo, 1999. Il tema è stato ripreso con alcune proposte relative alla possibilità di incentivare il prolungamento della vita lavorativa in G. Geroldi (a cura di), *Lavorare da anziani e da pensionati. Lavoro degli anziani e politiche di welfare*, F. Angeli, Milano, novembre 2000.

⁵ Sulla significatività dei dati statistici disaggregati per classi di età a livello provinciale esistono alcuni dubbi poiché la numerosità di alcuni incroci tra età e condizione lavorativa è molto ridotta. Tale effetto potrebbe in parte influenzare la valutazione del fenomeno.

⁶ A tale proposito, è opportuno ricordare che i meccanismi di estromissione dal mercato del lavoro degli anziani tendono a operare soprattutto in presenza di un aumento della disoccupazione, sia con l'allungamento relativo dei tempi di ricerca, sia con un aumento delle barriere all'inserimento nei posti di lavoro a maggior contenuto professionale.

Tab. 4 PROVINCIA DI TRENTO. TASSI DI ATTIVITÀ PER CLASSI DI ETÀ
- valori percentuali -

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002
15-19 anni	27,0	27,1	24,9	22,9	23,5	18,7	15,5	19,4	18,9
20-24 anni	69,9	67,5	65,6	69,0	70,1	66,9	63,6	62,4	58,7
25-34 anni	82,9	85,2	82,6	83,7	84,9	84,6	84,5	84,0	84,3
35-44 anni	77,8	79,4	79,6	80,1	80,4	83,7	85,5	86,1	84,9
45-54 anni	63,8	61,5	59,0	61,4	60,2	62,2	67,2	69,6	71,5
55 anni e oltre	12,5	12,9	12,9	11,9	10,2	11,0	12,6	13,1	12,8
Totale	51,6	52,2	50,4	50,5	49,8	50,5	52,1	52,3	52,0

fonte: OML su dati ISTAT, Media annua

Tab. 5 PROVINCIA DI TRENTO. TASSI DI DISOCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ
- valori percentuali -

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2001	2002
15-19 anni	16,6	25,1	16,6	21,1	22,3	14,9	20,5	16,1	10,6
20-24 anni	9,8	10,6	11,6	10,9	11,3	9,2	6,4	8,4	6,3
25-34 anni	4,9	5,5	6,1	5,6	4,7	5,0	5,6	3,7	4,3
35-44 anni	3,1	2,8	3,5	2,9	3,2	2,9	3,0	2,3	2,4
45-54 anni	2,2	3,1	3,4	3,2	2,6	2,8	2,8	1,6	2,4
55 anni e oltre	3,3	1,1	1,8	1,5	2,7	2,4	2,3	2,7	1,4
Totale	4,9	5,4	5,6	5,2	5,0	4,4	4,4	3,3	3,4

fonte: OML su dati ISTAT, Media annua

Per quanto riguarda invece i tassi di disoccupazione degli ultra cinquantacinquenni, è riscontrabile anche in questo caso un lieve miglioramento nell'ultimo anno, in cui però si manifestano valori più alti di quelli della prima metà degli anni novanta in termini relativi rispetto al tasso di disoccupazione totale. Nell'insieme, quindi, la situazione del Trentino appare condizionata dal generale andamento positivo del mercato del lavoro, anche rispetto al fenomeno della partecipazione e delle possibilità di occupazione dei lavoratori anziani. Tuttavia, sebbene i problemi dell'inserimento dei lavoratori anziani abbiano dimensioni più contenute che non nelle aree ad elevata disoccupazione, la tendenza al ritiro anticipato rispetto alla soglia della vecchiaia, in contrasto con il progressivo invecchiamento della popolazione, è presente anche all'interno di questo territorio, con le possibili implicazioni di cui si è detto riguardo alle condizioni di reddito, di qualità della vita sociale e di effettiva accessibilità alla rete dei servizi alle persone.

4. I problemi di finanza pubblica e la sostenibilità degli attuali sistemi di welfare

L'aumento del rapporto tra popolazione pensionata e occupati tende a esercitare una crescente pressione anche sui bilanci pubblici. Ciò accade già oggi in molti paesi europei e, tuttavia, rischia di diventare un problema ancora più grosso nei prossimi decenni. Ovviamente, il carico fiscale e contributivo che ci si deve attendere sarà diverso a seconda delle diverse strutture dei sistemi di

welfare e dell'efficacia delle politiche occupazionali condotte nei diversi paesi. In alcuni casi, comunque, il peso finanziario dei cambiamenti demografici in corso mostra dimensioni che difficilmente potranno essere sostenute nel medio-lungo periodo senza opportuni interventi⁷.

In una prospettiva federalistica, in cui sono oggetto di decentramento anche competenze in materia fiscale e di spesa sociale, la questione della sostenibilità diventa per forza di cose un problema che coinvolge anche le amministrazioni pubbliche locali. A tale riguardo, va osservato che un aumento tendenziale della spesa non può essere affrontato solo facendo leva sul prelievo contributivo e fiscale. Comunque sia strutturato, un eccessivo carico tributario incontra obiezioni da parte dei cittadini e tende a incentivare le attività lavorative irregolari, per cui non può essere considerato una soluzione appropriata al problema dell'aumento dei trasferimenti sociali alle persone in pensione o agli anziani che beneficiano di altri tipi di sostegni welfaristici. Nello stesso tempo, neppure una riduzione del valore delle pensioni appare come un rimedio, non solo perché contrasta con l'obiettivo sociale di far partecipare tutti i cittadini ai frutti dello sviluppo, ma anche perché un allargamento dello scalino di reddito, prima e dopo l'uscita dal mercato del lavoro, aumenta la probabilità che le persone anziane debbano ricorrere al sostegno pubblico per affrontare gli altri tipi di rischio sociale che sono direttamente correlati allo stesso invecchiamento.

In generale, perciò, nella maggior parte dei paesi europei si sta facendo strada la convinzione che i problemi posti dagli andamenti demografici di medio lungo termine rappresentino senza dubbio una severa sfida per i sistemi pensionistici⁸, che non può però essere affrontata in un'ottica congiunturale e finanziaria di breve periodo. Inoltre, sempre a livello europeo, va aumentando anche la consapevolezza che tra le regole di funzionamento dei sistemi pensionistici, comprese quelle relative ai fondi della previdenza complementare, e le misure di politica attiva del lavoro esistono importanti connessioni, specie quando gli strumenti di policy sono indirizzati a persone che hanno superato certe soglie di età e che si trovano pertanto nella parte finale della carriera.

⁷ Il concetto di "sostenibilità finanziaria" appare da questo punto di vista insoddisfacente. Alcune simulazioni sugli andamenti della spesa per particolari funzioni di welfare - soprattutto pensioni, sanità e non autosufficienza - indicano che la quota di risorse da attribuire ad esse tende a salire in modo considerevole rispetto al Prodotto lordo e, quindi, in questo caso si pone un problema di sostenibilità finanziaria in senso stretto. In altre situazioni, a seguito di interventi di riforma, operano meccanismi di aggiustamento automatico della quota di spesa sul prodotto lordo, a scapito però della prestazione media. Questo è il caso ad esempio degli effetti delle riforme pensionistiche già varate in Italia che consentono di mantenere stabile la quota di spesa nel lungo periodo, riducendo però in misura rilevante il rapporto tra pensione media e reddito medio degli attivi. In queste situazioni, non si può parlare perciò di sostenibilità finanziaria, ma esiste comunque un problema di "sostenibilità sociale" dovuto al ridimensionamento delle prestazioni. Il nodo rimane quello di una modifica dei fattori strutturali che accentuano questi fenomeni nel lungo periodo. Sulle previsioni di spesa connesse all'invecchiamento si veda: RGS-Ispettorato Generale per la Spesa Sociale, *Le tendenze di medio lungo periodo del sistema pensionistico e sanitario*, "Temi di finanza pubblica e protezione sociale", Quaderno n°4, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Roma, dicembre 2002.

⁸ Spesso si è portati a pensare che i regimi pensionistici a ripartizione, come sono quasi tutti i sistemi pubblici europei, prestino maggiormente il fianco agli squilibri causati dagli squilibri demografici. In base a tale assunto, diversi studiosi in questi ultimi anni hanno pensato di proporre come soluzione il passaggio a regimi a capitalizzazione. Tuttavia, come ricorda la stessa Commissione europea nell'Agenda sociale "...il passaggio a schemi di pensione a capitalizzazione non altera il fatto basilare che i bisogni materiali di un più ampio gruppo di persone anziane debbano essere soddisfatti con un quota di produzione di un numero molto più piccolo di persone attive..." Vedi: European Commission, *The Future Evolution of Social Protection from a long-term Point of View: Safe and Sustainable Pensions* (COM (2000) 622 final), Bruxelles, October 11, 2000.

Oltre alla necessità di trovare soluzioni in grado di rendere i sistemi pensionistici più in grado di assorbire l'effetto dei cambiamenti demografici - argomento che finora ha attratto la maggior parte dell'attenzione - occorre perciò considerare che ci sono altre funzioni di spesa sociale che possono essere interessate dalle modifiche della struttura per età della popolazione. In particolare, l'allungamento della vita e il calo della natalità esercitano effetti anche sui settori della sanità, dell'istruzione e dell'assistenza, con conseguenze finanziarie che sono però al momento più complesse da quantificare rispetto a quelle relative alla previdenza sociale.

Riguardo alla sanità ad esempio, ci sono spinte che stanno operando in modo contrastante. Da un lato, infatti, l'allungamento della vita fa aumentare i bisogni di assistenza per le persone non autosufficienti e accresce il rischio soggettivo di malattie di lunga durata. Dall'altro, però, alcune importanti innovazioni tecniche e le riforme organizzative, manageriali e contrattuali, orientate ai guadagni di efficienza sono riuscite negli ultimi anni a contenere i costi unitari per la produzione dei servizi e a regolare certe forme inopportune di spreco, con effetti positivi sull'andamento della spesa.

Anche riguardo alla spesa per l'educazione gli andamenti prevedibili possono essere influenzati da fattori contrastanti. Certamente, vista l'attuale tendenza della natalità, nei prossimi decenni si andrà infatti riducendo la quota di giovani a carico della collettività per gli anni della formazione scolastica. Tuttavia, la necessità di migliorare i contenuti formativi e di allungare la permanenza scolastica media può comportare un aumento anche sensibile del costo pro-capite del servizio. Inoltre, proprio allo scopo di aumentare le opportunità di lavoro per la popolazione in età più avanzata, potrebbero rendersi necessari investimenti aggiuntivi in capitale umano, attraverso un consistente incremento della formazione e dell'apprendimento lungo l'intera vita lavorativa e non solo, poiché per contrastare i meccanismi di marginalizzazione e di esclusione sociale, è importante coinvolgere le persone in attività culturali e didattiche anche dopo la vita attiva in senso stretto.

Al momento non è perciò sicuro se questi fattori in futuro continueranno a pesare in modo significativo sui trend della spesa sociale o se invece sarà possibile contenerne in buona misura l'impatto. Di certo, se a tutti i livelli dell'amministrazione pubblica venisse meno l'attenzione costante sull'andamento della spesa per queste funzioni, la capacità di assorbire efficacemente gli effetti delle trasformazioni demografiche sarebbe messa a dura prova dall'aumento progressivo dei costi di funzionamento, che si aggiungerebbe alle maggiori richieste di trasferimenti sociali⁹, rendendo difficilmente sopportabile l'onere finanziario per le persone in età di lavoro.

5. La necessità di una strumentazione più articolata

L'aumento prospettico dei tassi di dipendenza, di cui si è detto in precedenza, può quindi fornire impressioni non del tutto corrette sulla portata dei problemi che esso determina per i sistemi di protezione sociale e circa i metodi più adeguati per farvi fronte. Fino ad oggi, l'attenzione della maggior parte degli Stati membri si è principalmente concentrata sui modi possibili per frenare la

⁹ A questo riguardo, bisogna ricordare che, oltre alle pensioni, esiste per gli anziani un problema effettivo di rischio di povertà, per il quale oltre ai sostegni monetari, sarebbe necessaria una maggiore disponibilità di servizi di cura alle persone. Vedi: N.Negri e C.Saraceno, *Povertà, disoccupazione ed esclusione sociale*, "Stato e Mercato", n. 59, 2000, pp.175-209.

crescita della spesa pensionistica e per trovare metodi alternativi di finanziamento della spesa stessa. Anche se questo appare il tema centrale, non meno rilevante è il fatto che ancora oggi un'ampia percentuale di persone in età attiva sono formalmente inoccupate e non hanno ruolo nell'attività lavorativa extra domestica, che è la base di prelievo necessaria per finanziare le pensioni agli anziani. Al contrario, in maniera del tutto simile a chi riceve una pensione di vecchiaia, queste persone hanno spesso bisogno di essere sostenute dalla popolazione che lavora.

In altri termini, ogni valutazione in merito alle future difficoltà di finanziamento delle pensioni e delle altre funzioni di welfare non può non basarsi su una distinzione tra la forza lavoro potenziale, cioè grossomodo le persone in età compresa tra i 15 e i 64 anni, e coloro che realmente svolgono un'attività lavorativa. Nel 2001, ad esempio, in Europa solo il 63,9% della popolazione in età lavorativa (da 15 a 64 anni) svolgeva un'attività professionale retribuita. La parte restante era costituita da disoccupati per il 7,4% e da persone inattive per il 28,7%¹⁰. La quota maggiore di quest'ultimo gruppo era costituita da donne, anche se circa un terzo erano uomini. Uno dei fattori principali che spiegano i bassi tassi di partecipazione è il ritiro anticipato dal mercato del lavoro. I tassi di occupazione delle persone in età compresa tra i 55 e i 64 anni scendono infatti al 38,5%. Nel caso dei maschi, il ritiro precoce è dovuto soprattutto alla difficile permanenza nell'occupazione che ha determinato in tutti i paesi europei una pluralità di forme di sostegno che suppliscono la pensione negli anni che precedono l'età legale di pensionamento.¹¹ Nel caso delle donne sono invece relativamente più importanti anche altri fattori, tra cui alcuni retaggi di segregazione occupazionale e gli obblighi di assistenza ai familiari.

Il rapporto di dipendenza effettivo, ossia il numero di persone di età superiore ai 15 anni non impiegate su quelle occupate risulta perciò sensibilmente più elevato del tasso di dipendenza demografico, che prende a denominatore l'intera popolazione in età attiva. Questo dato, tra l'altro, non si differenzia in modo sostanziale da quello che si riscontrava alla metà degli anni ottanta, in quanto l'aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro è stato quasi interamente controbilanciato dalla caduta dei tassi di attività dei giovani in età scolare (15-25 anni) - da ritenersi positiva - e da un lieve ma significativo calo della partecipazione maschile in alcune classi centrali di età.

Seppure il quadro statistico rappresenti in maniera sommaria una realtà sottostante molto complessa e assai differenziata per paese, esso rivela che un'analisi dei fenomeni limitata unicamente al rapporto di dipendenza demografica può essere fuorviante. Al contrario, per superare i problemi legati alla necessità di aiutare una popolazione che sta invecchiando, è importante tenere conto del numero delle persone occupate, e di quelle che partecipano al mercato del lavoro, rispetto al numero di coloro che hanno un'età per essere attivi. In altri termini, la sostenibilità dei sistemi pensionistici e delle altre funzioni di welfare è legata in modo cruciale alla capacità delle società moderne di mobilitare per intero la loro offerta di lavoro potenziale, attuando con successo politiche indirizzate ad aumentare la proporzione di persone in età attiva che di fatto lavorano¹².

¹⁰ European Commission, Directorate General for Employment and Social Affairs, *Employment in Europe. Recent trends and prospects*, Luxembourg, July 2002.

¹¹ Sulla molteplicità delle forme di sostegno in queste fasce di età, si veda G. Geroldi, *Le integrazioni al reddito dei lavoratori anziani*, "Diritto ed economia dello Stato Sociale" Supplemento al n. 3/2002.

¹² Su questi obiettivi, come è noto, si regge dopo il vertice di Lisbona del 2000 la strategia occupazionale dell'Unione Europea. In particolare, i target quantitativi che sono stati fissati indicano per il 2010 un

Sotto questo profilo, si può rilevare come tutti i paesi, seppure in misura diversa, abbiano tuttora una “riserva di manodopera”, in termini di partecipazione femminile, che è ancora molto bassa in alcuni paesi europei, ma anche per ciò che riguarda le persone oltre i 50 anni di età. La partecipazione, come si è detto, declina rapidamente molto prima del raggiungimento della soglia di età anagrafica - 65 anni - che comunemente prelude alla vecchiaia. Il funzionamento di molti sistemi pensionistici offre tuttora incentivi impliciti al ritiro anticipato e, in alcuni casi, lavorare oltre la soglia minima di contribuzione può risultare addirittura economicamente svantaggioso. Questi meccanismi dovranno essere gradualmente rivisti, per consentire che la decisione di pensionamento risulti correlata in modo corretto alle prestazioni e, se opportuno, anche gli stessi meccanismi incentivanti che operano attraverso i benefici pensionistici e la possibilità di essere cumulati con altri redditi andranno adattati allo scopo di prolungare la vita attiva.

Per rendere sostenibile un sistema pensionistico capace di offrire adeguate prestazioni alle persone anziane, è dunque necessario poter fare ricorso all’abilità e alle capacità professionali dei lavoratori più anziani, anche in forma parziale, operando su larga scala con schemi di ritiro graduale, in cui un reddito da lavoro part-time può essere integrato da una quota di pensione maturata e pagata anticipatamente¹³.

Tuttavia, per evitare l’attuale spreco di risorse umane e di conoscenze legato alle interruzioni delle carriere prima della vecchiaia, oltre che per prevenire gravi fenomeni di esclusione sociale che riguardano la parte anziana della popolazione, viene considerata sempre più necessaria l’attivazione di misure capaci di intervenire direttamente sulle modalità organizzative con cui viene erogato il lavoro. Ciò comporta un profondo rinnovamento dei metodi di intervento, da ottenersi anche attraverso opportuni meccanismi di incentivazione, delle pratiche manageriali, dei modelli di formazione professionale e delle politiche attive del lavoro, che vanno tutte pensate per essere particolarmente adattate all’inserimento o al prolungamento dell’attività dei lavoratori anziani¹⁴.

Di recente, su questo tema si è fortemente concentrata l’attenzione di tutti i paesi, che insistono affinché da politiche orientate a incentivare il lato dell’offerta, come quelle che fanno leva sui meccanismi di calcolo delle pensioni, si passi rapidamente a sperimentare misure che agiscano anche sul lato della domanda di lavoro, magari ricorrendo ad un uso mirato delle tecnologie perché l’ambiente di lavoro possa avere un carattere più “friendly” per l’attività dei lavoratori anziani. Queste pratiche innovative meritano di essere conosciute, anche se l’ambiente culturale delle loro sperimentazioni può essere molto diverso da quelli a noi più familiari, e quindi oltre alle sollecitazioni e agli incentivi, una linea sperimentale di policy per l’inserimento/mantenimento al

tasso di occupazione generale per i Paesi membri pari ad almeno il 70% (60% per la componente femminile) e, dopo il Consiglio di Stoccolma, un tasso di occupazione del 50% per le persone in età compresa tra i 55 e i 64 anni.

¹³ Sull’argomento si veda L. Delsen, G. Reday-Mulvey e A. Scarioni (a cura di), *La pensione flessibile*, Fondazione Cesar, Liocorno Ed. Roma, 1995.

¹⁴ Su questi temi si vedano: M.L. Mirabile e F. Carrera, *Lavori e corsi di vita. L’invecchiamento sociale*, Ediesse, Roma, 2000; G. Linfante e A. Scassellati, *Prolungamento della vita attiva e politiche del lavoro*, Isfol “Strumenti e ricerche”, F. Angeli, Milano, 2002.

lavoro dei lavoratori anziani richiede di essere innestata in un circuito informativo che permetta di conoscere le buone pratiche e di operare per una opportuna disseminazione delle stesse¹⁵.

¹⁵ Questi obiettivi sono stati al centro delle ultime Conferenze dei Ministri del lavoro dei paesi G-8. In particolare, nella Conferenza di Torino del 10-11 novembre del 2000, è stato redatto dai partecipanti un *Charter* dal titolo “*Towards active ageing*”, mentre nell’ultimo incontro del 26-27 maggio 2002 a Montréal, sotto la Presidenza canadese, la Conferenza dei Ministri del Lavoro dei Paesi G-8 ha incentrato una sua sessione sul prolungamento della vita attiva e sulle politiche di rinforzo, tra il life-long learning e le modifiche organizzative del lavoro.

LE POLITICHE FORMATIVE

di Michele Colasanto

1. Premessa

Lo scenario delle politiche formative è decisamente cambiato in questo primo scorcio del 2000, con un sistema scolastico riformato sul piano ordinamentale e con importanti novità in materia di formazione professionale e servizi per l'impiego, soprattutto con una modifica del ruolo delle Regioni in materia di istruzione e lavoro che sembrerebbe foriera di rilevanti discontinuità, con nuova competenza sul sistema di istruzione, nuove regole per il mercato del lavoro importanti per il rapporto formazione/occupazione; e con un cambiamento per alcuni aspetti radicale dell'offerta formativa universitaria.

In verità vi è ancora molto di indeterminato in tale scenario: basta pensare al fatto che la riforma della scuola è avvenuta tramite una legge delega, che attende di essere completata con specifici decreti legislativi. D'altra parte già si parla di riforma della università. Questa relativa indeterminatezza non impedisce di cogliere le novità suscettibili di influire sulle politiche; e d'altra parte la Provincia di Trento, rispetto al contesto nazionale, presenta alcuni punti di forza che possono essere fonte di opportunità significative per l'immediato futuro.

2. Riforma dei cicli e ruolo della formazione professionale

Un punto particolarmente qualificante del nuovo ordinamento riguarda il riordino dei cicli della scuola secondaria di secondo grado e il rapporto con la formazione professionale iniziale.

Si prefigurano di fatto due insiemi di percorsi, quelli liceali (otto, con l'istituzione tra l'altro dei licei economici e tecnologici) e quelli dell'istruzione e della formazione professionale della durata di almeno quattro anni ai fini del conseguimento di un diploma professionale orientato all'incremento occupazionale ma che, con un anno integrativo, può consentire l'accesso all'università e che peraltro consente in ogni caso l'accesso ai percorsi di formazione superiore egualmente previsti dalla riforma.

Obiettivo di questa architettura è attuare, da un lato, una sufficiente differenziazione dell'offerta formativa, ritenuta condizione per realizzare una partecipazione scolastica la più ampia possibile sia, spingendo verso l'alto la propensione a restare nel sistema formativo dodici anni o fino al conseguimento almeno di una qualifica, sia riducendo al minimo i rischi di dispersione o di mortalità scolastica.

La formazione professionale iniziale, in questa prospettiva, trova una collocazione diversa da quella prevista nella riforma Berlinguer-De Mauro abrogata dal nuovo ordinamento, così come la legge che elevava l'obbligo scolastico a quindici anni.

Essa infatti non rientra più nell'obbligo scolastico, voluto dall'art.68 della legge 144/99 (che non è stato abolito anche se di fatto appare superato) e che affiancava i corsi regionali all'apprendistato come opportunità alternativa a quella propriamente scolastica, ma rientra a pieno titolo nel già ricordato sistema di istruzione e formazione professionale e concorre quindi all'assolvimento del nuovo obbligo (o diritto dovere) formativo per dodici anni, al pari degli altri percorsi scolastici. Cosa potrà significare tutto questo in termini di valore della qualifica come titolo di studi o in termini di reclutamento del corpo docente, non è chiaro.

Quel che però può essere utilmente sottolineato è che la scelta della Provincia di Trento, (già affermata in occasione del varo della legge Berlinguer-De Mauro e oggi ribadita e sancita da un protocollo di intesa firmato con l'attuale ministro Moratti) di riordinare, sia pure sperimentalmente, la propria offerta di formazione professionale iniziale nel senso della sua spendibilità ai fini del nuovo obbligo formativo, si è rivelata preveggenze e in posizione di avanguardia, se così si può dire, rispetto all'attuazione dei nuovi cicli.

Ciò non toglie che anche per la Provincia di Trento si pongono problemi in ordine ad una più generale rivisitazione della scuola secondaria di secondo grado.

Probabilmente occorrerà riprendere e definire meglio quella che resta ancora una questione aperta legata al problema della scelta del percorso formativo (e del proprio destino professionale) a quattordici anni. È un problema di orientamento ma è un problema anche di contenuti formativi, di raccordo tra i vari percorsi formativi, di raccordo altresì con i servizi per l'impiego.

3. Orientamento e servizi per l'impiego

Scontata la valenza educativa dell'orientamento dentro e fuori la scuola, su cui peraltro esiste un consolidato di esperienze significative, si tratta di valutare se e in che misura possa e debba essere rafforzato un sistema informativo locale sul mercato del lavoro, in assenza o nelle more di quello

nazionale (SIL). Senza tale sistema, diventano infatti ancora più intollerabili le asimmetrie informative dei giovani e della famiglia, e si condannano alla quasi cecità i servizi per l'impiego.

Connessa con l'orientamento e con le politiche formative peraltro è l'anagrafe scolastica, tuttora vigente che si è rivelata, soprattutto nell'esperienza trentina, uno strumento particolarmente efficace ai fini del conseguimento di un indice di copertura di 100 (ossia la totalità) in termini di partecipazione ad attività formative da parte dei giovani tra i 15 e 24 anni in cerca di occupazione (dato ISFOL).

In questo è stata realizzata un'esperienza che può essere annoverata a pieno titolo tra le prassi migliori realizzate in ordine all'attuazione dell'obbligo formativo ex legge 144, tramite il concorso contestuale dei centri per l'impiego, le imprese, gli istituti scolastici e i centri di formazione professionale.

4. Raccordo tra percorsi formativi

L'opzione per un sistema formativo che non comporti situazioni di rigida compartimentazione è ormai acquisita e si fonda sul principio del primato del soggetto in formazione e su quello di una scuola proattiva, orientata a rimuovere i condizionamenti di ogni tipo e ad ampliare le *chance* delle persone, nel lavoro così come nell'istruzione.

Ma questa opzione, se vale quanto si cerca di attuare con la differenziazione dell'offerta formativa, non può essere tradotta in modelli tendenzialmente modellati sulla *comprehensive school*, che in Italia si è tradotta in una liceizzazione, come si è soliti affermare, dell'intero sistema scolastico medio superiore (per usare la vecchia terminologia).

Di fatto è acquisito che, come è stato ripreso anche nel rapporto di sintesi del Gruppo ristretto di lavoro a suo tempo istituito dal ministro Moratti con compiti di istruttoria rispetto al problema della riforma dei cicli, il fine prioritario dell'istruzione, la sua differenza specifica "può collocarsi nel conoscere, nel teorizzare; avrebbe a che fare con le idee e con le relazioni intellettuali formali tra le conoscenze. La formazione invece, avrebbe più a che fare con il produrre, con l'operare, con il costruire: immettere le idee (le conoscenze) nella realtà, mediante apposite operazioni di progettazione e di trasformazione che diventano poi pratiche professionali esperte; potremmo dire trasformare stati ideali in stati reali".

Per l'altro verso, però, istruzione e formazione sono anche due processi unitari e sempre integrati. "L'unità e l'integrazione derivano loro da due circostanze. Anzitutto, perché non si può conoscere senza produrre, operare e costruire, e viceversa. Nessuno è in grado di elaborare *theoria* senza *technè*, e nessuno può produrre nulla se non concepisce idee e non ha conoscenze da concretizzare. In secondo luogo, perché ambedue i processi sono chiamati ad essere educativi, nel senso che l'uno e l'altro sono invitati a promuovere nel modo più integrato, armonico e progressivo possibile tutte le dimensioni della personalità di ciascuno, non soltanto una di esse".

Questa crescente integrazione tra i due percorsi risponde all'esigenza della società attuale, caratterizzata da un crescente uso delle conoscenze a scopi produttivi e sociali, per cui la produzione è a un sempre più alto contenuto di conoscenze. Questo processo ha cambiato il significato del termine professionalità, che è ormai passata dal campo dell'addestramento pratico a quello della conoscenza sperimentale di tipo scientifico e tecnologico. Di conseguenza essa si basa

ormai su un asse culturalmente solido, in grado di dare una chiave interpretativa unitaria ai giovani, da spendere non solo sul lavoro, ma nei vari momenti dell'esperienza di vita.

In questo senso il problema del raccordo è sì una questione di passerelle, ma è anche una questione di contenuti, e in particolare questione del possesso di un passaporto per la vita (e le scelte formative) come si dirà immediatamente; ed è altresì un problema di tipo ordinamentale: il passaggio di un percorso all'altro sarà tanto più ostacolato, quanto più i percorsi formativi si presenteranno organizzati in modo separato e distinto.

C'è con altre parole una lettura plurale del nuovo ordinamento della scuola secondaria superiore che tra l'altro consentirebbe di conservare al meglio l'esperienza degli istituti tecnici; e c'è una lettura duale, che porterebbe invece, con ogni probabilità ad una più accentuata segmentazione.

5. Il problema dei contenuti

A maggior ragione in questo secondo caso diventa rilevante il problema dei contenuti riferiti a quello che veniva definito come obbligo scolastico o, più ampiamente, portafoglio di conoscenze e competenze per la vita e le scelte formative e professionali; ovvero l'insieme dei saperi minimi di cittadinanza, quella formazione di base indispensabile per avere un minimo di autonomia e consapevolezza autentica di sé e della società.

Non è detto che questo portafoglio debba esaurirsi nel percorso formativo che porta all'uscita della scuola secondaria di primo grado. Anzi, esso è utile se si colloca a scavalco tra quest'ultima e il primo o secondo anno di secondaria superiore contribuendo a definire un'area formativa relativamente (per quel che è possibile) omogenea, utile per rendere concreta la reversibilità delle scelte laddove tra l'altro è maggiormente importante e possibile (e cioè all'inizio dei percorsi di media superiore).

L'alternanza non è una novità per il sistema formativo ed in particolare per la formazione professionale. Tirocini e apprendistato erano già stati regolati ed innovati dalla legge 196/97, che attraverso i decreti attuativi ha dato un notevole impulso alla loro diffusione. Per l'apprendistato in particolare, va ricordato il programma di sperimentazione che ha trovato nell'Isfol un punto di riferimento per quanto concerne la definizione degli standard formativi e l'azione di monitoraggio. Peraltro, l'esperienza trentina si configura anche in questo caso come esperienza di eccellenza, per la quantità di formazione erogata e l'applicazione di standard di livello europeo e perché è stata avviata un'iniziativa di formazione "alta" con il coinvolgimento dell'Università.

Eguale già utilizzate sono poi altre esperienze innovative come le borse di studio/lavoro. Sul piano ordinamentale ci troviamo però di fronte ad una novità che riguarda ancora la riforma dei cicli: il decreto delega Moratti prevede la possibilità di percorsi formativi in alternanza a partire dai quindici anni per tutti i "canali", sia liceali sia della istruzione e formazione professionale. Si introdurrebbe così, in forma istituzionale, anche in Italia, una fattispecie di alternanza dove lo status di riferimento è quello di studente, non di soggetto in costanza di rapporto di lavoro, come avviene per l'apprendistato.

La prospettiva si rende ancora più complessa se troveranno nuova valorizzazione i contratti di formazione lavoro.

L'impatto prevedibile è soprattutto per i giovani tra 15 e 18 anni: qui potrebbero intervenire meccanismi di concorrenzialità da parte da parte dell'alternanza prevista per il ciclo della secondaria superiore.

6. La formazione superiore e l'università

Neppure gli IFTS (i corsi di formazione tecnica superiore) previsti nell'art. 69 della già ricordata legge 144/99 risultano essere stati aboliti. Ma la prospettiva disegnata dalla riforma dei cicli sembra introdurre una variante di non poco conto: essa prevede infatti un segmento di formazione superiore non accademica, per alcuni versi alternativo alla università, in grado di proporre un'offerta istituzionale o, per essere più precisi, stabilmente organizzata, sia per coloro che provengono dalla filiera della istruzione e formazione professionale, sia per coloro che, provenendo dai licei, non optano per la scelta universitaria. È probabile comunque che un raccordo con le università avvenga comunque, sia per innestare quegli elementi di ricerca di cui ha bisogno ogni livello formativo di tipo superiore (o "terziario", per usare la terminologia OCSE), sia per definire modalità ed ambiti di riconoscimento dei crediti formativi, utilizzabili per l'appunto nell'università, perché è anche su questo che si concretizza la possibilità di passare da un comparto formativo all'altro.

La riforma Moratti propone poi una novità di particolare significato per le politiche di orientamento: la specializzazione dell'ultimo anno di liceo in vista del percorso formativo universitario; e l'anno integrativo, come si è già ricordato, per il passaggio all'università degli allievi del sistema di istruzione e formazione professionale che abbiano conseguito un diploma al termine del quarto anno.

7. La formazione professionale continua e permanente

Le prospettive di ulteriore sviluppo della formazione professionale continua (più legata, secondo l'interpretazione che ne dà la legge 196 già ricordata, ai fabbisogni dei lavoratori rispetto all'azienda di appartenenza o alla condizione di disoccupato oggetto di programmi di formazione occupazionale) e della formazione permanente (più legata ad opzioni personali come nel caso delle azioni rivolte all'educazione dell'adulto) dipendono, anch'esse, dal consolidato di esperienze di cui la provincia di Trento dispone. Si tratta di un consolidato più che notevole per quantità e con punte di sicura eccellenza, che attende ancora di essere meglio misurato - come si dirà più avanti - ma che le azioni di monitoraggio e valutazione eseguite fino ad oggi segnalano come interessante, almeno in una prospettiva comparativa.

L'indice di copertura per la formazione dei soggetti occupati¹ (a.f. 2000/2001) è di 1,7 (contro una media nazionale di 1,2) e per quelli disoccupati² di 23,1 (contro una media nazionale di 4,4).

Meritano di essere segnalati alcuni numeri:

per il FSE, 64.363 formati tra il 1994 e il 2001;

per la legge 236/93, 7.422 soggetti coinvolti tra il 2000 e il 2002;

¹ Rapporto tra allievi di corsi per adulti occupati e occupati di età superiore a 25 anni (dato Isfol).

² Rapporto tra allievi di corsi per disoccupati e disoccupati di età superiore ai 25 anni (dato Isfol).

per le iniziative di politica del lavoro, specificamente legate all'Agenzia del Lavoro, 995 soggetti coinvolti tra il 1999 e il 2001;

per la formazione prevista da *specifiche leggi*³, 10.351 allievi coinvolti tra il 1995 e il 2002.

Non si può negare un impegno complessivo che risulterebbe ancora più preciso se si computassero le iniziative formative messe in atto da altre realtà istituzionali trentine quali, in particolare, gli assessorati con competenze in materia di turismo, agricoltura, cooperazione, sanità, personale.

In ragione delle innovazioni normative nel frattempo introdotte, anche per la formazione continua si porranno comunque (e in parte si sono già posti) alcuni problemi che meritano di essere segnalati:

- a) per le attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo, va tenuto conto che impegni e spesa saranno vincolati dalle quote destinate al miglioramento del sistema e in particolare ai servizi per l'impiego;
- b) sono ormai prossimi all'operatività i fondi interprofessionali affidati alle parti sociali;
- c) i recenti orientamenti nazionali di politica del lavoro sembrano voler dare nuovo impulso alla bilateralità, al ruolo cioè degli enti bilaterali tra le parti sociali, a livello nazionale così come a quello territoriale;
- d) la defiscalizzazione prevista dai provvedimenti della Tremonti-bis dovrebbe rilanciare altresì la formazione aziendale;
- e) esiste la necessità di una sovrarappresentazione, nella configurazione della spesa, per alcuni soggetti, in particolare le donne e le fasce deboli, dove peraltro non è sempre facile formalizzare azioni formative caratterizzate da una elevata specificità;
- f) ed infine si pone il problema di dar corso al diritto soggettivo alla formazione continua e permanente, ormai anch'esso sancito sul piano normativo.

8. Un progetto per un sistema formativo integrato

Si conferma dunque, anche attraverso queste ultime considerazioni sulla formazione professionale continua, una capacità espansiva della formazione trentina nel suo complesso che annovera tra i suoi punti di forza:

- a) un sistema formale, la scuola, che come afferma l'ultimo rapporto del Comitato provinciale di valutazione, annovera tassi di scolarità elevati (se si ricomprende la formazione professionale iniziale, così come del resto preconizza la riforma dei cicli) pari al 93% circa; livelli di apprendimento superiori alla media nazionale; un buon rapporto con il mondo del lavoro, secondo quanto indicano le *performance* occupazionali sia della formazione professionale iniziale sia dei diplomati, ma un sistema anche che, a detta del già citato rapporto, manca di punte di eccellenza, ed è ancora non del tutto efficiente riguardo la spesa;
- b) un sistema formativo non formale (la formazione continua, soprattutto) che presenta anch'esso buone *performance* in ordine al sistema occupazionale, come indicano le iniziative di monitoraggio realizzate dal Servizio Addestramento e Formazione Professionale e dalla Agenzia del Lavoro; la percezione degli stessi allievi è tra l'altro decisamente positiva quanto

³ Comprende tutte le iniziative formative regolate da specifiche leggi di settore statali e/o provinciali, che abilitano all'esercizio di una determinata attività o comportano il rilascio di un particolare patentino di mestiere o certificato di idoneità.

all'utilità della formazione conseguita (meno in ordine alla coerenza con la occupazione); come però avviene pressoché ovunque con le iniziative di FSE (e soprattutto laddove elevata è la capacità di spesa) c'è il rischio di una eccedenza formativa che va governata perché non cada nell'ipertrofia; c'è inoltre un problema di misurazione della qualità effettiva delle azioni formative in un contesto di piena o quasi occupazione, dove quindi lo scompenso tra domanda e offerta non rende sempre trasparente, per paradosso, l'efficacia della formazione;

- c) ancora, un sistema formativo non formale dove fondi interprofessionali, formazione aziendale, formazione a valere sui finanziamenti pubblici potranno porre problemi di coerenza complessiva.

Se da un lato dunque la Provincia può guardare con qualche ottimismo ai prossimi anni, dall'altro è evidente che si porrà con sempre maggiore coerenza un problema di efficacia e di efficienza dell'investimento in formazione, sempre in vista di eventuali ridimensionamenti o ridefinizioni di obiettivo del Fondo Sociale Europeo in ragione dell'allargamento dell'Unione ai paesi dell'Est.

La congiuntura, con le innovazioni introdotte nel quadro normativo, per quanto già in parte anticipate nella provincia di Trento, è peraltro favorevole per ripensare il governo complessivo di un sistema dove, tra l'altro, tutte le leve, a partire dal corpo docente, sono in mano alla Provincia.

È possibile perciò un'azione a sostegno della continuità e della assunzione di responsabilità reciproche, tra i diversi cicli scolastici, la formazione professionale in tutte le sue componenti, e l'università, soprattutto in vista di un miglioramento dei vari segmenti del sistema e del conseguimento di quelle punte di eccellenza che potranno agire come volano, in chiave di innovazione e di sviluppo di flussi di comunicazione internazionale, per lo stesso sistema produttivo.

Un tassello da considerare, sotto questo profilo, è rappresentato dalle connessioni possibili con la ricerca fatta in particolare in università e nell'Istituto Trentino di Cultura.

Naturalmente, per decreto non si governa nulla: è indispensabile l'attivazione di tavoli negoziali - presenti in provincia di Trento secondo una collaudata tradizione - che però non siano né eccessivi, né sovrapposti, né impropri nel loro ruolo rispetto alla pur necessaria autonomia delle diverse istituzioni.

L'autonomia di tali istituzioni, soprattutto l'autonomia scolastica, è una risorsa che andrebbe ulteriormente apprezzata in vista di un secondo obiettivo di governo del sistema: la mobilitazione degli attori coinvolti, che può trovare nei patti formativi locali un luogo di coagulo della intera società trentina nelle sue diverse articolazioni. Una mobilitazione della domanda di istruzione e formazione (e quindi le imprese, i giovani, le loro famiglie, i lavoratori occupati); ma anche una mobilitazione dell'offerta che va sostenuta e incentivata con "infrastrutture" appropriate a partire dall'informazione, servizi di analisi del mercato del lavoro e orientamento, eventuali opportunità di carattere altamente dimostrativo delle risorse disponibili per comprendere meglio la scuola, il lavoro, la scienza, sul modello della "Città dei mestieri e delle scienze".

La Provincia può concorrere a tutto questo con una programmazione complessiva che le è più facile rispetto al contesto nazionale perché non deve neppure passare attraverso una fase di negoziazione su come, quando e cosa ricomprendere sotto le proprie competenze (solo gli istituti professionali di stato, ad esempio, o anche gli istituti tecnici). Ma alla programmazione vanno affiancate condizioni per un impegno "dal basso", a partire dal corpo docente, che solo può garantire il successo di tale programmazione.

Un ulteriore obiettivo di governo, per il quale il sistema trentino sembra ormai idoneo, è quello che riguarda la partecipazione individuale alla formazione.

Si sono già ricordati, per la scuola, l'esigenza di sviluppare "passerelle" tra i vari percorsi e azioni di sostegno alla continuità all'interno di questi ultimi; sempre nella scuola, l'alternanza introdotta dalla riforma dei cicli comporta di per sé la capacità di sostenere itinerari formativi personali. Per la formazione continua e permanente, sancire un diritto soggettivo significa aprire la strada ai *bonus* a ciò che essi comportano in termini di riorganizzazione di almeno parte dell'offerta formativa.

In questa riorganizzazione vi sono tre ambiti di intervento che appaiono cruciali:

- a) l'area dei soggetti a rischio, giovanissimi che trovano difficoltà a completare un percorso formativo, adulti che ancora presentano scarsi livelli di istruzione e professionalità obsoleta; un'area che peraltro, va ricordato, può contare sulla esistenza, a Trento, di un consolidato di buone prassi;
- b) l'area dell'imprenditorialità, che in una realtà di piccola e piccolissima impresa va supportata con il sostegno alle "vocazioni" che possono nascere tra i giovani, ai passaggi generazionali nella gestione delle aziende, alla informazione e trasferimento di innovazioni tecnologiche e organizzative che la formazione può contribuire a sostenere;
- c) l'area dei rapporti di lavoro atipici, dove la flessibilità può intrecciarsi con la precarietà e dove, quindi, la formazione rappresenta un aiuto prezioso, anzi indispensabile, per garantire crescita professionale e maggiori *chance* occupazionali.

Il riferimento ai rapporti di lavoro atipici richiama un altro obiettivo di governo, rappresentato dall'integrazione con il lavoro.

Si è già detto delle buone esperienze legate alla realizzazione dell'attuale obbligo formativo. Quella che forse andrebbe perseguita con maggiore sistematicità è un'azione che consenta di porre il sistema formativo, e in particolare la scuola, in un rapporto con il lavoro che si espliciti:

- a) sul piano culturale per far percepire almeno la capacità del lavoro stesso di spiegazione della società e dei comportamenti individuali e collettivi;
- b) sul piano istituzionale, per collegarlo più precisamente con le politiche preposte alla sua promozione e in specie alla transizione dalla scuola al lavoro e dal lavoro alla scuola, attraverso una compiuta rilevazione dei fabbisogni professionali o la valutazione in crediti formativi delle esperienze professionali;
- c) sul piano formativo, attraverso l'ulteriore sostegno delle opportunità costituite dai tirocini, ma anche le borse di studio/lavoro, o il lavoro estivo dei giovani che anch'esso, se opportunamente gestito, può tradursi in percorsi (e crediti) formativi.

Nel complesso, dunque, c'è più di una ragione per ritenere che questa potrà essere una nuova frontiera per la formazione, coerente con l'orientamento ormai consolidato racchiuso nella formula della *long life learning*. La condizione è che questa frontiera, la partecipazione individuale, non sia fatta coincidere semplicemente con un regime di natura mercantile. L'offerta deve poter essere premiata, ma l'istruzione e la formazione, come sostiene tra l'altro il rapporto dell'Unesco firmato da J. Delors, dal titolo suggestivo "Nell'educazione un tesoro", è comunque un bene pubblico, che appartiene alla società civile piuttosto che allo stato, ma che quest'ultimo è chiamato a custodire, incrementare e sorvegliare perché sia distribuito con equità, come conviene a qualunque patto di convivenza sociale che abbia a cuore coesione e bene comune.

VERSO UNA MIGLIORE QUALITÀ DEL LAVORO

di Antonio Maria Chiesi

1. Rilevanza dell'obiettivo

Negli anni recenti il tasso medio di disoccupazione in provincia di Trento si è abbassato fino a raggiungere il 3,3% alla fine del 2001. Il numero degli occupati e il numero dei disoccupati sono rispettivamente il più alto e il più basso in assoluto nell'arco degli ultimi otto anni. Tra i maschi il tasso specifico è sceso l'anno scorso al 2,1%, mentre tra le donne la situazione è più stazionaria ma comunque intorno al 5,3%. Questi tassi sono entrambi tra due e tre volte inferiori alla media nazionale e migliori dell'area del Nord-est, ad eccezione della provincia di Bolzano che gode di tassi ancora più bassi.

Ferma restando la necessità di presidiare i problemi della disoccupazione con strumenti di intervento più mirati a fasce specifiche di lavoratori marginali e a salvaguardare la positiva situazione in atto, è auspicabile che in un'economia locale di quasi piena occupazione, parte delle risorse da destinare alle tradizionali politiche del lavoro venga spostata dagli interventi a sostegno dei livelli occupazionali ad interventi più avanzati e innovativi, volti a migliorare la qualità complessiva del lavoro.

Questo spostamento degli obiettivi è ulteriormente giustificato dal fatto che le prospettive del mercato del lavoro nei prossimi anni delineano una situazione di carenza di offerta, con problemi di reperimento di figure professionali di vario tipo, tra cui soprattutto gli operai specializzati nell'industria, come evidenziato dall'ultima indagine Excelsior (Unioncamere - Ministero del lavoro, 2000). Gli andamenti demografici a loro volta prevedono una riduzione dell'offerta di lavoro giovanile, mentre la crescita economica non dà segni di particolare cedimento nel breve periodo. Tutto questo porta a ritenere riutilizzabile ad altri fini parte delle risorse in passato destinate in generale al sostegno della disoccupazione.

In sostanza, poiché è presumibile che gli strumenti di intervento tradizionale - volti ad intervenire in casi di crisi occupazionale, a tutelare l'inserimento al lavoro di fasce sociali deboli e a favorire l'incontro tra domanda e offerta allo scopo di ridurre ulteriormente il livello di disoccupazione frizionale - verranno applicati a una situazione migliore di quella degli anni precedenti, potranno essere liberate risorse a disposizione delle politiche del lavoro verso obiettivi innovativi, che tengano conto della specificità locale e della congiuntura favorevole.

In particolare nelle società occidentali avanzate si riscontra un aumento dei livelli di aspirazione relativi al lavoro, in parte legati alla crescita dei redditi familiari, in parte conseguenza dell'aumento dei livelli di istruzione. A sua volta l'aumento dei livelli di aspirazione fa sì che l'offerta sia disposta ad impiegarsi solo a certe condizioni, relative alla qualità del lavoro e accetti situazioni inferiori al livello di aspirazione corrente solo se considerate momentanee o propedeutiche a condizioni migliori. Occorre quindi prendere atto che in una provincia ad alto reddito e a bassa disoccupazione come il Trentino il livello di soddisfazione della popolazione non dipende più soltanto dalla sicurezza di poter trovare un qualsiasi lavoro o di non perderlo, ma dal soddisfacimento delle crescenti aspirazioni relative alla possibilità di svolgere un lavoro gratificante.

Le politiche del lavoro devono quindi tenere conto che la popolazione aspira ad occupazioni di livello qualitativo crescente e che la persistenza di posizioni lavorative di scarsa qualità tende ad essere soddisfatta mediante l'utilizzo di manodopera immigrata, caratterizzata da livelli di aspirazione e da strategie sul mercato del lavoro di tipo molto diverso.

Il concetto di qualità del lavoro, benché spesso citato a vari livelli in modo generico ed evocativo, richiede di essere meglio precisato, allo scopo di individuarne le dimensioni rilevanti ai fini delle politiche di intervento. Possiamo anzitutto distinguere tra elementi intrinseci ed estrinseci della qualità del lavoro. I primi ineriscono alle operazioni manuali e mentali dell'attività lavorativa e possono essere a loro volta distinti in quattro dimensioni: a) l'ergonomia, che riguarda la qualità dell'ambiente di lavoro e delle operazioni fisiche e psichiche della prestazione; b) il grado di controllo esercitato sull'attività e sulle condizioni di lavoro; c) il livello di autonomia nello svolgimento delle operazioni, d) il loro grado di complessità (L. Gallino, A. Baldissera, P. Ceri, 1976). È facile dimostrare che il livello di soddisfazione soggettivamente legato allo svolgimento di una determinata attività lavorativa non dipende solo dai quattro elementi sopra citati della qualità intrinseca, ma anche dal mix di remunerazione accordato ad una particolare occupazione in termini di reddito, immediato e differito, sicurezza e riconoscimento sociale. Gli elementi estrinseci riguardano quindi le forme di remunerazione collegate alla prestazione e in un mercato del lavoro aperto tendono spesso ad essere complementari o a compensare il livello degli elementi intrinseci.

Tutti gli elementi sopra citati della qualità del lavoro dipendono da una serie complessa di fattori (A.M. Chiesi, 1997). Basti pensare al ruolo giocato dalla trasformazione tecnologica, dai meccanismi di contrattazione individuale e collettiva sul mercato del lavoro e dalla legislazione a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, ai fini delle politiche di intervento, in questo campo è possibile distinguere tra manovre dirette e manovre indirette. Le prime riguardano azioni direttamente finalizzate alla salvaguardia e al miglioramento della qualità del lavoro, le seconde riguardano azioni volte a condizionare o indirizzare i fattori tecnologici e di mercato che a loro volta influenzano in modo più immediato la qualità del lavoro. Come esempio del primo tipo si possono citare le norme riguardanti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, come esempio del secondo tipo si possono citare gli interventi a favore dell'innovazione tecnologica, le cui applicazioni tendono a migliorare la dimensione ergonomica della prestazione lavorativa¹.

Di seguito sviluppiamo quattro linee di intervento possibile in altrettante aree di politica del lavoro allo scopo esplicito di tutelare e promuovere alcune delle dimensioni sopra citate della qualità del lavoro. Si tratta di aree certamente innovative per la logica dell'intervento locale e in parte già presidiate dall'azione istituzionale di enti che operano a livello nazionale per fini specifici, come ad esempio la tutela del rispetto delle norme anti-infortunistiche. Per questo occorre definire i limiti e gli obiettivi dell'azione locale, nel rispetto degli ambiti stabiliti dalla legge, adottando, quando necessario, il principio della sussidiarietà.

2. Salute e sicurezza

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è un aspetto irrinunciabile della qualità del lavoro in generale. Un lavoro svolto in un ambiente malsano e insicuro è per definizione di scarsa qualità, anche se compensato da elevati guadagni. Il movimento sindacale ha sempre considerato questo aspetto come prioritario e la legislazione nazionale si è andata costantemente evolvendo allo scopo di prevenire incidenti sul lavoro e ridurre la possibilità di malattie professionali. Benché a livello complessivo dell'economia provinciale gli indicatori disponibili non destino particolare allarme, occorre anzitutto predisporre una più sistematica e approfondita rilevazione di questo aspetto, partendo dalla disponibilità dei dati forniti dagli enti preposti per legge alla vigilanza e all'intervento.

A livello nazionale sappiamo che dopo il lungo declino dei tassi di frequenza delle malattie e degli incidenti sul lavoro nell'industria, che ha interessato tutti gli anni '60 e '70, a cominciare dal 1983 si è assistito ad una lenta ripresa, accompagnata da una crescita molto più elevata nell'agricoltura, già a cominciare dal 1981. Questa dinamica ha portato all'inizio degli anni '90 ad un tasso di infortuni e malattie sul lavoro simile in agricoltura a quello dell'industria e su valori comparabili a quelli degli anni '50. I dati messi a disposizione dall'Inail permettono un confronto sistematico nel tempo tra andamento nazionale e provinciale. Mentre nella seconda parte degli anni '90 gli incidenti sul lavoro denunciati presentano un andamento a livello provinciale simile a quello

¹ E' ovvio che l'innovazione tecnologica non è in grado di assicurare sempre e comunque un miglioramento della qualità del lavoro, come dimostrato negli anni '70 dalla diffusione delle tecnologie fordiste. Le politiche volte alla promozione dell'innovazione tecnologica devono quindi essere selettive, se vogliono esercitare un effetto positivo sulla qualità del lavoro.

nazionale (riduzione in agricoltura, ma aumento nell'industria e nei servizi) la frequenza degli incidenti in Trentino appare in tutti i settori notevolmente superiore alla media nazionale ed è probabilmente collegata al maggiore peso relativo delle imprese di piccole dimensioni.

La predisposizione di linee di intervento in questo campo implica: a) la necessità di monitoraggio e studio, poiché sono pubblicati in serie storica i dati relativi alle denunce, ma è meno facile reperire quelli relativi ai casi riconosciuti ai fini dell'indennizzo, che sono più attendibili perché depurati dagli affetti delle strategie opportunistiche degli attori; b) il collegamento con gli uffici periferici degli enti preposti alla sicurezza del lavoro, c) la predisposizione di misure di intervento indiretto, volte a incentivare il rispetto delle normative di sicurezza; d) l'avvio di iniziative di sensibilizzazione e formazione nel campo della sicurezza, data l'importanza che la prevenzione assume in questo campo.

3. Lotta al sommerso

Il lavoro nero non riconosciuto e l'evasione contributiva è certamente collegata sia con le dimensioni intrinseche della qualità del lavoro (le occupazioni di scarsa qualità sono più spesso irregolari, pericolose, nocive), sia con quelle estrinseche (la remunerazione diretta e differita e le condizioni contrattuali sono per definizione sotto lo standard di mercato)². In questo ambito di intervento si assiste tradizionalmente all'azione istituzionale degli organi periferici dello Stato, la cui efficacia alimenta un dibattito tra le forze sociali e tra gli esperti. La lotta alla diffusione delle forme di lavoro irregolare sembra tuttavia raccogliere crescenti consensi anche da parte delle organizzazioni di rappresentanza degli interessi. Ad una attenzione tradizionale delle forze sindacali si è recentemente affiancata una posizione di esplicita condanna della Confindustria, che ha richiesto un maggiore impegno dello Stato nella lotta all'economia sommersa.

Come è noto il calcolo del peso dell'economia sommersa a livello nazionale e locale è difficoltoso e incerto, come mostra la divergenza dei risultati cui giungono diversi metodi che utilizzano fonti indirette e stime di vario tipo. I confini stessi tra economia formale e informale sono sfumati e ai nostri fini occorre escludere l'ambito dell'economia criminale, che rappresenta un problema diverso. Le cifre ufficiali elaborate dall'Istat sulla base del concetto di input di lavoro³ mostrano a livello nazionale un aumento dell'incidenza del lavoro irregolare in tutti i settori produttivi durante il periodo che va dal 1992 al 1997. Questo aumento riguarda sia il lavoro dipendente che quello indipendente, è più forte in agricoltura, nelle costruzioni e nei servizi, mentre rimane stabile nell'industria manifatturiera. In complesso le unità di lavoro irregolari salgono nel 1997 al 15,2% del totale dal 13,4% di sei anni prima.

Per quanto riguarda il Trentino, occorre anzitutto elaborare e confrontare le stime nazionali con la realtà locale. Vanno poi studiate forme di incentivazione alla regolarizzazione di tipo graduale, tenendo presente che il governo è da tempo impegnato ad elaborare proposte su questa stessa materia, che necessitano però dell'approvazione della Commissione Europea e che sembrano

² Una possibile eccezione a questa regola può essere rappresentata dall'offerta di doppio lavoro da parte di occupati garantiti sul mercato principale, che in collusione con i clienti praticano l'evasione contributiva e fiscale sul mercato delle seconde occupazioni.

³ Si tratta di una stima esaustiva della quantità di lavoro utilizzata dal sistema produttivo, che corrisponde anche a quella adottata nel nuovo sistema europeo dei conti economici nazionali e che adotta l'unità di lavoro (Ula) come parametro base.

prioritariamente destinate alle regioni meridionali. Entro questo quadro occorre quindi studiare un ruolo specifico dell'ente locale e un collegamento con le politiche di incentivazione dell'imprenditorialità, di cui si tratta in questo stesso documento. Inoltre è auspicabile un'analisi del rapporto tra sviluppo delle forme di lavoro atipico in Trentino e frequenza dei rapporti di lavoro irregolari. Gli sforzi normativi compiuti a livello nazionale per rendere più flessibile il rapporto di impiego e l'uso della forza lavoro sono stati infatti finalizzati anche alla riduzione delle diverse forme di lavoro nero e irregolare, ma lo stato delle conoscenze sul fenomeno "dell'emersione" non permette di valutare l'efficacia delle politiche di intervento su questo aspetto.

4. Stabilizzazione dei rapporti di lavoro

I dati più aggiornati mostrano che è da tempo in atto una trasformazione del mercato del lavoro provinciale, con la progressiva sostituzione dei tradizionali rapporti di lavoro subordinato standard (tempo pieno e contratti a tempo indeterminato), con rapporti atipici. Se è vero che l'89% degli occupati alle dipendenze rientra ancora nella tipologia standard (dati di stock), la maggioranza delle nuove assunzioni (dati di flusso) assume ormai la modalità del contratto a termine. In particolare se all'inizio degli anni '90 questo tipo di contratti rappresentava circa il 30% del totale degli avviamenti, nella seconda metà del decennio si assiste ad una crescita senza precedenti: nel '95 diventano la maggioranza assoluta e nel '98 superano la soglia dell'80%.

Questa tendenza, che coinvolge con la stessa intensità uomini e donne e che si concentra sui giovani, pone diversi ordini di problemi dal punto di vista della qualità del lavoro.

La letteratura è ormai concorde nel ritenere che questa trasformazione sia in grado di combattere la disoccupazione in modo relativamente più efficace rispetto alle misure tradizionali diffuse fino all'inizio degli anni '90. Tuttavia essa può essere anche alla base di una progressiva precarizzazione del mondo del lavoro. La forza della trasformazione a livello di flussi sembra tuttavia assorbita dal dato di stock. Questo assorbimento passa evidentemente attraverso fenomeni di stabilizzazione del rapporto di lavoro, i cui meccanismi sono tuttavia ancora poco conosciuti. Infatti, se è noto che tra i giovani occupati fino a 29 anni il 16% dei maschi e oltre il 25% delle donne dichiarano di lavorare a termine, non si sa a sufficienza in quali professionalità, mansioni e settori la stabilizzazione è più veloce e quali sono invece i fattori che, sia dal lato della domanda sia dal lato dell'offerta, rallentano o addirittura impediscono la stabilizzazione.

Le ricerche condotte a livello nazionale mostrano che i giovani accettano di buon grado impieghi atipici e precari in attesa di una posizione stabile e capiscono che l'entrata nel mondo del lavoro può derivare da una strategia che si sviluppa per gradi, basata sulla mobilità tra posizioni diverse. Le loro aspirazioni di promozione non si basano più soltanto sugli avanzamenti di carriera riconosciuti in un unico contesto organizzativo, ma piuttosto sull'acquisizione di esperienza in diversi rapporti di lavoro e sulla spendibilità nel mercato di una professionalità fungibile, acquisita attraverso la mobilità.

Perché queste aspirazioni non siano frustrate occorre evitare le trappole della precarietà, cioè il pericolo di rimanere per lungo tempo - se non per l'intera esistenza lavorativa - confinati nelle aree marginali del mercato del lavoro, senza possibilità di accedere ad un sistema delle garanzie che sembra ridurre progressivamente la propria portata.

In questa ottica occorre quindi monitorare i tempi di permanenza dei giovani nelle aree di precariato e di atipicità e individuare le probabilità di passaggio a posizioni professionali più stabili. Le condizioni di precarietà/stabilità del rapporto di impiego rappresentano infatti un importante aspetto della qualità del lavoro. Di conseguenza devono essere predisposte misure volte a stabilizzare le posizioni lavorative, favorendo per i datori di lavoro le condizioni che rendono conveniente la trasformazione dei contratti atipici in rapporti stabili, non necessariamente a tempo pieno. Su questo versante ritengo che in futuro dovranno essere sviluppate politiche di intervento di tipo non burocratico e vincolistico, in un'ottica tuttavia di sdrammatizzazione del problema.

Occorre infatti liberarsi dallo stereotipo che la precarietà sia sempre e solo a favore della domanda e rappresenti un problema solo per l'offerta. Nei paesi dove sono state da tempo introdotte misure di flessibilità del mercato del lavoro e dove la varietà dei rapporti di lavoro atipico è ormai tradizionalmente sviluppata, emerge che una eccessiva flessibilità può danneggiare anche le aziende, perché induce opportunismo tra i lavoratori, soprattutto nella fase alta del ciclo, quindi rendendo scarsi i comportamenti di lealtà, di cui le imprese hanno bisogno per certe figure professionali. Sul lato dell'offerta invece è emerso che il bisogno di sicurezza non è un'esigenza generale, poiché alcune fasce di lavoratori dotati di particolari professionalità ed esperienza, possono avere convenienza a scegliere deliberatamente la flessibilità per mettere a frutto i vantaggi delle loro competenze professionali. Anche in questo caso sono le aziende a dover escogitare condizioni contrattuali in grado di "trattenere" le professionalità richieste.

Per sviluppare iniziative nel campo delle politiche di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, sarà opportuno tenere presente e valutare le esperienze innovative del caso olandese, dove è stato recentemente approvato il cosiddetto *Flexicurity act*.

5. Innalzamento dei contenuti professionali

Un'ulteriore importante leva che indirettamente permette il miglioramento della qualità del lavoro è rappresentata dalla crescita dei livelli professionali della forza lavoro. Al crescere del livello di professionalità aumentano mediamente almeno tre delle dimensioni della qualità intrinseca del lavoro, di cui si è detto (il grado di controllo esercitato sull'attività, la complessità della mansione, il livello di autonomia nello svolgimento delle operazioni) e la remunerazione della prestazione, aspetto della qualità estrinseca.

Per quanto riguarda le indicazioni operative, si rimanda alla sezione dedicata più in generale alle politiche della formazione professionale.

L'ORARIO DI LAVORO: PROBLEMI, ESPERIENZE E PROPOSTE

di Domenico Valcavi

1. I regimi di orario nell'Unione Europea

Dai più recenti rapporti sui regimi degli orari nell'Unione Europea (CE, *Les relations du travail en Europe*, 2000 e EC, *Joint Employment Report*, 2000) emergono le seguenti tendenze generali, pur nella specificità delle situazioni dei singoli Paesi, specie in termini di durata: il processo di riduzione degli orari settimanali standard e dell'orario medio annuale di lavoro, che ha portato quasi a dimezzare quest'ultimo negli ultimi 150 anni, ha registrato una decelerazione negli ultimi decenni, che hanno visto addirittura USA e Giappone muoversi in controtendenza; nell'ultimo quindicennio l'insieme dell'Unione Europea ha registrato una leggera riduzione dell'orario settimanale medio, compreso l'eventuale secondo lavoro (dati Eurostat relativi agli anni 1987, 1992 e 1998).

Tale situazione è dovuta anche al cambiamento nella composizione della popolazione attiva (rapporto tra uomini e donne, tra lavoro a tempo pieno e lavoro a tempo parziale, ripartizione settoriale degli occupati ecc.), come si evince anche dal fatto che la riduzione concerne l'orario settimanale normale mentre aumenta il numero effettivo di ore lavorate per lavoratore.

Il cambiamento di tendenza è dovuto inoltre all'evoluzione dei modi di produzione, con il passaggio da una fase in cui l'organizzazione del lavoro e i tempi di lavoro erano determinati da strutture rigide di produzione di massa o da prestazioni di servizi standardizzati, a servizi più modellati sui bisogni differenziati dei consumatori, inducendo forme di lavoro molto più complesse, varie e frammentate, con conseguenze talora favorevoli anche ai lavoratori, talaltra suscettibili di complicazioni nei rapporti tra vita di lavoro e vita familiare.

Questa evoluzione dei regimi di orario riguarda anche i paesi che hanno in corso processi quantitativamente rilevanti di riduzione di orario per creare nuovi posti di lavoro, come la Francia, il Belgio e il Lussemburgo, dove la riduzione viene perseguita congiuntamente alla diffusione di nuovi regimi di orari (annualizzazione della durata, sviluppo del part-time, stabilizzazione del lavoro temporaneo), a nuove forme di organizzazione del lavoro (turni di lavoro, lavoro durante il week-end, modifica dei tempi di sosta e riposo) nonché allo sviluppo di esperienze di "*lifelong learning*".

In corrispondenza con le specifiche raccomandazioni del Consiglio Europeo, alcuni Stati membri dell'UE (Austria, Germania, Belgio, Olanda e Finlandia) hanno introdotto forme di lavoro e di orario flessibili ritagliati sui bisogni dei lavoratori anziani, partendo da pacchetti di misure concordati tra le parti sociali, e collegati anche ad incentivi fiscali intesi a mantenere gli anziani al lavoro o a favorirne il ritorno; gli interventi dell'UE in tema di orari, a cominciare dalla direttiva 93/104/CE, riguardano peraltro più i regimi di orario e la loro organizzazione che non obiettivi di riduzione, come emerge anche dalla recente direttiva in materia di part-time.

Secondo i più recenti dati Eurostat, relativi al 1998: i lavoratori europei, part-timers e lavoratori autonomi inclusi, avrebbero lavorato in media 1.660 ore annue, con punte più elevate per greci, irlandesi, portoghesi e italiani, e durate più ridotte per olandesi, svedesi e danesi. La forchetta dei valori va dalle 1.940 ore in Grecia alle 1.425 nei Paesi Bassi. Nello stesso anno la durata del lavoro è stata di 1.790 ore negli Stati Uniti e 1.905 in Giappone, la durata media settimanale sarebbe inoltre superiore nell'industria manifatturiera (39,3 ore) rispetto ai servizi (35,9), differenza determinata soprattutto dalla diversa composizione uomo-donna dell'occupazione e dal diverso peso del lavoro a tempo parziale.

In base ad un'osservazione più disaggregata dei dati nazionali emergerebbero tre grandi orientamenti:

- a) un modello fortemente regolato in cui gli orari si concentrano intorno a pochi picchi le cui cifre di punta tendono a ridursi in molti paesi (alcuni Paesi dell'Europa continentale);
- b) un opposto modello deregolato che evidenzia una grande dispersione degli orari delle donne e un'alta proporzione di uomini con orari molto lunghi (Regno Unito);
- c) un modello con grande dispersione di regimi di ore lavorate, fino a quaranta settimanali, in particolare per le donne, ma poche persone con orari lunghi (Olanda).

In linea generale però i dati europei indicano che nella maggior parte dei paesi, mentre il tempo di lavoro degli addetti alla produzione continua a diminuire, quello dei quadri superiori e dei lavoratori non qualificati evidenzia una tendenza opposta, con differenze fino al 15% per gli

uomini in Francia tra i diversi aggregati. Ugualmente i lavoratori autonomi hanno livelli di orari nettamente superiori a quelli dei dipendenti. In Belgio la differenza è di 17 ore e mezza la settimana. Dalle informazioni desumibili dai piani nazionali per l'occupazione del 1999 emerge infine che nella maggior parte dei paesi la materia degli orari viene trattata specificamente da accordi e contratti collettivi nel quadro dei quali le parti sociali a livello locale o aziendale negoziano gli aspetti attuativi specifici, anche se in alcuni paesi l'intervento del legislatore è rilevante (OCDE, 1995).

2. Esperienze nazionali di nuovi regimi di orario

Dopo il raggiungimento di regimi di orari settimanali pari o inferiori alle 40 ore nei settori privati, si è fatto ricorso, anche ai fini dell'assorbimento delle crisi petrolifere degli anni '70, ad una variegata sperimentazione di rapporti di lavoro e di orari, con obiettivo da un lato di recuperare migliori equilibri di costo da parte delle imprese e dall'altro di ottimizzare i risultati occupazionali delle attività produttive (R. Paternò, L. Prosperetti, 1997).

La questione dei regimi di orario è stata collocata spesso nel contesto più ampio di modifiche dell'organizzazione del lavoro basate:

- a) sulla distinzione tra tempi di utilizzo delle strutture produttive e tempi di lavoro degli individui, che hanno seguito tendenze antitetiche: i primi si sono sensibilmente dilatati mentre i secondi si sono ridotti anche in relazione alla maggiore gravità sociale del lavoro a turni, del lavoro notturno, del lavoro durante il week-end;
- b) su regimi flessibili, cioè variabili entro un minimo e un massimo nell'ambito di periodi più o meno lunghi, in ragione di stagionalità dell'attività, di fluttuazioni giornaliere e settimanali di taluni servizi ai clienti, di variazioni imprevedibili della domanda in sistemi di produzione "*just in time*";
- c) sull'adattabilità dei regimi di orario entro un limite minimo e massimo in determinati periodi, che permette alle aziende di evitare il pagamento delle maggiorazioni per ore straordinarie su periodi brevi ed ai lavoratori di utilizzare tali ore per congedi pagati o di accreditarle su conti individuali di orario utilizzabili su periodi pluriennali (Lavoro e Relazioni industriali, 1999);
- d) sull'ampliamento della variabilità dell'orario con forme di flessibilità straordinaria come la cosiddetta "flessibilità tempestiva", introdotta dal recente contratto nazionale dei tessili, che prevede il superamento dell'orario contrattuale per periodi di tempo predeterminati, a fronte di commesse urgenti, previa consultazione rapida delle rappresentanze aziendali da esaurire in cinque giorni¹ (Lavoro informazione, 2000);
- e) sull'introduzione di regimi di orario scorrevoli, soprattutto per l'orario di inizio e di fine della prestazione giornaliera, molto diffusi anche in altri paesi come la Germania (G. Bolego, 2000);
- f) sulla diffusione di nuove forme di lavoro fuori dell'impresa, come il telelavoro, che spesso non vincolano il prestatore a schemi di orario di lavoro predeterminati e rigidi;
- g) sull'espansione, attraverso diverse modalità e tipologie di rapporti, del lavoro part-time: verticale, orizzontale, a zero ore o a chiamata (on call), con programmazione per il week-end, ecc..

¹ Art.9, nuovo contratto dei tessili.

In Italia, come anche negli altri paesi, le caratteristiche comuni alla diffusione di nuovi regimi di orario di lavoro sembrano essere: la loro varietà e differenziazione per ambiti settoriali e aziendali, collegate in particolare alle tecnologie impiegate, alla tipologia dei prodotti e dei servizi e ai loro mercati, alle esigenze specifiche di competitività; un quadro di regole, spesso negoziate a livello aziendale, eventualmente adottato dopo singole, limitate sperimentazioni; l'importanza spesso determinante degli assetti locali del mercato del lavoro, e più in generale dell'economia, dello sviluppo degli insediamenti urbani, dei servizi collettivi, alle persone e alle famiglie; l'evoluzione dei costumi e dei comportamenti verso il lavoro dei soggetti potenzialmente attivi, come le donne sposate, che tuttavia essendo maggiormente vincolate nell'uso del tempo, possono accettare soltanto orari limitati; l'intervento delle istituzioni pubbliche locali nell'ambito di un partenariato multiplo e comprendente associazioni sindacali, imprenditoriali e centri di interessi locali (OCDE, 1998 e per particolare approfondimento su un singolo Paese, OCDE, 1996).

Dalle tendenze emerse da un'indagine sull'uso del tempo, purtroppo non recente (ISTAT, Indagine multiscopo sulle famiglie, 1993) si rileva che:

- a) le nuove tecnologie consentono un ripensamento dell'organizzazione del lavoro ai fini di una maggiore flessibilità di gestione della manodopera con il ricorso ad orari di lavoro atipici nell'arco della giornata o della settimana lavorativa (lavoro a turni, notturno, nei giorni festivi, ecc.);
- b) nel settore dei servizi vengono in evidenza le caratteristiche peculiari dell'organizzazione del lavoro, determinate dal fatto che produzione e consumo sono contestuali e pertanto il ritmo lavorativo deve adeguarsi alla struttura temporale dell'uso del servizio da parte dei consumatori. I servizi del tempo libero sono particolarmente significativi sul punto perché la loro prestazione deve avvenire nei periodi della giornata, della settimana o dell'anno non dedicati al lavoro da parte dei fruitori;
- c) i lavori con orari atipici (notturno, festivo) risultano più diffusi tra gli uomini, tra i lavoratori autonomi e nei servizi, mentre le donne rappresentano oltre il 50% di coloro che lavorano soltanto nella fascia oraria mattutina.

3. Esperienze di nuovi regimi di orari in provincia di Trento

Le esperienze cui si fa riferimento sono limitate a tre aziende: due del settore metalmeccanico, la Hurth Italiana e la Whirpool, ed una del settore chimico, la Sony Italia. Non si tratta pertanto di una rappresentazione, seppure parziale, della realtà provinciale, ma soltanto di assumere a titolo puramente indicativo gli accordi aziendali relativi a tre importanti realtà industriali, facenti capo a società multinazionali, che si sono susseguiti nell'arco di dieci-quindici anni nelle singole aziende. L'esperienza negoziale sugli orari alla Hurth Italiana risale al 1986 con un accordo che introduce per tre mesi due turni lavorativi il sabato, da effettuarsi come lavoro straordinario, retribuito con una maggiorazione del 60% e parzialmente (8 ore) recuperato a richiesta con riposo compensativo. L'aspetto nuovo dell'accordo è rappresentato dalla contropartita occupazionale al lavoro straordinario, rappresentata da 31 nuove assunzioni tra giovani o persone in mobilità o CIG. Con accordo dell'agosto 1994 la Clark Hurth Components, trovandosi di nuovo nella necessità di fronteggiare un surplus produttivo determinato da una notevole ripresa di mercato relativa al 1994/95 e rendendosi necessario "nonostante gli sforzi effettuati per l'ultimo quadrimestre del

corrente anno l'utilizzo degli impianti che coinvolga il sabato", prevede, a fronte di nuovi investimenti e dell'assunzione di 50 unità nei tre stabilimenti di Arco, Castelnuovo e Rovereto, di ricorrere ad un maggiore utilizzo degli impianti da 120 a 138 ore settimanali a cui si farà fronte con un nuovo regime di orario di lavoro per il personale del reparto officina e gli assistenti. I turni di lavoro avvicinati di otto ore giornaliere, tranne il sabato, che sono della durata di sei, cominciano alle ore 24 del sabato e prevedono orari individuali di 38 ore settimanali per tre settimane e di 24 ore nella quarta, per una media di 34,5 ore settimanali. Il nuovo regime di orario è di carattere transitorio e pertanto è oggetto di verifica finalizzata all'andamento del mercato.

Presso la Whirpool Italia nel 1993 si stipulano una serie di accordi aziendali intesi a consentire all'azienda di programmare uno spostamento di produzione dai periodi di bassa stagionalità (gennaio-aprile e novembre-dicembre) ai periodi di alta stagionalità (maggio-ottobre), quantificata per l'anno 1993 "in un pacchetto pari a non più del corrispettivo di 40 ore di apertura fabbrica". Un gruppo di lavoro a livello di stabilimento viene incaricato di individuare diverse modalità applicative, attraverso le quali potrà essere correttamente effettuata tale flessibilità di orario.

Nel giugno 1995, ad integrazione dell'accordo sul premio di produzione si conviene, considerato l'organico idoneo a consentire "la massima utilizzazione possibile degli impianti", di proseguire nell'effettuazione dei sabati lavorativi anche nel mese di agosto, con recupero a titolo di flessibilità individuale, ed eventualmente con altre due giornate di lavoro straordinario nei mesi di settembre e ottobre. Nel mese di settembre presso l'Unione industriali di Varese viene stipulato un accordo di gruppo in cui, preso atto che nel mercato degli elettrodomestici la concorrenza è estremamente alta e che pochi gruppi lottano per l'acquisizione di fette di mercato esigue e che in tale situazione la possibilità di crescita è pesantemente condizionata dalla capacità di gestire in maniera vincente investimenti, flessibilità, contenimento degli stock, riduzione del tempo di lancio sui mercati dei nuovi prodotti ed in generale la riduzione dei costi, si prevede che possano essere utilizzati anche regimi di orario diversi dagli attuali, con riferimento specifico: al lavoro a tempo parziale che potrà essere utilizzato con distribuzione di orario verticale (su base settimanale, mensile od annuale), orizzontale (su diverse fasce orarie) o mista; o ad una diversa distribuzione oraria della postazione lavorativa per gruppi individuati di lavoratori, con modalità che potranno essere diverse nei vari stabilimenti e con definizione di calendari annui a livello di singolo stabilimento.

Con l'accordo del 19 marzo 1999 per lo stabilimento Whirpool Europa di Trento si conviene che per governare efficacemente la stagionalità della produzione gli strumenti essenziali sono: la flessibilità dell'orario, lo scaglionamento delle ferie e la definizione del calendario che tenga conto dei periodi di chiusura collettiva dello stabilimento.

L'accordo, interamente incentrato sulla durata annuale dell'orario offerto e sulla sua distribuzione, riconferma il modello di flessibilità già introdotto nel 1998 sino a 48 ore settimanali, mediante il ricorso a sei sabati lavorativi di 8 ore per turno, da effettuarsi nel periodo di alta stagionalità (mesi da maggio ad ottobre).

Per la Sony Italia di Rovereto un accordo del novembre 1994 ha introdotto il lavoro per il week-end, con la costituzione di una squadra di lavoro tramite l'assunzione di nuovi dipendenti da adibire nel reparto assemblaggio durante il fine settimana, a partire dal gennaio 1995. L'accordo ha carattere sperimentale e validità fino al 31 marzo 1997 (poi prorogato fino al 31 marzo 1999). I lavoratori da adibire alla squadra vengono assunti appositamente o scelti tra i lavoratori già in forza che abbiano optato per tale regime di orario. Questi ultimi comunque al termine del periodo

di sperimentazione potranno riprendere il regime di orario a tempo pieno. L'orario di lavoro durante il week-end viene articolato su dieci ore, decorrenti dalle 6 del sabato alle 16.30 e dalle ore 19.30 della domenica alle ore 6 di lunedì. Mezzora viene riservata ad una pausa per la fruizione del servizio mensa. In caso di necessità è prevista l'estensione dell'orario part-time ad altri giorni della settimana. Per la formazione e l'addestramento professionale della nuova squadra, dopo uno stage presso il Centro di Formazione Professionale "G. Veronesi" di Rovereto, sono previsti ulteriori periodi di formazione teorica e pratica prima dell'inserimento lavorativo.

Nel dicembre 1995 l'accordo "Pari opportunità-Azioni positive" per la realizzazione della parità uomo-donna nello stabilimento prevede inoltre specifici interventi ed iniziative intesi a favorire l'accesso delle donne alla formazione e alla riqualificazione, a migliorare l'organizzazione e la distribuzione del lavoro per garantire pari opportunità di carriera e di retribuzione, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli aziendali dove sono sottorappresentate, a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro.

Gli interventi più importanti riguardano: il regime di orario riservato alle donne al rientro dalla maternità fino al compimento del primo anno del figlio: part-time di 5 ore solo nei turni diurni o part-time di 4 ore di lavoro effettivo con assorbimento di due ore giornaliere in conto ferie maturate nei mesi precedenti e non godute, in alternativa al regime in atto di soli turni alternati diurni con prestazione di 6 ore e 2 ore di permesso per allattamento; negli ultimi mesi prima del compimento dell'anno di età del bambino, l'azienda accorda la possibilità di un'aspettativa non retribuita con pagamento dei contributi sul minimo di legge e con l'aggiunta di un'indennità pari alla retribuzione di due settimane, previa partecipazione ad un corso teorico-pratico di aggiornamento di pari durata, in alternativa al regime in atto di aspettativa non retribuita di 3 mesi; dal compimento del primo anno fino al terzo possibilità di usufruire del part-time di 4 ore secondo le modalità dell'accordo aziendale; il beneficio ai sensi di legge può essere goduto da uno dei genitori in alternativa all'altro e la stessa possibilità di part-time viene concessa in solido a due lavoratori che insieme completano il turno di lavoro (job sharing); per l'accesso agli asili nido la stipula da parte dell'azienda di una convenzione con una struttura privata, considerati i tempi lunghi per l'accesso agli asili nido comunali, e la partecipazione alle spese della retta mensile; l'introduzione di un regime generale di part-time a titolo sperimentale per due anni per una media settimanale di 20 ore da realizzarsi nell'arco di sei turni di lavoro.

Con l'accordo aziendale del 10 dicembre 1997 le parti, preso atto che l'accordo del 7 dicembre 1995 relativo alle pari opportunità "ha raggiunto positivamente le finalità che si era proposto ... concordano di prorogarlo fino al 31-12-1999", con talune modifiche tese ad ampliare le scelte della lavoratrice madre al rientro al lavoro comprendendovi periodi di aspettativa non retribuita, part-time, partecipazione a corsi teorico-pratici di aggiornamento, job sharing tra lavoratori in possesso di pari professionalità per consentire un turno completo di lavoro.

Ad oggi l'esperienza Sony è peraltro interrotta. Le logiche del mercato e la rapidissima rivoluzione tecnologica che ha fatto crollare le richieste delle registrazioni analogiche per il digitale (Cd e DVD), hanno indotto alla chiusura dello stabilimento di Rovereto.

4. Regimi degli orari di lavoro e politiche dell'occupazione negli anni Novanta

Uno degli aspetti più controversi della letteratura economica e sociologica, oltrechè del dibattito politico, riguarda l'efficacia delle manovre sui regimi di orario, e in particolare delle riduzioni dell'orario di lavoro, nell'ambito di politiche espansive dell'occupazione. E' appena il caso di richiamare come il dibattito in tema di riduzioni di orario sia stato rilanciato negli ultimi anni dal programma del governo francese di sinistra di introdurre per legge in via generale la settimana di 35 ore (D. Valcavi, 2000). La riforma francese si è realizzata in due fasi: la prima attraverso la legge del 13 giugno 1998 di orientamento e di incentivazione alla introduzione delle 35 ore, la seconda con la legge 19 gennaio 2000 che segna il passaggio dalla logica dell'incentivazione della riduzione e della riorganizzazione degli orari all'introduzione di un nuovo regime di legge generalizzato basato sulle 35 ore settimanali, seppure intese come media di durata su più lunghi periodi.

La riforma francese, come già rilevato, appare abbastanza isolata come tendenza nell'orizzonte dei paesi europei, almeno come riduzione generalizzata ed uniforme per legge della settimana lavorativa, se si esclude il disegno di legge presentato dal governo Prodi alla Camera dei deputati il 3 aprile 1998 (AC 4753), che peraltro presenta rilevanti differenze rispetto alle norme francesi, specie con riguardo all'automaticità della riduzione e alla sua estensione alle piccole imprese (fino a 15 dipendenti). L'iniziativa legislativa del governo Prodi comunque non solo non è stata approvata nel corso della legislatura (L. Vecchi, 2000), ma non ha avuto alcun esame parlamentare, essendo tra l'altro osteggiata anche da imprenditori e sindacati.

Con particolare riferimento al rapporto tra riduzione dell'orario di lavoro e incremento dell'occupazione, come già accennato, la letteratura economica prevalente tende a sottolineare come la riduzione "burocratica" e generalizzata dell'orario di lavoro sia uno strumento sostanzialmente inadeguato allo scopo per due motivi: il primo consiste nel fatto che tra tale riduzione e un eventuale incremento di occupazione si innestano numerosi demoltiplicatori che rendono molta bassa l'elasticità dell'occupazione e quasi nulla o negativa l'elasticità del tasso di disoccupazione; il secondo discende dalle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro, che impone non riduzioni trasversali e generalizzate dell'orario, ma piuttosto una liberalizzazione dei regimi che consenta alla domanda e all'offerta di avere a disposizione una pluralità di opzioni di regimi di orario (R. Paternò, L. Prosperetti, 1997).

Analoghe valutazioni sul punto vengono espresse dai sociologi del lavoro, i quali, assumendo anche le tendenze prevalenti nei grandi paesi industriali rilevano come negli ultimi anni Novanta si sia assistito al declino irreversibile delle esperienze e delle politiche tendenti a basare la soluzione dei problemi occupazionali su riduzioni generalizzate degli orari di lavoro (A. Accornero, 1997, anche tra i loro sostenitori naturali come talune grandi organizzazioni sindacali).

Sembra tuttavia che, contrariamente a conclusioni frettolose desumibili da indicatori statistici medi sulla durata del lavoro, il movimento verso la riduzione degli orari non si sia attualmente interrotto o addirittura invertito rispetto ai decenni passati in cui imperava il taylorismo, ma abbia proseguito a ritmi molto più contenuti e in forme più strettamente correlate all'organizzazione del lavoro, al funzionamento delle singole imprese e ad obiettivi specifici di produttività e miglioramento dei processi produttivi (G. Bosch, 1999). Ciò peraltro è confermato anche dall'esame svolto sugli accordi stipulati in provincia di Trento in alcune grandi imprese presentato nel paragrafo precedente. Ma il dato più importante relativo all'esperienza degli ultimi anni in tema di orario è la

diffusione dei regimi differenziati, diversi da quelli standard, come risulta sia dalle indagini sulle forze di lavoro di fonte Eurostat sia da quelle interne dell'ISTAT (R. Torrini, 1999).

In definitiva i cambiamenti e gli adattamenti dei regimi di orario, compresa la loro riduzione, tendono a rispondere a tre tipi di sfide: una produttiva che riguarda soprattutto le imprese; una redistributiva del lavoro e dell'occupazione che interessa soprattutto il mondo del lavoro e le istituzioni; una terza di benessere sociale che mira ad un miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita nell'impresa e nel territorio (AA.VV, 1998).

In effetti le tre sfide si svolgono prevalentemente sul piano locale (nell'impresa e nel distretto o comprensorio) e coinvolgono contestualmente, e indipendentemente dalle specifiche funzioni, il management, i sindacati e le istituzioni locali attraverso un sistema di partenariato attivo in tutte le fasi delle manovre sugli orari: decisioni imprenditoriali, contrattazione collettiva, intervento delle istituzioni locali sia in tema di attività produttive e occupazione sia sui servizi e le infrastrutture produttive sociali, specie dove, come in Italia, il modello neo-corporativo di intesa e di scambio tende sempre più a fondarsi su una regolazione che fa capo alle istituzioni regionali e locali.

5. La situazione dell'orario di lavoro nel 2001-2002 dell'Unione Europea

Anche negli ultimi due anni la durata del lavoro rimane un punto fondamentale nelle relazioni industriali nei Paesi dell'Unione Europea, ma non si registrano che rare riduzioni generali della settimana lavorativa se si eccettua il processo innescato in Francia con l'introduzione per legge delle 35 ore.

Il tema è sempre presente nell'agenda di molte organizzazioni sindacali e di alcuni governi, e spesso, senza creare condizioni di particolare conflittualità, contenute riduzioni di orario vengono negoziate tra i partners negoziali come elemento di scambio a favore dei lavoratori delle forme di flessibilità richieste dalle imprese.

Del resto uno dei pilastri della strategia europea per l'occupazione riguarda la modernizzazione dell'organizzazione del lavoro ed una delle linee guida invita espressamente i partners a perseguire anche la riduzione delle ore di lavoro (Eirobserver, 3, 2002).

L'osservatorio europeo sulle relazioni industriali, che funziona sulla base di un network tra i principali istituti nazionali di ricerca ed è coordinato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e da lavoro di Dublino, traccia ogni anno un panorama aggiornato della durata del lavoro risultante dalle leggi e dai contratti collettivi nei Paesi dell'Unione Europea e in Norvegia.

L'aggiornamento del 2001, effettuato nel marzo 2002, e i dati relativi al 2002, evidenziano alcuni aspetti essenziali:

- a) la durata media stabilita nei contratti collettivi nel 2001 appare sostanzialmente stabile attorno a 38,2 ore (38,5 nel 2002), mentre il periodo di riposo annuale retribuito è mediamente di 26 giornate (25,9 nel 2002). Tale durata media risulta sensibilmente superiore nei Paesi candidati ad entrare nell'Unione (circa sei ore), ma con un intervallo di quasi 13 tra il Paese candidato ad orario più elevato, la Romania, e lo Stato Membro, l'Olanda, a orario più basso. (M. Carley, 2002);
- b) la stabilità della media settimanale a livello europeo è espressione di situazioni differenziate tra Paesi, tra tipi e livelli di contratti collettivi, per settori e gruppi di lavoratori;

- c) riduzioni di orario di lavoro importanti si sono registrate in alcuni Paesi come la Francia che ha esteso le 35 ore sia al settore pubblico durante il 2001, che alle imprese private con meno di 20 dipendenti a partire dal gennaio 2002. In misura minore il Belgio che attraverso accordi interprofessionali sta riducendo l'orario massimo settimanale ordinario da 39 a 38 ore ed offre incentivi alle imprese per ulteriori riduzioni verso le 35 ore;
- d) in linea generale le situazioni negoziali settoriali sono sensibilmente differenziate all'interno dei singoli Paesi, come risulta da un rapporto riferito a tre settori: il metalmeccanico per l'industria manifatturiera, le banche per i servizi e le amministrazioni locali per il settore pubblico. Mediamente il settore metalmeccanico presenta la durata più elevata, seguito da quello delle amministrazioni locali e un po' distanziato da quello bancario. Ma la gerarchia dei settori a livello nazionale si presenta talora capovolta rispetto alla media europea, come in Germania e Lussemburgo, dove l'orario dei metalmeccanici è notevolmente più basso della media nazionale e quello delle banche assai più elevato;
- e) in quasi tutti i Paesi la durata massima, sia legale che contrattuale, è stata interessata da modifiche in applicazione della direttiva sull'orario di lavoro 104/1993 come modificata dalla successiva 34/2000, la cui incisività "rispetto agli ordinamenti nazionali degli Stati membri si è rilevata, a quattro anni di distanza, assai maggiore di quanto i primi commentatori avessero inizialmente previsto" (P. Ichino, 1998). Tale incisività è confermata dalla specifica travagliata esperienza italiana di trasposizione della direttiva 93/104 che doveva essere conclusa entro il 23 novembre 1996 e che fino all'emanazione del nuovo decreto delegato ha visto l'Italia come unico Paese inadempiente e che ha subito una sentenza di condanna della Corte di Giustizia nel marzo 2000. La normativa comunitaria prevede tra l'altro una durata settimanale massima, compreso lo straordinario, di 48 ore, come media di un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi, un periodo di riposo minimo giornaliero di 11 ore e un limite giornaliero di 8 ore per il lavoro notturno;
- f) i limiti massimi legali possono essere superati in molti Paesi nell'ambito di contesti di flessibilizzazione dell'orario settimanale di lavoro, che può variare attorno alla media di un periodo di riferimento, come previsto dalla direttiva;
- g) in linea generale i Paesi si dividono in due gruppi principali: quelli con il limite massimo settimanale di 48 ore e quelli che hanno adottato il limite più basso di 40 ore (39 ore il Belgio). Nei primi la durata media contrattuale e quella di fatto sono però sensibilmente inferiori, mentre nei secondi la durata legale massima, la durata media contrattuale e quella di fatto sono più vicine;
- h) la durata effettiva settimanale del lavoro, intesa come sommatoria di ore di lavoro ordinario e di straordinario corrente, quale risulta dalle indagini Eurostat sulle forze di lavoro, risulta per i lavoratori a tempo pieno di 39,8, con punte superiori a 40 nel Regno Unito, in Grecia e Spagna e durate più corte in Italia, Belgio e Norvegia. La media dell'orario effettivo normalmente effettuato è superiore di 1 ora all'orario contrattuale in otto Paesi mentre in altri lo è anche di 2 ore o più, specie nel Regno Unito;
- i) i medesimi dati Eurostat indicano che l'orario corrente medio dei lavoratori a tempo parziale è nell'Unione Europea di 20,7 (21 nel 2002) ore settimanali con punte sensibilmente superiori in Italia, Francia e Svezia e valori inferiori attorno alle 18 ore nel Regno Unito, in Spagna e

Germania. In linea generale dall'esperienza più recente in tema di orari di lavoro emergono alcune indicazioni di tendenza comune a tutti i Paesi dell'Unione, o quasi;

- l) la riduzione generalizzata degli orari standard settimanali, per via legislativa o contrattuale, perseguita negli ultimi due decenni, anche come fattore riequilibratore dei livelli occupazionali ed elemento di scambio per una maggiore flessibilità delle imprese è oggetto di riconsiderazione, sia per l'incertezza degli effetti desiderati in tema di crescita dell'occupazione, sia per i contraccolpi sui sistemi salariali e sul costo del lavoro;
- m) la stessa esperienza francese delle 35 ore si è rivelata una ricetta assai onerosa per le finanze pubbliche, anche in relazione agli esiti occupazionali, e non ha sollecitato analoghe esperienze in altri Paesi se si eccettua l'esperienza del governo socialista-liberale del Belgio, basata comunque su obiettivi più limitati e graduali;
- n) benché se non adeguatamente sottolineato, la legge Aubry di orientamento e di incoraggiamento alla riduzione del tempo di lavoro del 1998 si proponeva anche di incentivare la razionalizzazione e la flessibilità degli orari, innescando la conclusione di accordi sindacali a livello di impresa, anche nelle aziende sprovviste di rappresentanza sindacale attraverso il meccanismo del "mandatement syndacal" conferito ad un dipendente da una delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale (F. M. Putaturo Donati, 2002). In effetti i dati rilevati dalle inchieste rivelano che la riduzione dell'orario a 35 ore ha trovato punti di raccordo importanti tra le esigenze di flessibilità e di rinnovamento tecnologico delle imprese e quelle di riorganizzazione della vita familiare e sociale (J. L. Dayan, 2002) e tra le differenziate esigenze del mondo del lavoro, prevalendo tra gli operai e nelle piccole aziende la riduzione dell'orario giornaliero e settimanale, mentre impiegati, tecnici e funzionari hanno preferito allungare la durata dei periodi di riposo annuale, come risulta anche dal rapporto presentato dal Ministro del lavoro alla Commissione nazionale per la contrattazione collettiva nel settembre 2002;
- o) la riduzione della durata del lavoro attraverso l'aumento dei periodi di congedi annuali è la via indicata da un Comitato incaricato dal governo svedese di presentare proposte di riforma della legislazione vigente in tema di orari e di riposi, che ha presentato il suo rapporto il 18 giugno 2002. Le proposte riguardano da un lato la concessione graduale di 5 giorni aggiuntivi di congedo annuo e dall'altro il rafforzamento delle scelte del lavoratore sulla organizzazione del proprio lavoro, consentendo ed esempio l'utilizzo del nuovo periodo flessibile di riposo annuale per riduzioni di orario giornaliero in determinati periodi ed imponendo al datore di lavoro di informare il lavoratore con maggiore anticipo (quattro settimane al posto di due) sui cambiamenti nei suoi tempi di lavoro (Eiobserver, 2002).

In definitiva in un panorama molto vario di situazioni di settore e di imprese, di mutamenti frequenti e talora improvvisi, e di incertezza di prospettive economico-produttive connessa alla crescente globalizzazione e all'intensificazione della competitività, la risorsa orario di lavoro viene amministrata con una polivalenza di funzioni crescente: evitare o attenuare la perdita di posti di lavoro, favorire la creazione di nuova occupazione, adeguare l'impiego dei fattori e il livello di produzione alle fluttuazioni della domanda, come per il passato, ma anche assecondare la destandardizzazione del lavoro favorendo una maggiore flessibilità legata ai bisogni dei lavoratori, in particolare con schemi orari "family-friendly" che riflettono da un lato la crescente partecipazione delle donne e di altri gruppi al mercato del lavoro, e dall'altro le esigenze connesse

ai cambiamenti delle strutture sociali come la crescita delle famiglie con due componenti professionalmente attivi, di quelle monoparentali e con impegni connessi alla cura degli anziani.

6. Politiche degli orari e qualità del lavoro

L'obiettivo di un migliore equilibrio tra lavoro e vita individuale, familiare e sociale non riflette soltanto esigenze personali del lavoratore ma anche i cambiamenti nella stessa vita di lavoro e in particolare il bisogno fondamentale di conservare la “*employability*” in un mercato del lavoro caratterizzato da crescente incertezza, da modalità di reclutamento sempre più flessibili, dall'esigenza per contro di stabilizzare e motivare taluni gruppi di lavoratori e di ridurre lo stress da lavoro (Eirobserver, 2, 2002).

Il rapporto tra orari e qualità del lavoro è al centro anche dell'iniziativa politica e normativa degli organi dell'Unione Europea, e in particolare di quella realizzata sulla base di accordi tra le parti sociali europee ai sensi degli artt.138 e 139 del trattato di Amsterdam, quali le direttive sul part-time e sui congedi parentali, e tende ad estendersi dal campo delle norme europee a quelli delle prassi del coordinamento aperto delle politiche nazionali dell'occupazione e dei programmi di azione comunitari.

In particolare l'agenda di politica sociale della Commissione UE per il corrente quinquennio, centrata sulla promozione della qualità quale forza guida verso un'economia prospera, una più elevata e migliore occupazione ed una società più inclusiva, sottolinea che “la qualità del lavoro include posti di lavoro migliori e sistemi più equilibrati di bilanciamento tra attività di lavoro ed esigenze personali. E ciò a vantaggio dell'individuo, dell'economia e della società”.

In attuazione di tali indirizzi la Commissione nel giugno 2001 ha approvato una comunicazione su “Occupazione e politiche sociali: un quadro per investire nella qualità”, la quale, nel tentativo di precisare gli impegni dell'agenda sociale, propone tra l'altro l'adozione di un gruppo di possibili indicatori di qualità del lavoro relativi da un lato alla flessibilità e sicurezza e dall'altro all'organizzazione del lavoro ed all'equilibrio tra lavoro e vita privata, con riferimento particolare alla proporzione dei lavoratori con schemi di lavoro flessibili. La comunicazione è stata presentata al Consiglio Europeo di Laeken nel dicembre 2001 che ha concluso il semestre di presidenza belga, la quale si era particolarmente impegnata in iniziative tendenti a impostare una concreta iniziativa comunitaria per una migliore qualità del lavoro. Nella conferenza di Bruxelles del 20-21 settembre 2001 si è tentato di portare tale tematica dal dibattito culturale astratto dei Paesi membri ai programmi comunitari, prospettando la possibilità, partendo dal pilastro dell'adattabilità della strategia europea per l'occupazione, di adottare anche per la politica della qualità del lavoro il metodo del coordinamento aperto dotato di strumenti di controllo sul processo di sviluppo della strategia, “quale parte essenziale della via europea all'occupazione”, basato quindi su obiettivi, strumenti e indicatori, come sostenuto dalla Commissaria Anna Diamantopoulou.

Allo stato, anche secondo la panoramica recente delineata dalla Fondazione di Dublino, emerge infatti un notevole divario negli Stati membri tra la retorica degli obiettivi e il numero e il tipo delle realizzazioni nel campo della riorganizzazione degli orari e della qualità del lavoro. La contrattazione collettiva dal canto suo presenterebbe un bilancio ancora modesto, anche rispetto alle iniziative dei governi, soprattutto nelle pratiche riguardanti un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, come i congedi sabatici e le pratiche “*family-friendly*”.

Negli Stati membri si distinguono alcuni governi di centrosinistra che hanno lanciato specifiche campagne per affrontare congiuntamente i problemi dell'orario con quelli della qualità del lavoro. Il governo belga in particolare, dopo aver lanciato nel settembre 2000 un piano di "riforma globale di riduzione e organizzazione dell'orario di lavoro" impostato sul principio "più tempo per se stessi, più lavoro per tutti", denunciando le timidezze della contrattazione collettiva sul tema della qualità della vita, ha proposto e fatto adottare dal Parlamento una legge nel luglio 2001 relativa all'occupazione e alla qualità della vita contenente le seguenti misure: adozione delle 38 ore settimanali non più tardi del 1° gennaio 2003, con incentivi finanziari diretti a incoraggiare la riduzione a 35 ore; diritto alla settimana di 4 giorni, limitato ad un periodo di 5 anni e sostenuto da incentivi finanziari; messa in opera di sistemi di credito di orario per cui in certe condizioni ciascun lavoratore può lasciare il lavoro per un anno per motivi di qualificazione professionale, periodo che può essere esteso dai contratti collettivi; estensione dei congedi di paternità da tre a dieci giorni, utilizzabili anche in caso di adozione; orari ridotti per i lavoratori ultra cinquantenni a tempo pieno e per quelli con 20 anni di servizio e 5 anni di anzianità nella stessa azienda. Tale misura è diretta tra l'altro a ridurre i prepensionamenti e nello stesso tempo a elevare il tasso di occupazione degli ultra cinquantenni.

Dal quadro delle misure del governo belga emergono indirizzi comuni anche ad altri Paesi quali in particolare: a) l'intreccio tra riduzioni di orario e obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro alla base anche della esperienza francese (ANACT, 2000); b) misure "*family-friendly*", come l'estensione dei congedi parentali al part-time (Olanda); c) misure per trattenere al lavoro gli ultra cinquantenni come l'orario ridotto, il telelavoro, il ritiro graduale dal lavoro, forme di cumulo tra salario e pensione (Austria, Danimarca, Germania, Olanda, Norvegia); d) congedi annuali, sotto forma di crediti, da dedicare al miglioramento della qualificazione professionale.

Molte misure citate, pur dovendo trovare le loro basi in disposizioni di carattere legislativo, possono avere concreta applicazione soltanto attraverso schemi di adattamento alle concrete realtà settoriali e locali, introdotti dalla contrattazione collettiva e quindi promossi dall'iniziativa delle aziende o delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La posizione di queste ultime è in linea generale favorevole a misure legali o contrattuali intese a migliorare la qualità del lavoro con riferimento soprattutto all'ampliamento della scelta e della protezione nell'orario di lavoro, benché esprimano preoccupazione sulla promozione dei contratti di lavoro atipici, che potrebbero recare serie minacce agli standard delle regole e delle condizioni di lavoro, come pure temono che l'individualizzazione degli orari in settori come i servizi privati non riflettano le libere scelte dei lavoratori interessati. Tale preoccupazione è particolarmente viva in alcuni sindacati, come il TUC inglese che ha rilevato come una parte importante di lavoratori interpellati siano costretti ad orari di lavoro "asociali" sulla base di schemi flessibili, mentre soltanto pochi esercitano una qualche scelta o controllo sul bilanciamento tra lavoro ed altri impegni.

Più ambigua e complessa appare la posizione del mondo imprenditoriale, che, ostile in principio ad ogni forma di intervento e favorevole soltanto a forme di deregolamentazione, in taluni casi sostiene il decentramento negoziale della materia e l'allargamento delle tematiche dell'orario, come hanno fatto le imprese francesi che, pur opponendosi frontalmente alle 35 ore, a livello aziendale hanno realizzato significativi risultati nella contrattazione della flessibilità degli orari, compresa l'annualizzazione che ha contribuito a ridurre il costo degli straordinari.

In Olanda hanno compiuto passi avanti più consistenti nell'introduzione di accordi collettivi di orario flessibile, in parte in attuazione di misure governative, molti di essi soltanto diretti a definire un quadro di regole da realizzare a livello aziendale.

In altri Paesi, come la Norvegia, le associazioni imprenditoriali si sono in linea generale opposte ad adottare misure centralizzate di regolamentazione dei cambiamenti degli orari di lavoro, specie di natura legale, anche se vorrebbero una riforma della legislazione vigente diretta a flessibilizzare le norme di protezione dei lavoratori e gli orari di lavoro.

In altri Paesi, come l'Italia e la Germania, le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno concentrato le loro rivendicazioni sull'orario e il miglioramento del rapporto tra lavoro e vita personale in primo luogo attraverso la riduzione del lavoro straordinario, ma le organizzazioni italiane, a differenza di quelle tedesche, hanno esteso la loro attenzione anche alla promozione del part-time e della flessibilità del lavoro contrattuale per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro e la riconciliazione tra vita di lavoro e vita privata. Quest'ultimo obiettivo è al centro delle rivendicazioni in tema di congedi parentali, di formazione e sabatici, intesi a conciliare il lavoro e i bisogni personali e familiari durante tutto il ciclo di lavoro, come pure del dialogo sociale a livello locale sui "tempi della città" diretto a realizzare una migliore armonizzazione tra gli orari di lavoro e quelli di funzionamento delle infrastrutture e dei servizi locali.

I datori di lavoro italiani sono spesso favorevoli a contrattare schemi di lavoro flessibili e le loro associazioni in sede di contrattazione collettiva nazionale sono disponibili a introdurre sistemi che possono favorire l'adattamento dell'attività aziendale alla fluttuazione della domanda, come l'annualizzazione delle ore di prestazione. Al momento attuale, tuttavia, la Confindustria, che svolge un ruolo guida anche per le altre associazioni imprenditoriali, appare più interessata a enfatizzare l'obiettivo del miglioramento della competitività delle imprese attraverso misure di flessibilizzazione del mercato del lavoro esterno, delle forme dei contratti e dei licenziamenti, più che attraverso la flessibilità degli orari di lavoro nelle imprese (Eirobserver, 2, 2002).

Anche il Libro bianco sul lavoro in Italia a proposito della qualità del lavoro, dopo aver rilevato che la qualità non buona è anzitutto insita nei differenziali occupazionali, nel concentrarsi della disoccupazione a livello geografico, nel gap di genere e nei bassi livelli occupazionali dei giovani e dei più anziani, sottolinea che un mercato del lavoro flessibile può migliorare la qualità, oltre che la quantità dei posti di lavoro "rendendo più flessibile l'incontro tra obiettivi e desideri dei lavoratori in tema di caratteristiche della prestazione lavorativa, consentendo ai singoli individui di cogliere le opportunità lavorative più proficue ed evitando che gli stessi rimangano intrappolati in ambiti ristretti e segmentati (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001a).

La presentazione e l'approvazione del primo e fondamentale provvedimento di attuazione del Libro bianco, la legge delega al governo in materia di occupazione e di mercato del lavoro (L. 14 febbraio 2003, n. 30), si muove coerentemente nella direzione dell'eliminazione dei divieti (abrogazione ad esempio della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, che stabiliva il divieto di interposizione nel rapporto di lavoro) e vincoli (oggetto sociale esclusivo per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo) e della previsione di nuove forme organizzative (staff-leasing) e contrattuali (estensione del lavoro a tempo parziale, anche in forme nuove quale il lavoro a chiamata (job on call).

7. Le politiche dei regimi di orario di lavoro, con particolare riferimento ai mercati del lavoro locali

Come già rilevato, le rivendicazioni di riduzione generalizzata degli orari di lavoro, attraverso la contrattazione nazionale sono state abbandonate non soltanto in Italia, ma anche in altri Paesi europei, come la Germania dove avevano assunto particolare vigore specie in alcune grandi categorie industriali come i metalmeccanici.

Negli ultimi dieci anni infatti si è assistito ad uno spostamento del focus dell'orario di lavoro dalle riduzioni settimanali alla flessibilizzazione dei regimi, in corrispondenza alla specificità delle tecnologie e delle esigenze dei mercati dei prodotti, quindi della stessa iniziativa sindacale, dal livello nazionale a quello aziendale. Specie negli ultimi anni è stato stipulato un numero importante di accordi in cui gli orari flessibili secondo le esigenze delle imprese cercano di combinarsi con gli orari flessibili secondo le esigenze dei dipendenti.

La destandardizzazione dei regimi di orario aziendali se riceve la sua prima principale spinta dall'accresciuta variabilità delle situazioni tecnico-produttive, in relazione alla domanda dei mercati e alle esigenze della clientela, si combina, specie in situazioni locali di tensione del mercato del lavoro, con una crescente partecipazione femminile e di persone che devono conciliare la vita professionale con particolari condizioni e impegni personali e familiari. L'esperienza italiana in questo campo starebbe a dimostrare che flessibilità nei regimi di orario e nuova occupazione non costituiscono un binomio incompatibile, iscrivendosi così a pieno titolo nel quadro della strategia europea dell'occupazione (A. Ponzellini, 2002).

Le linee guida europee in materia sono state riprese infatti dai piani di azione nazionali degli ultimi anni che prevedono tra l'altro:

- a) l'incentivazione dei regimi di orario flessibili (turni, orari definiti su base annuale o plurimensile ai sensi della legge 196/1997, squadre di lavoro per week-end, job sharing), nell'ambito di programmi volti alla riduzione e al contenimento del lavoro straordinario (legge 144/1999, che delega al governo il riordino degli incentivi all'occupazione);
- b) la rimodulazione degli orari sostenuta da agevolazioni contributive alle imprese per le assunzioni part-time a tempo indeterminato (decreto legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61, in attuazione della direttiva 97/81/CE);
- c) l'estensione del ricorso a contratti a tempo parziale nella pubblica amministrazione (legge 488/1999, legge finanziaria per il 2000, art. 20);
- d) l'incentivazione all'accesso alla formazione anche attraverso la fruibilità di conti personali o di banche di ore straordinarie accantonate per il loro recupero (legge 53/2000 che prevede anche la concessione di congedi formativi);
- e) l'introduzione del telelavoro nella pubblica amministrazione;
- f) il principio di affidare ai contratti collettivi la determinazione del periodo entro cui calcolare la durata media delle prestazioni, già affermato nella legge 196/1997 all'art. 13, che viene ribadito e precisato nello schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva comunitaria 93/104/CE (art. 4), definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri ma non ancora reso pubblico.

Gli effetti concreti sul mercato del lavoro delle norme intese ad agevolare la flessibilità dei regimi di orario variano in relazione ai contesti territoriali, particolarmente differenziati nella realtà italiana. Secondo il Rapporto sul mercato del lavoro del CNEL, relativo al periodo 1997-2001, il

percorso verso la piena occupazione in atto nell'Italia del Nord-Est è l'esito di una evoluzione virtuosa dei fattori, sia dal lato dell'offerta che da quello della domanda. La dinamica di quest'ultima infatti ha sopravanzato dal 1995 quella dell'offerta in modo sistematico e crescente, ed ha indotto quest'ultima, a fronte del ristagno demografico, a stimolare oltre l'immigrazione anche la partecipazione della popolazione femminile adulta, che è passata da un tasso del 49,5% del 1994 al 56,3% del 2001 (CNEL, 2002a). Tale incremento ha riguardato sia la classe di età tra i 35 e i 44 anni con un aumento di 11 punti, sia quella fra i 45 e i 54 (+13 punti).

La diffusione e l'accumulazione del benessere e di una relativa agiatezza in quest'area avrebbero favorito trend culturali di emancipazione e modernizzazione sociale e familiare, e sarebbero quindi all'origine delle significative modificazioni quali-quantitative dell'offerta di lavoro con riguardo sia alla partecipazione femminile che alla crescita degli investimenti delle famiglie nell'istruzione dei figli. Né la situazione favorevole del mercato del lavoro locale né gli incentivi al prolungamento dell'attività lavorativa hanno potuto invece invertire la tendenza alla contrazione della partecipazione degli anziani, che è scesa dal 28,4% del 1994 al 27% del 2001, avendo pesato le difficoltà e le incertezze circa la sostenibilità del sistema pensionistico, gli annunci confusi di riforme parziali e contestate, e soprattutto i ritardi nell'abolizione dei divieti di cumulo dei redditi da lavoro dipendente e autonomo con la pensione, a cui si è provveduto soltanto con la legge finanziaria per il 2003 (legge 27 dicembre 2002, n. 289, art. 44, comma 2).

E' importante comunque segnalare il trend positivo nel Nord-Est dell'occupazione a tempo parziale sia come media generale che nel 2001 ha raggiunto quasi il 10% contro l'8,4% della media nazionale, sia come quota della componente femminile che si è attestata al 19,5% contro il 16,6% della media nazionale.

La situazione del mercato del lavoro in provincia di Trento appare in linea generale abbastanza omogenea a quella del Nord-Est, anche se il tasso di partecipazione femminile risulta sensibilmente inferiore (53,2% contro 56,3%), e nel 2001 in riduzione di oltre un punto rispetto all'anno precedente. Trattasi probabilmente di un fenomeno transitorio di assestamento, che ha riguardato tutte le forze di lavoro della provincia, tranne le classi di età adulte che hanno confermato la tendenza positiva dell'anno 2000 e che per gli ultra cinquantacinquenni sembra doversi riportare anche ai recenti orientamenti di politica del lavoro intesi a favorirne la permanenza nel mercato (Osservatorio, 2002).

Significativamente più elevata in provincia di Trento risulta la quota degli occupati a tempo parziale sia rispetto al Nord-Est che soprattutto alla media nazionale, ed è interessante rilevare che tale regime di orario è in sensibile aumento anche nel settore industriale che pure presenta assetti organizzativi più coerenti con gli standard del tempo pieno.

In linea generale dai dati disponibili sullo sviluppo della contrattazione aziendale in materia di orario emerge che da un lato le questioni relative costituiscono per importanza il secondo item dei contratti stipulati, mentre dall'altro gli schemi di flessibilità degli orari costituiscono l'aspetto nettamente predominante in tema di orario (CNEL, 2002b).

Circa il ruolo specifico delle istituzioni pubbliche locali nell'adozione e nella gestione di regimi di orario flessibili, sembra si debba concentrare l'attenzione su alcuni aspetti quali:

- a) il loro rapporto con il mondo delle imprese e del lavoro e i canali di comunicazione anche per influenzarne le decisioni, con particolare attenzione alle strategie e alle iniziative delle grandi imprese, specie di quelle facenti capo a gruppi multinazionali. Il loro dinamismo nel campo

- delle tecnologie di avanguardia e della sperimentazione di nuovi schemi organizzativi le rende particolarmente attente ai problemi della flessibilità degli orari (J. M. Evans, 2001);
- b) la gestione degli incentivi specifici previsti sia dalla legislazione nazionale che da normative locali, che consente di dare organicità ed efficacia agli interventi a seguito dell'attribuzione delle competenze in materia a livello regionale e locale, specie nel nuovo quadro istituzionale delineato dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;
 - c) le modalità di funzionamento dei sistemi contrattuali di "banca ore" che interessano importanti categorie come i metalmeccanici, i chimici, i bancari, i tessili, le imprese di assicurazione ed altre (B. Gallo, 2000);
 - d) i modi di seguire e di collegarsi tempestivamente con i processi negoziali, specie a livello aziendale;
 - e) la gestione coordinata degli interventi a favore dell'occupazione e degli orari flessibili con quelli infrastrutturali e di sviluppo dei servizi collettivi e alle famiglie (trasporti, asili nido, servizi scolastici, istruzione e formazione professionale, strutture di formazione permanente, gestione del tempo libero ecc.). L'obiettivo dell'occupabilità, specie per la componente femminile è già al centro delle politiche dell'orario in Paesi come l'Olanda, e potrebbe esserlo in altri come la Germania, caratterizzando così il modello del mercato del lavoro renano rispetto a quello anglosassone, anche nella sua variante Polder (S. Lehdorff, 2002, e J. Groenowengen, 2002).

Resta infine da esplorare la specifica dimensione socio-culturale e istituzionale di queste forme di contrattazione locale o di impresa su tematiche inerenti l'occupazione e i regimi di orario, che, secondo taluni (C. Thuderoz, P. Trombetta, 1999) esprimerebbero un cambiamento del paradigma del sistema di relazioni industriali mettendo in scena: processi di confronto-concertazione generalizzata; una più grande interdipendenza delle parti sociali nella regolazione dell'attività produttiva, trasformando gli stessi sindacati da mere controparti dell'imprenditore a "imprenditori sociali", implicati e messi alla prova da un lavoro sociale di aggregazione e organizzazione degli interessi, di giustificazione del loro operato e di legittimazione delle loro strategie presso i loro rappresentati; forme di regolazione concertata dei tempi di lavoro che includono, con ruolo di cerniera tra i vari protagonisti e le varie fasi, proprio le istituzioni pubbliche locali, avendo presente che tali regolazioni non riguardano più solo l'impresa e la sua regolazione, ma tutte le diverse tipologie di lavoro e coinvolgono la gestione del tempo in generale, rendendo necessari nuovi luoghi di dialogo, verosimilmente a base territoriale, come già avviene in alcuni Paesi europei (CE, *Les relations du travail en Europe*, 2000).

Sul piano della ricerca di elevate performance occupazionali appare necessario concentrare gli interventi pubblici sulle fasi della vita lavorativa in cui si assumono le decisioni di partecipare o meno alle forze di lavoro: il sistema formativo gioca un ruolo essenziale per i giovani, i sistemi di cura alle famiglie hanno una influenza importante per le donne di media età come i sistemi di cura per gli anziani per le persone in età più avanzata (European Foundation, 2002a).

Sulla base dell'esperienza recente la globalizzazione dei mercati, la terziarizzazione degli assetti produttivi e la destandardizzazione dei sistemi organizzativi dal lato della domanda, come il miglioramento del tenore di vita e la crescita degli standard culturali della popolazione dal lato dell'offerta, sembrano comunque indurre nel lungo periodo un trend positivo di incremento della partecipazione al mercato del lavoro, secondo modalità contrattuali e schemi di orario però

particolarmente differenziati e flessibili specie nei servizi e nel lavoro di tipo impiegatizio (Eirobserver, 2003).

Resta ovviamente l'esigenza, sottolineata dal Summit Europeo di Stoccolma del marzo 2001, di accompagnare la promozione dell'occupazione con la qualità del lavoro sulla base di criteri di fondo quali la garanzia del reddito, della carriera professionale e della sicurezza del lavoro, la protezione e la promozione della salute e del benessere dei lavoratori, lo sviluppo della qualificazione delle competenze, una migliore conciliazione della vita di lavoro con quella privata (European Foundation, 2002b). Trattasi di obiettivi di fondo delle politiche sociali di cui è difficile immaginare una compiuta o soddisfacente realizzazione nelle varie fasi dello sviluppo di una comunità o della vita di lavoro di una persona, ma restano pur sempre un quadro paradigmatico di criteri e sfide a cui occorre riferire l'azione delle istituzioni pubbliche e delle parti sociali nel suo concreto dipanarsi.

OFFERTA DI LAVORO

ANDAMENTO DEMOGRAFICO

di Corrado Rattin

Questo capitolo aggiorna i dati relativi all'andamento demografico alla fine dell'anno 2001. I dati demografici sono la base per il calcolo di una serie di indicatori miranti principalmente a mettere in luce l'evoluzione della forza lavoro in relazione alla popolazione. L'analisi è condotta per la provincia di Trento, il Nord-Est e l'Italia e presentata in serie storica dal 1993.

In relazione alla raccolta di dati demografici, il 2001 è da considerare un anno particolare per la concomitanza del Censimento della popolazione, che si è svolto nel mese di ottobre di quell'anno. Infatti, ogni dieci anni, le operazioni censuarie si pongono l'obiettivo di correggere certi sfasamenti anagrafici che si accumulano nel tempo e di ottenere quindi una fotografia più precisa della consistenza demografica nazionale e locale. Ad ogni nuovo Censimento viene interrotta la serie storica della popolazione residente, determinata partendo dai risultati ufficiali del Censimento precedente. Ne consegue che nell'anno del Censimento, aggiungendo alla popolazione iniziale (all'1 gennaio) il saldo dei movimenti anagrafici registrati nell'anno stesso non si determina la popolazione finale (al 31 dicembre), che viene invece calcolata a partire dal nuovo dato censuario. A causa di questo "aggiustamento" i dati presentati nelle tabelle di questo capitolo non possono essere confrontati direttamente con quelli pubblicati nei precedenti Rapporti. Si tenga inoltre presente che i movimenti anagrafici relativi all'anno 2001 comprendono le "regolarizzazioni anagrafiche", cioè le iscrizioni di persone censite, ma non ancora iscritte in anagrafe per nascita o per immigrazione e le cancellazioni per morte o per emigrazione di persone non censite, ma ancora iscritte in anagrafe. Infine, non essendo ancora disponibili i dati ufficiali del Censimento 2001, le cifre presentate sono frutto di stime e come tali devono essere considerate.

Ciò premesso, il saldo della popolazione a fine 2001 mostra un incremento complessivo (stimato) di 1.736 residenti, la gran parte del quale va attribuito al saldo migratorio, cioè all'iscrizione di nuovi soggetti che provengono da altre province o dall'estero. Per la precisione l'aumento di popolazione è determinato nelle stesse proporzioni rilevate lo scorso anno: per il 15% da maggiori nascite rispetto ai decessi (saldo naturale) e per l'85% da nuovi iscritti rispetto ai cancellati (saldo migratorio). Per quanto detto prima, questo aumento di popolazione non trova corrispondenza nel numero di residenti calcolato al 31 dicembre 2001 (477.169 persone), che appare infatti più esiguo di quello registrato a fine 2000 (477.859).

Si conferma anche una distribuzione per classi d'età del tutto simile a quella che ha caratterizzato le ultime rilevazioni annuali, con una costante, seppur moderata, tendenza all'aumento del peso della popolazione anziana (65 anni e oltre). Un trend bilanciato in parte da un limitato incremento (+0,1%) della classe 0-14 anni, cui partecipa la dinamica sia della componente locale che di quella extracomunitaria residente ormai stabilmente in provincia. La maggior vivacità che caratterizza l'evoluzione della popolazione più giovane in Trentino è un fenomeno che si riscontra ormai da alcuni anni e risulta particolarmente evidente nel confronto territoriale con il resto del territorio italiano e soprattutto con le altre regioni del Nord-Est. Se in provincia di Trento il peso della popolazione 0-14enne si attesta quest'anno al 15,0%, in Italia si ferma al 14,4% e addirittura al 12,8% per quanto riguarda il Nord-Est nel suo insieme. Allo stesso tempo le persone con più di 65 anni rappresentano una quota meno consistente rispetto a quanto accade negli altri due aggregati: 18,2% per quanto riguarda la nostra provincia, contro il 18,5% dell'Italia ed il 20,0% del Nord-Est. L'analisi dei principali indicatori demografici non fa che confermare quanto appena sottolineato: per quanto riguarda la situazione provinciale, si assiste ad un lento e progressivo incremento dell'età media della popolazione (che si attesta a 41,2 anni), con un deciso sbilanciamento che interessa la componente femminile (42,9 anni). Il tasso di natalità, pur mantenendosi stabile in relazione alla componente maschile, subisce una battuta d'arresto nel dato complessivo, che fa registrare lo stesso valore del 1999 (10,6) dopo sei anni di continuo aumento. Per quanto riguarda

più specificamente gli indicatori legati alla situazione del mercato del lavoro, va sottolineato come l'indice di dipendenza sia ormai prossimo al 50,0% (49,7% per la precisione). Come dire che la popolazione non produttiva eguaglia ormai quella in età lavorativa, dalla quale dipende. Anche gli indici di ricambio e di struttura confermano la tendenza al loro sbilanciamento verso l'alto, a dimostrazione di come la problematicità a reperire forze di lavoro locali si farà sentire in futuro in maniera sempre più concreta.

Resta da dire che, pur non disponendo dei dati riguardanti il Nord-Est, quasi tutti gli indici appena citati appaiono meno preoccupanti nel contesto trentino che nel resto d'Italia (come dato medio).

Tab. 1.1 MOVIMENTO DELLA POPOLAZIONE PER COMPRESORIO IN PROVINCIA DI TRENTO AL 31 DICEMBRE 2001
- valori assoluti, percentuali e variazione percentuale -

	Popolazione residente al 31-12- 2001			Saldo naturale	Saldo migratorio	Saldo altro	Totale saldo
	v.a.	%	var.% 01-00	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Valle di Fiemme	18.372	3,9	0,6	16	73	-5	84
Primiero	9.770	2,0	-0,2	-2	1	-4	-5
Bassa Valsugana e Tesino	25.587	5,4	0,4	-7	105	-2	96
Alta Valsugana	45.654	9,6	1,1	59	237	-5	291
Valle dell'Adige	158.763	33,3	-0,5	108	463	-79	492
Valle di Non	36.572	7,7	-0,4	-11	140	-1	128
Valle di sole	14.977	3,1	0,0	-5	23	-2	16
Giudicarie	35.452	7,4	0,2	33	59	-2	90
Alto Garda e Ledro	42.300	8,9	0,5	46	217	0	263
Vallagarina	80.605	16,9	-1,0	4	266	7	277
Ladino di Fassa	9.117	1,9	0,4	18	-14	0	4
Totale	477.169	100,0	-0,1	259	1.570	-93	1.736

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 1.2 POPOLAZIONE RESIDENTE PER SESSO E CLASSI DI ETÁ IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001)*
- valori assoluti, percentuali e variazione percentuale -

	2000		2001	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschi				
Classe di età 0-14 anni	36.436	15,6	36.638	15,8
Classe di età 15-64 anni	163.082	69,9	161.845	69,6
Classe di età 65 anni e oltre	33.708	14,5	33.960	14,6
Totale popolazione residente	233.226	100,0	232.443	100,0
Femmine				
Classe di età 0-14 anni	34.919	14,3	35.134	14,4
Classe di età 15-64 anni	157.338	64,3	156.804	64,1
Classe di età 65 anni e oltre	52.376	21,4	52.788	21,6
Totale popolazione residente	244.633	100,0	244.726	100,0
Totale				
Classe di età 0-14 anni	71.355	14,9	71.772	15,0
Classe di età 15-64 anni	320.420	67,1	318.649	66,8
Classe di età 65 anni e oltre	86.084	18,0	86.748	18,2
Totale popolazione residente	477.859	100,0	477.169	100,0

* il 2001 non deve essere confrontato con l'anno 2000: in occasione di ogni nuovo Censimento viene interrotta la serie storica della popolazione residente determinata partendo dai risultati ufficiali del Censimento precedente
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 1.3 INDICATORI DEMOGRAFICI IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2001)
- valori percentuali -

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Maschi									
Tasso di natalità	10,2	10,3	10,4	10,7	10,9	10,9	11,0	11,3	11,3
Tasso di mortalità	10,3	10,4	10,5	10,2	9,8	10,3	9,9	9,4	9,8
Età media della popolazione	37,9	38,1	38,4	38,6	38,8	38,9	39,1	39,3	39,4
Indice di vecchiaia	87,0	88,6	90,6	91,5	92,0	92,0	91,9	92,5	92,7
Indice di dipendenza	40,1	40,4	40,9	41,3	41,7	42,1	42,5	43,0	43,6
Indice di ricambio	101,1	101,3	99,7	100,8	102,4	104,5	108,5	110,7	112,3
Indice di struttura	80,5	81,6	82,9	84,7	86,6	88,3	90,6	92,6	95,3
Femmine									
Tasso di natalità	9,5	9,3	9,5	9,8	9,7	9,9	10,2	10,3	9,9
Tasso di mortalità	9,2	9,3	9,2	9,2	9,6	9,5	9,1	9,5	8,8
Età media della popolazione	41,6	41,8	42,0	42,2	42,3	42,5	42,6	42,7	42,9
Indice di vecchiaia	146,9	148,5	151,1	152,1	152,4	152,1	151,1	150,0	150,2
Indice di dipendenza	51,6	52,1	52,9	53,5	53,9	54,2	54,9	55,5	56,1
Indice di ricambio	119,8	119,9	119,7	119,7	120,0	123,8	123,9	124,6	126,3
Indice di struttura	85,3	86,0	86,8	88,0	89,6	91,0	92,9	94,7	97,3
Totale									
Tasso di natalità	9,8	9,8	9,9	10,2	10,3	10,4	10,6	10,8	10,6
Tasso di mortalità	9,7	9,9	9,8	9,6	9,7	9,9	9,5	9,4	9,3
Età media della popolazione	39,8	40,0	40,2	40,4	40,6	40,8	40,9	41,0	41,2
Indice di vecchiaia	116,2	117,8	120,1	121,1	121,4	121,3	120,8	120,6	120,9
Indice di dipendenza	45,7	46,2	46,8	47,3	47,7	48,1	48,6	49,1	49,7
Indice di ricambio	110,2	110,4	109,4	110,0	111,0	113,8	116,0	117,5	119,2
Indice di struttura	82,8	83,7	84,8	86,3	88,0	89,7	91,8	93,6	96,3

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 2001
- 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	71.772	15,0	1.367.909	12,8	8.318.327	14,4
Classe di età 15-64 anni	318.649	66,8	7.207.316	67,2	38.910.845	67,2
Classe di età 65 anni e oltre	86.748	18,2	2.145.032	20,0	10.714.183	18,5
Totale popolazione residente	477.169	100,0	10.720.257	100,0	57.943.355	100,0

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 1.5 INDICATORI DEMOGRAFICI PER AREE TERRITORIALI NEL 2001
- valori percentuali -

	Provincia di Trento	Nord-Est	Italia
Tasso di natalità	10,6	n.d.	9,2
Tasso di mortalità	9,3	n.d.	9,5
Età media della popolazione	41,2	n.d.	41,6
Indice di vecchiaia	120,9	n.d.	127,1
Indice di dipendenza	49,7	n.d.	48,4
Indice di ricambio	119,2	n.d.	122,1
Indice di struttura	96,3	n.d.	93,4

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

FORZE DI LAVORO

di Stefano Zeppa

I dati presentati in questo capitolo sono tratti dalla rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro. L'analisi è condotta sui dati medi annui per il periodo 1993-2002 e fornisce sia i valori assoluti delle forze di lavoro, distintamente per occupati e disoccupati, sia l'evoluzione dei tassi di partecipazione al mercato del lavoro. Tutti i dati sono disaggregati secondo il sesso e per gli occupati anche secondo il settore di attività.

Valori assoluti e indicatori sono forniti anche per le aree territoriali del Nord-Est e dell'Italia.

Per il secondo anno consecutivo il mercato del lavoro locale, soprattutto se confrontato con quanto visto a livello nazionale e anche in media nelle regioni limitrofe del Nord-Est, evidenzia segnali di leggero ridimensionamento del quadro occupazionale.

Sia la minore partecipazione alla vita attiva che il calo occupazionale segnalano uno scarto di 0,2 punti percentuali (il relativo tasso d'attività è passato dal 64,9% del 2001 al 64,7% del 2002, e quello d'occupazione è disceso dal 62,7% al 62,5%), mentre il tasso di disoccupazione è rimasto su un valore non dissimile da quello rilevato nel 2001 (dal 3,3% è salito al 3,4%).

In valori assoluti il calo di lavoratori che si è registrato a livello complessivo, non è andato ad aggravare quello delle persone in cerca d'occupazione, essendosi tradotto in una fuoriuscita pressoché di pari ammontare dal mercato del lavoro (e quindi in un corrispondente aumento delle non forze di lavoro).

Segnali d'arretramento sembrano ravvisarsi, a differenza dell'anno prima in cui ad essere maggiormente penalizzate erano state le donne, soprattutto per l'occupazione maschile. In crescita dal 1998 al 2001, l'occupazione di questa componente conosce nel 2002 un calo di circa 1.000 unità. Tuttavia l'invariato numero dei disoccupati (indicati anzi in leggero calo) più che ad una situazione di reale disagio occupazionale rimanda ad uno stato per così dire di "stasi"; ad un mancato rimpiazzo delle forze in uscita con nuove assunzioni.

Ancor più immobile risulta il mercato del lavoro femminile, con una leggerissima tendenza all'aumento delle occupate, peraltro piuttosto significativa se si considera che tra il 2001 ed il 2000 si era registrata una flessione di più di 2.500 lavoratrici. Analogo aumento, all'incirca 100 unità, si rileva anche per quanto riguarda le donne in cerca di occupazione.

In tassi si rileva come nell'anno in esame il tasso di occupazione maschile si attesti al 74,6% e al 50,2% per le donne (74,7% e 50,4% del 2001); la disoccupazione colpisce solo il 2,0% della forza lavoro maschile e, nonostante il perdurare di una minore partecipazione, il 5,3% di quella femminile (contro il 2,1% e 5,2% dell'anno prima).

Da un'analisi dei principali indicatori di offerta per classi di età, si possono cogliere elementi utili ad una migliore comprensione degli andamenti sopra richiamati.

Si conferma la continua flessione della partecipazione dei più giovani non solo 15-19enni ma anche 20-24enni, per effetto di una scolarità sempre più prolungata. E a questo proposito spicca il calo partecipativo dei maschi 20-24enni per i quali tra il 2001 e il 2002 si registrerebbe un tasso di attività inferiore di sei punti percentuali e, con riferimento al tasso di occupazione, un analogo scarto negativo di 5,9 punti. Poiché il calo occupazionale del 2002 è interamente ascrivibile alla componente maschile, rilevare che esso si associa prevalentemente agli esiti dei giovani tranquillizza non solo rispetto allo stato di salute del mercato del lavoro locale (nel dichiararsi non forze di lavoro essi sottintendono che stanno proseguendo gli studi), ma anche alle opportunità di cui esso potrà beneficiare in futuro relativamente alla qualificazione delle proprie risorse umane.

Si conferma ormai da un triennio anche la crescita del tasso di attività delle fasce più anziane, per quanto la percentuale di incremento evidenziata non rassicuri relativamente alle implicazioni in campo previdenziale e al raggiungimento dell'obiettivo posto in sede europea per le politiche del lavoro, vale a dire il conseguimento di un tasso di attività del 50%

Infine una considerazione rispetto alla manodopera femminile. Volgendo lo sguardo alle sole donne, sorprende da un lato l'aumento di partecipazione tra le 45-54enni, e soprattutto il calo registrato nella classe precedente delle 35-44enni (quasi che dopo anni riemergesse o meglio si

rafforzasse il fattore “famiglia” quale forma di esclusione dal mondo del lavoro). In effetti il calo partecipativo che per le 35-44enni era già stato rilevato nel 2001 rispetto all’anno precedente, si è associato ad un abbassamento del tasso di occupazione con contestuale incremento della disoccupazione. I 2,4 punti percentuali in meno che tra il 2000 e il 2002 si rilevano sul versante partecipativo, si correlano ad uno scarto negativo di ben quattro punti percentuali di quello di occupazione e ad un incremento delle donne di questa fascia d’età che si dichiarano in cerca di lavoro.

Seppur in deciso calo, la disoccupazione continua a colpire soprattutto i più giovani, in particolare le giovani donne. Tuttavia, come altre volte sottolineato, si tratta perlopiù di difficoltà temporanee, magari legate alla ricerca per queste leve giovanili, non dimentichiamolo a elevata scolarizzazione, di un lavoro appropriato e coerente al bagaglio formativo posseduto. Al crescere dell’età, difatti, non solo aumentano le opportunità di impiego, ma diminuiscono anche i rischi per le persone di rimanere senza lavoro (tra i 35-54enni il tasso di disoccupazione si attesta al 2,4% contro il 10,6% dei 15-19enni). Infine nell’anno in corso non trova conferma quel dato piuttosto inquietante che vedeva nel 2001 un relativamente alto rischio di disoccupazione colpire i maschi di età compresa tra i 55 ed i 64 anni in questo caso peraltro la contenuta diminuzione del campione potrebbe indurre delle distorsioni nell’attendibilità del dato stesso.

Per aree territoriali si rileva come il Trentino presenti tassi di partecipazione e d’occupazione più bassi, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile, rispetto a quelli medi registrati per le regioni del Nord-Est. Tuttavia, a differenza del 2001, leggermente più alto risulta anche il tasso di disoccupazione. La crescita della forbice tra tassi di attività e occupazione trentini rispetto a quello delle regioni limitrofe, ma anche il “recupero” di quello di disoccupazione, si spiegano con il leggero peggioramento nel biennio del quadro occupazionale locale, in controtendenza rispetto ad una dinamica del lavoro invece positiva registrata in dette aree (ma anche a livello medio nazionale).

La flessione dell’occupazione locale rispetto al 2001, limitata alle 800 unità, si è ripartita in tutti e tre i settori di attività.

In particolare, in agricoltura si contano 400 lavoratori in meno (-700 maschi; +300 donne); l’industria è l’unico settore dove cresce l’occupazione maschile, +500 unità, ma il saldo complessivo è leggermente negativo per la flessione di 600 unità femminili, nel terziario, infine, si registra una contrazione di 800 lavoratori ed un aumento di 400 lavoratrici (le donne rappresentano il 50,4% degli occupati di questo settore).

Nonostante il calo innanzi descritto, in Trentino la percentuale di lavoratori nei servizi è di gran lunga superiore a quella del Nord-Est ma anche dell’Italia; più bassa risulta dunque la presenza lavorativa trentina nell’industria (sia nel Nord-Est sia in Italia, l’aumento dell’occupazione complessiva si deve tanto alla crescita dei lavoratori dell’industria che del terziario, essendo invece diminuiti in agricoltura).

In Trentino il lavoro autonomo rappresenta circa il 25,5% degli occupati, contro valori del 28,5% e 27,4% nel Nord-Est ed in Italia. Il lavoro di tipo indipendente è particolarmente sottorappresentato tra le donne, 17,7%, mentre raggiunge il 30,6% tra gli uomini. Rispetto al 2001, si rileva una decisa flessione proprio del lavoro di tipo indipendente (-1.000 maschi e -1.500 donne) ed un aumento, peraltro solo femminile, dell’occupazione alle dipendenze (circa 1.700 unità). In particolare è stato il settore del terziario ha concentrare gli spostamenti innanzi descritti, con una

flessione dell'occupazione autonoma pari a 2.400 unità ed una crescita invece dell'occupazione di tipo dipendente di 2.100.

Più della metà delle donne trentine lavora con mansioni prevalentemente di tipo impiegatizio, e all'incirca tre su dieci come operaie ed assimilati (rispettivamente il 29,8% e 39,6% per i maschi). Per quanto riguarda il lavoro in proprio, le relative percentuali sono del 10,6% sempre per le donne e del 20,4% per i maschi. Elevata risulta la forbice per genere anche tra gli imprenditori e liberi professionisti, con un'incidenza di questa qualifica sulle rispettive occupazioni del 2,3% per la componente femminile e del 7,8% per i maschi. Rispetto al 2001 si rileva una crescita decisamente buona, anche se solo maschile, proprio tra gli imprenditori e liberi professionisti (+2.400 e -100 donne) e tra gli impiegati (+1.300 maschi e +2.700 donne); diminuiscono invece gli operai (-1.300 maschi; -1.100 donne) e soprattutto calano, dato che dovrà essere confermato nelle prossime rilevazioni in quanto per dimensione e significatività certamente rilevante, i lavoratori in proprio (-3.100 maschi e -1.200 donne).

Per quanto riguarda infine la diffusione del lavoro atipico, si rileva come il 22,8% delle donne lavori in Trentino a tempo parziale (in leggero calo rispetto al 23,1% del 2001), contro un valore del solo 2,2% per i maschi. Relativamente minore risulta la forbice tra le due componenti per quanto riguarda il lavoro temporaneo: con contratto a termine risulta difatti occupato circa l'8,2% dei dipendenti maschi ed il 14,8% delle donne (il lavoro a termine risulta in flessione per i maschi e in aumento per le donne, le relative percentuali l'anno prima erano del 9,1 e 14,1%). Sia il tempo parziale, sia il lavoro temporaneo, probabilmente in ragione del peso del comparto del turistico-alberghiero nella struttura produttiva locale, risultano in media più diffusi nel mercato del lavoro trentino rispetto al Nord-Est e all'Italia.

Tab. 2.1 FORZE DI LAVORO, OCCUPATI, PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE E POPOLAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia, variazioni assolute e percentuali -

	Forze di lavoro			Occupati			In cerca di occupazione			Popolazione 15-64 anni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1993	121,0	73,5	194,6	116,8	68,3	185,1	4,2	5,2	9,4	153,9	152,4	306,4
1994	122,5	77,7	200,2	117,9	71,5	189,4	4,6	6,2	10,8	158,8	157,1	315,9
1995	120,7	74,7	195,4	116,3	68,2	184,5	4,4	6,5	10,9	158,5	156,6	315,1
1996	121,1	74,1	195,3	116,9	68,3	185,2	4,3	5,8	10,1	157,6	153,1	310,6
1997	120,3	75,9	196,1	116,2	70,1	186,3	4,1	5,8	9,9	158,7	154,6	313,3
1998	121,7	78,2	199,8	117,8	73,1	191,0	3,8	5,0	8,9	160,0	153,8	313,8
1999	124,7	82,2	207,0	121,1	76,8	197,9	3,7	5,4	9,0	161,8	155,6	317,4
2000	125,5	85,6	211,1	122,0	82,0	204,0	3,5	3,6	7,1	161,4	156,1	317,5
2001	124,9	83,7	208,6	122,3	79,4	201,6	2,6	4,4	7,0	160,8	156,0	316,9
2002	123,8	84,0	207,8	121,3	79,5	200,8	2,5	4,5	7,0	160,4	157,1	317,5
Var. ass. 02-01	-1,1	+0,3	-0,8	-1,0	+0,1	-0,8	-0,1	+0,1	0,0	-0,4	+1,1	+0,6
Var. % 02-01	-0,9	+0,4	-0,4	-0,8	+0,1	-0,4	-3,8	+2,3	0,0	-0,2	+0,7	+0,2

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.2 ANDAMENTO DELLE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia, variazioni assolute e percentuali -

	Disoccupati	In cerca di 1 ^a occupazione	Altre persone in cerca di lavoro	Totale
1993	3,1	1,2	5,1	9,4
1994	3,9	1,7	5,3	10,8
1995	4,0	0,9	5,9	10,9
1996	4,2	1,7	4,2	10,1
1997	4,1	1,3	4,4	9,9
1998	3,2	1,1	4,5	8,9
1999	3,0	1,1	5,0	9,0
2000	3,0	0,9	3,3	7,1
2001	2,7	0,8	3,4	7,0
2002	2,6	0,8	3,6	7,0
Var. ass. 02-01	-0,1	0,0	+0,2	0,0
Var. % 02-01	-3,7	0,0	+5,9	0,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.3 TASSI DI ATTIVITÀ, DI OCCUPAZIONE E DI DISOCCUPAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)
- valori percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	Tasso di attività*			Tasso di occupazione*			Tasso di disoccupazione		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1993	77,5	47,9	62,8	74,8	44,5	59,7	3,5	7,1	4,9
1994	76,2	49,1	62,7	73,3	45,2	59,3	3,8	8,0	5,4
1995	74,8	47,4	61,2	72,0	43,2	57,7	3,6	8,6	5,6
1996	75,7	48,2	62,2	73,0	44,4	58,9	3,5	7,9	5,2
1997	74,8	48,8	62,0	72,2	45,1	58,8	3,4	7,6	5,1
1998	75,0	50,5	63,0	72,6	47,2	60,2	3,1	6,5	4,4
1999	75,9	52,3	64,3	73,7	48,8	61,5	2,9	6,5	4,4
2000	76,4	54,3	65,5	74,2	52,0	63,3	2,8	4,2	3,4
2001	76,3	53,2	64,9	74,7	50,4	62,7	2,1	5,2	3,3
2002	76,1	53,0	64,7	74,6	50,2	62,5	2,0	5,3	3,4
Var. ass. 02-01	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	+0,1	+0,1
Var. % 02-01	-0,3	-0,4	-0,3	-0,1	-0,4	-0,3	-4,8	+1,9	+3,0

* 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 SESSO E TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elem., media inferiore	39,3	17,9	28,1	37,2	17,3	26,8
Diploma formazione professionale	88,3	65,6	76,5	88,1	65,9	76,8
Diploma scuola superiore	72,3	63,6	68,1	73,4	61,8	67,6
Laurea	84,1	76,1	80,4	82,2	76,0	79,3

* 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 ATTIVITÀ PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-19	25,1	13,4	19,4	25,8	12,4	18,9
20-24	67,0	56,9	62,4	61,0	56,0	58,7
25-34	92,7	75,1	84,0	93,1	75,4	84,3
35-44	97,3	74,5	86,1	97,7	72,2	84,9
45-54	89,3	48,4	69,6	89,0	52,7	71,5
55-64	36,4	18,4	27,1	38,8	16,1	27,4
Totale*	76,3	53,2	64,9	76,1	53,0	64,7

* 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. 2.6 TASSO DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-19	22,7	9,5	16,3	24,2	10,0	16,9
20-24	64,3	48,7	57,1	58,4	51,1	55,0
25-34	90,1	71,5	80,9	90,3	71,0	80,6
35-44	95,9	71,9	84,1	96,7	69,1	82,9
45-54	89,0	46,6	68,5	88,1	50,1	69,8
55-64	35,2	18,1	26,4	38,2	15,9	27,0
Totale*	74,7	50,4	62,7	74,6	50,2	62,5

* 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. 2.7 TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-19	9,4	29,4	16,1	6,2	19,4	10,6
20-24	4,1	14,4	8,4	4,2	8,8	6,3
25-34	2,9	4,8	3,7	3,0	5,9	4,3
35-44	1,5	3,5	2,3	1,1	4,2	2,4
45-54	0,4	3,8	1,6	1,1	4,9	2,4
55-64	3,2	1,8	2,7	1,5	1,2	1,4
Totale	2,1	5,2	3,3	2,0	5,3	3,4

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.8 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE E AUTONOMA PER SETTORE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali -

	2001						2002					
	Dipendente		Autonoma		Totale		Dipendente		Autonoma		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi												
Agricoltura	2,3	35,3	4,3	64,7	6,6	100,0	2,2	36,9	3,7	63,1	5,8	100,0
Industria	35,0	73,9	12,4	26,1	47,4	100,0	35,6	74,3	12,3	25,7	47,9	100,0
Altre attività	46,9	68,6	21,4	31,4	68,3	100,0	46,4	68,8	21,1	31,2	67,5	100,0
Totale	84,2	68,9	38,1	31,1	122,3	100,0	84,2	69,4	37,1	30,6	121,3	100,0
Femmine												
Agricoltura	0,5	39,7	0,8	60,3	1,4	100,0	0,7	38,7	1,0	61,3	1,7	100,0
Industria	8,9	90,8	0,9	9,2	9,8	100,0	8,0	87,1	1,2	12,9	9,2	100,0
Altre attività	54,3	79,7	13,9	20,3	68,2	100,0	56,8	82,8	11,8	17,2	68,6	100,0
Totale	63,8	80,4	15,6	19,6	79,4	100,0	65,5	82,3	14,0	17,7	79,5	100,0
Totale												
Agricoltura	2,9	36,1	5,1	63,9	8,0	100,0	2,8	37,3	4,7	62,7	7,5	100,0
Industria	43,9	76,8	13,3	23,2	57,2	100,0	43,6	76,4	13,5	23,6	57,1	100,0
Altre attività	101,2	74,1	35,3	25,9	136,5	100,0	103,2	75,8	32,9	24,2	136,2	100,0
Totale	148,0	73,4	53,7	26,6	201,6	100,0	149,7	74,5	51,2	25,5	200,8	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.9 INCIDENZA DELL'OCCUPAZIONE A TEMPO PARZIALE E DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)
- valori percentuali -

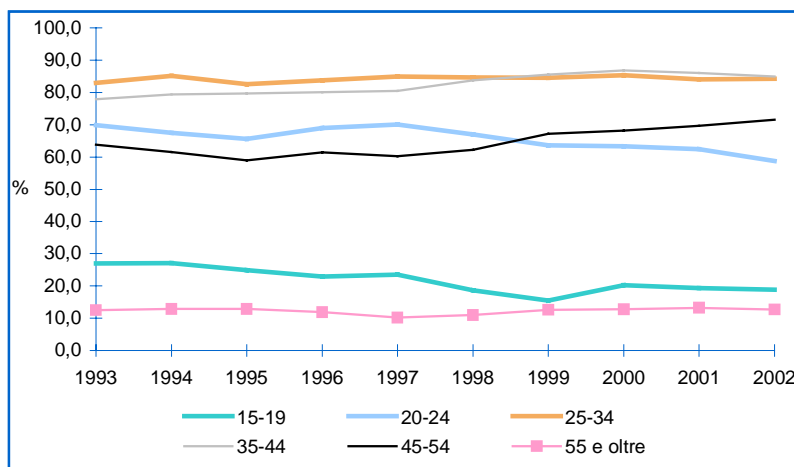
	Occupazione a tempo parziale*			Occupazione temporanea**		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1993	2,1	12,9	6,1	7,3	11,9	9,1
1994	1,9	12,7	5,9	7,7	12,9	9,8
1995	2,9	14,8	7,3	9,1	17,3	12,4
1996	2,3	17,7	8,0	9,3	17,1	12,4
1997	2,2	17,9	8,1	9,4	16,7	12,4
1998	2,2	17,1	7,9	7,7	16,3	11,3
1999	1,8	17,7	8,0	7,8	14,1	10,5
2000	2,2	21,5	10,0	9,2	14,0	11,3
2001	2,0	23,1	10,3	9,1	14,1	11,2
2002	2,2	22,8	10,4	8,2	14,8	11,1

* calcolata sull'occupazione complessiva

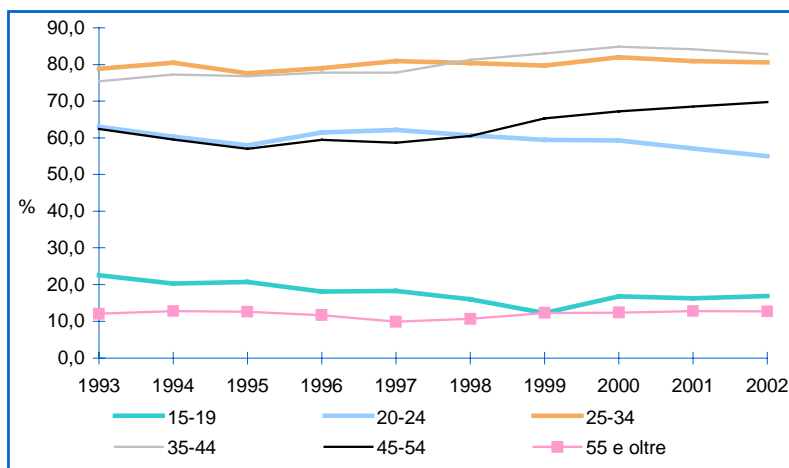
** calcolata sull'occupazione alle dipendenze

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

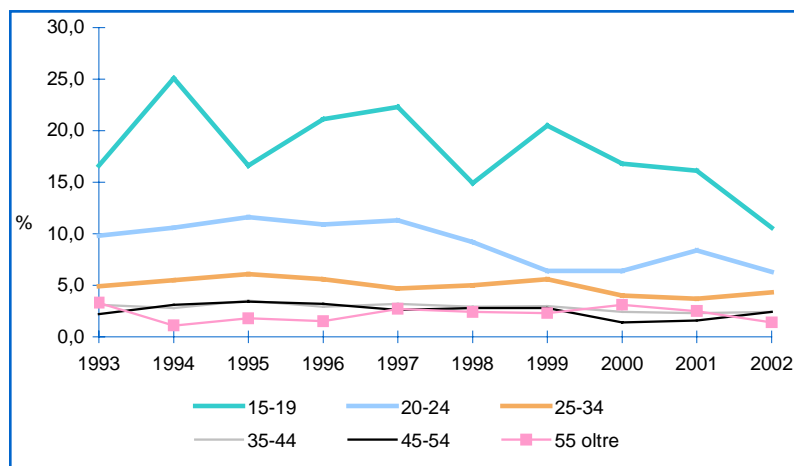
Graf. 2.1 TASSO DI ATTIVITÀ PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)



Graf. 2.2 TASSO DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)

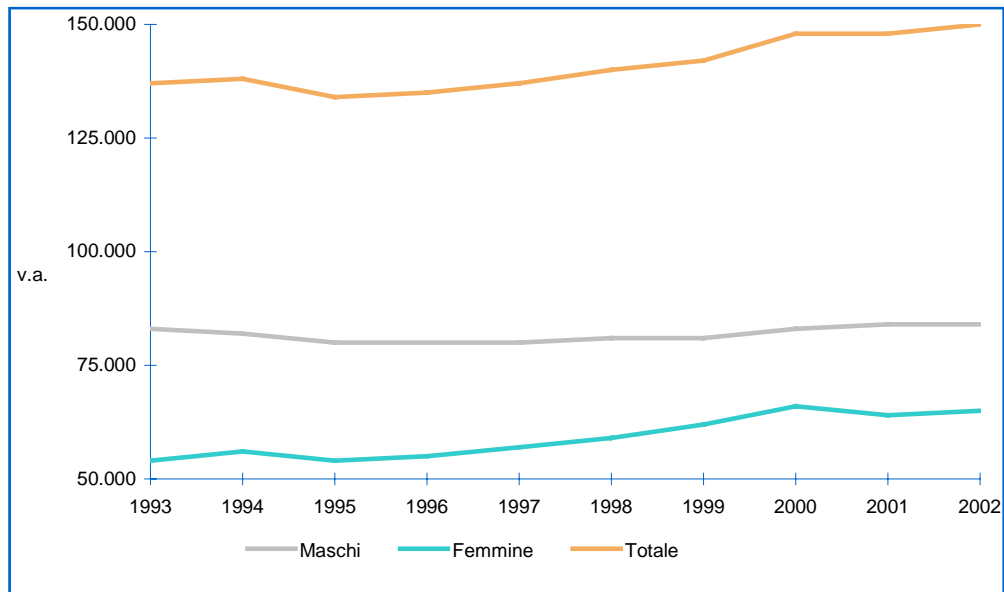


Graf. 2.3 TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)

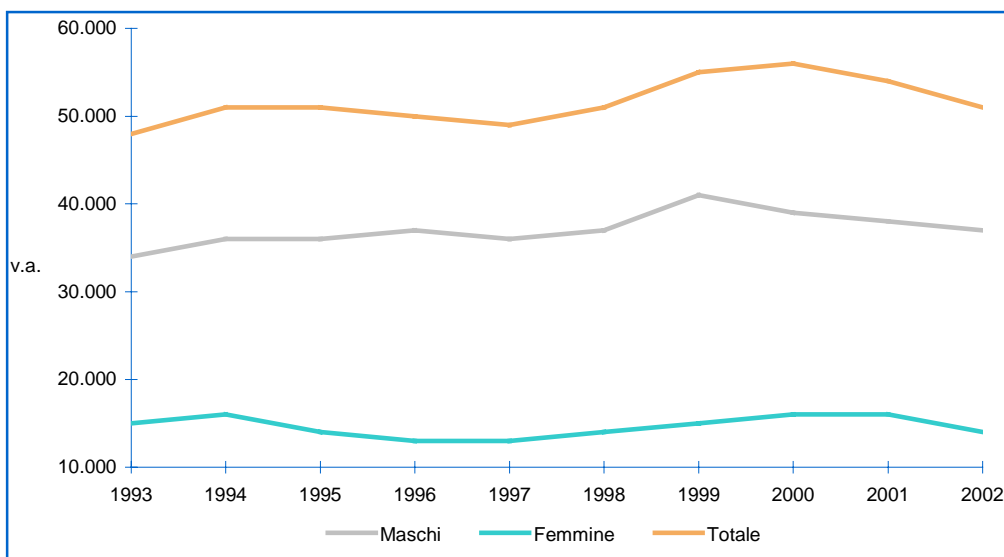


fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Graf. 2.4 ANDAMENTO OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)

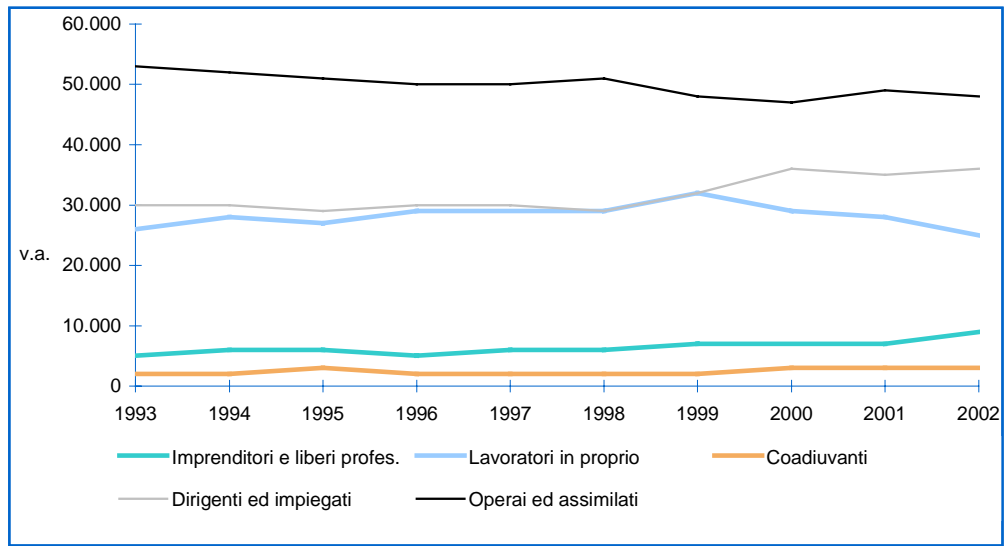


Graf. 2.5 ANDAMENTO OCCUPAZIONE AUTONOMA IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)

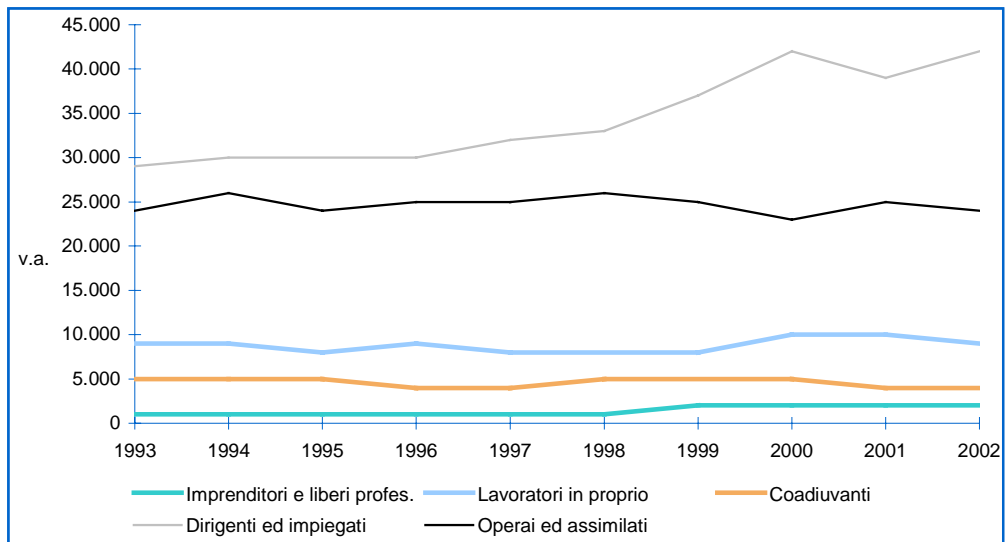


fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Graf. 2.6 ANDAMENTO OCCUPAZIONE MASCHILE PER QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)



Graf. 2.7 ANDAMENTO OCCUPAZIONE FEMMINILE PER QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)



fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.10 OCCUPAZIONE PER SESSO E QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali -

	2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschi				
Imprenditori e liberi professionisti	7,1	5,8	9,5	7,8
Lavoratori in proprio	27,9	22,8	24,8	20,4
Coadiuvanti	3,1	2,5	2,9	2,4
Dirigenti ed impiegati	34,9	28,5	36,2	29,8
Operai ed assimilati	49,4	40,4	48,0	39,6
Totale	122,3	100,0	121,3	100,0
Femmine				
Imprenditori e liberi professionisti	1,9	2,4	1,8	2,3
Lavoratori in proprio	9,7	12,2	8,5	10,6
Coadiuvanti	4,0	5,1	3,8	4,7
Dirigenti ed impiegati	38,9	49,0	41,7	52,4
Operai ed assimilati	24,9	31,3	23,8	29,9
Totale	79,4	100,0	79,5	100,0
Totale				
Imprenditori e liberi professionisti	8,9	4,4	11,3	5,6
Lavoratori in proprio	37,6	18,6	33,2	16,5
Coadiuvanti	7,1	3,5	6,6	3,3
Dirigenti ed impiegati	73,8	36,6	77,8	38,8
Operai ed assimilati	74,2	36,8	71,8	35,8
Totale	201,6	100,0	200,8	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.11 INDICATORI DI OFFERTA DI LAVORO PER AREE TERRITORIALI (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001			2002		
	Tasso di attività*	Tasso di occupazione*	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività*	Tasso di occupazione*	Tasso di disoccupazione
Provincia di Trento						
Maschi	76,3	74,7	2,1	76,1	74,6	2,0
Femmine	53,2	50,4	5,2	53,0	50,2	5,3
Totale	64,9	62,7	3,3	64,7	62,5	3,4
Nord-Est						
Maschi	76,7	74,9	2,3	76,9	75,1	2,2
Femmine	56,3	53,2	5,4	57,0	54,2	4,9
Totale	66,6	64,1	3,6	67,0	64,8	3,3
Italia						
Maschi	73,6	68,1	7,3	74,0	68,8	7,0
Femmine	47,3	41,1	13,0	47,9	42,0	12,2
Totale	60,4	54,6	9,5	61,0	55,4	9,0

* 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. 2.12 OCCUPAZIONE PER SETTORE E AREE TERRITORIALI (2001-2002)
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

	2001						2002					
	Maschi		Femmine		Totale		Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Provincia di Trento												
Agricoltura	7	5,4	1	1,7	8	3,9	7	5,4	2	2,1	8	3,8
Industria	47	38,8	10	12,4	57	28,4	47	38,8	9	11,6	57	28,4
Altre Attività	68	55,9	68	85,9	136	67,7	68	55,9	69	86,3	136	67,8
Totale	122	100,0	79	100,0	202	100,0	122	100,0	80	100,0	201	100,0
Nord-Est												
Agricoltura	163	5,9	72	3,8	235	5,0	158	5,7	70	3,6	228	4,8
Industria	1.237	44,7	482	25,2	1.718	36,7	1.243	44,6	488	25,1	1.730	36,6
Altre Attività	1.370	49,5	1.356	71,0	2.726	58,3	1.388	49,8	1.387	71,3	2.775	58,6
Totale	2.769	100,0	1.910	100,0	4.680	100,0	2.788	100,0	1.944	100,0	4.733	100,0
Italia												
Agricoltura	764	5,7	363	4,5	1.126	5,2	746	5,5	350	4,2	1.096	5,0
Industria	5.194	38,6	1.646	20,4	6.841	31,8	5.277	38,8	1.655	20,1	6.932	31,8
Altre Attività	7.497	55,7	6.051	75,1	13.548	63,0	7.570	55,7	6.232	75,7	13.802	63,2
Totale	13.455	100,0	8.060	100,0	21.514	100,0	13.593	100,0	8.236	100,0	21.829	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.13 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE E AUTONOMA PER AREE TERRITORIALI (2001-2002)
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

	2001						2002					
	Dipendente		Autonoma		Totale		Dipendente		Autonoma		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Provincia di Trento												
Agricoltura	3	36,1	5	63,9	8	100,0	3	37,3	5	62,7	8	100,0
Industria	44	76,8	13	23,2	57	100,0	44	76,4	14	23,6	57	100,0
Altre attività	101	74,1	35	25,9	136	100,0	103	75,8	33	24,2	136	100,0
Totale	148	73,4	54	26,6	202	100,0	150	74,5	51	25,5	201	100,0
Nord-Est												
Agricoltura	66	27,9	169	72,1	235	100,0	64	28,0	164	72,0	228	100,0
Industria	1.341	78,0	378	22,0	1.718	100,0	1.361	78,7	369	21,3	1.730	100,0
Altre attività	1.916	70,3	810	29,7	2.726	100,0	1.960	70,6	815	29,4	2.775	100,0
Totale	3.322	71,0	1.357	29,0	4.680	100,0	3.385	71,5	1.348	28,5	4.733	100,0
Italia												
Agricoltura	464	41,2	663	58,8	1.126	100,0	462	42,2	634	57,8	1.096	100,0
Industria	5.311	77,6	1.529	22,4	6.841	100,0	5.394	77,8	1.537	22,2	6.932	100,0
Altre attività	9.742	71,9	3.806	28,1	13.548	100,0	9.993	72,4	3.809	27,6	13.802	100,0
Totale	15.517	72,1	5.998	27,9	21.514	100,0	15.849	72,6	5.980	27,4	21.829	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.14 OCCUPAZIONE A TEMPO PARZIALE E OCCUPAZIONE TEMPORANEA PER SETTORE DI ATTIVITÀ E AREE TERRITORIALI (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001						2002					
	Occupazione a tempo parziale*			Occupazione temporanea**			Occupazione a tempo parziale*			Occupazione temporanea**		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Provincia di Trento												
Agricoltura	1,9	25,9	6,0	12,0	68,4	22,7	7,9	27,9	12,4	15,3	88,4	32,4
Industria	0,8	26,1	5,1	7,4	7,7	7,5	0,8	25,8	4,8	6,0	6,3	6,0
Altre attività	2,8	22,7	12,7	10,1	14,6	12,5	2,7	22,2	12,6	9,6	15,2	12,7
Totale	2,0	23,1	10,3	9,1	14,1	11,2	2,2	22,8	10,4	8,2	14,8	11,1
Nord-Est												
Agricoltura	7,7	28,4	14,1	18,7	39,4	25,8	7,1	23,8	12,2	15,0	40,4	23,8
Industria	1,5	14,7	5,2	5,2	7,9	6,0	1,6	15,2	5,4	5,2	9,7	6,6
Altre attività	3,9	20,7	12,3	8,0	11,7	10,1	4,0	17,6	13,0	8,4	12,0	10,4
Totale	3,1	19,5	9,8	6,8	11,1	8,7	3,1	20,4	10,2	6,9	11,8	9,2
Italia												
Agricoltura	8,7	22,9	13,3	33,1	49,0	38,4	8,8	21,3	12,8	33,7	48,0	38,7
Industria	2,0	13,0	4,6	7,0	8,1	7,3	2,0	13,6	4,8	7,3	8,5	7,6
Altre attività	4,1	17,2	10,0	7,8	11,8	9,8	4,0	22,0	10,1	7,8	11,8	9,7
Totale	3,5	16,6	8,4	8,3	11,9	9,8	3,5	16,9	8,6	8,4	11,8	9,9

* calcolata sull'occupazione complessiva

** calcolata sull'occupazione alle dipendenze

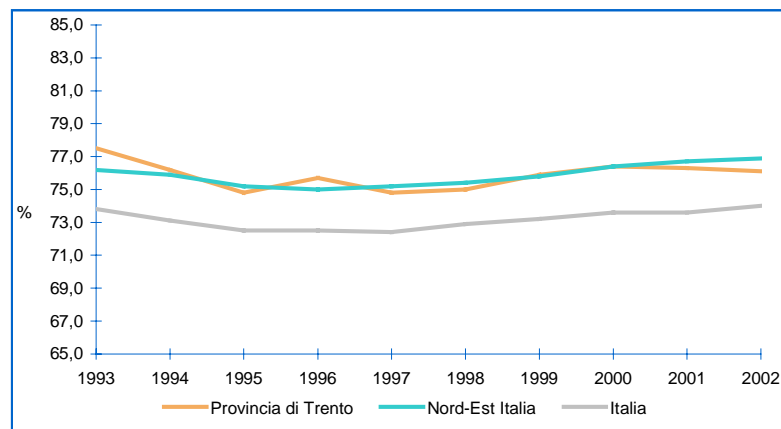
fonte: OML su dati ISTAT, media annua

Tab. 2.15 OCCUPAZIONE PER QUALIFICA E AREE TERRITORIALI (2001-2002)
- valori assoluti arrotondati alle migliaia e percentuali -

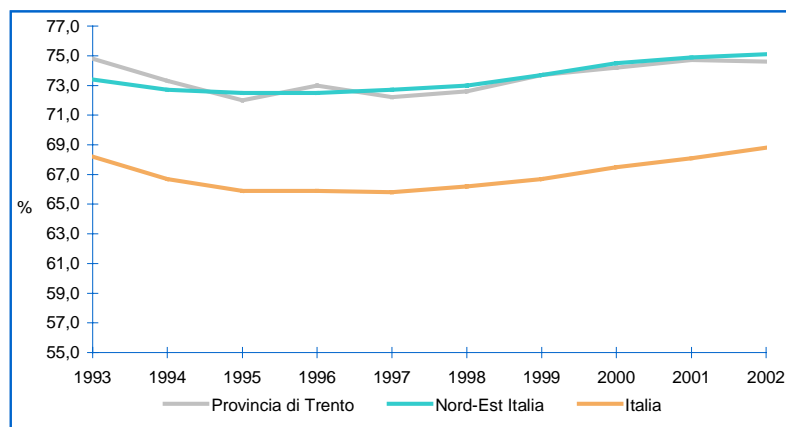
	2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%
Provincia di Trento				
Imprenditori e liberi professionisti	9	4,4	11	5,6
Lavoratori in proprio	38	18,6	33	16,5
Coadiuvanti	7	3,5	7	3,3
Dirigenti ed impiegati	74	36,6	78	38,8
Operai ed assimilati	74	36,8	72	35,8
Totale	202	100,0	201	100,0
Nord-Est				
Imprenditori e liberi professionisti	332	7,1	355	7,5
Lavoratori in proprio	814	17,4	797	16,8
Coadiuvanti	212	4,5	196	4,1
Dirigenti ed impiegati	1.636	35,0	1.683	35,6
Operai ed assimilati	1.686	36,0	1.702	36,0
Totale	4.680	100,0	4.733	100,0
Italia				
Imprenditori e liberi professionisti	1.614	7,5	1.703	7,8
Lavoratori in proprio	3.486	16,2	3.385	15,5
Coadiuvanti	898	4,2	892	4,1
Dirigenti ed impiegati	8.174	38,0	8.395	38,5
Operai ed assimilati	7.342	34,1	7.454	34,1
Totale	21.514	100,0	21.829	100,0

fonte: OML su dati ISTAT, media annua

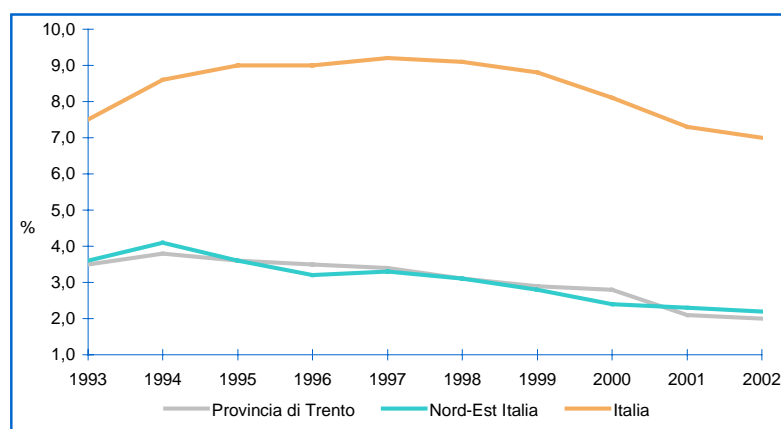
Graf. 2.8 ANDAMENTO TASSO DI ATTIVITÀ MASCHILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)



Graf. 2.9 ANDAMENTO TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

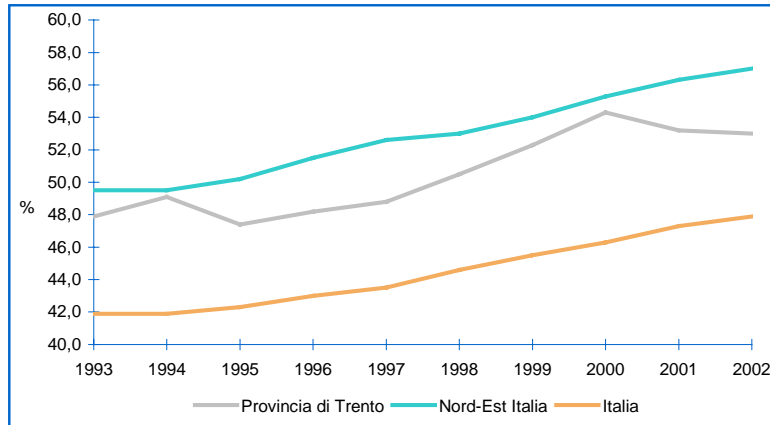


Graf. 2.10 ANDAMENTO TASSO DI DISOCCUPAZIONE MASCHILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

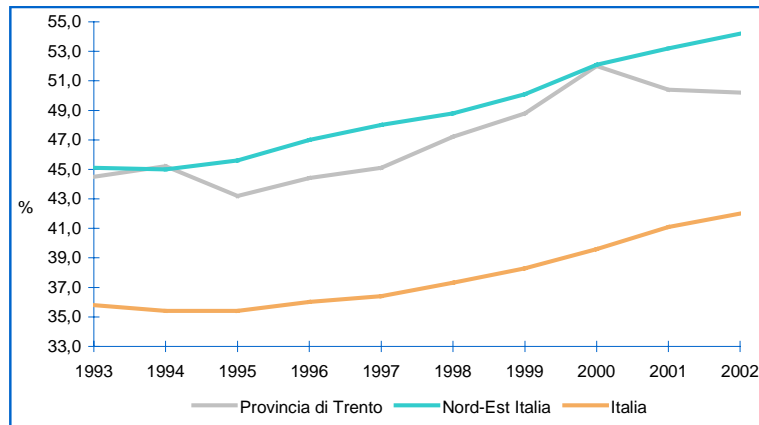


fonte: OML su dati ISTAT, media annua

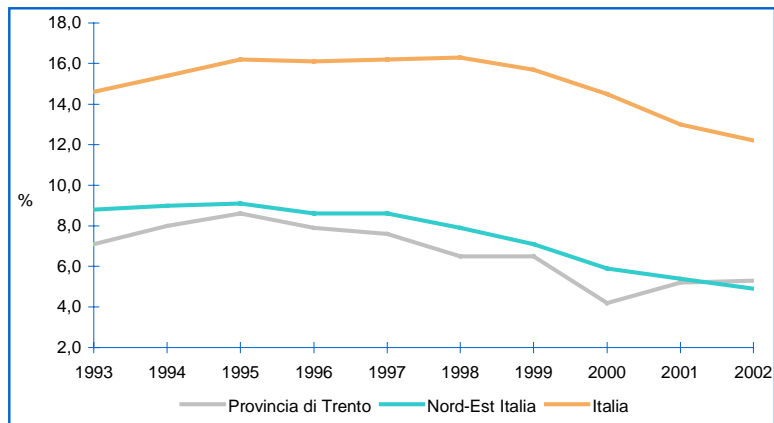
Graf. 2.11 ANDAMENTO TASSO DI ATTIVITÀ FEMMINILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)



Graf. 2.12 ANDAMENTO TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

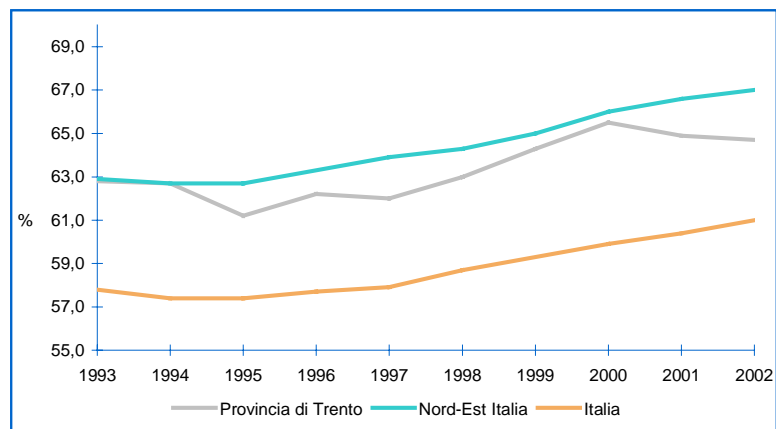


Graf. 2.13 ANDAMENTO TASSO DI DISOCCUPAZIONE FEMMINILE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

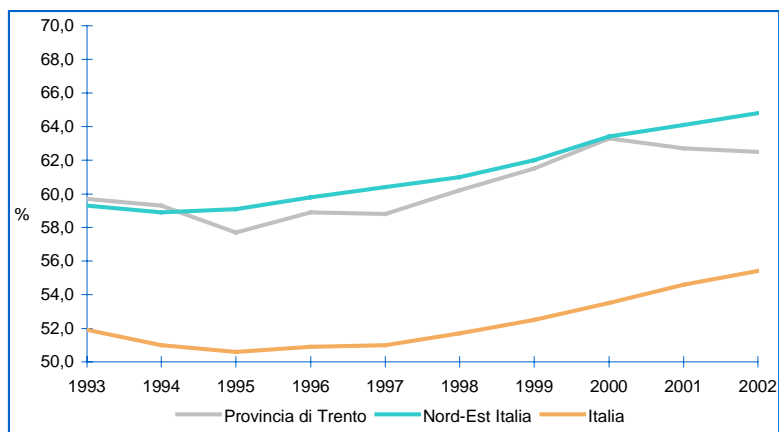


fonte: OML su dati ISTAT, media annua

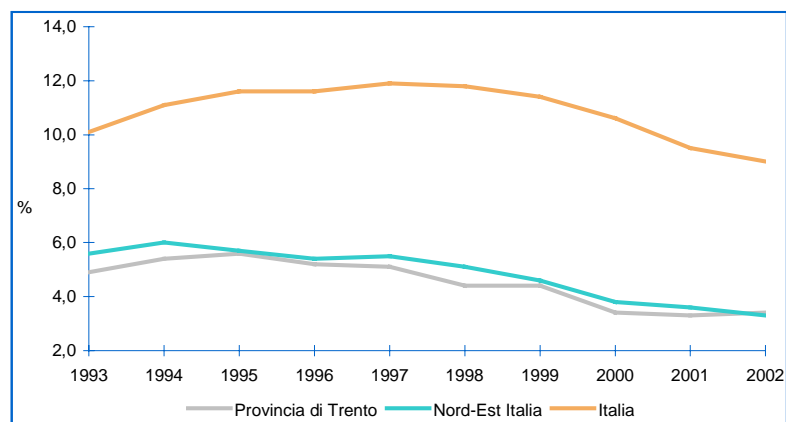
Graf. 2.14 ANDAMENTO TASSO DI ATTIVITÀ TOTALE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)



Graf. 2.15 ANDAMENTO TASSO DI OCCUPAZIONE TOTALE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

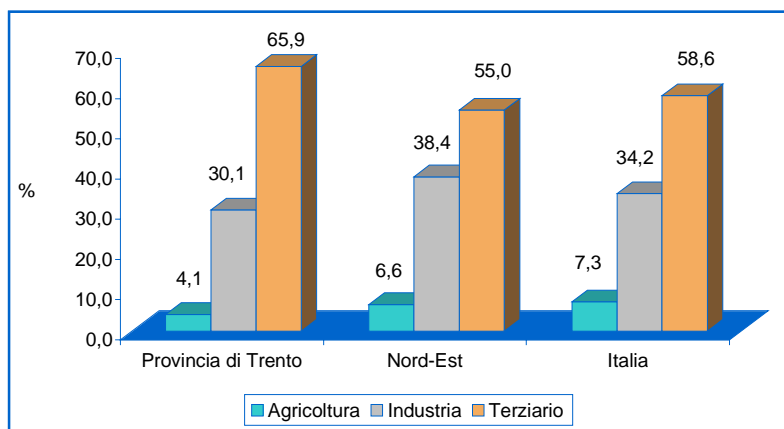


Graf. 2.16 ANDAMENTO TASSO DI DISOCCUPAZIONE TOTALE PER AREE TERRITORIALI (1993-2002)

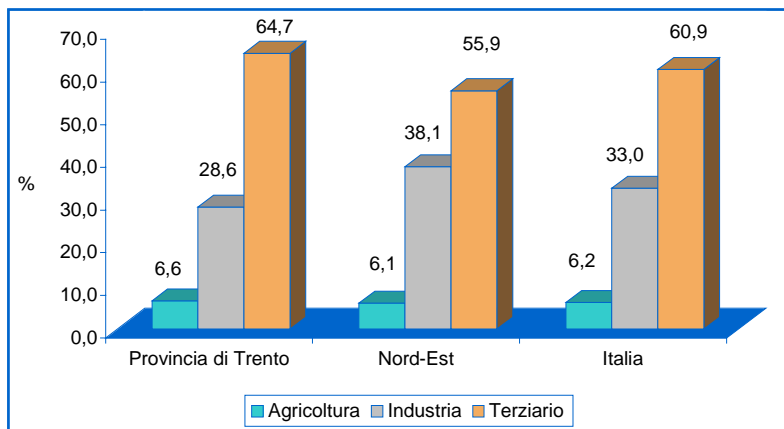


fonte: OML su dati ISTAT, media annua

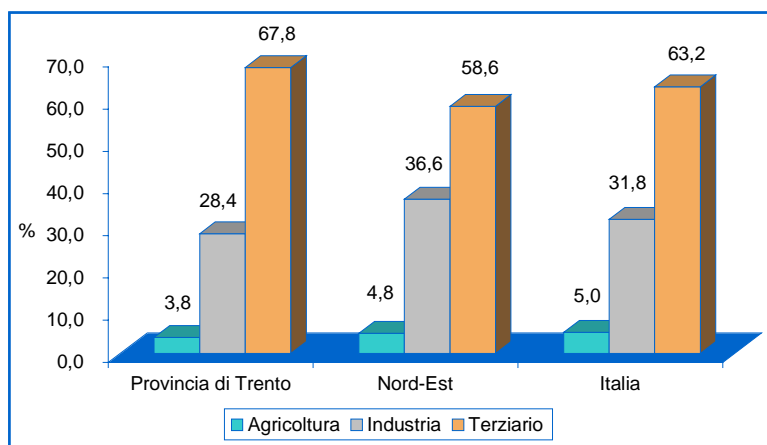
Graf. 2.17 RIPARTIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ED AREE TERRITORIALI NEL 1993



Graf. 2.18 RIPARTIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ED AREE TERRITORIALI NEL 1997



Graf. 2.19 RIPARTIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ED AREE TERRITORIALI NEL 2002



fonte: OML su dati ISTAT, media annua

**SISTEMA SCOLASTICO
PROVINCIALE**
di Corrado Rattin

In questo capitolo si analizza l'andamento della scolarità trentina, distinta nei vari ordini e gradi del sistema dell'obbligo e post-obbligo, per maschi e femmine. Il periodo di riferimento prende in considerazione gli anni scolastici dal 1992/93 al 2001/02, in relazione alla disponibilità dei dati, per le tabelle. Il periodo è di norma più ampio invece per alcuni grafici.

In aggiunta ai dati di base, vengono presentati i due più importanti indicatori della scolarità: il tasso di proseguimento ed il tasso di scolarità.

Il panorama della scuola trentina continua a segnalare un buon grado di partecipazione da parte dei giovani (almeno fino al livello universitario), che mostrano sempre di apprezzare l'opportunità di frequentare, a fianco del percorso scolastico tradizionale, anche le alternative più professionalizzanti rappresentate dai percorsi della formazione professionale, molto più seguita che nel resto del Paese.

Anche per l'anno scolastico 2001/02 i dati sulle iscrizioni, per ogni ordine di scuola, appaiono in crescita, coerentemente con l'andamento demografico degli ultimi anni che mostra un saldo positivo attribuibile sia alla componente immigrata che a quella locale (anche se in misura molto più ridotta). Anche se le variazioni non sono eclatanti, è importante soffermarsi sul dato tendenziale che vede la popolazione scolastica nel suo complesso, ma soprattutto le prime classi, accrescere la propria consistenza fino a raggiungere i massimi livelli registrati da parecchi anni a questa parte. Succede, ad esempio, che le iscrizioni alla prima elementare (+2,6%), facciano registrare il picco più alto degli ultimi dieci anni (già raggiunto nel 1998). Lo stesso discorso vale per le medie inferiori, che fanno registrare il maggior numero di iscritti alla prima classe, con un incremento rispetto all'anno precedente del 5,2%, e il secondo valore più alto per iscritti complessivi negli ultimi dieci anni.

Da notare come la partecipazione maschile, più sostenuta nei livelli inferiori di scolarità, tenda ultimamente a livellarsi con quella femminile, almeno nella scuola elementare, dove le iscrizioni alla prima classe per genere ormai praticamente si equivalgono.

Se questo andamento è dettato quasi automaticamente dalle fluttuazioni della popolazione più giovane, nata o comunque residente in provincia, la partecipazione ai livelli superiori dell'istruzione risente anche della variabile legata alla volontarietà del proseguimento e alla scelta in merito al percorso formativo da intraprendere, in funzione degli obiettivi occupazionali e personali di ogni ragazzo. Questo si riflette sui diversi tassi di incremento delle iscrizioni, comunque positivi, che contraddistinguono il percorso scolastico e quello della formazione professionale, visto che ormai l'iscrizione al primo anno del ciclo superiore è obbligatoria¹. I numeri per l'anno considerato evidenziano una preferenza per la prosecuzione nell'ambito del sistema scolastico (+3,0% di incremento per le prime classi delle superiori, contro un +0,8% per la formazione professionale di base), anche se va dato atto che si tratta di valori soggetti ad alta variabilità nel tempo. In relazione alle implicazioni che si possono creare verso i potenziali sbocchi occupazionali, risultano più significativi i dati disaggregati, sia per specifico percorso che per sesso. Per quanto attiene la scuola superiore, riferendosi alle nuove iscrizioni, si assiste ad un leggero calo di preferenze nei riguardi degli istituti tecnici, ad una sostanziale stabilità per gli istituti professionali ed artistici e ad un incremento per i licei e gli istituti magistrali. In particolare, tra i licei, sono lo scientifico e il linguistico che incontrano il maggior favore, come accade del resto per l'istruzione universitaria, dove tra i nuovi indirizzi trovano grande seguito quelli imperniati sulle lingue straniere. In ulteriore calo invece (-20%) il liceo classico, le cui nuove iscrizioni raggiungono il livello più basso degli ultimi 10 anni.

La formazione professionale fa registrare una stabilità assoluta rispetto all'anno precedente per quanto riguarda le iscrizioni maschili e un lievissimo aumento per le femmine. In questo caso si confermano in toto le considerazioni che tipicamente caratterizzano le scelte di chi opta per questo

¹ Il tasso di proseguimento dalle medie inferiori alle superiori non risulta pari al 100% in quanto non si tiene conto degli iscritti alla formazione professionale.

tipo di percorso. Innanzitutto il fatto che la formazione professionale rivesta un peso residuale rispetto alle scelte di proseguimento verso le medie superiori: i numeri confermano che tra i 14-16enni solo uno su quattro sceglie la strada della formazione. In secondo luogo la netta contrapposizione per genere che continua a caratterizzare i percorsi formativi: decisamente coniugati al maschile quelli a carattere meccanico/industriale (su 559 nuovi iscritti troviamo solo una donna); frequentati quasi esclusivamente da donne quelli attinenti all'abbigliamento (nessun maschio iscritto) e ai servizi alla persona (7,3% di ragazzi). Si tratta di una situazione ormai consolidata che si riflette sulle opportunità occupazionali al momento di affrontare il mercato del lavoro, a tutto svantaggio delle ragazze che devono spesso accontentarsi di impieghi non pertinenti la formazione ricevuta.

Il sistema di passaggio dalla scuola alla formazione professionale (e viceversa) funziona ancora soltanto per alcuni percorsi e deve scontare spesso una difficoltà di dialogo tra le diverse istituzioni scolastiche, senza il quale difficilmente si riesce ad ottenere un reale inserimento dello studente nel nuovo contesto di studio. La prossima riforma del sistema scolastico/formativo, che verrà attuata dal prossimo anno, promette di equiparare i due sistemi e di estendere la possibilità di passaggio da uno all'altro a tutti gli indirizzi, previa valutazione delle conoscenze acquisite.

Nel complesso il tasso di scolarità in Trentino risulta soddisfacente e fa registrare un progressivo incremento che lo porta ormai ad avvicinarsi al cento per cento della popolazione in età scolastica. Il valore raggiunto nell'anno 2000/01 (ultimo anno disponibile), pari al 93,2% eguaglia quasi quello di due anni prima, cioè il massimo dell'ultimo decennio. Si conferma, come di consueto, la divaricazione esistente tra i due sessi, che vede quasi tutte le ragazze con età compresa tra i 14 e i 18 anni (97,1%) dedite agli studi, mentre la percentuale tra i ragazzi risulta notevolmente inferiore (89,4%). Come si diceva, le cose cambiano nel momento di affrontare la scelta universitaria, nei confronti della quale si inseriscono alcune variabili ulteriori che spesso concorrono a scoraggiare il proseguimento. Tra queste sicuramente pesano la relativa facilità di ottenere un'occupazione e la durata del percorso universitario. Questo secondo aspetto è stato affrontato già da un anno, con la riforma universitaria che ha portato da cinque a tre gli anni necessari per ottenere un diploma di laurea². Per quanto riguarda l'Università di Trento, i risultati sono stati immediati, facendo aumentare notevolmente già lo scorso anno il numero di iscrizioni ai primi anni di corso.

Il dato sulle nuove immatricolazioni risulta invece negativo nel confronto con lo scorso anno, ma ciò è dovuto ad una sovrastima delle iscrizioni del 2001, conseguente al fatto che amministrativamente dovevano essere considerati "nuove immatricolazioni" anche i trasferimenti dai vecchi ai nuovi percorsi di studio (nonostante ciò, la riforma aveva realmente attirato un maggior numero di studenti).

Nelle preferenze che guidano la scelta dei corsi di studio si ripropone il dualismo già visto in precedenza, che contrappone i due sessi in relazione alla predilezione per le materie tecniche e umanistiche. Mentre i maschi tendono ad essere molto più presenti nei percorsi ad impronta scientifica (ingegneria e informatica in primo luogo), le femmine risultano sempre orientate verso gli indirizzi a più alto contenuto sociale/letterario, che però – notoriamente – risultano penalizzanti sotto il profilo delle potenziali opportunità offerte dal mercato del lavoro. Un terreno di sostanziale equilibrio è invece quello rappresentato da due delle facoltà più frequentate, cioè Economia e

² Si tratta della laurea di primo livello. Per ottenere una laurea specialistica è possibile frequentare ulteriori due anni di corso.

Giurisprudenza. I relativi corsi sono caratterizzati da una partecipazione molto più equilibrata, anche se tende a prevalere ancora una propensione maschile per la prima e femminile per la seconda.

I dati sui bacini di provenienza degli studenti iscritti all'Università di Trento mostrano la tendenza alla progressiva concentrazione in capo ai residenti trentini rispetto a quelli provenienti dalle altre province. Questi rappresentano il 57,5% degli iscritti complessivi nell'anno 2002/03, mentre il 10,5% proviene dalla provincia di Bolzano e la rimanente quota da altre province italiane (o estere).

Sulla consistenza della componente fuori corso della popolazione universitaria continua ad incidere lo sdoppiamento degli ordinamenti derivante dalla riforma. Non solo le percentuali più elevate si concentrano, inevitabilmente, nell'ambito dei vecchi corsi quinquennali, ma anche l'entità delle stesse è influenzata dal passaggio ai nuovi corsi degli studenti più "giovani", mentre quelli prossimi alla laurea, che si trovano frequentemente fuori corso, continuano a frequentare i percorsi del vecchio ordinamento. Il peso molto più leggero dei "fuori corso" attribuibili al nuovo ordinamento tende comunque a riequilibrare il dato complessivo, che si attesta sul valore più basso degli ultimi 10 anni (30,8%).

Fonte: Servizio Statistica - PAT
Servizio Istruzione - PAT
Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT
Università degli Studi di Trento

Tab. 3.1 ISCRITTI IN PRIMA ELEMENTARE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	11.163	10.619	21.782
1993/94	11.178	10.541	21.719
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
Var. ass. 01/02-00/01	+76	+235	+311
Var. % 01/02-00/01	+0,6	+2,0	+1,3

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.2 TOTALE ISCRITTI ALLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	2.159	2.063	4.222
1993/94	2.204	2.128	4.332
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
Var. ass. 01/02-00/01	+19	+104	+123
Var. % 01/02-00/01	+0,8	+4,5	+2,6

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.3 ISCRITTI IN PRIMA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93- 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	2.528	2.279	4.807
1993/94	2.447	2.273	4.720
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
Var. ass. 01/02-00/01	+161	+83	+244
Var. % 01/02-00/01	+6,7	+3,7	+5,2

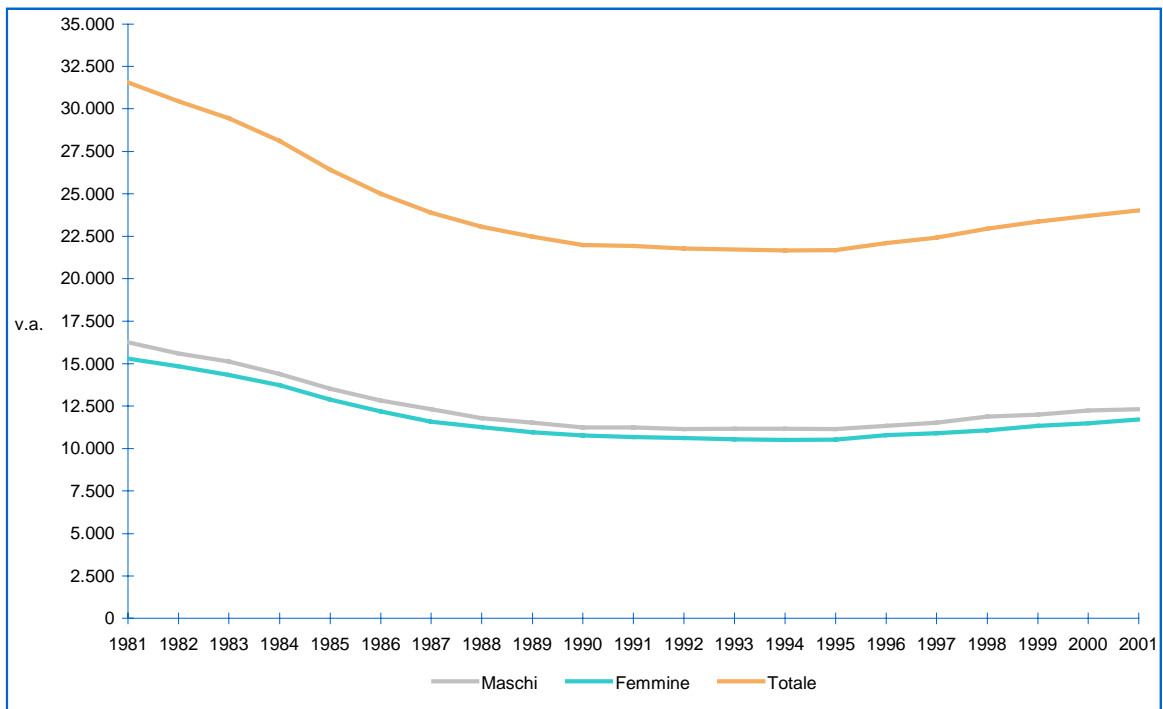
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.4 TOTALE ISCRITTI ALLA SCUOLA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	7.542	6.864	14.406
1993/94	7.323	6.743	14.066
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
Var. ass. 01/02-00/01	+208	+106	+314
Var. % 01/02-00/01	+2,9	+1,6	+2,3

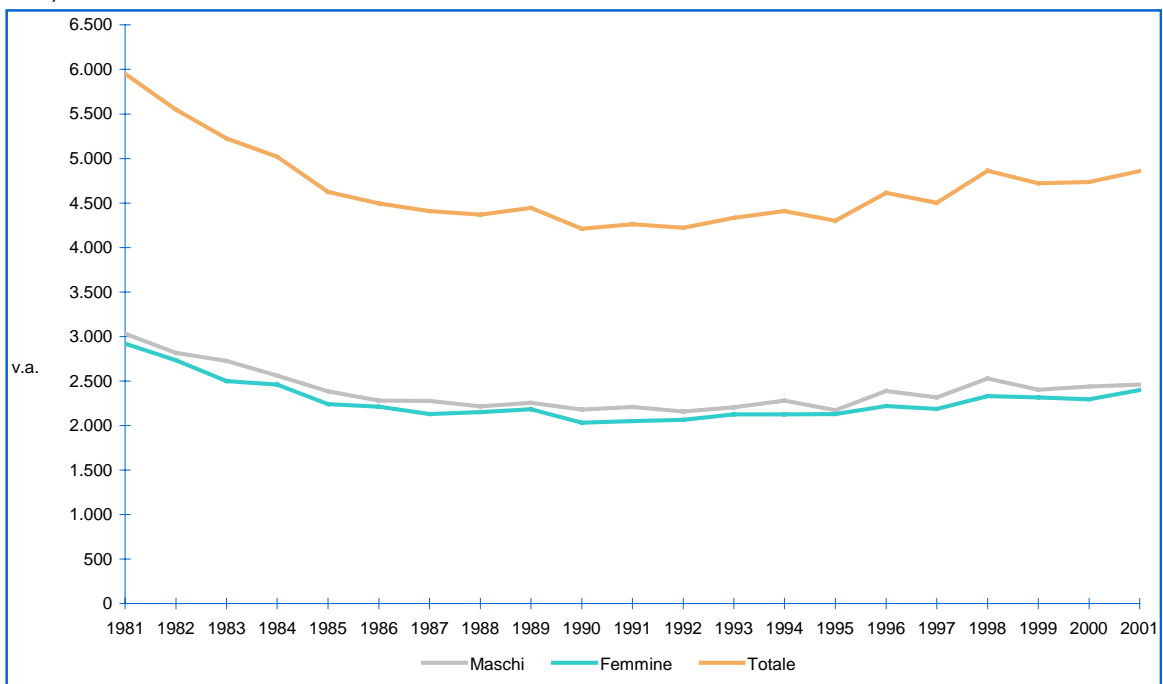
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.1 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



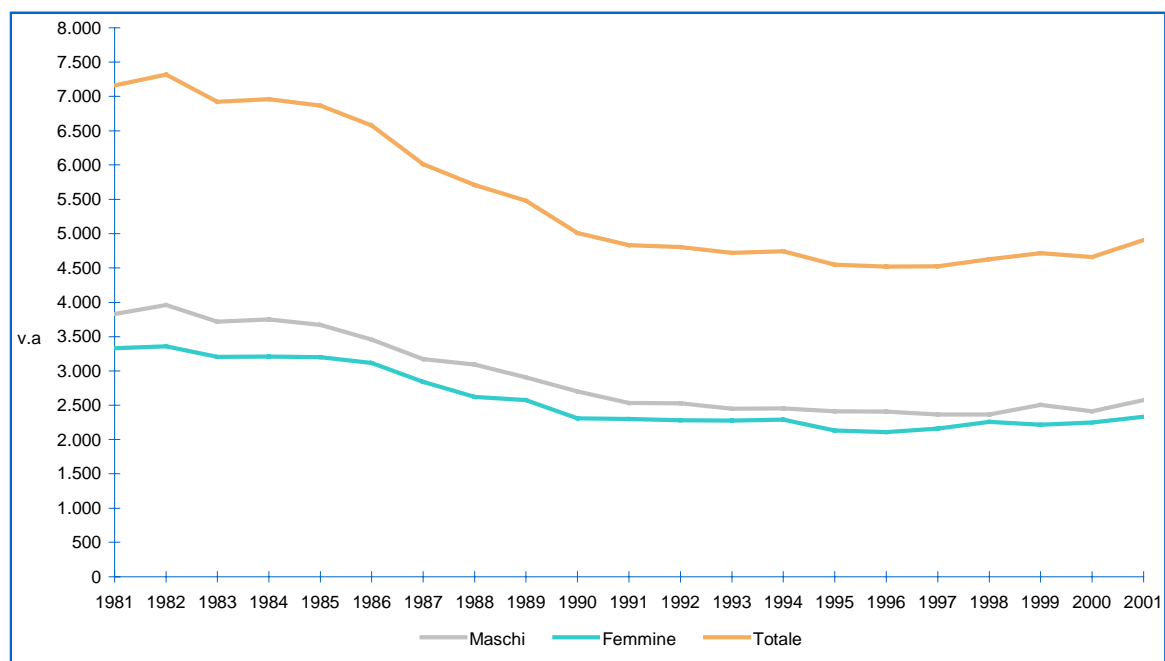
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.2 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE ELEMENTARI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



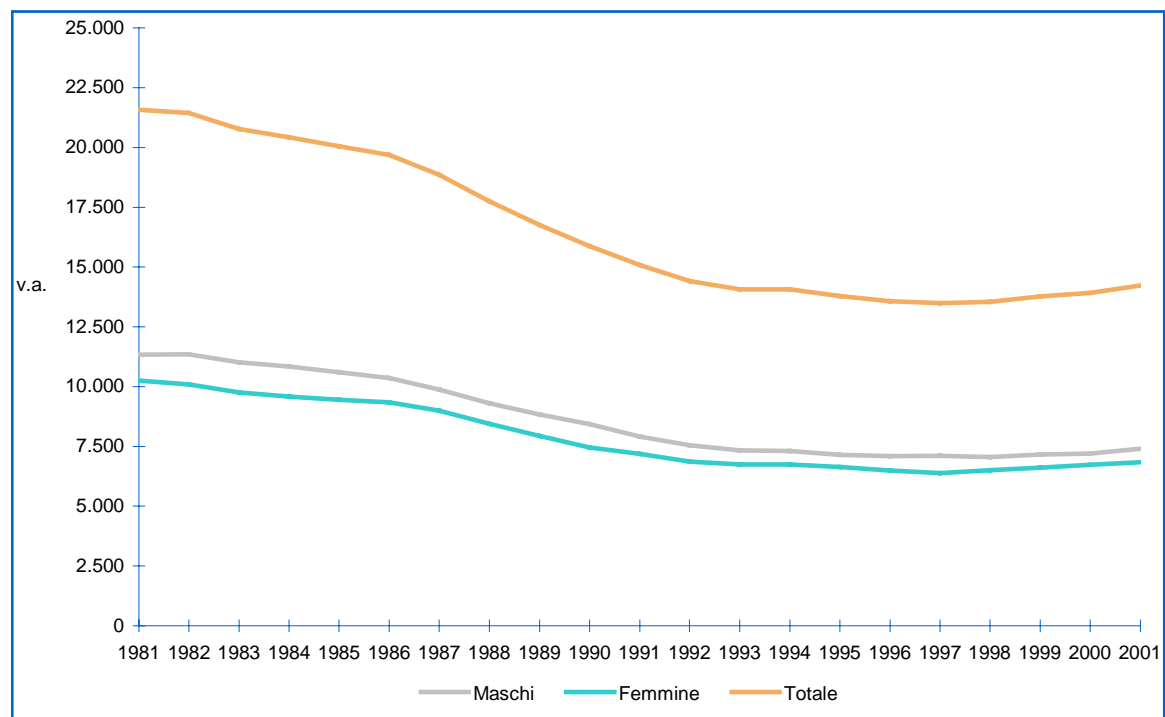
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.3 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLA SCUOLA MEDIA INFERIORE IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.4 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE MEDIE INFERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



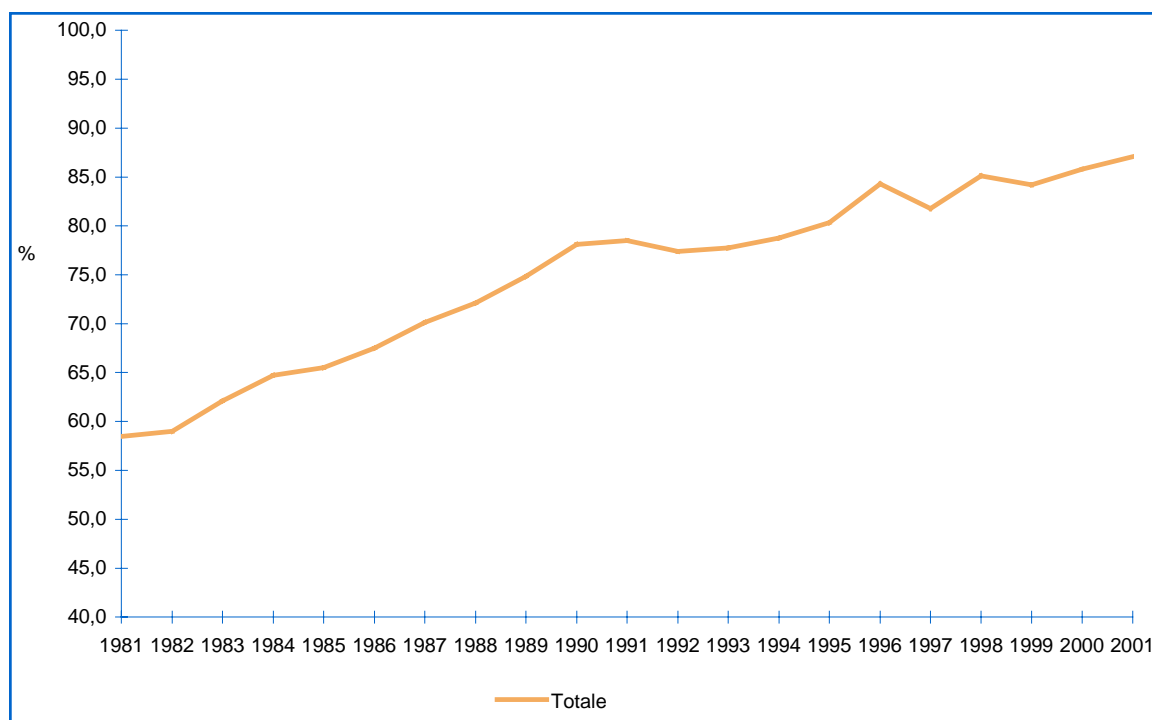
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.5 TASSO DI PROSEGUIMENTO* ALLE SCUOLE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93 – 2000/01)
- valori percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	64,9	90,9	77,4
1993/94	64,9	91,8	77,7
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

* 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 (1981-2001)



* 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 SCOLARITA' ALLE SCUOLE SUPERIORI E ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1992/93 - 2000/01)
- valori percentuali -

	Scuole superiori*			Formazione professionale**			Totale***		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1992/93	63,1	74,4	68,6	28,2	15,9	22,2	79,0	83,4	81,1
1993/94	64,3	77,2	70,6	27,5	15,8	21,9	80,0	86,0	82,9
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

* 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. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Professionale												
Maschi	183	113	84	93	184	158	172	171	208	183	-25	-12,0
Femmine	358	298	223	230	208	259	283	274	292	308	+16	+5,5
Totale	541	411	307	323	392	417	455	445	500	491	-9	-1,8
Tecnico												
Maschi	1.409	1.298	1.175	1.160	1.235	1.185	1.099	1.189	1.133	1.100	-33	-2,9
Femmine	875	652	704	647	622	650	548	486	536	485	-51	-9,5
Totale	2.284	1.950	1.879	1.807	1.857	1.835	1.647	1.675	1.669	1.585	-84	-5,0
Liceale												
Maschi	559	556	497	569	548	569	526	515	540	597	+57	+10,6
Femmine	735	681	650	698	699	757	706	660	775	872	+97	+12,5
Totale	1.294	1.237	1.147	1.267	1.247	1.326	1.232	1.175	1.315	1.469	+154	+11,7
Magistrale												
Maschi	24	39	43	40	36	18	55	30	37	36	-1	-2,7
Femmine	388	527	542	550	568	468	454	471	392	459	+67	+17,1
Totale	412	566	585	590	604	486	509	501	429	495	+66	+15,4
Artistico												
Maschi	83	96	73	82	94	84	66	76	73	79	+6	+8,2
Femmine	121	129	116	120	152	105	112	131	106	95	-11	-10,4
Totale	204	225	189	202	246	189	178	207	179	174	-5	-2,8
Totale												
Maschi	2.258	2.102	1.872	1.944	2.097	2.014	1.918	1.981	1.991	1.995	+4	+0,2
Femmine	2.477	2.287	2.235	2.245	2.249	2.239	2.103	2.022	2.101	2.219	+118	+5,6
Totale	4.735	4.389	4.107	4.189	4.346	4.253	4.021	4.003	4.092	4.214	+122	+3,0

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. 1992/93- 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Professionale												
Maschi	523	468	408	402	591	589	584	604	674	698	+24	+3,6
Femmine	1.461	1.351	1.154	1.103	1.081	1.050	1.038	1.045	1.127	1.204	+77	+6,8
Totale	1.984	1.819	1.562	1.505	1.672	1.639	1.622	1.649	1.801	1.902	+101	+5,6
Tecnico												
Maschi	5.852	5.605	5.336	5.155	5.108	4.885	4.695	4.737	4.756	4.707	-49	-1,0
Femmine	3.781	3.460	3.338	3.228	3.034	2.898	2.732	2.543	2.536	2.402	-134	-5,3
Totale	9.633	9.065	8.674	8.383	8.142	7.783	7.427	7.280	7.292	7.109	-183	-2,5
Liceale												
Maschi	2.397	2.331	2.277	2.287	2.360	2.441	2.346	2.377	2.387	2.522	+135	+5,7
Femmine	3.311	3.236	3.133	3.144	3.151	3.203	3.152	3.154	3.351	3.521	+170	+5,1
Totale	5.708	5.567	5.410	5.431	5.511	5.644	5.498	5.531	5.738	6.043	+305	+5,3
Magistrale												
Maschi	78	97	126	145	133	131	163	140	137	147	+10	+7,3
Femmine	1.163	1.423	1.636	1.861	2.014	2.063	2.089	2.137	1.940	1.867	-73	-3,8
Totale	1.241	1.520	1.762	2.006	2.147	2.194	2.252	2.277	2.077	2.014	-63	-3,0
Artistico												
Maschi	322	333	312	317	316	304	284	265	264	267	+3	+1,1
Femmine	600	616	553	501	508	458	448	487	480	473	-7	-1,5
Totale	922	949	865	818	824	762	732	752	744	740	-4	-0,5
Totale												
Maschi	9.172	8.834	8.459	8.306	8.508	8.350	8.072	8.123	8.218	8.341	+123	+1,5
Femmine	10.316	10.086	9.814	9.837	9.788	9.672	9.459	9.366	9.434	9.467	+33	+0,3
Totale	19.488	18.920	18.273	18.143	18.296	18.022	17.531	17.489	17.652	17.808	+156	+0,9

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. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Istituto professionale agrario												
Maschi	0	0	0	0	79	79	68	69	82	66	-16	-19,5
Femmine	0	0	0	0	9	10	10	6	9	8	-1	-11,1
Totale	0	0	0	0	88	89	78	75	91	74	-17	-18,7
Istituto professionale commerciale												
Maschi	150	107	75	82	98	71	101	94	122	117	-5	-4,1
Femmine	349	289	216	227	194	247	270	264	283	300	+17	+6,0
Totale	499	396	291	309	292	318	371	358	405	417	+12	+3,0
Istituto professionale per odontotecnici												
Maschi	33	6	9	11	7	8	3	8	4	0	-4	-100,0
Femmine	9	9	7	3	5	2	3	4	0	0	0	-
Totale	42	15	16	14	12	10	6	12	4	0	-4	-100,0
Totale												
Maschi	183	113	84	93	184	158	172	171	208	183	-25	-12,0
Femmine	358	298	223	230	208	259	283	274	292	308	+16	+5,5
Totale	541	411	307	323	392	417	455	445	500	491	-9	-1,8

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. 1992/93- 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Istituto tecnico agrario												
Maschi	118	55	65	63	73	80	69	62	58	66	+8	+13,8
Femmine	14	19	13	7	10	13	10	8	9	10	+1	+11,1
Totale	132	74	78	70	83	93	79	70	67	76	+9	+13,4
Biennio unico ITI+ITG												
Maschi	0	0	0	0	25	0	73	82	107	10	-97	-90,7
Femmine	0	0	0	0	4	0	1	3	4	1	-3	-75,0
Totale	0	0	0	0	29	0	74	85	111	11	-100	-90,1
Istituto tecnico industriale												
Maschi	427	391	347	409	481	485	453	530	435	534	+99	+22,8
Femmine	7	16	10	18	16	16	14	15	14	19	+5	+35,7
Totale	434	407	357	427	497	501	467	545	449	553	+104	+23,2
Istituto tecnico commerciale												
Maschi	432	395	342	319	296	260	239	268	255	203	-52	-20,4
Femmine	718	510	557	497	384	400	323	287	318	276	-42	-13,2
Totale	1.150	905	899	816	680	660	562	555	573	479	-94	-16,4
Istituto tecnico per geometri												
Maschi	423	453	412	355	329	335	247	223	247	259	+12	+4,9
Femmine	101	76	95	75	100	93	90	58	62	40	-22	-35,5
Totale	524	529	507	430	429	428	337	281	309	299	-10	-3,2
Istituto tecnico per il turismo												
Maschi	8	4	8	5	4	6	8	7	4	6	+2	+50,0
Femmine	17	17	21	16	15	20	18	16	23	21	-2	-8,7
Totale	25	21	29	21	19	26	26	23	27	27	0	0,0
Istituto tecnico per periti aziendali												
Maschi	1	0	1	5	15	17	9	13	22	20	-2	-9,1
Femmine	18	14	8	33	91	105	90	95	101	115	+14	+13,9
Totale	19	14	9	38	106	122	99	108	123	135	+12	+9,8
Istituto tecnico economie-dietiste												
Maschi	0	0	0	4	12	2	1	-	-	-	0	-
Femmine	0	0	0	1	2	3	2	-	-	-	0	-
Totale	0	0	0	5	14	5	3	-	-	-	0	-
Istituto tecnico attività sociali												
Maschi	-	-	-	-	-	-	-	4	5	2	-3	-60,0
Femmine	-	-	-	-	-	-	-	4	5	3	-2	-40,0
Totale	-	-	-	-	-	-	-	8	10	5	-5	-50,0
Totale												
Maschi	1.409	1.298	1.175	1.160	1.235	1.185	1.099	1.189	1.133	1.100	-33	-2,9
Femmine	875	652	704	647	622	650	548	486	536	485	-51	-9,5
Totale	2.284	1.950	1.879	1.807	1.857	1.835	1.647	1.675	1.669	1.585	-84	-5,0

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. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Liceo classico												
Maschi	74	72	63	74	76	58	49	50	47	43	-4	-8,5
Femmine	120	134	108	124	126	137	99	87	87	65	-22	-25,3
Totale	194	206	171	198	202	195	148	137	134	108	-26	-19,4
Liceo scientifico												
Maschi	449	423	409	458	429	455	421	435	456	486	+30	+6,6
Femmine	421	379	389	398	387	415	411	373	424	451	+27	+6,4
Totale	870	802	798	856	816	870	832	808	880	937	+57	+6,5
Liceo linguistico												
Maschi	32	48	21	29	32	43	50	24	29	62	+33	+113,8
Femmine	182	159	142	169	177	197	186	188	259	350	+91	+35,1
Totale	214	207	163	198	209	240	236	212	288	412	+124	+43,1
Liceo musicale												
Maschi	4	13	4	8	11	13	6	6	8	6	-2	-25,0
Femmine	12	9	11	7	9	8	10	12	5	6	+1	+20,0
Totale	16	22	15	15	20	21	16	18	13	12	-1	-7,7
Totale												
Maschi	559	556	497	569	548	569	526	515	540	597	+57	+10,6
Femmine	735	681	650	698	699	757	706	660	775	872	+97	+12,5
Totale	1.294	1.237	1.147	1.267	1.247	1.326	1.232	1.175	1.315	1.469	+154	+11,7

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. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Scuola magistrale												
Maschi	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	134	155	154	107	74	22	0	0	0	0	0	-
Totale	136	157	156	107	74	22	0	0	0	0	0	-
Istituto magistrale												
Maschi	22	37	41	40	34	18	41	21	37	36	-1	-2,7
Femmine	254	372	388	443	442	424	365	373	373	436	+63	+16,9
Totale	276	409	429	483	476	442	406	394	410	472	+62	+15,1
Quinquennio magistrale psico-pedagogico												
Maschi	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0,0
Femmine	0	0	0	0	52	22	16	21	19	23	+4	+21,1
Totale	0	0	0	0	54	22	16	22	19	23	+4	+21,1
Biennio scienze sociali/linguistico												
Maschi	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	-
Femmine	0	0	0	0	0	0	73	0	0	0	0	-
Totale	0	0	0	0	0	0	87	0	0	0	0	-
Totale magistrale												
Maschi	24	39	43	40	36	18	55	30	37	36	-1	-2,7
Femmine	388	527	542	550	568	468	454	471	392	459	+67	+17,1
Totale	412	566	585	590	604	486	509	416	429	495	+66	+15,4
Artistico												
Maschi	83	96	73	82	94	84	66	76	73	79	+6	+8,2
Femmine	121	129	116	120	152	105	112	131	106	95	-11	-10,4
Totale	204	225	189	202	246	189	178	207	179	174	-5	-2,8

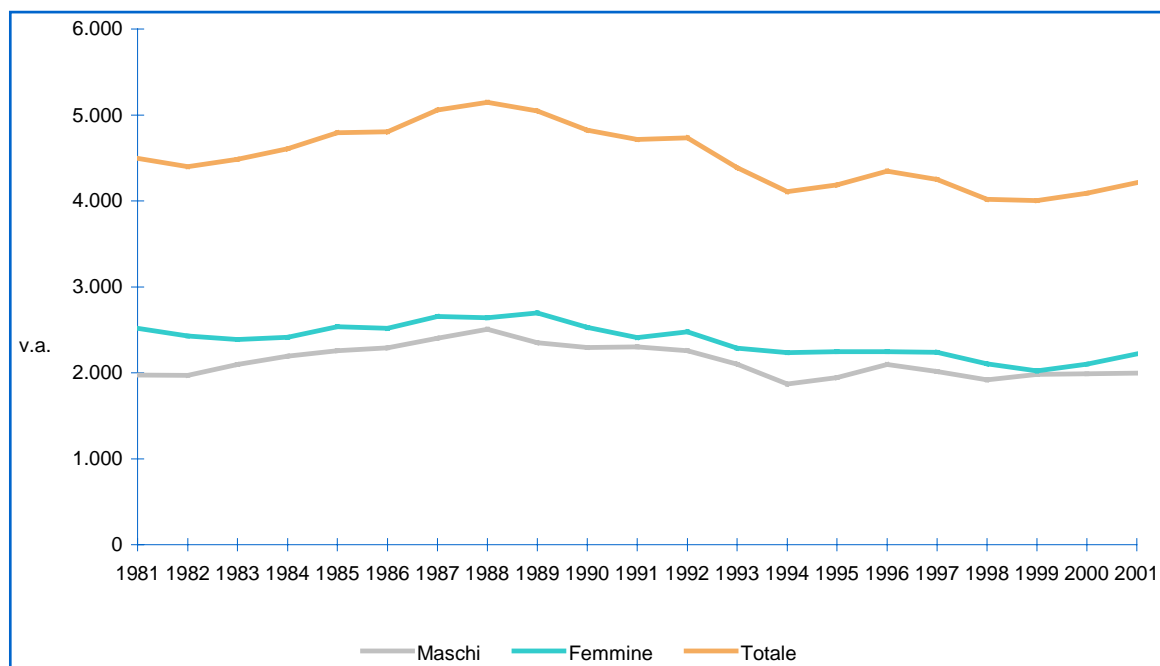
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Tab. 3.13 TOTALE DIPLOMATI PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO
(aa.ss. 1992/93 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99*	1999/00*	2000/01	2001/02*	Var. % 01/02-00/01
Professionale											
Maschi	52	70	57	59	75	47	-	-	76	-	-
Femmine	214	219	203	207	256	199	-	-	147	-	-
Totale	266	289	260	266	331	246	236	235	223	312	+39,9
Tecnico											
Maschi	1.008	969	978	968	836	813	-	-	723	-	-
Femmine	741	700	635	711	671	527	-	-	483	-	-
Totale	1.749	1.669	1.613	1.679	1.507	1.340	1.370	1.223	1.206	1.236	+2,5
Liceale											
Maschi	436	442	414	380	387	419	-	-	396	-	-
Femmine	609	607	625	599	569	572	-	-	570	-	-
Totale	1.045	1.049	1.039	979	956	991	919	1.026	966	1.073	+11,1
Magistrale											
Maschi	22	12	20	25	21	33	-	-	27	-	-
Femmine	168	166	213	238	303	270	-	-	433	-	-
Totale	190	178	233	263	324	303	314	441	460	362	-21,3
Artistico											
Maschi	47	43	52	42	37	31	-	-	45	-	-
Femmine	112	87	118	96	66	45	-	-	95	-	-
Totale	159	130	170	138	103	76	108	107	140	96	-31,4
Totale											
Maschi	1.565	1.536	1.521	1.474	1.356	1.343	-	-	1.289	-	-
Femmine	1.844	1.779	1.794	1.851	1.865	1.613	-	-	1.728	-	-
Totale	3.409	3.315	3.315	3.325	3.221	2.956	2.947	3.032	3.017	3.079	+2,1

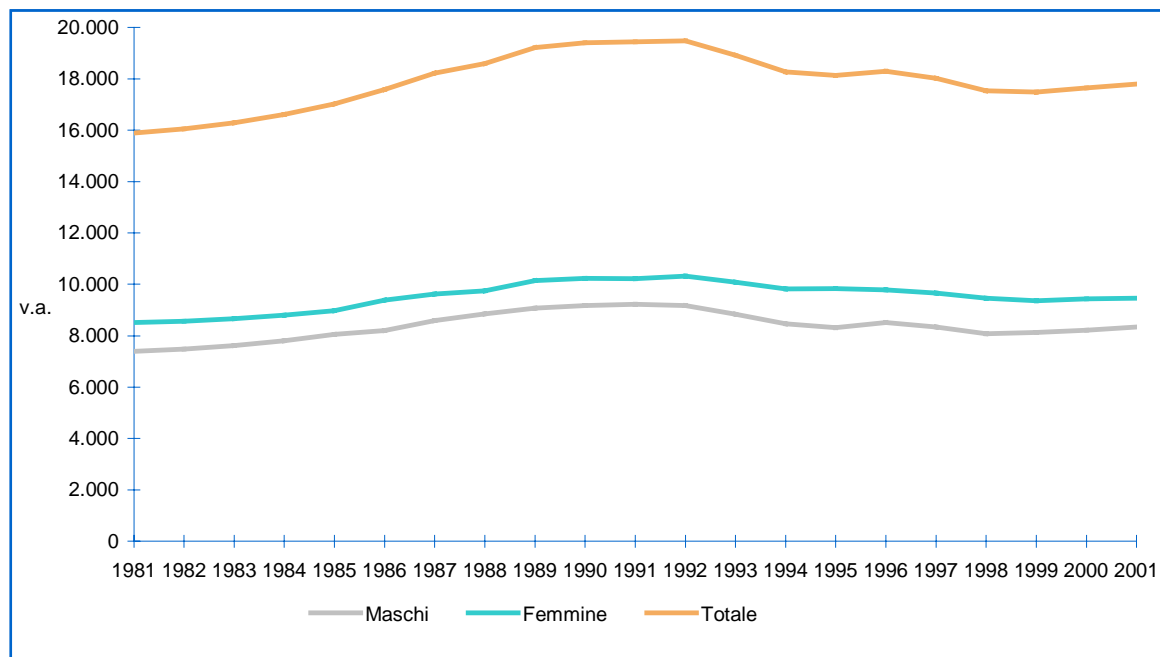
* non sono disponibili i dati suddivisi per genere
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.6 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



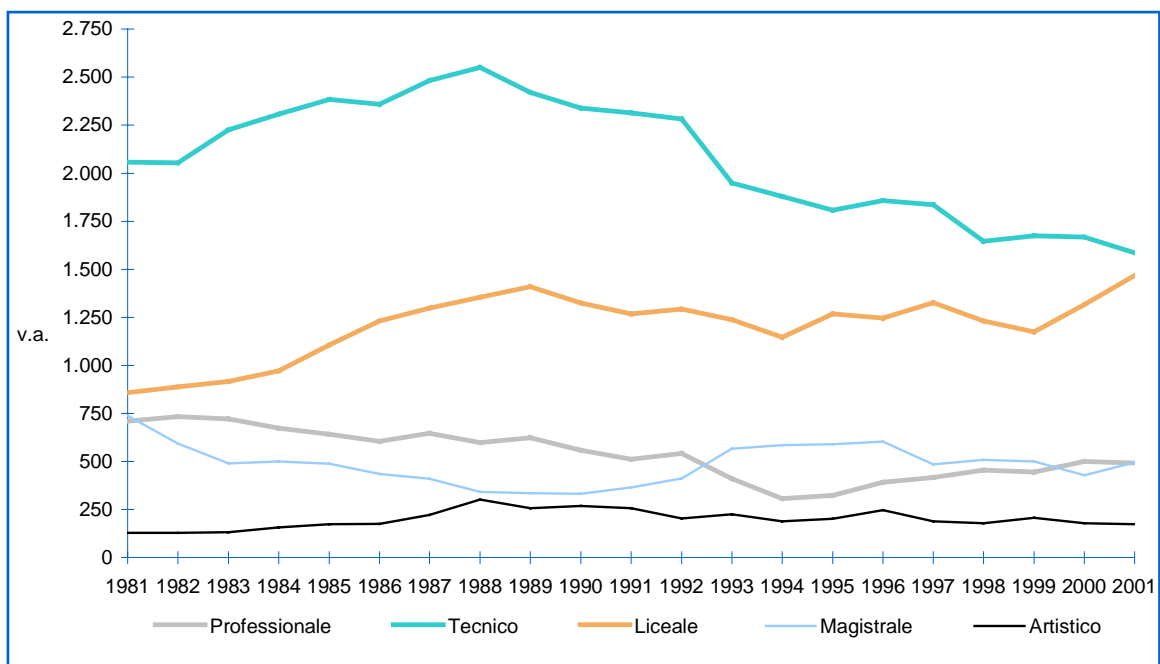
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.7 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



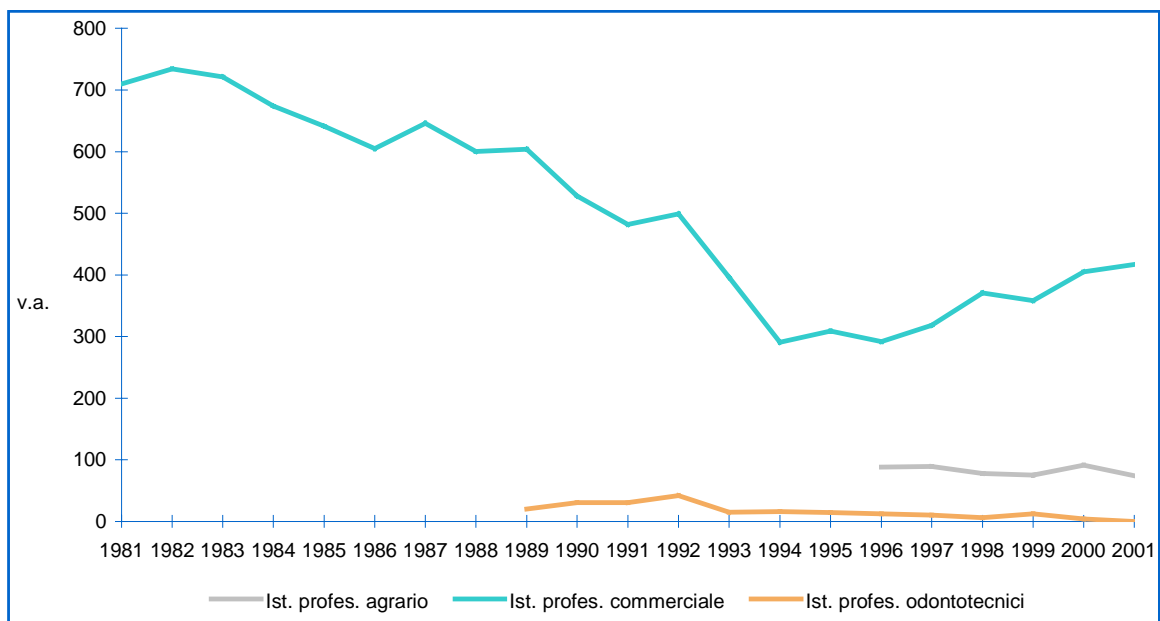
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.8 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE PER INDIRIZZO DI STUDIO DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



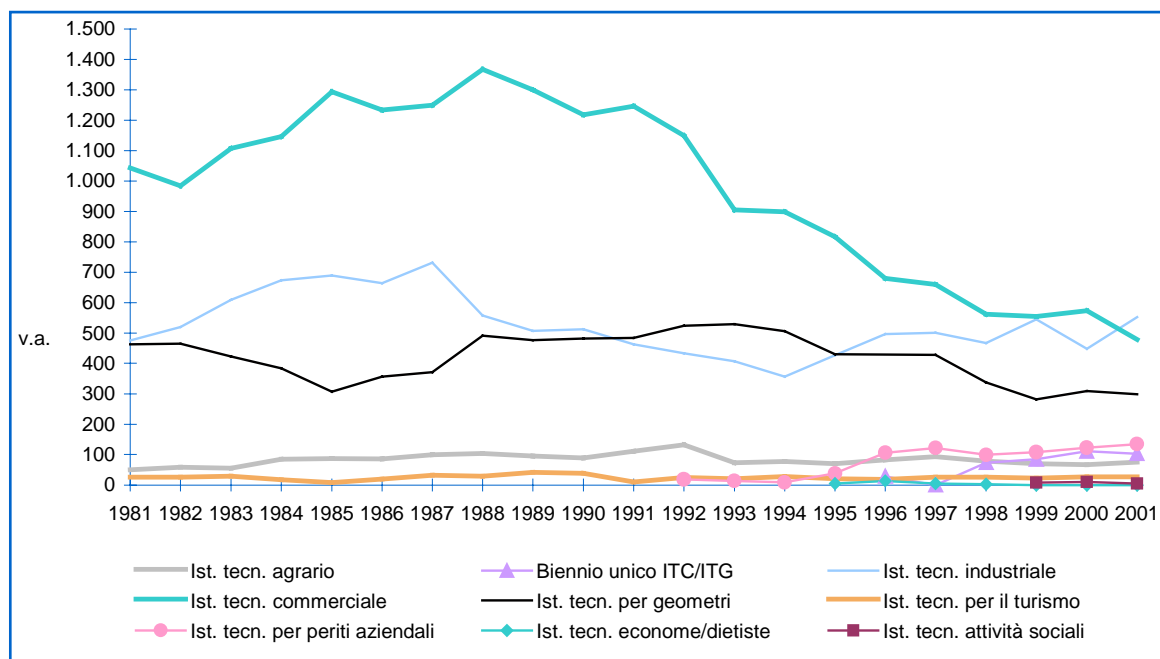
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.9 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



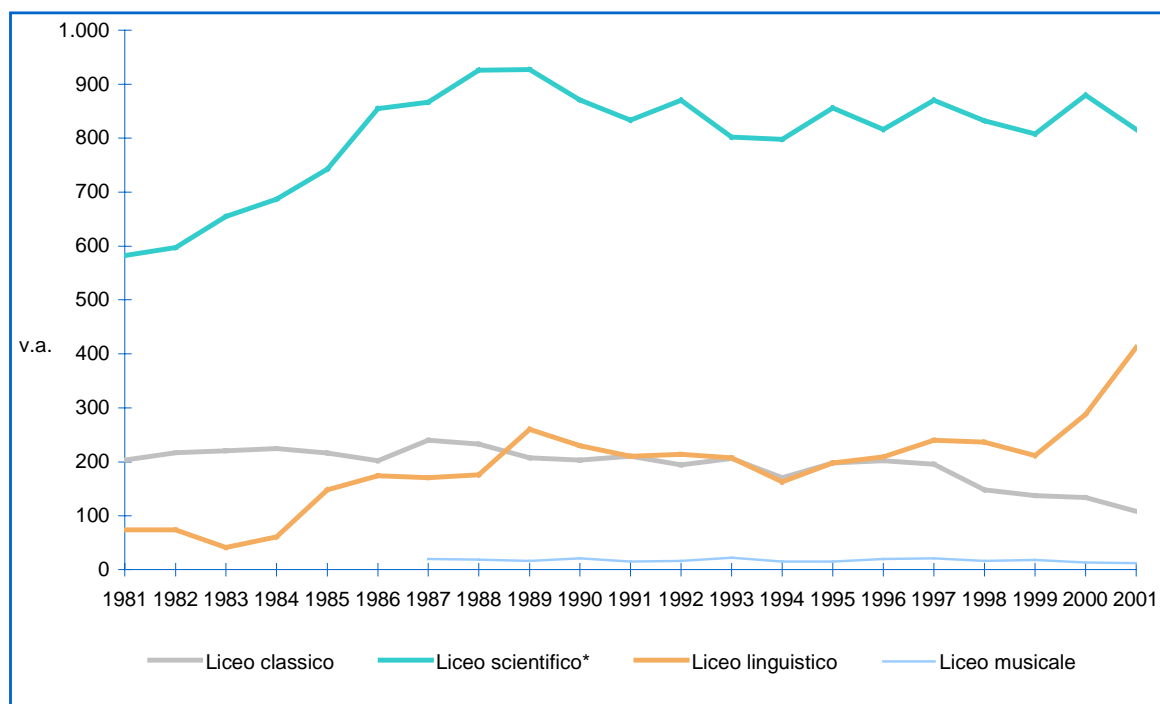
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.10 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO TECNICO IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



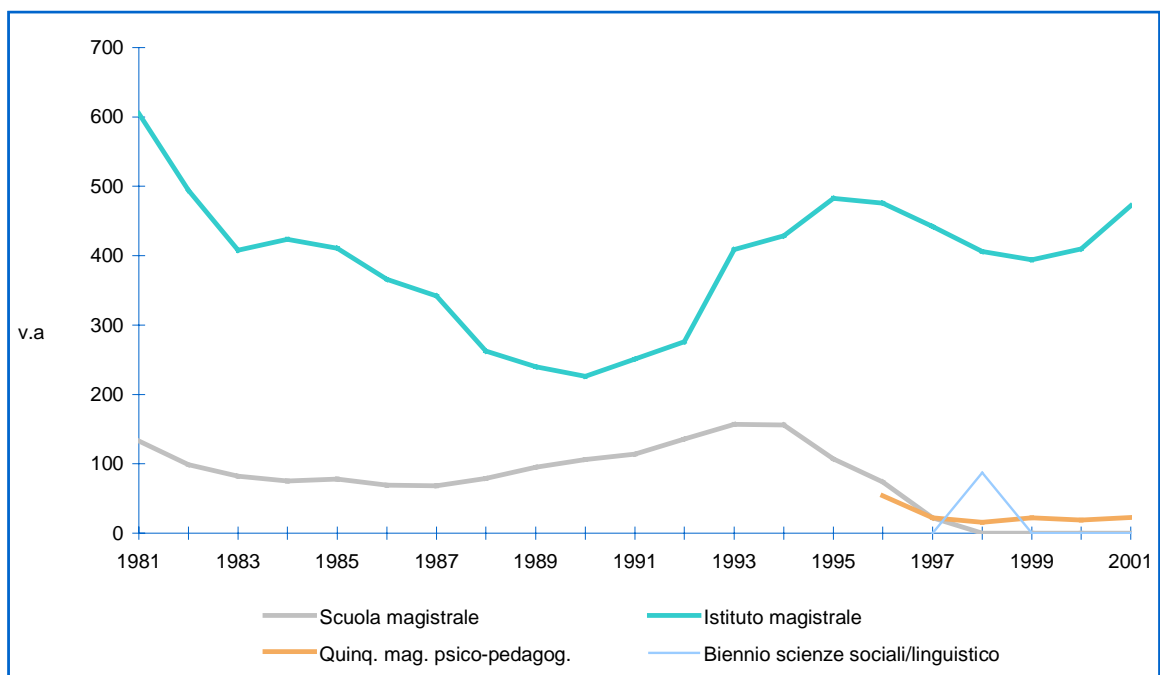
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.11 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO LICEALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



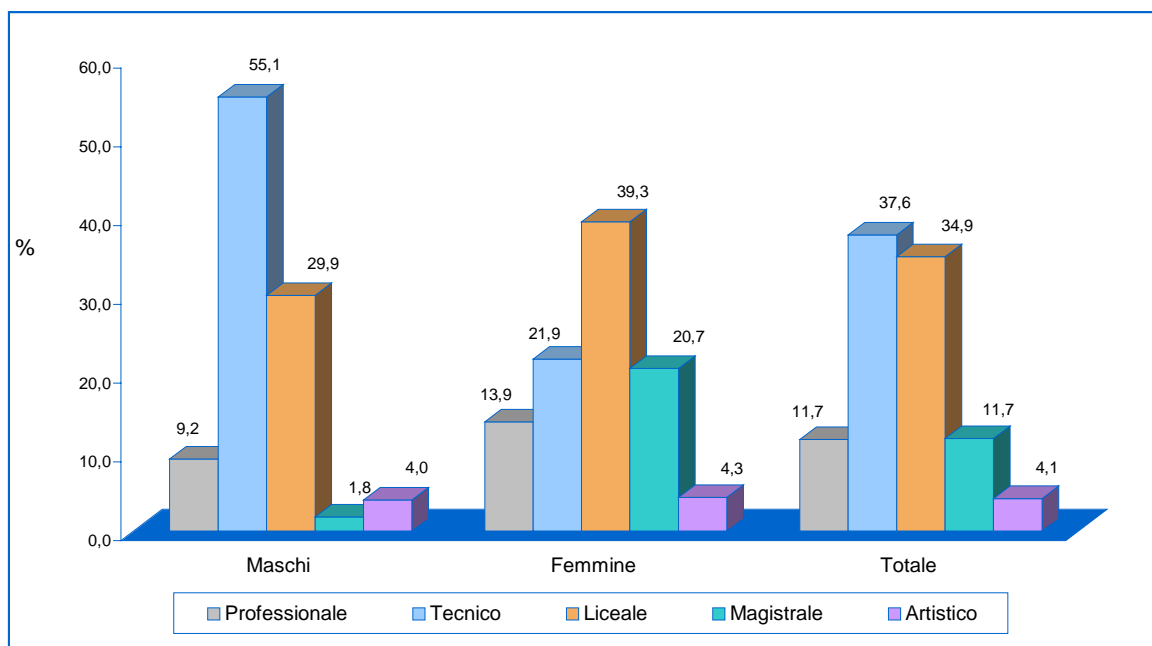
* dal 1979/80 al 1990/91 il dato del liceo scientifico comprende anche quello del Quinquennio Unitario Sperimentale
 fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.12 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DELL'INDIRIZZO MAGISTRALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



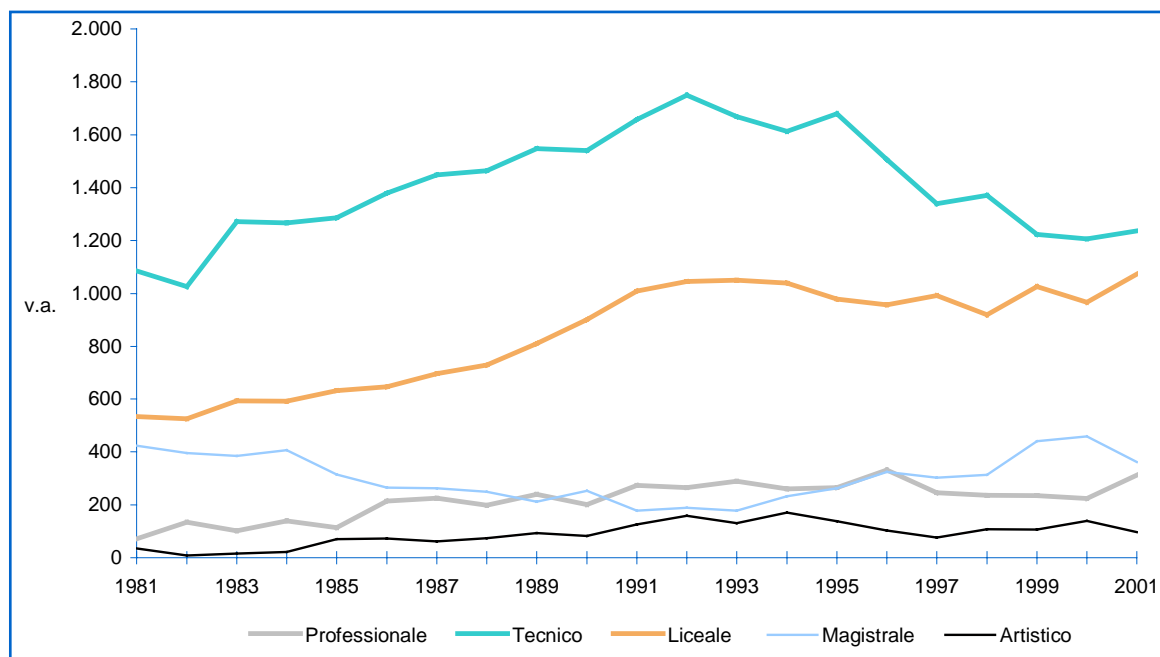
fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.13 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLA SCUOLA MEDIA SUPERIORE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (a.s. 2001/02)



fonte: OML su dati Servizio Istruzione - PAT

Graf. 3.14 DIPLOMATI DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



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. 1995/96 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Sperimentazione servizi alla persona									
Maschi	19	11	7	6	3	17	16	-1	-5,9
Femmine	146	158	188	188	207	195	203	+8	+4,1
Totale	165	169	195	194	210	212	219	+7	+3,3
Sperimentazione terziario									
Maschi	54	36	33	31	30	27	35	+8	+29,6
Femmine	119	105	112	98	92	81	75	-6	-7,4
Totale	173	141	145	129	122	108	110	+2	+1,9
Sperimentazione alberghiero-ristorazione									
Maschi	137	115	111	134	156	145	123	-22	-15,2
Femmine	85	83	101	98	120	87	89	+2	+2,3
Totale	222	198	212	232	276	232	212	-20	-8,6
Sperimentazione industria-artigianato									
Maschi	543	503	532	546	557	539	558	+19	+3,5
Femmine	1	1	1	0	1	1	1	0	0,0
Totale	544	504	533	546	558	540	559	+19	+3,5
Sperimentazione abbigliamento									
Maschi	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	43	31	37	34	39	21	21	0	0,0
Totale	43	31	37	34	39	21	21	0	0,0
Sperimentazione grafico									
Maschi	22	24	28	33	32	33	29	-4	-12,1
Femmine	4	10	6	7	8	12	17	+5	+41,7
Totale	26	34	34	40	40	45	46	+1	+2,2
Altri corsi non soggetti alla sperimentazione									
Maschi	11	8	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	0	1	0	0	0	0	0	0	-
Totale	11	9	0	0	0	0	0	0	-
Totale									
Maschi	786	697	711	750	778	761	761	0	0,0
Femmine	398	389	445	425	467	397	406	+9	+2,3
Totale	1.184	1.086	1.156	1.175	1.245	1.158	1.167	+9	+0,8

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.15 PROVENIENZA DEGLI ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1995/96 - 2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1995/96	1996/97	1997/98*	1998/99*	1999/00*	2000/01*	2001/02*	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Dalla scuola media									
Maschi	673	557	509	570	585	578	564	-14	-2,4
Femmine	324	323	339	295	346	303	307	+4	+1,3
Totale	997	880	848	865	931	881	871	-10	-1,1
Altri CFP									
Maschi	46	63	49	62	74	78	78	0	0,0
Femmine	28	29	39	63	65	31	27	-4	-12,9
Totale	74	92	88	125	139	109	105	-4	-3,7
Dalla scuola media superiore									
Maschi	65	76	109	83	80	54	65	+11	+20,4
Femmine	46	37	64	60	45	48	49	+1	+2,1
Totale	111	113	173	143	125	102	114	+12	+11,8
Assolvimento obbligo scolastico									
Maschi	0	0	0	0	7	16	18	+2	+12,5
Femmine	0	0	0	0	3	1	3	+2	+200,0
Totale	0	0	0	0	10	17	21	+4	+23,5
Altro									
Maschi	2	1	5	2	0	2	6	+4	+200,0
Femmine	0	0	3	0	0	2	4	+2	+100,0
Totale	2	1	8	2	0	4	10	+6	+150,0
Totale iscritti 1° anno									
Maschi	786	697	672	717	746	728	731	+3	+0,4
Femmine	398	389	445	418	459	385	390	+5	+1,3
Totale	1.184	1.086	1.117	1.135	1.205	1.113	1.121	+8	+0,7

* i dati del corso sperimentazione grafico non sono disponibili

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.16 ISCRITTI AL TERZO ANNO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (a.s. 2001/02)
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Servizi alla persona	5	0,7	210	46,9	215	19,0
di cui Parrucchiere	5	0,7	91	20,3	96	8,5
Estetista	0	0,0	119	26,6	119	10,5
Terziario	34	5,0	90	20,1	124	11,0
di cui Operatore servizi amministrativi e di segreteria	19	2,8	60	13,4	79	7,0
Operatore alle vendite	15	2,2	30	6,7	45	4,0
Alberghiero-ristorazione	121	17,7	114	25,4	235	20,8
di cui Operatore ai servizi di ristorazione	79	11,6	43	9,6	122	10,8
Operatore ai servizi di sala-bar	38	5,6	61	13,6	99	8,8
Operatore ai servizi di ricevimento	4	0,6	10	2,2	14	1,2
Abbigliamento	0	0,0	26	5,8	26	2,3
di cui Operatore abbigliamento	0	0,0	26	5,8	26	2,3
Grafico	23	3,4	8	1,8	31	2,7
di cui Operatore di pre stampa	9	1,3	8	1,8	17	1,5
Operatore di stampa	14	2,1	0	0,0	14	1,2
Industria-artigianato	499	73,2	0	0,0	499	44,2
di cui Operatore impiantista produzione carp. metallica	13	1,9	0	0,0	13	1,2
Termoidraulico	24	3,5	0	0,0	24	2,1
Operatore meccanico macch. imp. automatiz.	139	20,4	0	0,0	139	12,3
Impiantista elettrico	136	19,9	0	0,0	136	12,0
Operatore elettronico	63	9,2	0	0,0	63	5,6
Elettromeccanico riparatore autoveicoli	41	6,0	0	0,0	41	3,6
Operatore del settore legno	37	5,4	0	0,0	37	3,3
Operatore professionale edile	46	6,7	0	0,0	46	4,1
Totale	682	100,0	448	100,0	1.130	100,0

fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.17 TOTALE ISCRITTI AI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1992/93-2001/02)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Servizi alla persona												
Maschi	38	41	49	45	38	27	22	16	22	37	+15	+68,2
Femmine	353	375	359	342	441	439	462	519	543	605	+62	+11,4
Totale	391	416	408	387	479	466	484	535	565	642	+77	+13,6
Terziario												
Maschi	209	199	177	149	135	102	93	94	68	104	+36	+52,9
Femmine	517	505	441	359	370	339	332	314	241	267	+26	+10,8
Totale	726	704	618	508	505	441	425	408	309	371	+62	+20,1
Alberghiero-ristorazione												
Maschi	341	303	279	263	324	295	346	394	381	380	-1	-0,3
Femmine	191	169	187	191	234	236	288	317	299	294	-5	-1,7
Totale	532	472	466	454	558	531	634	711	680	674	-6	-0,9
Industria-artigianato*												
Maschi	1.659	1.580	1.457	1.403	1.458	1.368	1.552	1.610	1.606	1.634	+28	+1,7
Femmine	170	102	81	95	115	116	114	121	109	107	-2	-1,8
Totale	1.829	1.682	1.538	1.498	1.573	1.484	1.666	1.731	1.715	1.741	+26	+1,5
Agricoltura												
Maschi	68	23	19	21	15	8	0	0	0	0	0	-
Femmine	3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	-
Totale	71	24	19	21	16	9	0	0	0	0	0	-
Totale												
Maschi	2.315	2.146	1.981	1.881	1.970	1.800	2.013	2.114	2.077	2.155	+78	+3,8
Femmine	1.234	1.152	1.068	987	1.161	1.131	1.196	1.271	1.192	1.273	+81	+6,8
Totale	3.549	3.298	3.049	2.868	3.131	2.931	3.209	3.385	3.269	3.428	+159	+4,9

* comprensivo di abbigliamento e grafico

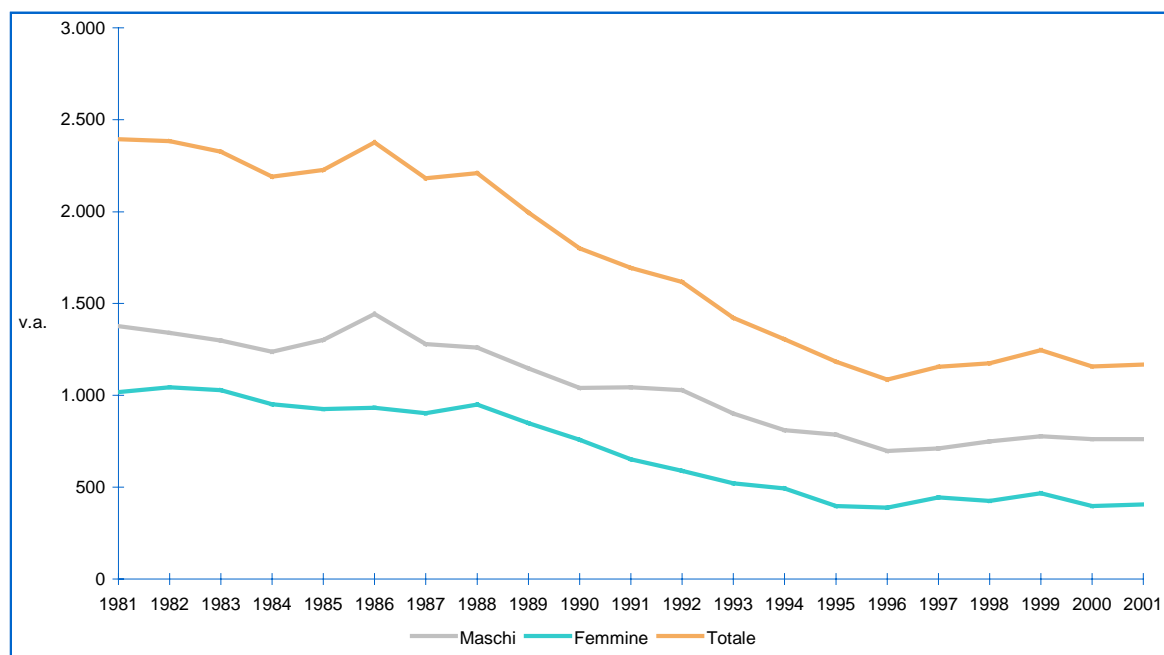
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Tab. 3.18 QUALIFICATI NEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE TRIENNALI IN PROVINCIA DI TRENTO (aa.ss. 1996/97 - 2000/01)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	Var. ass. 01/02-00/01	Var. % 01/02-00/01
Servizi alla persona							
Maschi	11	10	7	10	2	-8	-80,0
Femmine	139	114	112	144	160	+16	+11,1
Totale	150	124	119	154	162	+8	+5,2
Terziario							
Maschi	54	30	27	23	32	+9	+39,1
Femmine	109	106	110	110	110	0	0,0
Totale	163	136	137	133	142	+9	+6,8
Alberghiero-ristorazione							
Maschi	86	78	94	110	111	+1	+0,9
Femmine	61	63	76	106	94	-12	-11,3
Totale	147	141	170	216	205	-11	-5,1
Abbigliamento							
Maschi	0	0	0	0	0	0	-
Femmine	31	26	21	28	27	-1	-3,6
Totale	31	26	21	28	27	-1	-3,6
Grafico							
Maschi	0	0	0	0	17	+17	-
Femmine	0	0	0	0	11	+11	-
Totale	0	0	0	0	28	+28	-
Industria-artigianato							
Maschi	392	360	388	431	456	+25	+5,8
Femmine	5	10	10	3	0	-3	-100,0
Totale	397	370	398	434	456	+22	+5,1
Agricoltura							
Maschi	6	8	0	0	0	0	-
Femmine	0	1	0	0	0	0	-
Totale	6	9	0	0	0	0	-
Totale							
Maschi	549	486	516	574	618	+44	+7,7
Femmine	345	320	329	391	402	+11	+2,8
Totale	894	806	845	965	1.020	+55	+5,7

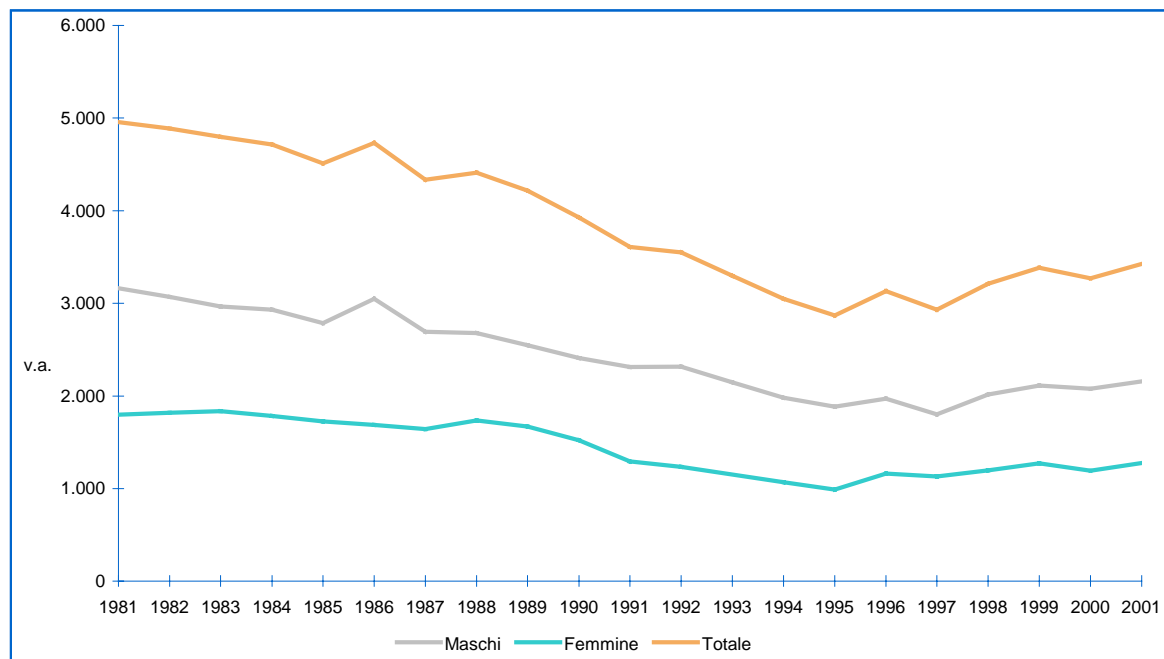
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.15 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



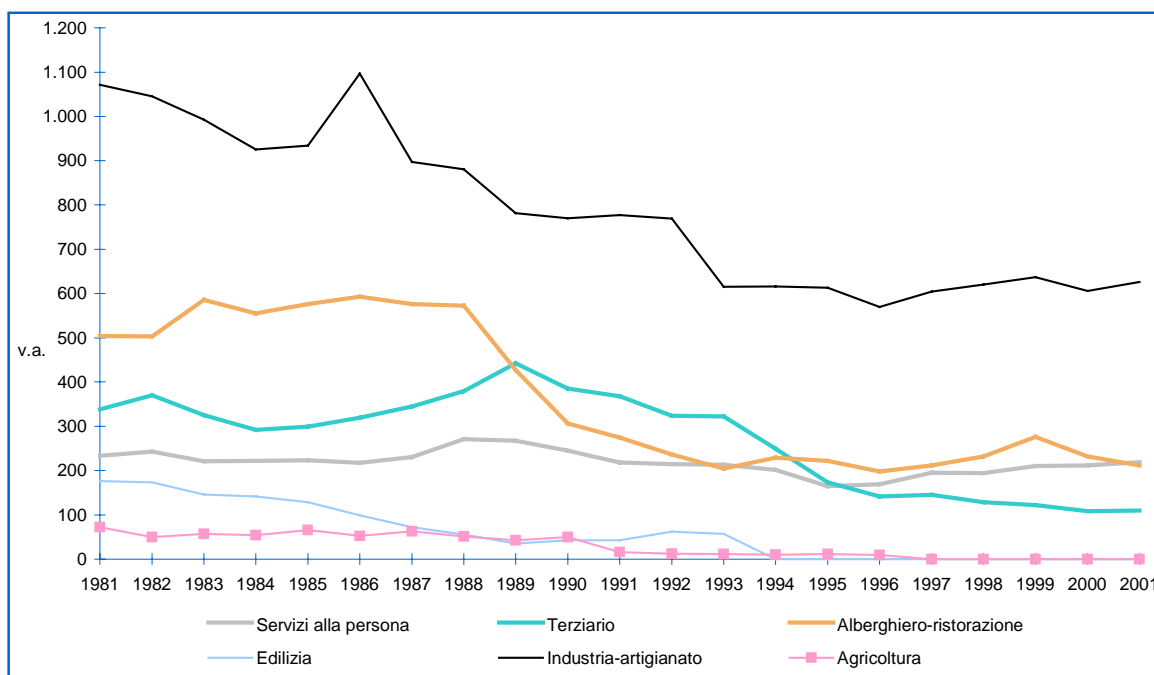
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.16 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI AI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



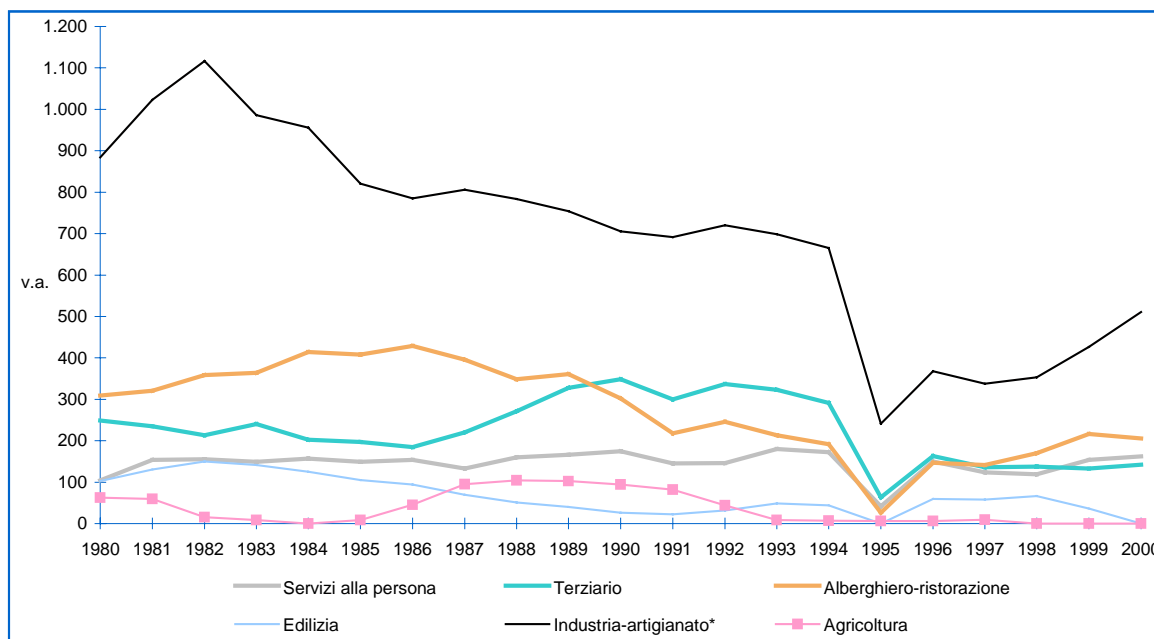
fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.17 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI ALLA PRIMA CLASSE DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (CFP) PER INDIRIZZO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO (1981-2001)



fonte: OML su dati Servizio Addestramento e Formazione Professionale - PAT

Graf. 3.18 QUALIFICATI PRESSO I CENTRI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN PROVINCIA DI TRENTO (1980-2000)*



* 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. 3.19 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DI CORSO (a.a. 2002/03) PER SESSO E CORSO DI STUDIO PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO*
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	2002/03			Var % 02/03-01/02
	Maschi	Femmine	Totale	
Economia				
Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali	27	14	41	+41,4
Economia e Commercio	2	6	8	-
Economia e Diritto	59	54	113	-0,9
Economia e Gestione Aziendale	226	172	398	-14,8
Economia Politica	0	1	1	-
LS Net-Economy	2	0	2	-
Scienze Economiche e Sociali	34	30	64	-8,6
Totale	350	277	627	-7,8
Giurisprudenza				
Giurisprudenza	1	2	3	-
Scienze Giuridiche	149	168	317	-5,9
Scienze Giuridiche Europee e Transnazionali	71	154	225	+12,5
Totale	221	324	545	+1,5
Ingegneria				
Ingegneria Civile	4	2	6	-
Ingegneria Civile (triennale)	150	28	178	+13,4
Ingegneria dei Materiali	2	0	2	-
Ingegneria del Controllo Ambientale	5	1	6	-91,9
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	83	39	122	0
Ingegneria delle Telecomunicazioni	116	4	120	-33,0
Ingegneria Industriale	120	12	132	+71,4
Ingegneria delle Industrie Alimentari	52	11	63	+57,5
Ingegneria della Produzione Industriale	2	0	2	-90,0
Ingegneria Edile/Architettura	59	43	102	-56,4
LS Ingegneria delle Telecomunicazioni	15	1	16	-
Totale	608	141	749	-17,1
Lettere e Filosofia				
Lettere (quinquennale)	3	5	8	-
Lettere	11	55	66	-1,5
Lingue e Letterature Moderne	12	76	88	+4,8
Lingue e Letterature Straniere	0	3	3	-
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo	66	218	284	-12,1
Scienze Storiche	42	31	73	+15,9
Filosofia	40	33	73	-27,0
LS Filosofia e Linguaggi della Modernità	6	5	11	-
Scienze dei Beni Culturali	53	167	220	+14,6
Totale	233	593	826	-0,4
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali				
Fisica	20	9	29	-46,3
Fisica Applicata	7	3	10	-69,7
Informatica	120	18	138	-38,4
Matematica	16	22	38	+52,0
LS Fisica	4	4	8	-
LS Fisica e Tecnologie Biomediche	2	1	3	-
LS Matematica	1	4	5	-
LS Informatica	9	1	10	-
Totale	179	62	241	-28,3

continua

segue

	2002/03			Var % 02/03-01/02
	Maschi	Femmine	Totale	
Sociologia				
Sociologia (quinquennale)	2	1	3	-
Sociologia	84	140	224	-23,0
Società, Politica e Istituzioni Europee	46	53	99	+8,8
Servizio Sociale	5	63	68	-80,3
LS Lavoro Organizzazione e Sistemi Informativi	1	1	2	-
LS Metodologia e Organizzazione del Serv. Sociale	4	43	47	-
LS Società, Territorio e Ambiente	1	2	3	-
LS Sociologia e Ricerca Sociale	6	6	12	-
Totale	149	309	458	-37,1
Polo di Rovereto				
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata	34	79	113	-5,8
Ingegneria dell'Informazione e delle Organizzazioni	39	4	43	-81,6
Totale	1.813	1.789	3.602	-17,5

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31/12/2002
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.20 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTÀ - NUOVI CORSI E TOTALE GENERALE (a.a. 2001/02-2002/03) - valori assoluti e variazioni percentuali -

	2001/02			2002/03			Var % 02/03-01/02
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Economia							
Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali	18	11	29	30	17	47	+62,1
Economia e Diritto	68	46	114	118	89	207	+81,6
Economia e Gestione Aziendale	254	213	467	445	386	831	+77,9
Scienze Economiche e Sociali	40	30	70	77	65	142	+102,9
LS Net-Economy	0	0	0	2	0	2	-
Totale vecchi corsi	1.180	885	2.065	713	532	1.245	-39,7
Totale	1.560	1.185	2.745	1.385	1.089	2.474	-9,9
Giurisprudenza							
Scienze Giuridiche	170	167	337	302	349	651	+93,2
Scienze Giuriche Europee e Transnazionali	74	126	200	132	258	390	+95,0
Totale vecchi corsi	953	1.219	2.172	774	949	1.723	-20,7
Totale	1.197	1.512	2.709	1.208	1.556	2.764	+2,0
Ingegneria							
Ingegneria Civile	133	24	157	295	58	353	+124,8
Ingegneria del Controllo Ambientale	64	10	74	71	14	85	+14,9
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	85	37	122	153	69	222	+82,0
Ingegneria delle Telecomunicazioni	165	14	179	375	24	399	+122,9
Ingegneria Industriale	66	11	77	197	24	221	+187,0
Ingegneria delle Industrie Alimentari	34	6	40	80	19	99	+147,5
Ingegneria della Produzione Industriale	20	0	20	34	1	35	+75,0
Ingegneria Edile/Architettura	60	41	101	108	77	185	+83,2
LS Ingegneria delle Telecomunicazioni	0	0	0	42	7	49	-
Totale vecchi corsi	1.663	376	2.039	992	259	1.251	-38,6
Totale	2.290	519	2.809	2.347	552	2.899	+3,2
Lettere e Filosofia							
Lettere	19	48	67	24	99	123	+83,6
Lingue e Letterature Moderne	15	69	84	24	139	163	+94,0
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo	51	272	323	102	441	543	+68,1
Scienze Storiche	28	35	63	58	54	112	+77,8
Filosofia	48	52	100	80	95	175	+75,0
Scienze dei Beni Culturali	44	148	192	90	303	393	+104,7
LS Filosofia e Linguaggi della Modernità	0	0	0	6	5	11	-
Totale vecchi corsi	289	1.039	1.328	218	778	996	-25,0
Totale	494	1.663	2.157	602	1.914	2.516	+16,6
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali							
Fisica	43	11	54	64	20	84	+55,6
Fisica Applicata	22	11	33	35	19	54	+63,6
Informatica	185	39	224	276	49	325	+45,1
Matematica	8	17	25	44	60	104	+316,0
LS Fisica	0	0	0	5	3	8	-
LS Fisica e Tecnologie Biomediche	0	0	0	2	1	3	-
LS Informatica	0	0	0	9	1	10	-
LS Matematica	0	0	0	1	4	5	-
Totale vecchi corsi	121	84	205	57	43	100	-51,2
Totale	379	162	541	493	200	693	+28,1

continua

segue

	2001/02			2002/03			Var % 02/03-01/02
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Sociologia							
Sociologia	99	192	291	169	300	469	+61,2
Società, Politica e Istituzioni Europee	50	41	91	81	92	173	+90,1
Servizio Sociale	36	310	346	23	174	197	-43,1
LS Lavoro Organizzazione e Sistemi Informativi	0	0	0	1	1	2	-
LS Metodologia e Organizzazione del Serv. Sociale	0	0	0	4	43	47	-
LS Società, Territorio e Ambiente	0	0	0	1	2	3	-
LS Sociologia e Ricerca Sociale	0	0	0	6	6	12	-
Totale vecchi corsi	527	856	1.383	381	594	975	-29,5
Totale	712	1.399	2.111	666	1.212	1.878	-11,0
Polo di Rovereto							
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata	35	85	120	55	136	191	+59,2
Ingegneria dell'Informazione e delle Organizzazioni	206	28	234	192	28	220	-6,0
Totale nuovi corsi	2.140	2.094	4.234	3.813	3.532	7.345	+73,5
Totale vecchi corsi	4.733	4.459	9.192	3.135	3.155	6.290	-31,6
Totale iscritti	6.873	6.553	13.426	6.948	6.687	13.635	+1,6

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31/12/2002
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.21 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER PROVINCIA DI PROVENIENZA E TIPO DI FACOLTÀ - NUOVI CORSI E TOTALE GENERALE (a.a. 2001/02-2002/03)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	2001/02			2002/03			Var % 02/03-01/02		
	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre
Economia									
Economia delle Organizzazioni Nonprofit e delle Cooperative Sociali	16	1	12	24	8	15	+50,0	+700,0	+25,0
Economia e Diritto	71	20	23	140	16	51	+97,2	-20,0	+121,7
Economia e Gestione Aziendale	291	40	136	560	74	197	+92,4	+85,0	+44,9
Scienze Economiche e Sociali	47	6	17	101	9	32	+114,9	+50,0	+88,2
LS Net-Economy	0	0	0	2	0	0	-	-	-
Totale	425	67	188	827	107	295	+94,6	+59,7	+56,9
Giurisprudenza									
Scienze Giuridiche	156	52	129	311	99	241	+99,4	+90,4	+86,8
Scienze Giuridiche Europee e Transnazionali	64	31	105	145	39	206	+126,6	+25,8	+96,2
Totale	220	83	234	456	138	447	+107,3	+66,3	+91,0
Ingegneria									
Ingegneria Civile	67	17	73	183	25	145	+173,1	+47,1	+98,6
Ingegneria del Controllo Ambientale	43	4	27	49	9	27	+14,0	+125,0	0
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	67	7	48	116	14	92	+73,1	+100,0	+91,7
Ingegneria delle Telecomunicazioni	109	9	61	253	25	121	+132,1	+177,8	+98,4
Ingegneria Industriale	44	4	29	119	18	84	+170,5	+350,0	+189,7
Ingegneria delle Industrie Alimentari	25	8	7	65	12	22	+160,0	+50,0	+214,3
Ingegneria della Produzione Industriale	9	3	8	20	3	12	+122,2	0	+50,0
Ingegneria Edile/Architettura	68	6	27	113	10	62	+66,2	+66,7	+129,6
LS Ingegneria delle Telecomunicazioni	0	0	0	40	2	7	-	-	-
Totale	432	58	280	958	118	572	+121,8	+103,4	+104,3
Lettere e Filosofia									
Lettere	50	11	6	87	16	20	+74,0	+45,5	+233,3
Lingue e Letterature Moderne	42	23	19	104	34	25	+147,6	+47,8	+31,6
Mediazione Linguistica per le Imprese e il Turismo	222	33	68	341	74	128	+53,6	+124,2	+88,2
Scienze Storiche	52	5	6	80	18	14	+53,8	+260,0	+133,3
Filosofia	72	11	17	129	18	28	+79,2	+63,6	+64,7
Scienze dei Beni Culturali	162	20	10	326	41	26	+101,2	+105,0	+160,0
LS Filosofia e Linguaggi della Modernità	0	0	0	9	0	2	-	-	-
Totale	600	103	126	1.076	201	243	+79,3	+95,1	+92,9
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali									
Fisica	32	5	17	46	8	30	+43,8	+60,0	+76,5
Fisica Applicata	21	2	10	37	4	13	+76,2	+100,0	+30,0
Informatica	170	29	25	260	33	32	+52,9	+13,8	+28,0
Matematica	15	4	6	69	6	29	+360,0	+50,0	+383,3
LS Fisica	0	0	0	8	0	0	-	-	-
LS Fisica e Tecnologie Biomediche	0	0	0	2	0	1	-	-	-
LS Informatica	0	0	0	8	0	2	-	-	-
LS Matematica	0	0	0	4	0	1	-	-	-
Totale	238	40	58	434	51	108	+82,4	+27,5	+86,2

continua

segue

	2001/02			2002/03			Var % 02/03-01/02		
	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre	Prov. TN	Prov. BZ	Altre
Sociologia									
Sociologia	137	30	124	217	51	201	+58,4	+70,0	+62,1
Società, Politica e Istituzioni Europee	63	11	17	115	19	39	+82,5	+72,7	+129,4
Servizio Sociale	183	65	98	133	17	47	-27,3	-73,8	-52,0
LS Lavoro, Organizzazione e Sistemi Informativi	0	0	0	0	0	2	-	-	-
LS Metodologia e Organizzazione del S. Sociale	0	0	0	26	9	12	-	-	-
LS Società, Territorio, Ambiente	0	0	0	1	1	1	-	-	-
LS Sociologia e Ricerca Sociale	0	0	0	3	0	9	-	-	-
Totale	383	106	239	495	97	311	+29,2	-8,5	+30,1
Polo di Rovereto									
Scienze e Tecniche di Psicologia Cognitiva Applicata	89	7	24	134	16	41	+50,6	+128,6	+70,8
Ingegneria dell'Informazione e delle Organizzazioni	174	11	49	153	13	54	-12,1	+18,2	+10,2
Totale iscritti nuovi corsi	2.561	475	1.198	4.533	741	2.071	+77,0	+56,0	+72,9
Totale iscritti (vecchi corsi + nuovi corsi)	7.550	1.461	4.415	7.846	1.429	4.360	+3,9	-2,2	-1,2

* i dati si riferiscono alla situazione rilevata al 31/12/2002
 fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.22 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTÀ - VECCHI CORSI (aa.aa. 1998/99-2002/03) - valori assoluti e variazioni percentuali -

	1998/99			1999/00			2000/01			2001/02			2002/03			Var. % 02/03-01/02		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Sociologia																		
Sociologia	797	1.247	2.044	808	1.317	2.125	782	1.312	2.094	524	848	1.372	381	592	973	-27,3	-30,2	-29,1
Diploma in Servizio Sociale	7	125	132	11	135	146	14	126	140	2	5	7	0	0	0	-100,0	-100,0	-100,0
Economia e commercio																		
Diploma Universitario Statistica	68	47	115	40	31	71	25	23	48	14	11	25	7	5	12	-50,0	-54,5	-52,0
Scuola di Statistica	0	0	0	19	9	28	15	5	20	10	1	11	8	0	8	-20,0	-100,0	-27,3
Economia Politica	551	425	976	446	337	783	329	257	586	178	134	312	119	79	198	-33,1	-41,0	-36,5
Economia e Commercio	1.642	1.187	2.829	1.344	1.003	2.347	1.085	825	1.910	650	480	1.130	537	431	968	-17,4	-10,2	-14,3
Biennio Economia	0	0	0	314	203	517	484	354	838	328	259	587	42	17	59	-87,2	-93,4	-89,9
Scienze matematiche fisiche e naturali																		
Matematica	91	171	262	77	149	226	59	135	194	26	52	78	8	26	34	-69,2	-50,0	-56,4
Fisica	170	59	229	166	60	226	159	58	217	66	27	93	43	15	58	-34,8	-44,4	-37,6
Informatica	0	0	0	66	13	79	123	30	153	20	2	22	1	0	1	-95,0	-100,0	-95,5
Diploma Metodol. Fisiche	34	12	46	35	11	46	26	9	35	9	3	12	5	2	7	-44,4	-33,3	-41,7
Ingegneria																		
Materiali	486	62	548	446	57	503	404	61	465	287	42	329	207	29	236	-27,9	-31,0	-28,3
Civile	885	164	1.049	888	167	1.055	891	160	1.051	635	122	757	490	97	587	-22,8	-20,5	-22,5
Forestale	8	2	10	5	1	6	2	1	3	1	1	2	1	1	2	0	0	0
Ambiente e Territorio	659	198	857	630	209	839	588	215	803	388	169	557	283	131	414	-27,1	-22,5	-25,7
Informatica (diploma)	221	25	246	227	30	257	223	34	257	115	12	127	4	0	4	-96,5	-100,0	-96,9
Ambiente e Risorse	99	19	118	99	21	120	90	22	112	33	10	43	6	1	7	-81,8	-90,0	-83,7
Telecomunicazioni	-	-	-	113	15	128	225	28	253	190	20	210	1	0	1	-99,5	-100,0	-99,5
Tecnologie Ind. dei Materiali	0	0	0	13	1	14	17	1	18	14	0	14	0	0	0	-100,0	-	-100,0
Lettere e filosofia																		
Lettere	308	921	1.229	315	919	1.234	301	872	1.173	203	596	799	149	445	594	-26,6	-25,3	-25,7
Lingue e Lett. Straniere	129	869	998	130	769	899	139	701	840	80	417	497	65	314	379	-18,8	-24,7	-23,7
Lingue Moderne	0	0	0	9	61	70	6	45	51	6	26	32	4	19	23	-33,3	-26,9	-28,1
Giurisprudenza																		
Giurisprudenza	1.419	1.950	3.369	1.423	1.889	3.312	1.319	1.776	3.095	953	1.219	2.172	774	949	1.723	-18,8	-22,1	-20,7
Scuola diretta per fini speciali																		
Informatica	2	1	3	0	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistente Sociale	6	15	21	4	12	16	3	7	10	1	3	4	0	2	2	-100,0	-33,3	-50,0
Totale																		
Totale	7.582	7.499	15.081	7.628	7.420	15.048	7.309	7.057	14.366	4.733	4.459	9.192	3.135	3.155	6.290	-33,8	-29,2	-31,6

* il Corso di Diploma universitario in servizio sociale è stato istituito nell'anno accademico 1994/95; precedentemente i dati erano riportati alla Scuola diretta ai fini speciali per Assistenti sociali

** il Corso di Diploma universitario in statistica è stato istituito nell'anno accademico 1995/96 (nei dati del 1995/96 e 1996/97 sono compresi anche gli iscritti al vecchio Diploma di statistica)

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.23 TOTALE ISCRITTI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA E PER TIPO DI FACOLTÀ - VECCHI CORSI (aa.aa. 1998/99-2002/03)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1998/99			1999/00			2000/01			2001/02			2002/03			Var. % 02/03-01/02		
	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	880	159	1.005	905	161	1.055	914	142	1.031	610	96	666	447	70	456	-26,7	-27,1	-31,5
Diploma in Servizio Sociale	76	35	21	82	33	30	86	27	27	4	1	2	0	0	0	-100,0	-100,0	-100,0
Economia e commercio																		
Diploma Universitario Statistica**	74	19	22	39	13	19	28	8	12	15	3	7	9	1	2	-40,0	-66,7	-71,4
Scuola di Statistica	0	0	0	20	5	3	14	4	2	9	1	1	7	1	0	-22,2	0,0	-100,0
Economia Politica	679	70	227	543	57	183	398	47	141	208	27	77	132	18	48	-36,5	-33,3	-37,7
Economia e Commercio	1.532	372	925	1.295	299	749	1.049	235	617	613	129	388	523	96	349	-14,7	-25,6	-10,1
Biennio Economia	0	0	0	288	75	154	502	96	238	332	63	192	31	11	17	-90,7	-82,5	-91,1
Scienze matematiche fisiche e naturali																		
Matematica	165	22	75	143	14	69	123	15	56	50	5	23	23	1	10	-54,0	-80,0	-56,5
Fisica	146	32	51	144	30	52	134	24	58	61	8	24	34	6	18	-44,3	-25,0	-25,0
Informatica	0	0	0	69	7	3	119	18	16	16	0	6	1	0	0	-93,8	-	-100,0
Diploma Metodol. Fisiche	38	1	7	36	1	9	26	1	8	9	0	3	5	0	2	-44,4	-	-33,3
Ingegneria																		
Materiali	367	50	131	325	50	128	288	50	127	194	37	98	133	29	74	-31,4	-21,6	-24,5
Civile	677	117	255	681	102	272	661	95	293	474	63	220	336	59	192	-29,1	-6,3	-12,7
Forestale	8	0	2	5	1	0	3	0	0	2	0	0	2	0	0	0	-	-
Ambiente e Territorio	495	102	260	486	93	260	456	84	263	329	54	174	240	37	137	-27,1	-31,5	-21,3
Informatica (diploma)	186	11	49	190	14	53	189	14	54	89	5	33	3	0	1	-96,6	-100,0	-97,0
Ambiente e Risorse	63	9	46	62	9	49	58	8	46	18	5	20	2	1	4	-88,9	-80,0	-80,0
Telecomunicazioni	0	0	0	95	8	25	176	12	65	142	9	59	0	1	0	-100,0	-88,9	-100,0
Tecnologie Ind. dei Materiali	0	0	0	10	1	3	11	1	6	7	1	6	0	0	0	-100,0	-100,0	-100,0
Lettere e filosofia																		
Lettere	1.010	148	71	1.001	155	78	954	139	80	647	99	53	483	73	38	-25,3	-26,3	-28,3
Lingue	704	201	93	641	167	88	589	159	88	338	91	68	268	70	41	-20,7	-23,1	-39,7
Lingue moderne	-	-	-	41	24	5	30	17	4	18	11	3	14	8	1	-22,2	-27,3	-66,7
Giurisprudenza																		
Giurisprudenza	1.326	439	1.604	1.294	419	1.589	1.199	397	1.491	802	276	1.094	619	205	899	-22,8	-25,7	-17,8
Scuola diretta per fini speciali																		
Informatica	2	0	1	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistente sociale	14	4	3	12	3	1	7	3	0	2	2	0	1	1	0	-50,0	-50,0	-
Totale																		
Totale	8.442	1.791	4.848	8.407	1.741	4.878	8.014	1.596	4.723	4.989	986	3.217	3.313	688	2.289	-33,6	-30,2	-28,8

* il Corso di Diploma universitario in servizio sociale è stato istituito nell'anno accademico 1994/95; precedentemente i dati erano riportati alla Scuola diretta ai fini speciali per Assistenti sociali

** il Corso di Diploma universitario in statistica è stato istituito nell'anno accademico 1995/96 (nei dati del 1995/96 e 1996/97 sono compresi anche gli iscritti al vecchio Diploma di statistica)

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.24 FUORI CORSO RISPETTO AGLI ISCRITTI PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER FACOLTÀ (aa.aa. 1992/93-2001/02) - valori percentuali -

	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03
Sociologia										
Sociologia	35,7	40,1	40,8	40,7	36,8	41,2	34,1	27,2	35,7	46,8
Servizio Sociale (diploma)	-	0,0	0,0	0,0	25,4	37,1	16,4	10,0	57,1	-
Servizio Sociale (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,2
Sociologia (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3
Economia e commercio										
Diploma Universitario Statistica	37,0	36,5	49,5	47,6	40,1	48,7	38,0	37,5	80,0	100,0
Economia Politica	29,7	33,4	40,3	51,5	53,6	59,6	52,1	53,6	73,0	67,7
Economia e Commercio	31,4	36,1	39,9	45,0	46,2	48,2	43,7	45,2	63,3	60,7
Biennio comune Economia	-	-	-	-	-	-	0,6	0,3	0,0	3,4
Scuola di Statistica	-	-	-	-	-	-	67,8	65,0	100,0	100,0
Economia delle Organizzazioni Nonprofit (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,8
Economia e Diritto (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19,8
Economia e Gestione Aziendale (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,2
Scienze Economiche e Sociali (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,5
Scienze matematiche fisiche e naturali										
Matematica	25,9	34,0	36,2	38,7	40,8	43,1	30,9	30,9	56,4	100,0
Fisica	33,2	40,8	37,8	39,7	32,3	42,4	39,8	35,0	80,6	100,0
Diploma Metodologie Fisiche	-	-	0,0	0,0	2,6	32,6	30,4	37,1	91,7	100,0
Fisica Applicata (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,9
Fisica (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,5
Informatica (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,2
Matematica (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19,2
Ingegneria										
Ingegneria Materiali	31,8	35,8	36,2	42,0	41,3	40,9	23,3	19,1	29,5	42,4
Ingegneria Civile	29,0	31,0	34,5	35,1	45,7	45,9	34,9	29,9	40,8	46,5
Ingegneria Forestale	96,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	66,6	66,6	100,0	100,0
Ingegneria Ambiente e Territorio	24,7	28,2	28,0	33,6	29,1	42,4	33,5	29,4	44,2	55,1
Ingegneria Informatica	38,5	34,4	41,6	44,4	45,9	50,0	26,8	16,3	34,6	50,0
Ingegneria Ambiente e Risorse	12,5	16,1	21,0	31,1	46,0	56,8	42,5	33,0	62,8	100,0
Ingegneria del Controllo Ambientale (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,8
Ingegneria della Produzione Industriale (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22,9
Ingegneria delle Telecomunicazioni (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19,8
Ingegneria Industriale (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5
Lettere e filosofia										
Lettere	28,2	30,5	32,5	36,1	42,0	49,4	52,3	46,5	60,9	72,1
Lingue	31,5	31,5	36,9	41,9	45,1	48,8	41,6	35,9	55,5	66,0
Lingue Moderne	-	-	-	-	-	-	71,4	76,5	100,0	100,0
Filosofia (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,1
Lettere (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8
Lingue e Letterature Moderne (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6
Scienze Storiche (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,9
Giurisprudenza										
Giurisprudenza	34,3	39,3	42,3	45,8	48,3	51,9	45,9	39,9	52,6	60,8
Scienze Giuridiche (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,8
Scienze Giuridiche europee e transnaz. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,8
Scuola diretta per fini speciali										
Informatica	75,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-
Assistente Sociale	33,7	41,2	60,9	100,0	100,0	100,0	50,0	60,0	100,0	100,0
Totale	32,1	35,6	38,5	42,4	43,9	48,1	39,2	33,3	46,5	30,8

* il Corso di Diploma universitario in servizio sociale è stato istituito nell'anno accademico 1994/95; precedentemente i dati erano riportati alla Scuola diretta ai fini speciali per Assistenti sociali

** il Corso di Diploma universitario in statistica è stato istituito nell'anno accademico 1995/96 (nei dati successivi sono compresi anche gli iscritti al vecchio Diploma di statistica)

fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Tab. 3.25 LAUREATI E DIPLOMATI PRESSO L'UNIVERSITÀ DI TRENTO DIVISI PER FACOLTÀ
(aa.aa. 1993/94-2000/01)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

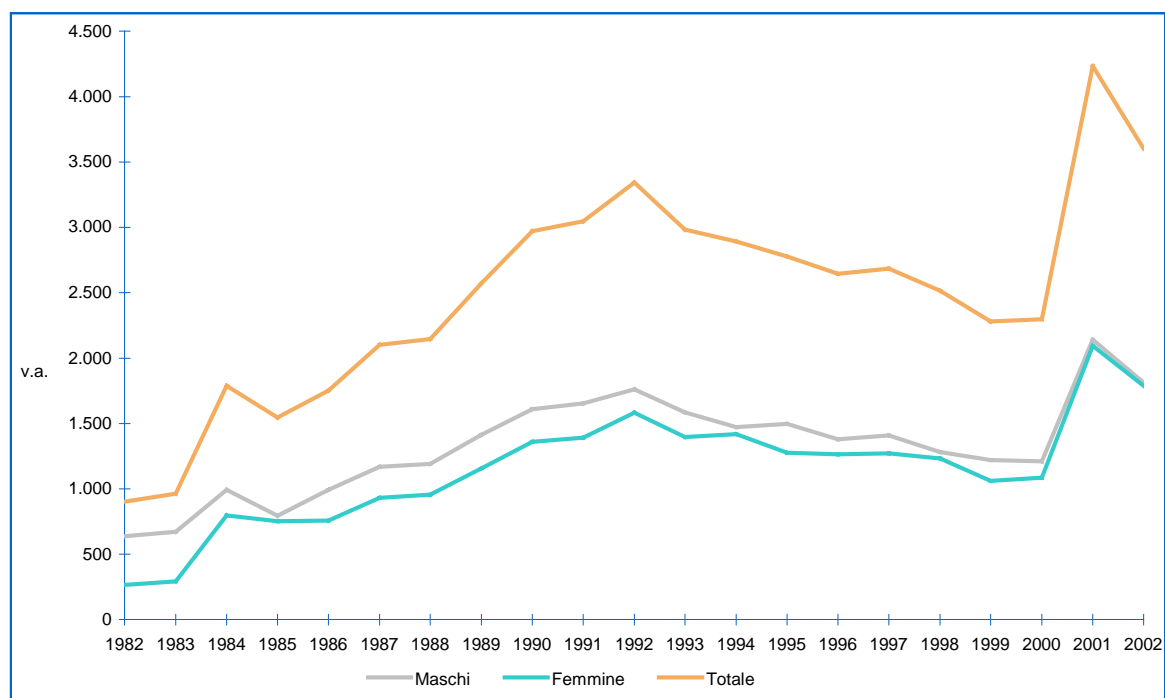
	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	Var. ass. 00/01-99/00	Var. % 00/01-99/00
Sociologia										
Sociologia	38	54	89	101	112	191	229	203	-26	-11,4
Diploma in Servizio Sociale	-	-	-	2	18	38	41	2	-39	-95,1
Economia e commercio										
Diploma Universitario Statistica	15	11	21	23	14	10	7	6	-1	-14,3
Economia Politica	55	68	96	108	145	133	127	105	-22	-17,3
Economia e Commercio	134	181	258	309	393	381	343	384	+41	+12,0
Scuola di Statistica	-	-	-	-	-	9	5	1	-4	-80,0
Scienze matematiche fisiche e naturali										
Matematica	11	35	26	23	39	43	31	26	-5	-16,1
Fisica	14	24	25	26	19	19	30	29	-1	-3,3
Diploma Metodologie Fisiche	-	-	-	3	4	8	6	8	+2	+33,3
Ingegneria										
Ingegneria Materiali	32	24	31	53	42	40	35	40	+5	+14,3
Ingegneria Civile	7	32	36	36	45	77	74	80	+6	+8,1
Ingegneria Forestale	4	5	1	1	3	1	1	0	-1	-100,0
Ingegneria Ambiente e Territorio	6	9	20	38	47	59	55	75	+20	+36,4
Ingegneria Informatica (Diploma)	-	26	32	25	28	27	38	44	+6	+15,8
Ingegneria Ambiente e Risorse	-	7	6	15	27	23	12	13	+1	+8,3
Lettere e filosofia										
Lettere	36	60	67	66	83	63	95	104	+9	+9,5
Lingue	38	49	66	82	85	102	110	84	-26	-23,6
Lingue Moderne	-	-	-	-	-	14	4	7	+3	+75,0
Giurisprudenza										
	145	177	224	290	332	415	442	343	-99	-22,4
Scuola diretta per fini speciali										
Informatica	11	2	2	2	0	1	0	0	0	-
Assistente Sociale	19	13	18	13	6	6	4	1	-3	-75,0
Totale	565	777	1.018	1.216	1.442	1.660	1.689	1.555	-134	-7,9

* il Corso di Diploma universitario in servizio sociale è stato istituito nell'anno accademico 1994/95; precedentemente i dati erano riportati alla Scuola diretta ai fini speciali per Assistenti sociali

** il Corso di Diploma universitario in statistica è stato istituito nell'anno accademico 1995/96 (nei dati successivi sono compresi anche i diplomati provenienti dal vecchio Diploma di statistica)

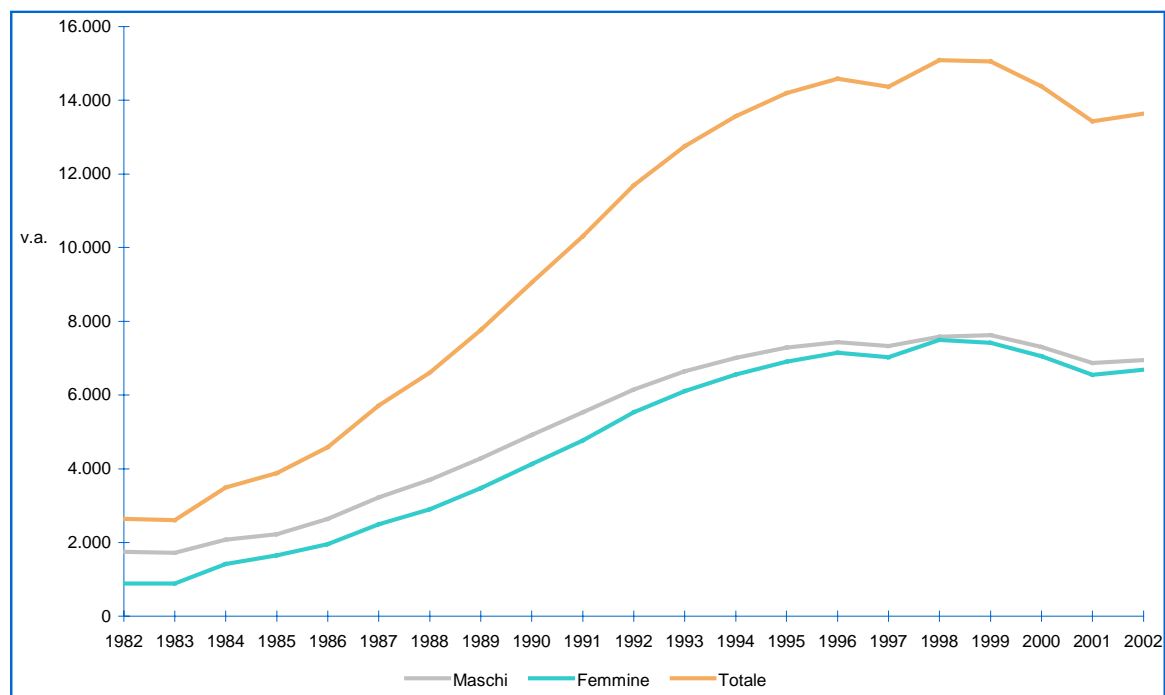
fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.19 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI AL PRIMO ANNO DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO (1981-2001)



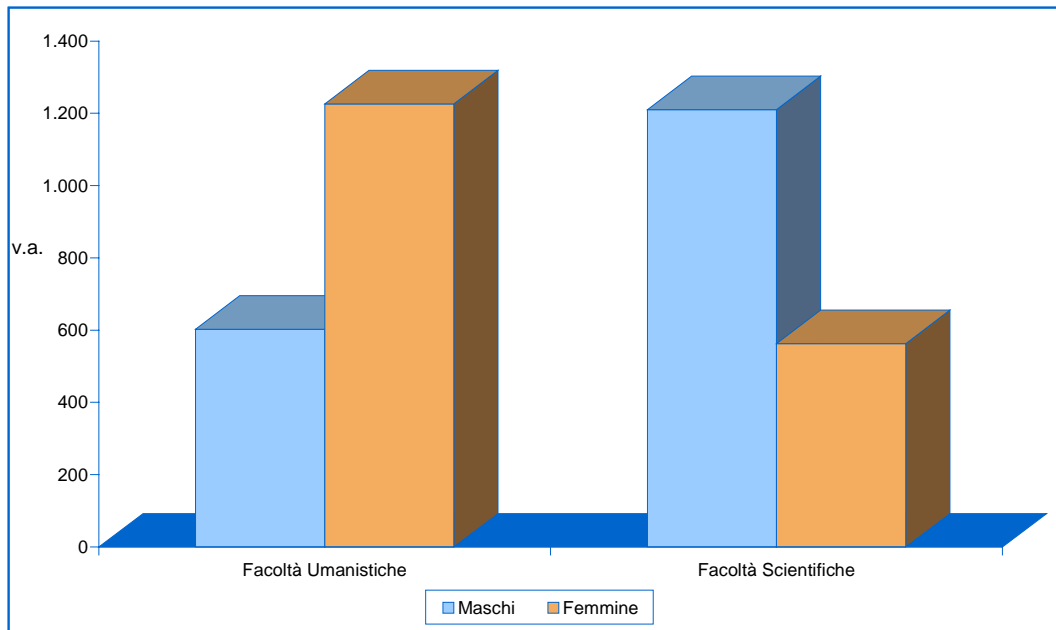
fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.20 ANDAMENTO DELLE ISCRIZIONI TOTALI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO (1981-2001)



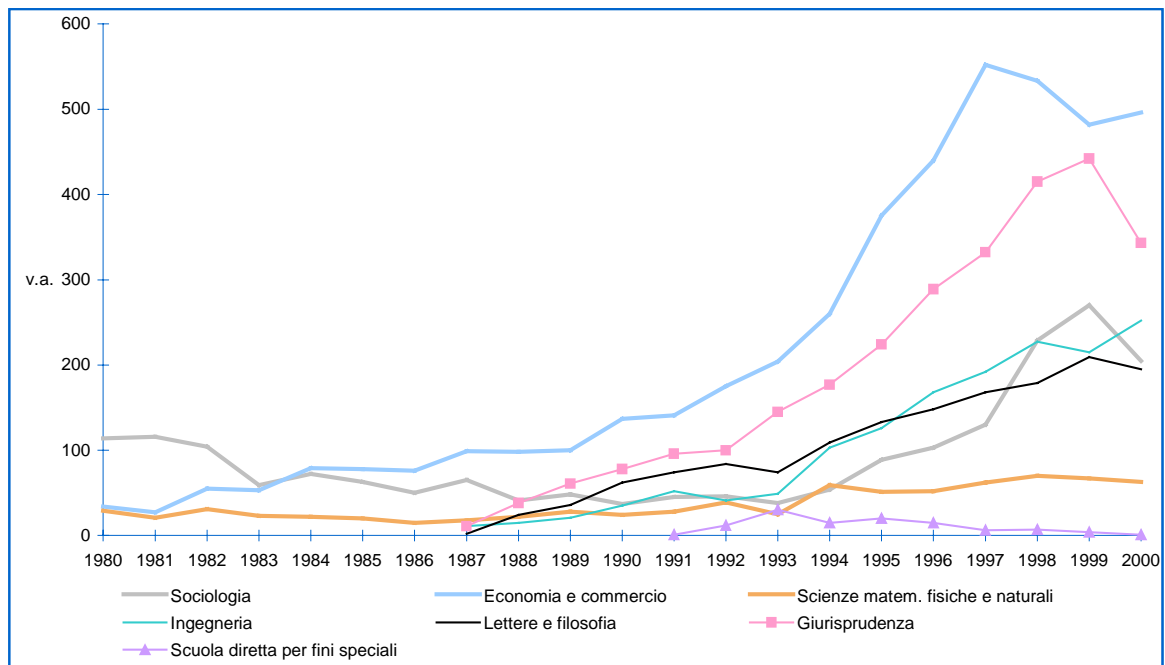
fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.21 ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER SESSO E PER TIPO DI FACOLTA' (a.a. 2000/01)



fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

Graf. 3.22 LAUREATI ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO PER TIPO DI FACOLTÀ (1980-1999)



fonte: OML su dati Università degli Studi di Trento e Servizio Statistica - PAT

**OCCUPAZIONE-DISOCCUPAZIONE
DALLE FONTI AMMINISTRATIVE
DEI CENTRI PER L'IMPIEGO**
di Giuliana Cabassi

In questo capitolo vengono presentati i dati di stock delle iscrizioni e i dati di flusso delle assunzioni registrati presso i Centri per l'impiego della provincia di Trento nel periodo 1994-2002. A seguito dell'adozione di un diverso programma informatico si presentano due serie distinte: una che conferma i dati presentati gli anni precedenti dal 1994 al 2000; l'altra che, costruita con i nuovi criteri di analisi, si riferisce al biennio successivo. In base ai nuovi criteri di iscrizione al collocamento, inoltre le iscrizioni riguardano quest'anno solo la forza lavoro che per la ricerca dell'occupazione dichiara di avvalersi dei Centri.

Le assunzioni sono un indicatore della domanda di lavoro nel privato. I dati relativi alle assunzioni vengono presentati in forma complessiva e distintamente per sesso, tipologie contrattuali e figure professionali; vengono infine presentate delle analisi sulla stabilizzazione contrattuale a distanza di 27 mesi, partendo da una assunzione con contratto di apprendistato, di formazione e lavoro, a tempo determinato o con lavoro temporaneo.

Iscrizioni

Tra il 2001 e il 2002 i Centri per l'impiego sono stati interessati da importanti modifiche sia di natura normativa sia tecnico-gestionale. Le novità di legge sono quelle introdotte dal decreto lgs. 181/2000, la cui applicazione ha avviato un profondo processo di revisione delle condizioni di iscrizione. Nello stesso tempo gli uffici hanno subito importanti adeguamenti tecnico-informatici, e hanno adottato nuovi criteri di registrazione dei dati che hanno costretto ad una revisione delle serie storiche dei dati disponibili con le vecchie procedure. Per questi motivi nel presente Rapporto si è preferito pubblicare separatamente i dati del biennio 2001-2002, che richiedono a volte anche una diversa interpretazione in confronto alla serie precedente e non sempre permettono di effettuare dei confronti intertemporali.

Il mantenimento dell'iscrizione al collocamento è ora soggetto alla disponibilità a ricercare un'occupazione, di norma avvalendosi dei servizi offerti dai Centri per l'impiego. L'universo degli iscritti è sottoposto, a determinate cadenze, a verifiche sulla condizione di disoccupazione e sulla disponibilità: le operazioni di verifica non si sono peraltro concluse nei tempi stabiliti, dato anche il gran numero di iscritti che dovevano essere contattati.

I dati degli iscritti desunti dagli archivi in base ai nuovi criteri sono disponibili soltanto alla data del 31 dicembre 2002. Emerge una situazione in cui, a fronte di un totale di 29.094 iscritti, soltanto la metà sono disponibili ai servizi offerti dai Centri per l'impiego e i restanti risultano non disponibili (alla ricerca di lavoro autonomamente, oppure studenti, o impegnati nel servizio militare). Anche fra i disponibili le tipologie sono varie: disponibili soltanto a lavorare a part-time, oppure ai corsi di formazione, donne in reinserimento lavorativo, soggetti disabili.

La nuova classificazione degli iscritti ha del resto proprio questo fine: far emergere le diverse condizioni di disponibilità in cui possono trovarsi gli iscritti per tarare sulle diverse necessità servizi e interventi. Su un totale di 15.280 iscritti disponibili, la componente femminile risulta prevalente (oltre il 60%), prevalgono gli iscritti con precedenti lavorativi (disoccupati), e la componente di età superiore ai 25 anni. Alla data del 31 dicembre 2002 oltre la metà degli iscritti disponibili risultano iscritti da almeno un anno, e in particolare lo sono il 54% degli iscritti alla prima classe: una quota così elevata si correla peraltro alla difficoltà di realizzare le verifiche sulla condizione di reale disponibilità perché l'aver soppresso certi meccanismi automatici di verifica (la timbratura periodica) ha avuto l'effetto di produrre un aumento della permanenza degli iscritti in attesa della verifica.

Assunzioni

Anche i dati delle assunzioni scontano problemi di adeguamento al nuovo sistema di classificazione e di registrazione dei dati, nonché di passaggio al nuovo programma informatico di elaborazione dei dati: questo impedisce di effettuare confronti puntuali con le serie storiche, sia per il settore di attività sia soprattutto riguardo alle professioni. Per poter garantire un minimo di confronto, sono stati rielaborati con i nuovi criteri i dati relativi al 2001 e al 2002.

Le assunzioni effettuate nel 2002 sono quasi 99.000 e figurano in leggero aumento rispetto al 2001. La quota prevalente continua a essere rappresentata dalle altre attività (oltre il 62%), l'industria copre il 21% e l'agricoltura circa il 16%.

Nel 2002 risulta che le assunzioni effettuate nell'industria si compongono di una quota prevalente di assunzioni nel manifatturiero (61% circa), e per la restante quota soprattutto di assunzioni

nell'edilizia. Le altre attività si caratterizzano innanzi tutto per il peso del comparto dei pubblici esercizi (quasi 47%), oltre che del commercio (15%), servizi alle imprese (9%), e soprattutto altri servizi (sanità, istruzione, ecc.) con quasi il 29% delle assunzioni del settore. L'andamento mensile delle assunzioni e delle cessazioni conferma l'importanza delle assunzioni di tipo stagionale sia nelle altre attività sia in agricoltura.

Con riferimento alle figure professionali assunte nei diversi settori di attività, è innanzitutto evidente la rilevanza di figure non qualificate in agricoltura, per il forte impiego di manodopera stagionale. L'industria si caratterizza per la prevalenza di assunzioni di figure operaie: si tratta in gran parte di figure specializzate o legate alla conduzione di macchinari ma per una parte significativa anche di mansioni non qualificate. Il settore delle altre attività presenta una marcata concentrazione di figure relative alle vendite e alle attività turistiche e alberghiere, oltre ad altri tipi di servizi. Nelle altre attività è consistente la componente impiegatizia, sia di tipo esecutivo sia tecnico, ma anche la quota di personale non qualificato.

La graduatoria dei primi gruppi di professioni assunte mostra ai primi posti figure legate alle attività stagionali (alberghiero e ristorazione, agricoltura), seguite da professioni del commercio e da figure industriali non qualificate. Queste professioni insieme coprono quasi il 50% del totale.

La distribuzione delle assunzioni effettuate nel 2002 distintamente per le diverse tipologie contrattuali indica che la quota prevalente di assunzioni è data dal tempo determinato (quasi il 73%), cui segue un 13% circa di assunzioni a tempo indeterminato e un significativo 11,4% di assunzioni con contratto di apprendistato; assai modesta è invece l'incidenza del contratto di formazione e lavoro (solo 2,4%). L'andamento mensile mostra una punta di assunzioni a tempo determinato a settembre, per il lavoro stagionale agricolo, ma anche a dicembre e nei mesi estivi per il lavoro nel turismo; nei mesi estivi è particolarmente elevato anche il ricorso al contratto di apprendistato. Il contratto di apprendistato è utilizzato soprattutto nei pubblici esercizi e nell'alberghiero, ma anche nel commercio e nell'edilizia. Il contratto di formazione e lavoro risulta più diffuso nel secondario, che nel terziario. Il contratto a tempo determinato si associa ad un utilizzo stagionale, ma è consistente anche nell'industria manifatturiera; a questo proposito va ricordato che questa tipologia comprende anche le assunzioni di lavoro temporaneo, che trovano un largo impiego presso imprese dell'industria manifatturiera. Riguardo al tempo indeterminato infine va segnalato il significativo utilizzo nell'edilizia e nell'estrattivo. La modalità a part-time è presente in tutte le forme contrattuali e in tutti i rami di attività, pur rilevando un più forte utilizzo nel commercio e nei servizi, dove addirittura risulta essere una modalità assai comune sia per i contratti a tempo determinato sia ancor più per quelli a tempo indeterminato.

La graduatoria delle figure assunte nel 2002 per tipo di contratto conferma le tendenze che emergono dai dati relativi al settore di attività in cui è avvenuta l'assunzione. Si rileva come per le professioni dell'alberghiero e della ristorazione venga utilizzato soprattutto il contratto a tempo determinato ma in misura consistente anche quello di apprendistato. Per le professioni del commercio i contratti più utilizzati sono il tempo determinato, l'apprendistato e il lavoro temporaneo. Per le figure tecniche dei servizi personali si fa ricorso quasi esclusivamente al contratto a tempo determinato. Per le figure qualificate o specializzate dell'industria e delle costruzioni le assunzioni avvengono di norma o con il contratto a tempo indeterminato o con quello di apprendistato. Per quanto riguarda le figure operaie meno qualificate e le figure

impiegatizie di tipo esecutivo, vi è una forte propensione a ricorrere o al contratto a tempo determinato o al contratto temporaneo di tipo interinale.

Nell'ultimo biennio si mette ulteriormente in luce il calo del contratto di formazione e lavoro, la tendenza ad un consolidamento del lavoro temporaneo e la crescita sostenuta del contratto a tempo parziale oltre che di quello di apprendistato.

In particolare, il contratto di apprendistato fa registrare una crescita marcata tra la fine degli anni novanta e i primi anni del nuovo decennio: all'utilizzo consistente che ne è sempre stato fatto in concomitanza con l'attività stagionale estiva, in applicazione della legge 196/97, si aggiunge ora un ricorso al contratto di apprendistato anche per l'assunzione di tipologie lavorative di contenuto professionale più elevato.

I contratti a tempo parziale depositati nel 2002 sono quasi 14.000, e fanno registrare una crescita significativa rispetto al 2001; a crescere tuttavia è stata soltanto la componente femminile. L'aumento più elevato ha riguardato il settore terziario, anche se va segnalata la crescita significativa nell'industria manifatturiera; i comparti del terziario che sono cresciuti maggiormente sono il commercio, la sanità e gli altri servizi sociali e personali. Questo andamento trova un riscontro con i dati relativi alle figure professionali assunte: oltre all'incidenza delle figure professionali legate alle attività turistiche e alberghiere, si osserva l'incidenza delle figure non qualificate dei servizi di pulizia, accanto a figure impiegatizie di tipo esecutivo, professioni commerciali e professioni intermedie dei servizi personali. Si osservano aumenti rilevanti soprattutto per le figure commerciali e le figure legate a specifici servizi (addetti all'assistenza, lavanderie, parrucchieri, addetti ad attività ricreativo-culturali).

Il contratto di lavoro temporaneo che nel 2002 supera le 9.500 assunzioni, coinvolge in prevalenza maschi, e soprattutto forza lavoro giovanile, o comunque fino a 35 anni. Va peraltro segnalata la crescita di assunzioni a favore di lavoratori di età intermedia, in particolare con più di 40 anni. Con questo contratto, l'industria richiede in gran parte figure non qualificate e soprattutto conduttori di impianti più che figure operaie specializzate. Nelle altre attività si segnala soprattutto il ricorso alle figure di addetti alle vendite o altre figure dei servizi personali, accanto a un minor numero di figure impiegatizie di tipo esecutivo. Sia per il maggior utilizzo da parte di imprese del secondario (l'industria assorbe quasi il 60% delle assunzioni), sia per le caratteristiche del rapporto lavorativo (nella norma di brevissima durata) le figure impiegatizie, soprattutto più qualificate, trovano scarse opportunità di collocazione con questa modalità.

La stabilizzazione contrattuale

Per monitorare la situazione contrattuale a distanza di 15 e di 27 mesi dall'assunzione sono stati seguiti gli esiti occupazionali di gruppi di lavoratori assunti rispettivamente con contratto di apprendistato, di formazione e lavoro, a tempo determinato e contratto di lavoro temporaneo. La situazione occupazionale è stata verificata con riferimento al mese di settembre 2002.

Si delineano tendenze diverse per le diverse tipologie contrattuali di assunti.

I soggetti assunti con contratto di apprendistato fanno rilevare la quota più elevata di non occupati per entrambi gli intervalli temporali considerati e una quota di occupati a tempo indeterminato, che seppur crescente nel tempo, resta molto bassa. Se proprio per il contratto di apprendistato ci si sarebbe aspettata una progressione verso il conseguimento della qualifica e un inserimento lavorativo stabile, questa aspettativa risulta smentita e si conferma piuttosto l'utilizzo consistente

del rapporto di apprendistato nel lavoro stagionale, una consuetudine che soddisfa sia gli interessi del datore di lavoro che quelli del lavoratore.

I contrattisti di formazione e lavoro presentano la massima quota di stabilizzazione occupazionale nel tempo indeterminato. Considerando anche i soggetti che sono transitati verso altre forme contrattuali la percentuale di coloro che, trascorsi 27 mesi dalla stipula del contratto, non lavorano è più bassa. Benché sempre meno utilizzato il contratto di formazione e lavoro si conferma pertanto una modalità in grado di garantire buone possibilità di inserimento stabile.

Un discorso del tutto diverso va fatto riguardo agli assunti a tempo determinato. In molti casi questi lavoratori non aspirano ad una condizione lavorativa stabile, perché si orientano verso l'occupazione stagionale e scelgono di non lavorare nei periodi infrastagionali. La situazione sia a 15 mesi sia a 27 mesi mostra pertanto una quota elevata di non occupazione, che non appare correlata con la più giovane età.

L'ultima forma contrattuale esaminata, il lavoro temporaneo-interinale, prospetta un quadro non completamente positivo. Se è vero che tra i 15 mesi e i 27 mesi la quota di occupati a tempo indeterminato aumenta (e in misura maggiore al crescere dell'età), è anche evidente che continua a configurarsi una quota elevata di soggetti privi di occupazione e che c'è una notevole transizione verso altre forme contrattuali a termine. Ciò farebbe pensare che questa modalità di inserimento al lavoro aiuti solo in parte a raggiungere un inserimento stabile e che esso avviene piuttosto attraverso passaggi graduali.

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^ 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^ 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^ 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 AL 31 DICEMBRE 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti -

	2002
Maschi	
Iscritti 1^ classe*	
Disoccupati	4.906
Inoccupati	834
Totale	5.740
Totale disponibili**	6.054
Femmine	
Iscritti 1^ classe*	
Disoccupati	6.748
Inoccupati	2.169
Totale	8.917
Totale disponibili**	9.226
Totale	
Iscritti 1^ classe*	
Disoccupati	11.654
Inoccupati	3.003
Totale	14.657
Totale disponibili**	15.280

* la nuova classificazione degli iscritti (ex d. lgs. 181) non ha soppresso le classi di iscrizione introdotte dalla L. 56/87

** il totale disponibili comprende anche iscritti alle altre classi

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^ CLASSE* - ISCRITTI CON MENO DI 25 ANNI RISPETTO AGLI ISCRITTI CON PIU' DI 25 ANNI IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)
- valori percentuali -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Maschi								
< 25 anni	41,9	36,3	36,8	37,1	35,3	35,5	37,3	26,7
> 25 anni	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								
< 25 anni	39,6	33,8	33,7	33,8	28,8	26,4	25,2	19,3
> 25 anni	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								
< 25 anni	40,5	34,7	34,9	35,1	31,2	29,7	29,5	21,7
> 25 anni	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 più di 25 anni; 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 DELLA 1^ CLASSE - ISCRITTI CON MENO DI 25 ANNI RISPETTO AGLI ISCRITTI CON PIU' DI 25 ANNI IN PROVINCIA DI TRENTO (2002)*
- valori percentuali -

	2002
Maschi	
< 25 anni	27,0
> 25 anni	73,0
rapporto <25 su >25	0,37
Femmine	
< 25 anni	26,6
> 25 anni	73,4
rapporto <25 su >25	0,36
Totale	
< 25 anni	26,7
> 25 anni	73,3
rapporto <25 su >25	0,36

* per il 2002 il rapporto è calcolato relativamente agli iscritti 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 DELLA 1^ CLASSE PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2002)*
- valori percentuali -

		2002
Disoccupati		
	Maschi	42,1
	Femmine	57,9
Inoccupati		
	Maschi	27,8
	Femmine	72,2
Totale iscritti 1^ classe		
	Maschi	39,2
	Femmine	60,8

* per il 2002 il rapporto è calcolato relativamente agli iscritti al 31 dicembre
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.7 INDICATORI RELATIVI ALLE ISCRIZIONI AL COLLOCAMENTO IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)
- tasso di iscrizione -

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Iscritti < 25 anni su popolazione 15-24 anni*								
Maschi	10,4	9,4	11,0	11,9	11,5	11,2	12,1	6,5
Femmine	15,5	14,7	17,0	17,8	16,6	15,4	15,3	10,1
Totale	12,9	12,0	13,9	14,8	14,0	13,3	13,6	8,3
Iscritti totali su popolazione 15-64 anni*								
Maschi	5,4	5,2	5,7	5,9	5,9	5,5	5,4	4,1
Femmine	7,9	8,4	9,4	9,4	10,1	10,1	10,0	8,4
Totale	6,6	6,8	7,5	7,6	8,0	7,8	7,7	6,3

* la popolazione è la media tra quella al 31 dicembre di due anni consecutivi
fonte: OML su dati ISTAT e Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.8 ISCRITTI DISPONIBILI AI SERVIZI PER L'IMPIEGO DELLA 1^ CLASSE DA PIÙ DI 12 E PIÙ DI 24 MESI AL 31 DICEMBRE 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti -

	2002		
	Meno di 25 anni	25 e oltre	Totale
Maschi			
Iscritti da almeno 12 mesi	587	2.274	2.861
Iscritti da almeno 24 mesi	224	1.307	1.531
Femmine			
Iscritti da almeno 12 mesi	926	4.134	5.060
Iscritti da almeno 24 mesi	294	2.710	3.004
Totale			
Iscritti da almeno 12 mesi	1.513	6.408	7.921
Iscritti da almeno 24 mesi	518	4.017	4.535

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.9 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITA' 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti -

	2001	2002
Maschi		
Agricoltura	10.701	10.651
Industria	15.759	16.717
Altre attività	23.513	24.471
Settore mancante	818	482
Totale	50.791	52.321
Femmine		
Agricoltura	4.883	4.960
Industria	3.980	4.027
Altre attività	37.766	37.342
Settore mancante	899	349
Totale	47.528	46.678
Totale		
Agricoltura	15.584	15.611
Industria	19.739	20.744
Altre attività	61.279	61.813
Settore mancante	1.717	831
Totale	98.319	98.999

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.11 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITA' 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti -

	2001	2002
Maschi		
Agricoltura	8.465	3.147
Industria	14.465	14.505
Altre attività	21.496	21.365
Settore mancante	701	309
Totale	45.127	39.326
Femmine		
Agricoltura	3.964	2.595
Industria	3.643	3.385
Altre attività	34.755	33.452
Settore mancante	731	290
Totale	43.093	39.722
Totale		
Agricoltura	12.429	5.742
Industria	18.108	17.890
Altre attività	56.251	54.817
Settore mancante	1.432	599
Totale	88.220	79.048

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.13 ASSUNZIONI PER SETTORE DI ATTIVITA' 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001	2002
Agricoltura	15,9	15,8
Industria	20,1	21,0
Altre attività	62,3	62,4
Settore mancante	1,7	0,8
Totale	100,0	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.15 CESSAZIONI PER SETTORE DI ATTIVITA' 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori percentuali -

	2001	2002
Agricoltura	14,1	7,3
Industria	20,5	22,6
Altre attività	63,8	69,3
Settore mancante	1,6	0,8
Totale	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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti -

	2001					2002				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	11	98	790	36	935	19	111	801	8	939
Professioni intermedie (tecnici)	59	1.252	9.701	324	11.336	44	1.083	8.521	117	9.765
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	94	901	4.192	181	5.368	113	1.256	4.909	93	6.371
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	41	465	32.266	359	33.131	68	548	34.426	177	35.219
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	2.196	6.767	1.144	135	10.242	2.767	8.274	1.366	98	12.505
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	114	2.390	2.739	117	5.360	88	3.005	3.123	47	6.263
Personale non qualificato	13.068	7.865	10.427	565	31.925	12.512	6.467	8.649	291	27.919
Non comunicato	1	1	20	0	22	0	0	18	0	18
Totale	15.584	19.739	61.279	1.717	98.319	15.611	20.744	61.813	831	98.999

* codice ISTAT 1991 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti -

	2001					2002				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	3	97	637	28	765	8	83	517	6	614
Professioni intermedie (tecnici)	39	1.018	8.416	272	9.745	28	947	7.491	98	8.564
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	68	742	3.514	167	4.491	88	874	3.782	72	4.816
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	30	412	30.237	295	30.974	39	479	31.115	155	31.788
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1.888	6.163	996	130	9.177	1.893	7.124	1.130	77	10.224
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	81	2.197	2.445	111	4.834	64	2.447	2.531	25	5.067
Personale non qualificato	10.319	7.478	9.984	426	28.207	3.622	5.933	8.236	165	17.956
Non comunicato	1	1	22	3	27	0	3	15	1	19
Totale	12.429	18.108	56.251	1.432	88.220	5.742	17.890	54.817	599	79.048

* codice ISTAT 1991 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 NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti -

	Assunzioni					Cessazioni				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Maschi										
Gennaio	206	1.233	1.716	57	3.212	32	793	1.384	35	2.244
Febbraio	133	1.230	1.126	44	2.533	20	889	982	28	1.919
Marzo	345	1.405	1.586	39	3.375	44	1.179	2.731	45	3.999
Aprile	512	1.625	1.474	44	3.655	51	1.087	3.094	33	4.265
Maggio	502	1.512	1.604	29	3.647	56	1.102	960	29	2.147
Giugno	491	2.134	3.423	54	6.102	82	1.126	1.057	27	2.292
Luglio	328	1.908	3.485	50	5.771	119	1.058	1.010	25	2.212
Agosto	456	891	1.013	24	2.384	148	1.793	2.566	23	4.530
Settembre	6.628	1.737	1.297	96	9.758	335	1.722	3.715	32	5.804
Ottobre	926	1.364	1.166	15	3.471	1.463	1.110	1.671	17	4.261
Novembre	73	1.090	1.267	8	2.438	580	1.055	1.192	6	2.833
Dicembre	51	588	5.314	22	5.975	217	1.591	1.003	9	2.820
Totale	10.651	16.717	24.471	482	52.321	3.147	14.505	21.365	309	39.326
Femmine										
Gennaio	320	380	3.166	54	3.920	20	216	2.454	33	2.723
Febbraio	122	266	2.093	39	2.520	29	221	1.870	31	2.151
Marzo	114	297	2.605	35	3.051	27	350	3.609	54	4.040
Aprile	133	330	2.060	29	2.552	46	281	3.626	24	3.977
Maggio	172	320	2.206	26	2.724	259	267	1.621	39	2.186
Giugno	354	358	4.699	33	5.444	371	235	2.900	40	3.546
Luglio	202	399	5.306	36	5.943	539	293	1.431	20	2.283
Agosto	216	257	1.871	10	2.354	411	370	4.021	18	4.820
Settembre	2.838	455	3.373	43	6.709	137	357	5.948	24	6.466
Ottobre	344	343	1.970	10	2.667	513	266	2.706	4	3.489
Novembre	64	354	1.863	6	2.287	158	203	1.541	1	1.903
Dicembre	81	268	6.130	28	6.507	85	326	1.725	2	2.138
Totale	4.960	4.027	37.342	349	46.678	2.595	3.385	33.452	290	39.722
Totale										
Gennaio	526	1.613	4.882	111	7.132	52	1.009	3.838	68	4.967
Febbraio	255	1.496	3.219	83	5.053	49	1.110	2.852	59	4.070
Marzo	459	1.702	4.191	74	6.426	71	1.529	6.340	99	8.039
Aprile	645	1.955	3.534	73	6.207	97	1.368	6.720	57	8.242
Maggio	674	1.832	3.810	55	6.371	315	1.369	2.581	68	4.333
Giugno	845	2.492	8.122	87	11.546	453	1.361	3.957	67	5.838
Luglio	530	2.307	8.791	86	11.714	658	1.351	2.441	45	4.495
Agosto	672	1.148	2.884	34	4.738	559	2.163	6.587	41	9.350
Settembre	9.466	2.192	4.670	139	16.467	472	2.079	9.663	56	12.270
Ottobre	1.270	1.707	3.136	25	6.138	1.976	1.376	4.377	21	7.750
Novembre	137	1.444	3.130	14	4.725	738	1.258	2.733	7	4.736
Dicembre	132	856	11.444	50	12.482	302	1.917	2.728	11	4.958
Totale	15.611	20.744	61.813	831	98.999	5.742	17.890	54.817	599	79.048

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 (2001-2002)
- valori assoluti e valori medi -

		Agricoltura	Industria in senso stretto	Edilizia e estrattivo	Commercio	Pubblici esercizi e alberghiero	Servizi	Cod. attività mancante	Totale
Maschi									
2001	v.a.	7.676	3.697	4.266	1.635	6.215	3.510	302	27.301
	durata media	70,9	108,0	120,2	101,0	93,1	119,8	101,4	97,1
2002	v.a.	2.813	3.816	4.281	1.773	6.184	3.440	131	22.438
	durata media	98,2	113,4	120,0	97,8	94,6	122,6	93,9	107,7
Femmine									
2001	v.a.	2.580	1.520	144	2.276	9.053	5.683	297	21.553
	durata media	76,8	115,7	124,5	104,3	96,9	109,5	104,8	100,2
2002	v.a.	1.411	1.562	129	2.339	9.261	5.551	86	20.339
	durata media	99,6	108,8	123,9	99,1	97,5	110,2	100,9	102,3
Totale									
2001	v.a.	10.256	5.217	4.410	3.911	15.268	9.193	599	48.854
	durata media	72,4	110,3	120,3	102,9	95,3	113,4	103,1	98,5
2002	v.a.	4.224	5.378	4.410	4.112	15.445	8.991	217	42.777
	durata media	98,7	112,1	120,1	98,5	96,3	114,9	96,6	105,1

* 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 ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti e percentuali -

	2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura				
5 mesi e oltre	3.078	24,6	1.532	32,8
da 3 a 4 mesi	340	2,7	243	5,2
da 1 a 3 mesi	7.042	56,2	1.952	41,8
fino a 1 mese	2.072	16,5	946	20,2
Totale	12.532	100,0	4.673	100,0
Industria in senso stretto				
5 mesi e oltre	3.717	33,2	1.702	18,7
da 3 a 4 mesi	649	5,8	661	7,3
da 1 a 3 mesi	2.625	23,4	2.854	31,4
fino a 1 mese	4.206	37,6	3.872	42,6
Totale	11.197	100,0	9.089	100,0
Edilizia e estrattivo				
5 mesi e oltre	3.259	47,5	1.791	32,5
da 3 a 4 mesi	563	8,2	558	10,1
da 1 a 3 mesi	2.012	29,3	2.130	38,7
fino a 1 mese	1.024	14,9	1.027	18,7
Totale	6.858	100,0	5.506	100,0
Commercio				
5 mesi e oltre	2.579	32,8	1.034	17,8
da 3 a 4 mesi	734	9,3	484	8,3
da 1 a 3 mesi	2.377	30,2	2.418	41,5
fino a 1 mese	2.170	27,6	1.889	32,4
Totale	7.860	100,0	5.825	100,0
P.e. e alberghiero				
5 mesi e oltre	5.755	21,0	3.290	15,9
da 3 a 4 mesi	5.765	21,1	2.560	12,4
da 1 a 3 mesi	10.204	37,3	9.249	44,7
fino a 1 mese	5.643	20,6	5.588	27,0
Totale	27.367	100,0	20.687	100,0
Servizi				
5 mesi e oltre	8.125	38,1	3.316	22,4
da 3 a 4 mesi	1.824	8,6	1.158	7,8
da 1 a 3 mesi	3.974	18,6	3.917	26,4
fino a 1 mese	7.401	34,7	6.441	43,4
Totale	21.324	100,0	14.832	100,0
Cod. attività mancante				
5 mesi e oltre	308	24,2	37	10,2
da 3 a 4 mesi	114	9,0	21	5,8
da 1 a 3 mesi	296	23,3	102	28,2
fino a 1 mese	554	43,6	202	55,8
Totale	1.272	100,0	362	100,0
Totale				
5 mesi e oltre	26.821	30,3	12.702	20,8
da 3 a 4 mesi	9.989	11,3	5.685	9,3
da 1 a 3 mesi	28.530	32,3	22.622	37,1
fino a 1 mese	23.070	26,1	19.965	32,7
Totale	88.410	100,0	60.974	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 DIECI GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

Maschi	2002		2001		var. % 02-01
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	10.112	19,3	10.602	20,9	-4,6
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	9.224	17,6	8.970	17,7	+2,8
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	5.005	9,6	6.676	13,1	-25,0
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	3.975	7,6	3.602	7,1	+10,4
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	3.440	6,6	2.958	5,8	+16,3
Operai ed artigiani metalmeccanici	2.960	5,7	2.166	4,3	+36,7
Impiegati esecutivi d'ufficio	2.548	4,9	1.981	3,9	+28,6
Professioni del commercio	1.945	3,7	1.507	3,0	+29,1
Pers. non qual. in amministrazione e magazzino	1.775	3,4	1.750	3,4	+1,4
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	1.437	2,7	1.484	2,9	-3,2
Operai su macch.fissi per lavor.in serie, montaggio	1.286	2,5	1.308	2,6	-1,7
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	1.281	2,4	998	2,0	+28,4
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	1.044	2,0	656	1,3	+59,1
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	1.043	2,0	1.144	2,3	-8,8
Tecnici intermedi d'ufficio	1.024	2,0	1.380	2,7	-25,8
Primi 10 gruppi di professioni assunte	48.099	91,9	47.182	92,9	+1,9
Altri gruppi di professioni assunte	4.222	8,1	3.609	7,1	+17,0
Totale	52.321	100,0	50.791	100,0	+3,0

Femmine	2002		2001		var. % 02-01
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	14.552	31,2	13.713	28,9	+6,1
Professioni del commercio	4.527	9,7	4.402	9,3	+2,8
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	4.457	9,5	3.843	8,1	+16,0
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	3.987	8,5	3.655	7,7	+9,1
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	3.050	6,5	3.214	6,8	-5,1
Impiegati esecutivi d'ufficio	2.764	5,9	2.413	5,1	+14,5
Tecnici intermedi d'ufficio	2.515	5,4	4.398	9,3	-42,8
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	2.076	4,4	3.102	6,5	-33,1
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	1.908	4,1	1.818	3,8	+5,0
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	1.181	2,5	1.237	2,6	-4,5
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	934	2,0	1.473	3,1	-36,6
Impiegati esec. in contatto diretto con la clientela	691	1,5	554	1,2	+24,7
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	660	1,4	719	1,5	-8,2
Op. lavoraz. alimentari, legno, tessile, abbigliamento	629	1,3	354	0,7	+77,7
Per. non qualif. nei servizi d'istruzione e sanitari	554	1,2	460	1,0	+20,4
Primi 10 gruppi di professioni assunte	44.485	95,3	45.355	95,4	-1,9
Altri gruppi di professioni assunte	2.193	4,7	2.173	4,6	+0,9
Totale	46.678	100,0	47.528	100,0	-1,8

segue

continua

Totale	2002		2001		var. % 02-01
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	23.776	24,0	22.683	23,1	+4,8
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	13.162	13,3	13.816	14,1	-4,7
Professioni del commercio	6.472	6,5	5.909	6,0	+9,5
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	5.939	6,0	8.149	8,3	-27,1
Impiegati esecutivi d'ufficio	5.312	5,4	4.394	4,5	+20,9
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	4.900	4,9	4.515	4,6	+8,5
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	4.839	4,9	4.012	4,1	+20,6
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	4.002	4,0	3.633	3,7	+10,2
Tecnici intermedi d'ufficio	3.539	3,6	5.778	5,9	-38,8
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	3.509	3,5	3.036	3,1	+15,6
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	3.119	3,2	4.246	4,3	-26,5
Operai ed artigiani metalmeccanici	3.107	3,1	2.253	2,3	+37,9
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	2.952	3,0	2.474	2,5	+19,3
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	2.618	2,6	2.721	2,8	-3,8
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	2.435	2,5	2.469	2,5	-1,4
Primi 10 gruppi di professioni assunte	89.681	90,6	90.088	91,6	-0,5
Altri gruppi di professioni assunte	9.318	9,4	8.231	8,4	+13,2
Totale	98.999	100,0	98.319	100,0	+0,7

* codice ISTAT 1991 a 2 cifre

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

Tab. 4.23 GRADUATORIA DEI PRIMI 10 GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE PER TIPO DI CONTRATTO NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti -

	Tempo indeterminato	Apprendistato	C.F.L.	Temporaneo	Altro tempo determinato	Totale
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	1.190	4.302	78	287	17.919	23.776
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	132	0	0	2	13.028	13.162
Professioni del commercio	907	1.698	245	1.249	2.373	6.472
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	1.794	28	144	1.840	2.133	5.939
Impiegati esecutivi d'ufficio	1.130	763	297	1.203	1.919	5.312
Servizi personali: addetti alla ricreaz., pulizie, assistenza	801	353	27	277	3.442	4.900
Tecnici serv. pers. (insegn., turismo, assistenza)	191	16	12	20	4.600	4.839
Operai ed artigiani di edilizia, imp. civili, estrattive	1.618	1.304	215	51	814	4.002
Tecnici intermedi d'ufficio	846	409	246	189	1.849	3.539
Cond. di veicoli e macch. mobili e di sollevamento	1.443	46	258	68	1.694	3.509
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lavand.	899	25	10	101	2.084	3.119
Operai ed artigiani metalmeccanici	605	987	173	691	651	3.107
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	53	23	2	12	2.862	2.952
Personale non qual. nella vendita e serv. turistici	126	6	1	15	2.470	2.618
Pers. non qualif. in ammin., gestione, magazzino	185	57	42	1.352	799	2.435
Primi 10 gruppi di professioni assunte	11.920	10.017	1.750	7.357	58.637	89.681
Altri gruppi di professioni assunte	1.416	1.276	642	2.160	3.824	9.318
Totale	13.336	11.293	2.392	9.517	62.461	98.999

* codice ISTAT 1991 a 2 cifre

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

Tab. 4.24 DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER MESE DELLE ASSUNZIONI NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Apprendistato			C.F.L.			Tempo determinato			Tempo indeterminato			A domicilio		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.	%	v.a.	%
Gennaio	475	6,7	48	187	2,6	14	5.207	73,0	958	1.262	17,7	346	1	0,0	7.132	100,0
Febbraio	381	7,5	49	177	3,5	17	3.358	66,5	613	1.136	22,5	268	1	0,0	5.053	100,0
Marzo	556	8,7	56	204	3,2	19	4.447	69,2	711	1.218	19,0	252	1	0,0	6.426	100,0
Aprile	407	6,6	42	225	3,6	14	4.218	68,0	697	1.357	21,9	211	0	0,0	6.207	100,0
Maggio	469	7,4	54	256	4,0	16	4.486	70,4	709	1.158	18,2	209	2	0,0	6.371	100,0
Giugno	2.400	20,8	115	251	2,2	12	7.838	67,9	968	1.056	9,1	189	1	0,0	11.546	100,0
Luglio	3.288	28,1	227	227	1,9	12	7.102	60,6	1.232	1.096	9,4	259	1	0,0	11.714	100,0
Agosto	725	15,3	66	120	2,5	7	3.283	69,3	562	610	12,9	176	0	0,0	4.738	100,0
Settembre	569	3,5	51	222	1,3	4	14.169	86,0	1.769	1.507	9,2	351	0	0,0	16.467	100,0
Ottobre	580	9,4	54	237	3,9	23	4.098	66,8	741	1.222	19,9	295	1	0,0	6.138	100,0
Novembre	481	10,2	60	152	3,2	10	3.086	65,3	599	1.006	21,3	229	0	0,0	4.725	100,0
Dicembre	962	7,7	50	134	1,1	11	10.678	85,5	1.209	708	5,7	184	0	0,0	12.482	100,0
Totale	11.293	11,4	872	2.392	2,4	159	71.970	72,7	10.768	13.336	13,5	2.969	8	0,0	98.999	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.25 DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER SETTORE DELLE ASSUNZIONI NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Apprendistato			C.F.L.			Tempo determinato			Tempo indeterminato			A domicilio		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.	%	v.a.	%
Agricoltura	27	0,2	0	4	0,0	1	15.345	98,3	351	235	1,5	18	0	0,0	15.611	100,0
Industria in senso stretto	1.537	12,2	81	730	5,8	30	8.560	67,7	494	1.813	14,3	189	4	0,0	12.644	100,0
Edilizia e estrattivo	1.775	21,9	18	457	5,6	13	2.312	28,5	66	3.556	43,9	118	0	0,0	8.100	100,0
Commercio	2.043	21,8	182	410	4,4	34	5.257	56,2	1.131	1.647	17,6	390	1	0,0	9.358	100,0
Pubblici esercizi e alberghiero	4.431	15,3	436	93	0,3	26	22.901	79,3	3.484	1.445	5,0	562	0	0,0	28.870	100,0
Servizi	1.423	6,0	153	675	2,9	54	17.038	72,2	5.121	4.446	18,9	1.661	3	0,0	23.585	100,0
Cod. attività mancante	57	6,9	2	23	2,8	1	557	67,0	121	194	23,3	31	0	0,0	831	100,0
Totale	11.293	11,4	872	2.392	2,4	159	71.970	72,7	10.768	13.336	13,5	2.969	8	0,0	98.999	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.26 ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	1998		1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso											
Maschi	4.512	55,8	5.260	52,9	5.621	53,4	5.857	53,2	6.252	55,4	+6,7
Femmine	3.569	44,2	4.684	47,1	4.908	46,6	5.160	46,8	5.041	44,6	-2,3
Totale	8.081	100,0	9.944	100,0	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	+2,5
Classi di età											
fino a 19 anni	5.125	63,4	6.102	61,4	6.321	60,0	6.720	61,0	6.847	60,6	+1,9
20-24	2.926	36,2	3.803	38,2	4.160	39,5	4.225	38,3	4.371	38,7	+3,5
25-29	30	0,4	39	0,4	48	0,5	72	0,7	75	0,7	+4,2
Totale	8.081	100,0	9.944	100,0	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	+2,5
Titolo di studio											
Obbligo	4.856	60,1	6.037	60,7	6.729	63,9	6.588	59,8	6.119	54,2	-7,1
Diploma	2.164	26,8	2.294	23,1	2.072	19,7	1.738	15,8	1.253	11,1	-27,9
Laurea	20	0,2	18	0,2	15	0,1	23	0,2	18	0,2	-21,7
Non comunicato	1.041	12,9	1.595	16,0	1.713	16,3	2.668	24,2	3.903	34,6	+46,3
Totale	8.081	100,0	9.944	100,0	10.529	100,0	11.017	100,0	11.293	100,0	+2,5

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 (1997-2002)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso													
Maschi	3.123	69,7	2.943	72,6	2.586	72,4	1.932	69,0	1.889	67,0	1.645	68,8	-12,9
Femmine	1.359	30,3	1.113	27,4	987	27,6	870	31,0	930	33,0	747	31,2	-19,7
Totale	4.482	100,0	4.056	100,0	3.573	100,0	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	-15,1
Classi di età													
16-18	396	8,8	216	5,3	183	5,1	137	4,9	119	4,2	110	4,6	-7,6
19-24	2.482	55,4	1.844	45,5	1.553	43,5	1.370	48,9	1.129	40,0	963	40,3	-14,7
25-32	1.604	35,8	1.996	49,2	1.837	51,4	1.295	46,2	1.571	55,7	1.319	55,1	-16,0
Totale	4.482	100,0	4.056	100,0	3.573	100,0	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	-15,1
Titolo di studio													
Obbligo	2.897	64,6	2.897	71,4	2.586	72,4	1.982	70,7	1.319	46,8	1.130	47,2	-14,3
Diploma	1.452	32,4	1.016	25,0	849	23,8	686	24,5	798	28,3	655	27,4	-17,9
Laurea	133	3,0	143	3,5	138	3,9	134	4,8	171	6,1	107	4,5	-37,4
Non comunicato	-	-	-	-	-	-	-	-	531	18,8	500	20,9	-5,8
Totale	4.482	100,0	4.056	100,0	3.573	100,0	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	-15,1
Settori													
Agricoltura	12	0,3	17	0,4	9	0,3	8	0,3	8	0,3	4	0,2	-50,0
Industria	2.354	52,5	1.926	47,5	1.878	52,6	1.441	51,4	1.337	47,4	1.187	49,6	-11,2
Altre attività	2.116	47,2	2.113	52,1	1.686	47,2	1.353	48,3	1.434	50,9	1.178	49,2	-17,9
Non comunicato	-	-	-	-	-	-	-	-	40	1,4	23	1,0	-42,5
Totale	4.482	100,0	4.056	100,0	3.573	100,0	2.802	100,0	2.819	100,0	2.392	100,0	-15,1
Qualifica													
Operai	3.277	73,1	2.817	69,5	2.508	70,2	1.863	66,5	n.d.	-	n.d.	-	-
Impiegati	1.205	26,9	1.239	30,5	1.065	29,8	939	33,5	n.d.	-	n.d.	-	-
Totale	4.482	100,0	4.056	100,0	3.573	100,0	2.802	100,0	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 (1999-2002)*
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Sesso									
Maschi	2.328	67,6	4.351	58,3	5.409	58,9	5.730	60,2	+5,9
Femmine	1.114	32,4	3.108	41,7	3.775	41,1	3.787	39,8	+0,3
Totale	3.442	100,0	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	+3,6
Classi di età									
<25	1.119	32,5	2.931	39,3	4.163	45,3	3.867	40,6	-7,1
25-29	1.067	31,0	2.096	28,1	2.298	25,0	2.181	22,9	-5,1
30-34	554	16,1	992	13,3	1.184	12,9	1.393	14,6	+17,7
35-39	382	11,1	627	8,4	712	7,8	896	9,4	+25,8
40-54	299	8,7	768	10,3	800	8,7	1.141	12,0	+42,6
>=55	21	0,6	45	0,6	27	0,3	39	0,4	+44,4
Totale	3.442	100,0	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	+3,6
Titolo di studio									
Obbligo	1.700	49,4	3.926	52,6	4.300	46,8	4.560	47,9	+6,0
Diploma	1.504	43,7	2.827	37,9	2.755	30,0	2.201	23,1	-20,1
Laurea	134	3,9	201	2,7	366	4,0	270	2,8	-26,2
Non comunicato	104	3,0	505	6,8	1.763	19,2	2.486	26,1	+41,0
Totale	3.442	100,0	7.459	100,0	9.184	100,0	9.517	100,0	+3,6
Qualifica									
Operai	2.957	85,9	6.626	88,8	n.d.	-	n.d.	-	-
Impiegati	485	14,1	833	11,2	n.d.	-	n.d.	-	-
Totale	3.442	100,0	7.459	100,0	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 (2001-2002)
- valori assoluti -

	2001					2002				
	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività	Settore mancante	Totale
Legislatori, dirigenti e professioni intellett., scientifiche	0	4	1	0	5	0	12	9	0	21
Professioni intermedie (tecnici)	1	109	336	7	453	0	98	181	1	280
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	1	272	721	113	1.107	5	370	1.038	46	1.459
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	2	14	1.286	17	1.319	3	80	1.724	6	1.813
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1	393	22	11	427	7	1.205	85	5	1.302
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili	1	818	109	60	988	1	1.253	74	4	1.332
Personale non qualificato	5	3.448	1.313	119	4.885	16	2.560	696	38	3.310
Totale	11	5.058	3.788	327	9.184	32	5.578	3.807	100	9.517

* codice ISTAT 1991 a 1 cifra
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) – PAT

Tab. 4.30 CONTRATTI PART-TIME PER SETTORE DI ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO
(1997-2002)
- valori assoluti e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura	1	0,0	0	0,0	121	1,2	280	2,5	324	2,5	343	2,5
Industria	608	8,5	807	9,0	970	9,5	934	8,2	957	7,5	1.057	7,6
Altre attività	6.584	91,5	8.171	91,0	9.126	89,3	10.203	89,4	11.521	90,0	12.436	89,9
Totale	7.193	100,0	8.978	100,0	10.217	100,0	11.417	100,0	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 TIPOLOGIA DI CONTRATTO E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
- valori assoluti e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Nuovi part-time												
Maschi	1.249	89,3	1.545	86,7	1.673	86,2	1.970	87,4	2.239	89,7	2.149	87,7
Femmine	5.182	89,4	6.334	88,0	7.047	85,1	8.045	87,8	9.187	89,1	10.210	89,7
Totale	6.431	89,4	7.879	87,8	8.720	85,3	10.015	87,7	11.426	89,3	12.359	89,3
Trasf. in part-time												
Maschi	150	10,7	236	13,3	267	13,8	283	12,6	256	10,3	301	12,3
Femmine	612	10,6	863	12,0	1.230	14,9	1.119	12,2	1.120	10,9	1.176	10,3
Totale	762	10,6	1.099	12,2	1.497	14,7	1.402	12,3	1.376	10,7	1.477	10,7
Totale												
Maschi	1.399	100,0	1.781	100,0	1.940	100,0	2.253	100,0	2.495	100,0	2.450	100,0
Femmine	5.794	100,0	7.197	100,0	8.277	100,0	9.164	100,0	10.307	100,0	11.386	100,0
Totale	7.193	100,0	8.978	100,0	10.217	100,0	11.417	100,0	12.802	100,0	13.836	100,0

fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) - PAT

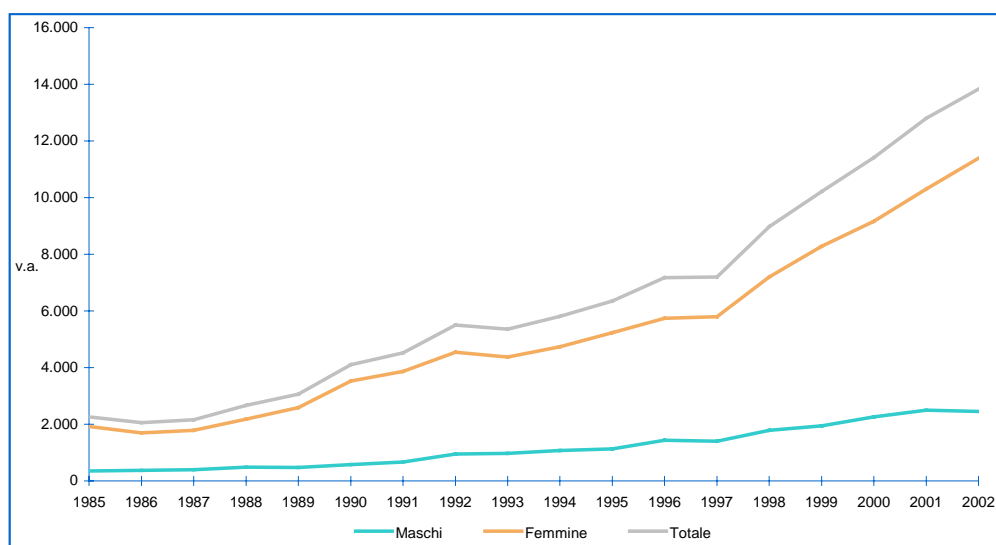
Tab. 4.32 GRADUATORIA DEI PRIMI QUINDICI GRUPPI DI PROFESSIONI* ASSUNTE A TEMPO PARZIALE E TRASFORMATE DA TEMPO PIENO IN TEMPO PARZIALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti e percentuali, variazioni percentuali -

	2002		2001		var. % 02-01
	Totale contratti	%	Totale contratti	%	
Professioni nelle attività turistiche ed alberghiere	3.839	27,7	3.612	28,2	+6,3
Personale non qualificato in altri servizi (pulizia, personali)	2.230	16,1	2.323	18,1	-4,0
Impiegati di ufficio	1.631	11,8	1.032	8,1	+58,0
Professioni commerciali	1.577	11,4	1.193	9,3	+32,2
Professioni intermedie dei servizi personali	1.265	9,1	1.028	8,0	+23,1
Professioni concernenti specifici servizi per le famiglie	725	5,2	240	1,9	+202,1
Personale non qualificato delle miniere, costruz., industria	468	3,4	45	0,4	+940,0
Personale non qualificato relativo a vendite e servizi turistici	421	3,0	235	1,8	+79,1
Operai lavoraz. alim., legno, tessile, abbigliamento, pelli	384	2,8	496	3,9	-22,6
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	202	1,5	112	0,9	+80,4
Impiegati in contatto diretto con la clientela	165	1,2	159	1,2	+3,8
Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	127	0,9	196	1,5	-35,2
Professioni intermedie nelle scienze della vita	89	0,6	148	1,2	-39,9
Professioni nei servizi di istruzione	88	0,6	710	5,5	-87,6
Professioni intermedie di ufficio	87	0,6	88	0,7	-1,1
Priml 15 gruppi di professioni	13.298	96,1	11.617	90,7	+14,5
Altri gruppi di professioni	538	3,9	1.185	9,3	-54,6
Totale	13.836	100,0	12.802	100,0	+8,1

* codice ISTAT 1991 a 2 cifre

fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) – PAT

Graf. 4.1 CONTRATTI PART-TIME PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (1985-2002)



fonte: OML su dati Servizio Lavoro (Ispettorato Provinciale del Lavoro) - PAT

Tab. 4.33 CONTRATTI DI APPRENDISTATO STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con apprendistato 1° sem. 2001	Occupati a settembre 2002						Non occupati a settembre 2002	
		con stesso apprendistato		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sesso									
Maschi	2.629	346	13,2	139	5,3	727	27,7	1.417	53,9
Femmine	1.853	291	15,7	93	5,0	540	29,1	929	50,1
Totale	4.482	637	14,2	232	5,2	1.267	28,3	2.346	52,3
Classi di età									
fino 19	2.448	208	8,5	47	1,9	634	25,9	1.559	63,7
20-24	1.982	417	21,0	174	8,8	620	31,3	771	38,9
15-24*	4.430	625	14,1	221	5,0	1.254	28,3	2.330	52,6
25-29	52	12	23,1	11	21,2	13	25,0	16	30,8
Totale	4.482	637	14,2	232	5,2	1.267	28,3	2.346	52,3

* 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. 4.34 CONTRATTI DI APPRENDISTATO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con apprendistato 1° sem. 2000	Occupati a settembre 2002						Non occupati a settembre 2002	
		con stesso apprendistato		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
	v.a.	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Sesso									
Maschi	2.515	202	8,0	220	8,7	636	25,3	1.457	57,9
Femmine	1.793	135	7,5	211	11,8	428	23,9	1.019	56,8
Totale	4.308	337	7,8	431	10,0	1.064	24,7	2.476	57,5
Classi di età									
fino 19	2.279	129	5,7	101	4,4	621	27,2	1.428	62,7
20-24	2.003	205	10,2	326	16,3	438	21,9	1.034	51,6
15-24*	4.282	334	7,8	427	10,0	1.059	24,7	2.462	57,5
25-29	26	3	11,5	4	15,4	5	19,2	14	53,8
Totale	4.308	337	7,8	431	10,0	1.064	24,7	2.476	57,5

* 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. 4.35 **CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2001 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con CFL 1° sem. 1999	Occupati a settembre 2001				Non occupati a settembre 2001	
	v.a.	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	1.402	712	50,8	296	21,1	394	28,1
Femmine	541	270	49,9	116	21,4	155	28,7
Totale	1.943	982	50,5	412	21,2	549	28,3
Classi di età							
fino 19	79	25	31,6	28	35,4	26	32,9
20-24	773	381	49,3	196	25,4	196	25,4
15-24*	852	406	47,7	224	26,3	222	26,1
25-32	1.091	576	52,8	188	17,2	327	30,0
Totale	1.943	982	50,5	412	21,2	549	28,3

* 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 NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con CFL 1° sem. 2000	Occupati a settembre 2002				Non occupati a settembre 2002	
	v.a.	a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	1.054	502	47,6	297	28,2	255	24,2
Femmine	422	197	46,7	116	27,5	109	25,8
Totale	1.476	699	47,4	413	28,0	364	24,7
Classi di età							
fino 19	119	32	26,9	50	42,0	37	31,1
20-24	687	327	47,6	205	29,8	155	22,6
15-24*	806	359	44,5	255	31,6	192	23,8
25-32	670	340	50,7	158	23,6	172	25,7
Totale	1.476	699	47,4	413	28,0	364	24,7

* 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 LAVORO TEMPORANEO STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con temporaneo 1° sem. 2001	Occupati a settembre 2002								Non occupati a settembre 2002	
		apprendistato		formazione e lavoro		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso											
Maschi	1.447	62	4,3	92	6,4	282	19,5	330	22,8	681	47,1
Femmine	965	57	5,9	44	4,6	198	20,5	234	24,2	432	44,8
Totale	2.412	119	4,9	136	5,6	480	19,9	564	23,4	1.113	46,1
Classi di età											
15-24	989	118	11,9	69	7,0	116	11,7	206	20,8	480	48,5
25-34	976	1	0,1	67	6,9	240	24,6	232	23,8	436	44,7
35-54	442	0	0,0	0	0,0	122	27,6	125	28,3	195	44,1
55 e oltre	5	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0
Totale	2.412	119	4,9	136	5,6	480	19,9	564	23,4	1.113	46,1

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.38 **CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEO STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti con temporaneo 1° sem. 2000	Occupati a settembre 2002								Non occupati a settembre 2002	
		apprendistato		formazione e lavoro		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Sesso											
Maschi	1.032	47	4,6	60	5,8	274	26,6	156	15,1	495	48,0
Femmine	603	40	6,6	19	3,2	167	27,7	101	16,7	276	45,8
Totale	1.635	87	5,3	79	4,8	441	27,0	257	15,7	771	47,2
Classi di età											
15-24	718	86	12,0	45	6,3	138	19,2	93	13,0	356	49,6
25-34	632	1	0,2	34	5,4	201	31,8	108	17,1	288	45,6
35-54	279	0	0,0	0	0,0	102	36,6	54	19,4	123	44,1
55 e oltre	6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	33,3	4	66,7
Totale	1.635	87	5,3	79	4,8	441	27,0	257	15,7	771	47,2

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego) - PAT

Tab. 4.39 **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO* STABILIZZATI DOPO 15 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti a tempo determinato* I° sem. 2001	Occupati a settembre 2002				Non occupati a settembre 2002	
		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	9.319	1.375	14,8	3.571	38,3	4.373	46,9
Femmine	9.875	1.102	11,2	3.440	34,8	5.333	54,0
Totale	19.194	2.477	12,9	7.011	36,5	9.706	50,6
Classi di età							
15-24	4.207	381	9,1	1.377	32,7	2.449	58,2
25-34	7.060	1.052	14,9	2.361	33,4	3.647	51,7
35-54	6.915	987	14,3	2.784	40,3	3.144	45,5
55 e oltre	1.012	57	5,6	489	48,3	466	46,0
Totale	19.194	2.477	12,9	7.011	36,5	9.706	50,6

* 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. 4.40 **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO* STABILIZZATI DOPO 27 MESI PER SESSO E PER CLASSE DI ETÀ NEL 2002 IN PROVINCIA DI TRENTO**
- valori assoluti e percentuali -

	Assunti a tempo determinato* I° sem. 2000	Occupati a settembre 2002				Non occupati a settembre 2002	
		a tempo indeterminato		con altri contratti		v.a.	%
		v.a.	%	v.a.	%		
Sesso							
Maschi	8.769	1.652	18,8	2.965	33,8	4.152	47,3
Femmine	9.540	1.370	14,4	3.186	33,4	4.984	52,2
Totale	18.309	3.022	16,5	6.151	33,6	9.136	49,9
Classi di età							
15-24	4.317	585	13,6	1.440	33,4	2.292	53,1
25-34	6.800	1.275	18,8	1.987	29,2	3.538	52,0
35-54	6.386	1.121	17,6	2.375	37,2	2.890	45,3
55 e oltre	806	41	5,1	349	43,3	416	51,6
Totale	18.309	3.022	16,5	6.151	33,6	9.136	49,9

* 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

di Corrado Rattin

In questo capitolo vengono esposti alcuni dati che forniscono un quadro relativo alla presenza sul territorio provinciale di cittadini stranieri, sia comunitari che extracomunitari, regolarmente registrati. Si tratta di informazioni relative al numero di stranieri presenti (permessi di soggiorno concessi, cittadini iscritti alle anagrafi comunali, alunni iscritti nelle scuole della provincia), ma anche di indicazioni concernenti più specificamente l'inserimento di tali soggetti nel mercato del lavoro locale (avviamenti al lavoro, autorizzazioni per lavoro stagionale, ecc.).

Quando il dato è conosciuto, l'informazione viene anche confrontata con ambiti territoriali di riferimento: le regioni del Nord-Est e l'Italia.

Anche nel 2002 il panorama migratorio che caratterizza il mercato trentino mostra chiari segni di vitalità, confermando l'attrattiva che il territorio riveste nei confronti di tanta manodopera straniera, proveniente in particolare dai Paesi del Centro-Est Europa.

Il numero di permessi di soggiorno rilasciati dalla Questura di Trento è notevolmente aumentato rispetto all'anno precedente (+32,0%), anche se in parte ciò è dovuto al fatto che il 2001 aveva segnato - sotto questo aspetto - una battuta d'arresto evidenziata da un decremento dei permessi sia per lavoro che a carattere extralavorativo. Inoltre, dei 10.229 permessi rilasciati lo scorso anno, solo un quarto si riferisce a primi soggiorni, mentre la maggior parte riguarda rinnovi di permessi già in essere. Il dato complessivo, quindi, non è mai sufficiente a delineare una tendenza, ma va letto in correlazione con le altre variabili che qualificano il fenomeno. Più interessante il dato disaggregato che evidenzia, dopo tre anni di invarianza, un incremento delle autorizzazioni a soggiornare legate a fattori extralavorativi (+2,0%). A sostenere la crescita di questa componente incide soprattutto il maggior peso dei permessi per ricongiungimento familiare, il che porta a confermare come anche in Trentino, negli anni, la stanzialità quale fattore discriminante nella scelta migratoria, appaia sempre più presente. L'immagine di una provincia che vive di immigrazione pendolare, anche se non deve essere accantonata come quadro di riferimento per sottolineare la specialità del modello trentino, non dà pienamente ragione dell'evoluzione in atto, che vede una progressiva partecipazione della forza lavoro extracomunitaria anche in settori non tipicamente stagionali. Non a caso l'incremento più significativo dei permessi per ricongiungimento è riferibile all'etnia albanese, che - come altri Paesi dell'Europa balcanica - trova maggiori sbocchi lavorativi in comparti caratterizzati da stabilità occupazionale, quali l'estrazione dei minerali, i trasporti, l'industria in generale.

La popolazione straniera residente in Trentino aumenta del 17,1%¹ rispetto all'anno precedente, confermando una tendenza che caratterizza tutti gli ultimi anni che sono stati oggetto di analisi. L'incremento della componente femminile, solitamente più accentuato rispetto a quello maschile, quest'anno può considerarsi del tutto equiparabile a quest'ultimo (17,2% di aumento contro il 16,9% degli uomini). Questa equipartizione si conferma nei comprensori a più alta incidenza di presenze (Valle dell'Adige, Vallagarina, Valle di Non), mentre differenze anche significative si riscontrano nei distretti più periferici. Nonostante questo si può dire che ormai, a livello di valori assoluti, le presenze di uomini e donne non mostrano più differenze eclatanti. Terminata la fase pionieristica, nella quale soprattutto la componente maschile si spingeva a cercare opportunità occupazionali e una sistemazione logistica anche provvisoria, oggi la scelta migratoria di lungo periodo comporta, a volte anche da subito, lo spostamento dell'intero nucleo familiare. Un aspetto interessante riguarda la distribuzione geografica dei flussi che, se numericamente si concentrano naturalmente nei centri a più alta densità abitativa, a livello di variazione percentuale rispetto all'anno precedente mostrano gli incrementi più significativi nei comprensori a più alto tasso di lavorazioni stagionali, cioè: Valle di Non (+23,9%), Valle di Fiemme (+24,6%) e Valle di Fassa (+25,0%). In realtà per questi due ultimi bacini, l'esiguità delle presenze attuali e passate può da sola giustificare l'incremento, mentre ciò è molto meno valido per la Valle di Non, che infatti da qualche anno vede aumentare la popolazione straniera stabile a ritmi superiori alla media provinciale. In questo caso si può ipotizzare che la fortissima attrazione esercitata dall'attività di raccolta della frutta per un paio di mesi all'anno, funga da catalizzatore anche per altre attività e

¹ Il dato si riferisce alla situazione del 31.12.2001, ultima rilevazione ufficiale.

che la conoscenza del territorio legata ai lavori agricoli, che si consolida nel tempo, favorisca poi una stabilizzazione di parte della forza lavoro, con le rispettive famiglie.

A livello provinciale l'incidenza della popolazione straniera di provenienza extracomunitaria su quella complessiva continua ad aumentare in misura stabile. In un anno si è passati da un peso del 2,8% all'attuale 3,3%, all'interno del quale si mantiene più significativa la presenza maschile (3,7%). Bisogna specificare, però, che l'anno 2001 ha coinciso con le operazioni censuarie decennali e che questo fatto potrebbe incidere sui valori espressi in quanto l'ammontare della popolazione, cui facciamo riferimento, è ancora stimato. Nonostante ciò si ritiene che un peso del 3,3% sia verosimile e in linea con l'andamento già registrato in passato.

L'altro segnale forte del peso crescente rappresentato dalla componente stabile della popolazione immigrata è espresso dal sostenuto ritmo di crescita degli alunni stranieri nei vari ordini di scuola. Nell'anno scolastico 2001/02 la scuola trentina ha registrato 2.721 studenti stranieri, cioè un quinto in più (+21,5%) rispetto all'anno precedente. Questo incremento si distribuisce in maniera molto omogenea tra i vari livelli di istruzione, anche se in termini assoluti continua a prevalere la scuola elementare e a risultare meno praticata la scuola media superiore. Il maggior afflusso verso le elementari dà ragione della partecipazione non solo dei bambini nuovi arrivati, ma anche dell'alto numero di nati direttamente sul nostro territorio, il che fa ritenere che - nell'ottica di una (verosimile) sempre maggior integrazione sociale - anche i gradi di scuola non obbligatoria conosceranno nei prossimi anni livelli partecipativi crescenti, in capo ai figli degli immigrati.

Per Paesi di provenienza spicca ovviamente la presenza dei due gruppi più rappresentati: gli alunni dei Paesi dell'Est Europa ammontano a quasi 1.500, mentre circa la metà (740) sono quelli di provenienza maghrebina. Le altre nazionalità rappresentano quote molto meno significative.

Passando ad un argomento più attinente all'andamento del mercato del lavoro, la dinamica delle assunzioni straniere mostra un incremento del 10,1% rispetto al 2001 che, se può apparire significativo, in realtà denota un rallentamento rispetto agli incrementi degli anni precedenti, come accade del resto a livello della totalità delle assunzioni registrate, che crescono solo dello 0,7%². Per effetto della diversa velocità di crescita, il peso delle assunzioni extracomunitarie arriva a superare un quinto di quelle complessive (il 21,2% contro il 19,4% dell'anno precedente). Il settore trainante per l'occupazione straniera rimane il primario, nel quale ormai il 61,1% dei posti di lavoro è coperto da personale extracomunitario, anche se questo non significa che negli altri comparti non si assista ad una progressiva penetrazione: sia l'industria che il terziario fanno infatti registrare un'incidenza non indifferente (rispettivamente del 18,6% e del 12,0%). Anche se non è possibile fare un confronto con il resto dell'Italia per l'anno 2002, si può comunque ricordare come il peso dell'occupazione extracomunitaria fosse già nell'anno precedente superiore alla media italiana in tutti i settori economici. I rapporti trimestrali dei Centri per l'impiego evidenziano infine l'alta variabilità dell'afflusso in agricoltura, che si concentra nel terzo e quarto trimestre, con punte di assunzioni straniere superiori al 70%, mentre i livelli del secondario e terziario risultano molto più omogenei nell'arco dell'anno.

La distribuzione del personale straniero per aree di attività mostra un leggero arretramento del settore agricolo, il cui peso passa dal 49,0% al 45,5%, con conseguente apprezzamento

² A fine 2002 sono stati ridefiniti i criteri di estrazione dei dati relativi alle assunzioni degli anni 2001 e 2002. Questo può determinare delle variazioni nei valori e quindi interrompe la serie storica dei confronti temporali per gli anni precedenti.

dell'industria (da 17,1 a 18,4%) e delle altre attività (da 32,3 a 35,2%). All'interno di quest'ultimo settore il progresso registrato è attribuibile completamente al comparto dei pubblici esercizi, che copre ormai i due terzi delle assunzioni del terziario³.

A livello di specifici sbocchi occupazionali non si rileva una particolare dinamicità rispetto alle rilevazioni passate. Prevalgono in generale le mansioni non qualificate (gli operai rappresentano il 96,4% di tutte le figure assunte), caratterizzate da contenuti di carattere manuale, che permettono un inserimento immediato senza necessità di lunghi periodi formativi. Questo vale in particolare per l'agricoltura, dove il periodo della prestazione lavorativa risulta assai contratto, ma anche per le attività turistiche, le quali tuttavia richiedono - in certa misura - anche personale specializzato o comunque con esperienza pregressa (cuochi, addetti all'accoglimento, ecc.).

In merito ai flussi di provenienza, i dati non fanno che confermare una tendenza ormai più che consolidata, cioè la progressiva concentrazione nell'area dei Paesi est-europei del bacino di attrazione delle forze di lavoro straniere, a discapito della zona nord-africana, pur in crescita ma con tassi più modesti. Attualmente, con un incremento del 12,2% rispetto al 2001, l'area dell'Europa dell'Est fornisce il 70% di tutta la forza lavoro extracomunitaria utilizzata in provincia, mentre il Maghreb (+4,3%) garantisce un ulteriore 15%. Il rimanente 15% proviene, in percentuali abbastanza omogenee, da Africa (con il Senegal a fare da capofila), Asia, e America. I due principali poli di provenienza si distinguono, oltre che numericamente, anche per la diversa partecipazione del sesso femminile, molto più consistente nei flussi provenienti da Est (più di un terzo del totale) e decisamente sottorappresentata per quanto riguarda l'area maghrebina (18,3% del totale). Quello della partecipazione femminile è un aspetto molto delicato, che coinvolge un discreto numero di variabili. Certamente il comun denominatore è individuabile in un crescente coinvolgimento del sesso femminile, anche se differenziato per aree di provenienza: a fronte di una crescita complessiva delle assunzioni straniere pari al 10,1% rispetto all'anno precedente, quella femminile è aumentata del 21,2%, per toccare la punta del 24,5% nell'area dell'Est Europa (mentre il Maghreb si ferma a +9,5%).

In relazione all'età dei lavoratori, si nota una minor partecipazione dei giovani fino a 24 anni, anche se appena accennata, bilanciata da un contributo più significativo delle altre classi. Nel 2002 quasi 6 assunzioni straniere su 10 hanno coinvolto extracomunitari con età superiore a 30 anni.

I contratti a tempo determinato rappresentano sempre la grande maggioranza (circa il 90%) di tutti quelli stipulati. In quest'ambito, le autorizzazioni stagionali concesse dal Servizio Lavoro nel 2002 risultano ancora in crescita, mentre, per motivi di carattere amministrativo, nessuna autorizzazione a tempo indeterminato è stata rilasciata.

Fonte: Ministero degli Interni (Questura di Trento)
Servizio Statistica - PAT
Agenzia del Lavoro (Centri per l'Impiego della provincia di Trento) - PAT
Servizio Lavoro - PAT
Indagine previsionale sulla manodopera

³ Per una corretta ripartizione dei pesi all'interno del terziario sarebbe necessario conoscere i dati reali del fenomeno relativo al lavoro domestico, che attualmente sono decisamente sottostimati a causa dell'alto tasso di irregolarità che contraddistingue tali rapporti di lavoro.

Tab. 5.1 PERMESSI DI SOGGIORNO CONCESSI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	Motivi di lavoro			Motivi diversi dal lavoro			Totale		var. % 02-01
	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% col.	
Unione Europea	460	71,3	7,4	185	28,7	4,6	645	6,3	+66,2
Europa non Ue*	9	50,0	0,1	9	50,0	0,2	18	0,2	+20,0
Paesi dell'Est	3.577	61,7	57,4	2.219	38,3	55,5	5.796	56,7	+30,3
Maghreb	1.271	68,7	20,4	579	31,3	14,5	1.850	18,1	+26,3
Medio Oriente	39	50,6	0,6	38	49,4	1,0	77	0,8	+79,1
Africa	146	54,1	2,3	124	45,9	3,1	270	2,6	+24,4
Asia**	450	60,6	7,2	293	39,4	7,3	743	7,3	+19,3
Centro-Sud Am.	266	34,5	4,3	506	65,5	12,7	772	7,5	+56,6
Nord America	10	20,4	0,2	39	79,6	1,0	49	0,5	0,0
Oceania	5	55,6	0,1	4	44,4	0,1	9	0,1	-
Apolidi	0	-	0	0	-	0	0	0	-
Totale	6.233	60,9	100,0	3.996	39,1	100,0	10.229	100,0	+32,0

* Gibilterra, Malta, Svizzera

** Paesi asiatici ex URSS; Subcontinente indiano; Estremo oriente, Sud-est asiatico
fonte: OML su dati Ministero degli Interni (Questura di Trento)

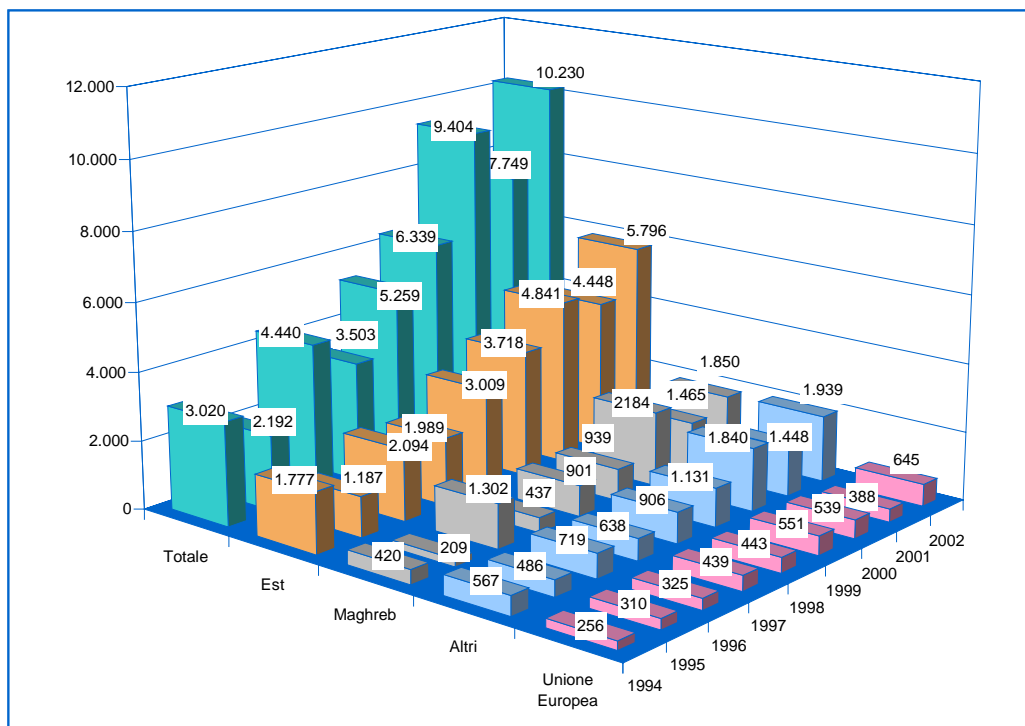
Tab. 5.2 STRANIERI ISCRITTI ALLE ANAGRAFI COMUNALI IN PROVINCIA DI TRENTO PER PROVENIENZA E COMPENSORIO AL 31 DICEMBRE 2001
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	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. % 01-00
C.1 Valle di Fiemme																			
Femmine	21	14,0	0	0,0	87	58,0	17	11,3	3	2,0	10	6,7	12	8,0	0	0,0	150	1,9	+20,0
Maschi	8	4,6	0	0,0	110	63,2	31	17,8	0	0,0	19	10,9	2	1,1	4	2,3	174	1,9	+28,9
Totale	29	9,0	0	0,0	197	60,8	48	14,8	3	0,9	29	9,0	14	4,3	4	1,2	324	1,9	+24,6
C.2 Primiero																			
Femmine	12	14,6	1	1,2	49	59,8	6	7,3	3	3,7	7	8,5	4	4,9	0	0,0	82	1,1	+12,3
Maschi	5	6,0	2	2,4	54	64,3	7	8,3	4	4,8	3	3,6	8	9,5	1	1,2	84	0,9	+21,7
Totale	17	10,2	3	1,8	103	62,0	13	7,8	7	4,2	10	6,0	12	7,2	1	0,6	166	1,0	+16,9
C.3 BassaValsugana e Tesino																			
Femmine	16	3,6	5	1,1	301	68,3	74	16,8	5	1,1	1	0,2	38	8,6	1	0,2	441	5,7	+11,6
Maschi	9	1,8	6	1,2	363	71,3	119	23,4	2	0,4	5	1,0	4	0,8	1	0,2	509	5,6	+14,1
Totale	25	2,6	11	1,2	664	69,9	193	20,3	7	0,7	6	0,6	42	4,4	2	0,2	950	5,6	+13,0
C.4 Alta Valsugana																			
Femmine	73	11,2	10	1,5	297	45,6	141	21,7	7	1,1	60	9,2	58	8,9	5	0,8	651	8,4	+20,1
Maschi	49	6,4	11	1,4	398	51,8	207	27,0	6	0,8	77	10,0	20	2,6	0	0,0	768	8,5	+20,8
Totale	122	8,6	21	1,5	695	49,0	348	24,5	13	0,9	137	9,7	78	5,5	5	0,4	1.419	8,4	+20,5
C.5 Valle dell'Adige																			
Femmine	191	7,3	7	0,3	1.278	48,7	486	18,5	82	3,1	240	9,2	322	12,3	15	0,6	2.622 *	33,7	+15,5
Maschi	116	3,8	4	0,1	1.530	50,0	821	26,8	117	3,8	348	11,4	111	3,6	11	0,4	3.058	33,8	+15,6
Totale	307	5,4	11	0,2	2.808	49,4	1.307	23,0	199	3,5	588	10,4	433	7,6	26	0,5	5.680	33,7	+15,5
C.6 Valle di Non																			
Femmine	35	4,3	0	0,0	367	45,6	286	35,5	3	0,4	41	5,1	70	8,7	3	0,4	805	10,3	+25,0
Maschi	33	3,4	2	0,2	442	46,2	386	40,3	14	1,5	44	4,6	35	3,7	1	0,1	957	10,6	+23,0
Totale	68	3,9	2	0,1	809	45,9	672	38,1	17	1,0	85	4,8	105	6,0	4	0,2	1.762	10,5	+23,9
C.7 Valle di Sole																			
Femmine	14	6,9	0	0,0	144	70,6	26	12,7	1	0,5	3	1,5	16	7,8	0	0,0	204	2,6	+8,5
Maschi	8	3,5	0	0,0	169	74,1	40	17,5	2	0,9	4	1,8	5	2,2	0	0,0	228	2,5	+10,1
Totale	22	5,1	0	0,0	313	72,5	66	15,3	3	0,7	7	1,6	21	4,9	0	0,0	432	2,6	+9,4
C.8 Valli Giudicarie																			
Femmine	31	6,3	2	0,4	233	47,0	131	26,4	7	1,4	26	5,2	62	12,5	4	0,8	496	6,4	+20,7
Maschi	23	3,6	2	0,3	311	48,5	219	34,2	19	3,0	33	5,1	30	4,7	4	0,6	641	7,1	+18,9
Totale	54	4,7	4	0,4	544	47,8	350	30,8	26	2,3	59	5,2	92	8,1	8	0,7	1.137	6,8	+19,7
C.9 Alto Garda e Ledro																			
Femmine	228	26,1	9	1,0	342	39,2	135	15,5	19	2,2	47	5,4	87	10,0	6	0,7	873	11,2	+11,5
Maschi	134	15,3	6	0,7	372	42,4	219	25,0	29	3,3	72	8,2	42	4,8	3	0,3	877	9,7	+9,5
Totale	362	20,7	15	0,9	714	40,8	354	20,2	48	2,7	119	6,8	129	7,4	9	0,5	1.750	10,4	+10,5
C.10 Vallagarina																			
Femmine	95	6,9	4	0,3	761	55,5	285	20,8	44	3,2	90	6,6	83	6,1	9	0,7	1.371	17,6	+20,2
Maschi	61	3,7	3	0,2	902	54,2	452	27,2	42	2,5	156	9,4	41	2,5	6	0,4	1.663	18,4	+18,3
Totale	156	5,1	7	0,2	1.663	54,8	737	24,3	86	2,8	246	8,1	124	4,1	15	0,5	3.034	18,0	+19,1
C.11 Valle di Fassa																			
Femmine	16	18,8	0	0,0	56	65,9	5	5,9	0	0,0	3	3,5	4	4,7	1	1,2	85	1,1	+30,8
Maschi	17	17,9	0	0,0	57	60,0	9	9,5	1	1,1	7	7,4	3	3,2	1	1,1	95	1,0	+20,3
Totale	33	18,3	0	0,0	113	62,8	14	7,8	1	0,6	10	5,6	7	3,9	2	1,1	180	1,1	+25,0
Totale																			
Femmine	732	9,4	38	0,5	3.915	50,3	1.592	20,5	174	2,2	528	6,8	756	9,7	44	0,6	7.780 *	100,0	+17,2
Maschi	463	5,1	36	0,4	4.708	52,0	2.510	27,7	236	2,6	768	8,5	301	3,3	32	0,4	9.054	100,0	+16,9
Totale	1.195	7,1	74	0,4	8.623	51,2	4.102	24,4	410	2,4	1.296	7,7	1.057	6,3	76	0,5	16.834	100,0	+17,1

* compreso 1 apolide

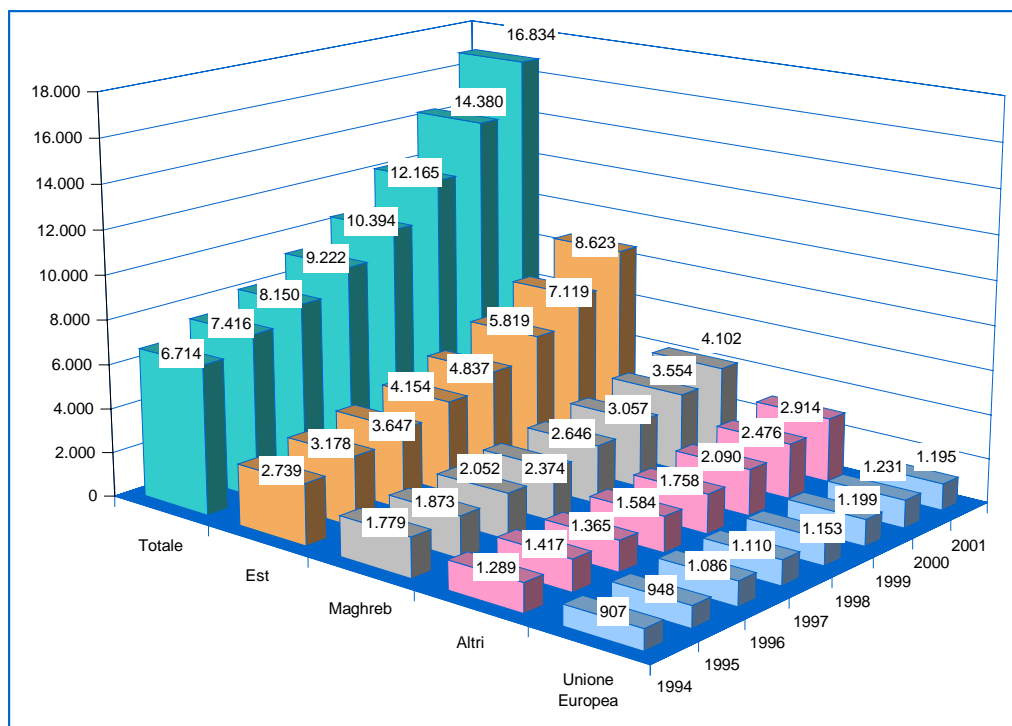
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 5.1 PERMESSI DI SOGGIORNO PER PROVENIENZA IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2002)



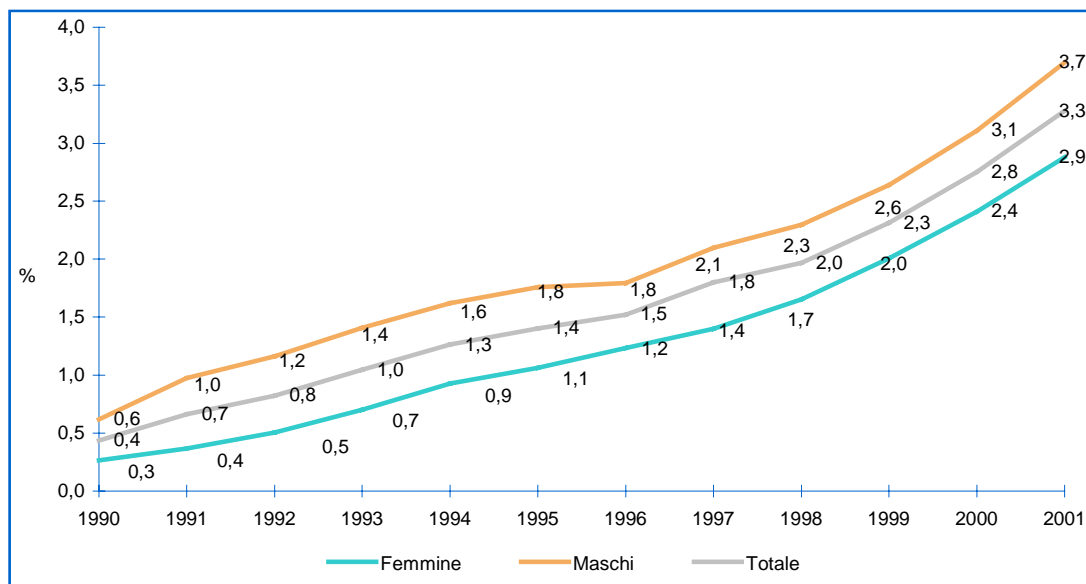
fonte: OML su dati Ministero degli Interni (Questura di Trento)

Graf. 5.2 STRANIERI ISCRITTI ALLE ANAGRAFI COMUNALI PER PROVENIENZA IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2001)



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 (1990-2001)



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.3 ALUNNI STRANIERI ISCRITTI NELLE SCUOLE DELLA PROVINCIA DI TRENTO (a.sc. 2001/02)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	Scuola Materna	Scuola Elementare	Scuola Media Inferiore	Scuola Media Superiore	Totale
Unione Europea	18	19	7	9	53
Paesi dell'Est	287	709	344	155	1.495
Altri paesi europei/apol.	0	0	0	1	1
Maghreb	220	339	137	41	737
Africa	21	20	10	3	54
Asia	35	79	51	21	186
Centro-Sud Am.	17	83	57	32	189
Nord America	3	1	1	1	6
Totale	601	1.250	607	263	2.721
var.% 01/02-00/01	+20,0	+23,0	+20,9	+19,5	+21,5

fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 5.4 ISCRIZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI AL COLLOCAMENTO IN PROVINCIA DI TRENTO AL 31 DICEMBRE 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi			Femmine			Totale 2002	
	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% riga	% col.	v.a.	% col.
Tipo iscrizione								
disponibili*	903	52,1	59,3	831	47,9	57,9	1.734	58,6
non disponibili	620	50,7	40,7	604	49,3	42,1	1.224	41,4
Totale	1.523	51,5	100,0	1.435	48,5	100,0	2.958	100,0
Classi d'età								
Meno di 18	54	55,1	3,5	44	44,9	3,1	98	3,3
Da 19 a 24	158	45,4	10,4	190	54,6	13,2	348	11,8
Da 25 a 29	205	36,8	13,5	352	63,2	24,5	557	18,8
30 e oltre	1.106	56,6	72,6	849	43,4	59,2	1.955	66,1
Totale	1.523	51,5	100,0	1.435	48,5	100,0	2.958	100,0
Titolo di studio**								
Nessuno	1.133	52,4	74,4	1.031	47,6	71,8	2.164	73,2
Obbligo	338	50,5	22,2	331	49,5	23,1	669	22,6
Qualifica professionale	6	42,9	0,4	8	57,1	0,6	14	0,5
Diploma	34	51,5	2,2	32	48,5	2,2	66	2,2
Laurea	12	26,7	0,8	33	73,3	2,3	45	1,5
Totale	1.523	51,5	100,0	1.435	48,5	100,0	2.958	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

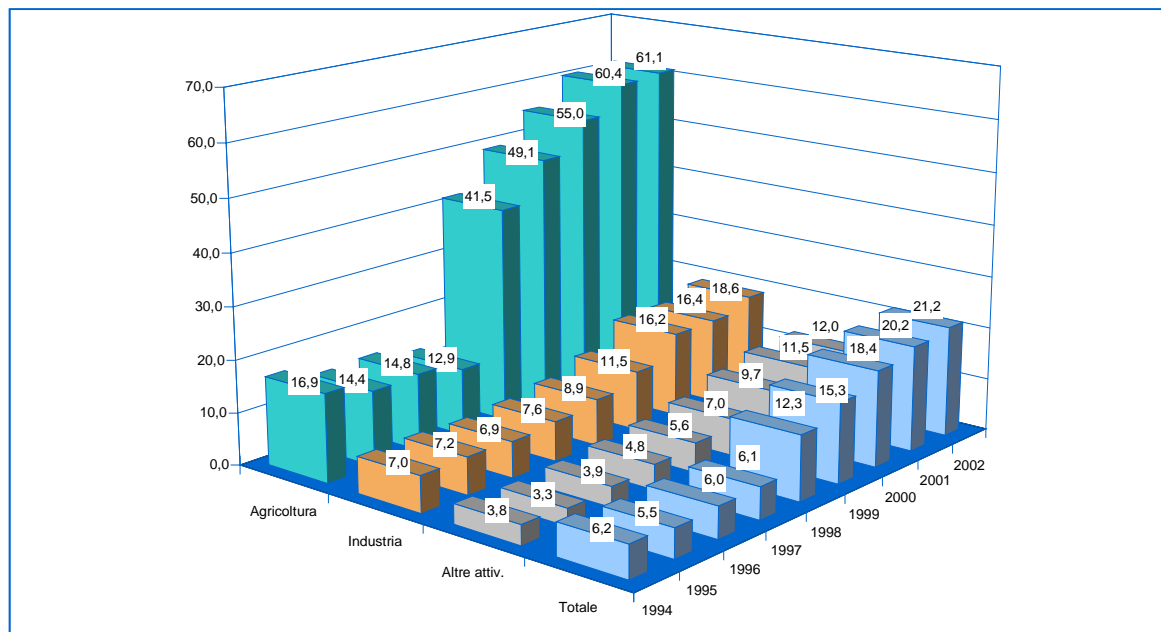
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 5.5 ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI PER SETTORE IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	Agricoltura			Industria			Terziario			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 '01	262	1.129	23,2	775	4.754	16,3	1.157	11.402	10,1	61	466	13,1	2.255	17.751	12,7
2° trimestre '01	486	2.065	23,5	932	5.981	15,6	1.673	16.580	10,1	67	422	15,9	3.158	25.048	12,6
3° trimestre '01	6.596	9.417	70,0	777	5.005	15,5	1.365	15.651	8,7	116	498	23,3	8.854	30.571	29,0
4° trimestre '01	1.997	2.973	67,2	774	3.999	19,4	1.957	17.646	11,1	54	331	16,3	4.782	24.949	19,2
Totale periodo '01	9.341	15.584	59,9	3.258	19.739	16,5	6.152	61.279	10,0	298	1.717	17,4	19.049	98.319	19,4
1° trimestre '02	364	1.240	29,4	1.010	4.811	21,0	1.403	12.292	11,4	46	268	17,2	2.823	18.611	15,2
2° trimestre '02	645	2.164	29,8	1.052	6.279	16,8	1.884	15.466	12,2	41	215	19,1	3.622	24.124	15,0
3° trimestre '02	7.509	10.668	70,4	1.006	5.647	17,8	1.631	16.345	10,0	97	259	37,5	10.243	32.919	31,1
4° trimestre '02	1.017	1.539	66,1	789	4.007	19,7	2.474	17.710	14,0	8	89	9,0	4.288	23.345	18,4
Totale periodo '02	9.535	15.611	61,1	3.857	20.744	18,6	7.392	61.813	12,0	192	831	23,1	20.976	98.999	21,2
var.% 02-01	+2,1	+0,2	+1,9	+18,4	+5,1	+12,7	+20,2	+0,9	+19,1	-35,6	-51,6	+33,1	+10,1	+0,7	+9,4

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 5.4 PERCENTUALE DELLE ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PER SETTORE IN PROVINCIA DI TRENTO (1994-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 5.6 ASSUNZIONI DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2001		Maschi			2002			Femmine		Totale		var. % 02-01
	Totale		v.a.	% riga	% col.	Totale			v.a.	% col.	v.a.	% col.	
	v.a.	% col.				v.a.	% riga	% col.					
Classi d'età													
Meno di 18	406	2,1	287	69,3	2,0	127	30,7	1,9	414	2,0	+2,0		
Da 19 a 24	3.417	17,9	2.202	60,0	15,6	1.469	40,0	21,5	3.671	17,5	+7,4		
Da 25 a 29	4.019	21,1	2.762	61,9	19,5	1.702	38,1	24,9	4.464	21,3	+11,1		
30 e oltre	11.207	58,8	8.893	71,6	62,9	3.534	28,4	51,7	12.427	59,2	+10,9		
Totale	19.049	100,0	14.144	67,4	100,0	6.832	32,6	100,0	20.976	100,0	+10,1		
Titolo di studio*													
Non disponibile	13.800	72,4	11.031	69,8	78,0	4.775	30,2	69,9	15.806	75,4	+14,5		
Nessuno	3.156	16,6	1.988	63,4	14,1	1.147	36,6	16,8	3.135	14,9	-0,7		
Obbligo	1.897	10,0	1.000	55,9	7,1	790	44,1	11,6	1.790	8,5	-5,6		
Qualifica professionale	19	0,1	19	59,4	0,1	13	40,6	0,2	32	0,2	+68,4		
Diploma	134	0,7	82	50,0	0,6	82	50,0	1,2	164	0,8	+22,4		
Laurea	43	0,2	24	49,0	0,2	25	51,0	0,4	49	0,2	+14,0		
Totale	19.049	100,0	14.144	67,4	100,0	6.832	32,6	100,0	20.976	100,0	+10,1		
Settori di attività													
Mancante	298	1,6	140	72,9	1,0	52	27,1	0,8	192	0,9	-35,6		
Agricoltura	9.341	49,0	7.225	75,8	51,1	2.310	24,2	33,8	9.535	45,5	+2,1		
Industria	3.258	17,1	3.342	86,6	23,6	515	13,4	7,5	3.857	18,4	+18,4		
Altre attività	6.152	32,3	3.437	46,5	24,3	3.955	53,5	57,9	7.392	35,2	+20,2		
di cui lav.domestico	67	0,4	7	15,2	0,0	39	84,8	0,6	46	0,2	-31,3		
pubbl.eserc.	3.787	19,9	2.011	41,1	14,2	2.884	58,9	42,2	4.895	23,3	+29,3		
Totale	19.049	100,0	14.144	67,4	100,0	6.832	32,6	100,0	20.976	100,0	+10,1		
Contratti particolari													
A tempo parziale	1.296	7,4	356	23,9	2,8	1.135	76,1	17,2	1.491	7,8	+15,0		
A tempo determinato**	15.803	91,2	12.078	69,0	95,7	5.428	31,0	82,3	17.506	91,1	+10,8		
C.f.i.l.	150	1,3	186	86,1	1,5	30	13,9	0,5	216	1,1	+44,0		
Totale	17.249	100,0	12.620	65,7	100,0	6.593	34,3	100,0	19.213	100,0	+11,4		

* il titolo di studio non è sempre registrato in modo corretto, quindi il dato va considerato con cautela
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 5.7 GRADUATORIA DELLE PRIME 10 CATEGORIE PROFESSIONALI* RILEVATE TRA LE ASSUNZIONI DI EXTRACOMUNITARI IN PROVINCIA DI TRENTO (2001-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2001		2002		var. % 02-01
	Numero assunzioni	%	Numero assunzioni	%	
Pers. non qualificato in agricoltura e allevamento	9.113	47,8	8.916	42,5	-2,2
Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione	2.460	12,9	3.361	16,0	+36,6
Personale non qual. in edilizia, miniere, industria	1.909	10,0	1.675	8,0	-12,3
Personale non qual. nella vendita e servizi turis.	953	5,0	1.070	5,1	+12,3
Pers. non qual. nei servizi ricreativi, pulizie, lav.	1.042	5,5	923	4,4	-11,4
Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori	357	1,9	769	3,7	+115,4
Cond. di veicoli e macc. mobili e di sollevamento	538	2,8	581	2,8	+8,0
Operai ed artigiani metalmeccanici	286	1,5	525	2,5	+83,6
Serv. alla persona: addetti alla ricreazione, pulizie	327	1,7	511	2,4	+56,3
Operai ed artigiani di edilizia	467	2,5	476	2,3	+1,9
Prime 10 categorie profess. assunte	17.452	91,6	18.807	89,7	+7,8
Altre categorie professionali assunte	1.597	8,4	2.169	10,3	+35,8
Totale assunzioni extracomunitari	19.049	100,0	20.976	100,0	+10,1

* codice ISTAT a 2 cifre

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 (2001-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2001				2002				var. % 02-01		
	Femmine	Maschi	Totale	% femm. su totale	Femmine	Maschi	Totale	% femm. su totale	Femmine	Maschi	Totale
Paesi Europei dell'Est	4.271	8.811	13.082	32,6	5.316	9.362	14.678	36,2	+24,5	+6,3	+12,2
Maghreb	525	2.492	3.017	17,4	575	2.572	3.147	18,3	+9,5	+3,2	+4,3
Africa	146	1.181	1.327	11,0	158	1.082	1.240	12,7	+8,2	-8,4	-6,6
Oriente	132	717	849	15,5	141	819	960	14,7	+6,8	+14,2	+13,1
Centro-Sud America	526	196	722	72,9	616	293	909	67,8	+17,1	+49,5	+25,9
Altri Stati	38	14	52	73,1	26	16	42	61,9	-31,6	+14,3	-19,2
Totale	5.638	13.411	19.049	29,6	6.832	14.144	20.976	32,6	+21,2	+5,5	+10,1

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - 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 (1997-2002)*
- valori assoluti e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Settore													
Agricoltura	13	6,9	23	6,3	45	7,9	35	4,5	31	3,5	0	0,0	-100,0
Industria	65	34,6	136	37,5	214	37,3	457	59,3	525	59,7	0	0,0	-100,0
di cui Edilizia	23	35,4	54	39,7	74	34,6	195	25,3	225	42,9	0	0,0	-100,0
Mecc. sid.	22	33,8	20	14,7	26	12,1	49	6,4	67	12,8	0	0,0	-100,0
Terziario	110	58,5	204	56,2	314	54,8	279	36,2	323	36,7	0	0,0	-100,0
di cui Lavoro domestico	52	47,3	126	61,8	188	59,9	109	14,1	122	37,8	0	0,0	-100,0
Pubblico eserc.	42	38,2	65	31,9	114	36,3	110	14,3	121	37,5	0	0,0	-100,0
Settore non rilevato	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Totale	188	100,0	363	100,0	573	100,0	771	100,0	879	100,0	0	0,0	-100,0
Qualifica													
Op. generico	117	62,2	243	66,9	438	76,4	558	72,4	574	65,3	0	0,0	-100,0
Op. non generico	58	30,9	111	30,6	129	22,5	202	26,2	273	31,1	0	0,0	-100,0
Impiegato	9	4,8	8	2,2	6	1,0	11	1,4	32	3,6	0	0,0	-100,0
Dirigenti	4	2,1	1	0,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Totale	188	100,0	363	100,0	573	100,0	771	100,0	879	100,0	0	0,0	-100,0

* 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 (1997-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Settore													
Agricoltura	991	93,6	3.203	57,8	5.268	95,0	6.984	90,4	8.164	92,6	7.295	81,4	-10,6
Industria	4	0,4	6	0,1	31	0,6	49	0,6	0	0,0	7	0,1	-
di cui Edilizia	0	0,0	3	0,1	8	0,1	15	0,2	0	0,0	n.d.	-	-
Terziario	64	6,0	96	1,7	247	4,5	693	9,0	649	7,4	1.665	18,6	+156,5
di cui Pubbl. eserc.	62	96,9	89	1,6	243	4,4	676	8,7	624	7,1	n.d.	-	-
Settore non rilevato	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Totale	1.059	100,0	3.305	59,6	5.546	100,0	7.726	100,0	8.813	100,0	8.967	100,0	+1,7

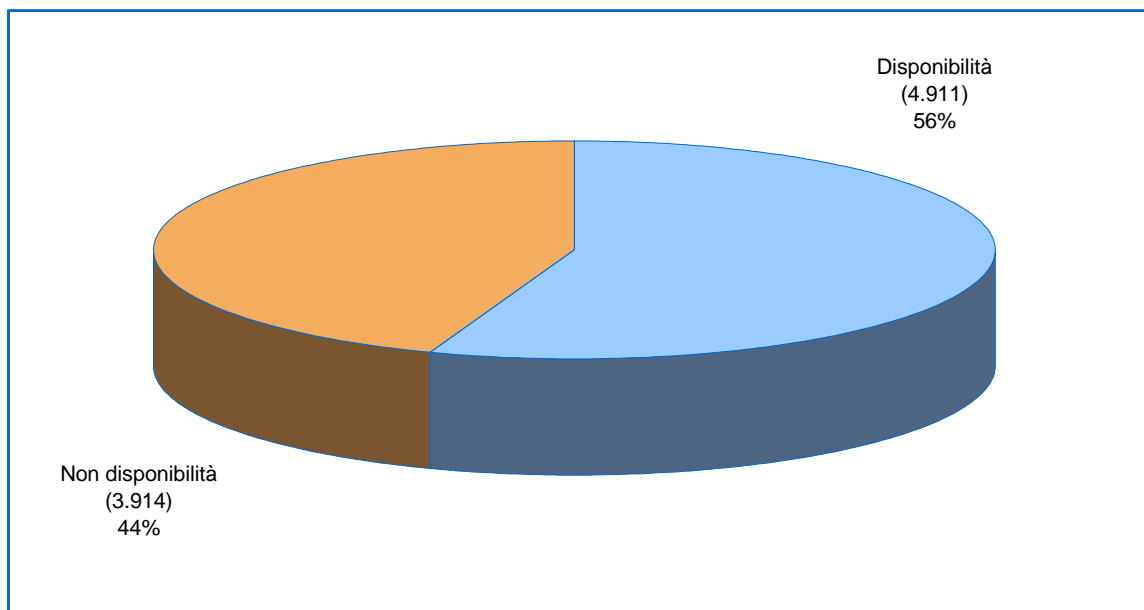
fonte: OML su dati Servizio Lavoro - PAT

Tab. 5.11 AUTORIZZAZIONI AL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO CONCESSE A CITTADINI EXTRACOMUNITARI ANCORA ALL'ESTERO IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		var. % 02-01
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Autorizzazioni tempo determinato	1.059	84,9	3.305	90,1	5.546	90,6	7.726	90,9	8.813	90,9	8.967	100,0	+1,7
Autorizzazioni tempo indeterminato	188	15,1	365	9,9	573	9,4	771	9,1	879	9,1	0	0,0	-100,0
Totale	1.247	100,0	3.670	100,0	6.119	100,0	8.497	100,0	9.692	100,0	8.967	100,0	-7,5

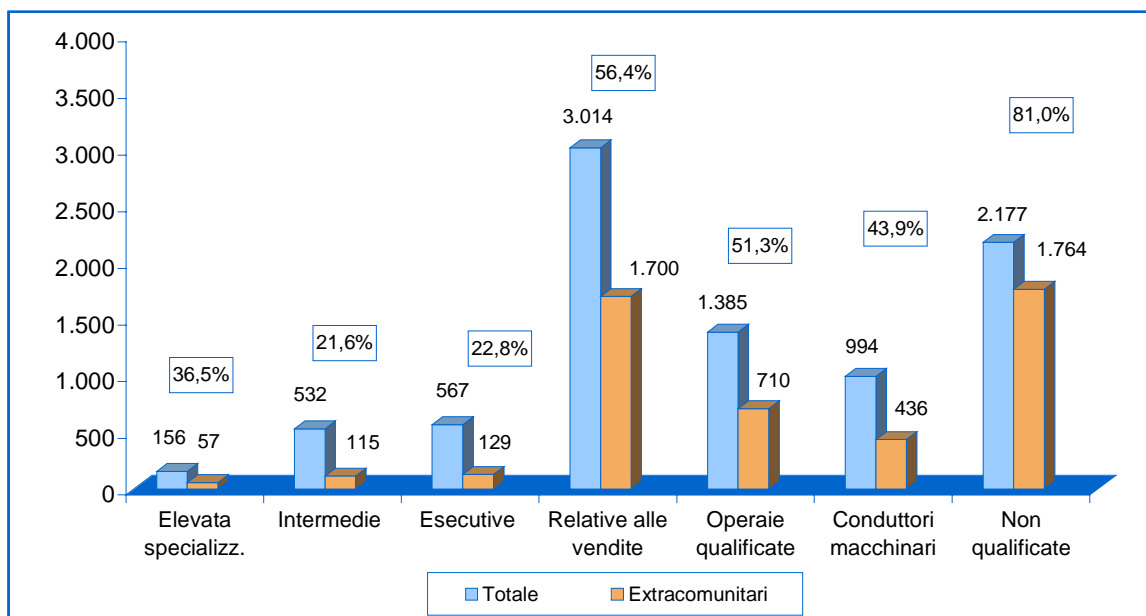
fonte: OML su dati Servizio Lavoro - PAT

Graf. 5.5 DISPONIBILITÀ AD ASSUMERE LAVORATORI EXTRACOMUNITARI ESPRESSA DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002



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 2002
- valori assoluti e percentuale extracomunitari sul totale -



fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

DOMANDA DI LAVORO

**DEMOGRAFIA AZIENDALE E COMPOSIZIONE
OCCUPAZIONALE**

NATI-MORTALITÀ DELLE IMPRESE

di Valentina Matarazzo

In questo capitolo vengono aggiornati i dati relativi alla consistenza delle imprese operanti in Provincia di Trento. Questi dati sono forniti per settore, area territoriale (provincia di Trento, Nord-Est e Italia in complesso) e forma giuridica delle imprese.

La serie storica copre il periodo 1995-2002.

Per monitorare la nati-mortalità delle imprese vengono confrontate la dinamica delle iscrizioni e delle cessazioni e presentati i relativi tassi di natalità, mortalità e flusso.

Nel 2002 relativamente alla provincia di Trento permane e, anzi si consolida, la tendenza all'espansione della base imprenditoriale (+1,1%), che già si era riscontrata nel biennio precedente. Un ulteriore aspetto positivo del 2002 riguarda il fatto che in Trentino rimanga ampia la forbice tra natalità e mortalità (i relativi tassi ammontano rispettivamente al 7,3% e al 6,2%).

La dinamica evolutiva avvenuta a livello settoriale assegna alle attività di intermediazione monetaria e finanziaria il primato in termini di vivacità imprenditoriale, cui tuttavia fa da contrappunto un'elevata mortalità. Vale tuttavia rilevare come siano poche le imprese coinvolte e non determinino particolari effetti sul sistema nel suo insieme. Più interessante è invece il caso delle costruzioni, che continua a presentare un divario positivo tra natalità e mortalità e fornisce un significativo contributo alla crescita complessiva.

L'accrescimento nella struttura imprenditoriale che si è determinato negli anni recenti, si è accompagnato in particolare al forte sviluppo avvenuto nelle società di capitali (+7,3% pari a 270 imprese) e solo in seconda battuta anche in quello delle società di persone (+1,8%, per un totale di 184 imprese). Anche il fatto che il divario tra natalità e mortalità nelle società di capitali continui a confermarsi favorevole al passare degli anni lascia intuire una buona sopravvivenza delle imprese, che evidentemente hanno già sperimentato il confronto con il mercato sotto altre vesti societarie.

Tra la provincia di Trento e gli altri contesti territoriali si rileva qualche differenza accanto ad alcune sintonie. Innanzitutto si conferma una minore turbolenza del sistema trentino, testimoniata da un indice di flusso di qualche punto più basso, che nasconde una maggiore stabilità d'insieme e per converso forse anche una minore propensione al rischio degli imprenditori trentini.

In secondo luogo, si può osservare un analogo processo di rafforzamento strutturale del sistema di imprese. La crescita delle società di capitali determinatasi negli ultimi anni nell'ambito del territorio provinciale si inserisce in una tendenza più generale presente in tutto il paese e anche nel Nord-Est, che tradisce una maturazione del sistema e una maggior strutturazione organizzativa.

Un elemento di dissonanza tra la situazione trentina e il resto del paese fa riferimento al minor successo riservato in Trentino alle cosiddette "altre forme imprenditoriali", rispetto alla media italiana e del Nord-Est.

Per quanto attiene il Nord-Est risulta opportuno sottolineare come la variazione imprenditoriale registrata nell'ultimo anno risulti ancora positiva (+0,4%). L'andamento delle diverse forme societarie rispecchia un'evoluzione simile alla media rispetto alle società di capitali, ed evidenzia per converso una flessione delle ditte individuali (-1,1%).

Per quanto riguarda invece l'analisi settoriale delle imprese nei tre contesti territoriali messi a confronto risaltano soprattutto le peculiarità strutturali della provincia di Trento, che si ricollegano direttamente alle caratteristiche locali dell'economia.

I rapporti di composizione risultano fortemente influenzati dalla maggiore incisività delle aziende agricole che in Trentino rappresentano quasi un terzo delle imprese che insistono sul territorio provinciale a fronte di una presenza nella media del Nord-Est, ma anche dell'Italia, più contenuta (rispettivamente pari al 23,7% e al 21,2%). Si tratta, vale ricordarlo, di aziende di piccola dimensione, con forte impatto imprenditoriale, ma senza grossi riflessi occupazionali, che nulla hanno a che vedere con le aziende di tipo estensivo che prevalgono nel modello italiano.

Analizzando la gerarchia settoriale non stupisce certamente che anche in Trentino, come nelle altre realtà, prevalga il terziario con il 44,3% delle imprese. E' un terziario di tipo tradizionale, composto soprattutto di attività commerciali e turistiche, che assecondano la vocazione naturale

del territorio. In Trentino la presenza di aziende industriali (24,0%), più modesta di quella riscontrata in Italia (26,0%), e di quella dell'area nord-orientale (27,3%), va riferita soprattutto alle costruzioni (55,5%) e in minor misura all'industria manifatturiera (42,6%). Come viene spesso sottolineato in questo modello di sviluppo trentino basato su settori tradizionali racchiude il limite di trasmettere un basso impulso innovativo al sistema nel suo insieme.

Tab. 1.1 IMPRESE ATTIVE (STOCK E VARIAZIONI) E NATI-MORTALITÀ PER FORMA GIURIDICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1995-2002)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2001	2002
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	17.380	20.831	32.748	31.869	31.413	31.322	31.330	31.382	17.513	17.621
Iscrizioni (v.a.)	1.406	4.678	13.966	1.760	1.773	1.896	2.217	2.247	1.484	1.569
Cessazioni (v.a.)	1.290	1.227	2.058	2.649	2.215	2.016	2.210	2.197	1.433	1.442
Tasso natalità (%) ¹	8,1	24,5	52,1	5,4	5,6	6,0	7,1	7,2	4,2	8,9
Tasso mortalità (%) ²	7,4	6,4	7,7	8,2	7,0	6,4	7,1	7,0	4,4	8,2
Flusso (%) ³	15,6	30,9	59,8	13,6	12,6	12,5	14,1	14,2	8,6	17,1
Variaz.Imp.Att. (%)	+0,7	+19,9	+57,2	-2,7	-1,4	-0,3	0,0	+0,2	+0,1	+0,6
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	8.950	9.099	9.384	9.612	9.870	10.025	10.216	10.400	9.887	10.050
Iscrizioni (v.a.)	618	650	751	616	735	657	572	632	547	605
Cessazioni (v.a.)	432	394	403	320	342	355	346	422	333	413
Tasso natalità (%) ¹	7,0	7,2	8,1	6,5	7,5	6,6	5,7	6,1	5,6	6,1
Tasso mortalità (%) ²	4,9	4,4	4,4	3,4	3,5	3,6	3,4	4,1	3,4	4,1
Flusso (%) ³	11,8	11,6	12,5	9,9	11,1	10,2	9,1	10,2	9,0	10,2
Variaz.Imp.Att. (%)	+1,5	+1,7	+3,1	+2,4	+2,7	+1,6	+1,9	+1,8	+1,7	+1,6
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	2.617	2.758	2.860	3.004	3.180	3.420	3.685	3.955	3.660	3.928
Iscrizioni (v.a.)	263	243	269	307	363	413	478	474	478	474
Cessazioni (v.a.)	153	150	154	125	131	134	148	200	148	199
Tasso natalità (%) ¹	10,1	9,0	9,6	10,5	11,7	12,5	13,5	12,4	13,5	12,5
Tasso mortalità (%) ²	5,9	5,6	5,5	4,3	4,2	4,1	4,2	5,2	4,2	5,2
Flusso (%) ³	16,0	14,6	15,1	14,7	16,0	16,6	17,6	17,6	17,7	17,7
Variaz.Imp.Att. (%)	+0,7	+5,4	+3,7	+5,0	+5,9	+7,5	+7,7	+7,3	+7,6	+7,3
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	878	849	863	876	875	877	877	898	748	767
Iscrizioni (v.a.)	23	33	57	69	46	64	50	43	48	41
Cessazioni (v.a.)	49	56	60	60	59	43	54	65	52	59
Tasso natalità (%) ¹	2,6	3,8	6,7	7,9	5,3	7,3	5,7	4,8	6,5	5,4
Tasso mortalità (%) ²	5,5	6,5	7,0	6,9	6,7	4,9	6,2	7,3	7,0	7,8
Flusso (%) ³	8,1	10,3	13,7	14,8	12,0	12,2	11,9	12,2	13,4	13,2
Variaz.Imp.Att. (%)	-2,8	-3,3	+1,6	+1,5	-0,1	+0,2	0,0	+2,4	+1,1	+2,5
Totale										
Imprese attive (v.a.)	29.825	33.537	45.855	45.361	45.338	45.644	46.108	46.635	31.808	32.366
Iscrizioni (v.a.)	2.310	5.604	15.043	2.752	2.917	3.030	3.317	3.396	2.557	2.689
Cessazioni (v.a.)	1.924	1.827	2.675	3.154	2.747	2.548	2.758	2.884	1.966	2.113
Tasso natalità (%) ¹	7,8	17,7	37,9	6,0	6,4	6,7	7,2	7,3	8,1	8,4
Tasso mortalità (%) ²	6,5	5,8	6,7	6,9	6,1	5,6	6,0	6,2	6,2	6,6
Flusso (%) ³	14,3	23,5	44,6	12,9	12,5	12,3	13,2	13,5	14,3	15,0
Variaz.Imp.Att. (%)	+0,8	+12,4	+36,7	-1,1	-0,1	+0,7	+1,0	+1,1	+1,5	+1,8

¹ tasso di natalità (2002) = [Iscrizioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2002) = [Cessazioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 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 1996 e 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 (1995-2002)

- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	senza Agricoltura, caccia, pesca*	
									2001	2002
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	469.956	520.919	739.568	721.846	714.832	707.723	699.324	691.866	470.861	473.813
Iscrizioni (v.a.)	40.889	90.604	277.394	54.708	48.638	49.695	49.313	50.757	42.670	44.043
Cessazioni (v.a.)	38.700	39.863	58.881	72.688	55.986	57.958	58.047	58.806	39.839	41.308
Tasso natalità (%) ¹	8,7	18,3	44,0	7,5	6,8	7,0	7,0	7,3	8,8	9,3
Tasso mortalità (%) ²	8,3	8,0	9,3	9,9	7,8	8,1	8,3	8,5	8,2	8,7
Flusso (%) ³	17,0	26,3	53,4	17,4	14,6	15,1	15,3	15,8	17,0	18,1
Variatz.Imp.Att. (%)	+0,4	+10,8	+42,0	-2,4	-1,0	-1,0	-1,2	-1,1	+0,6	+0,6
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	192.093	195.600	202.697	211.374	215.456	219.622	223.021	225.186	204.186	206.074
Iscrizioni (v.a.)	15.541	17.004	20.881	20.528	15.498	15.679	14.652	14.759	14.021	13.973
Cessazioni (v.a.)	10.308	11.386	12.524	10.141	9.046	9.391	9.473	12.215	8.844	11.522
Tasso natalità (%) ¹	8,2	8,8	10,5	9,9	7,3	7,2	6,6	6,6	6,9	6,8
Tasso mortalità (%) ²	5,4	5,9	6,3	4,9	4,2	4,3	4,3	5,5	4,4	5,6
Flusso (%) ³	13,6	14,6	16,8	14,8	11,5	11,5	10,9	12,0	11,3	12,4
Variatz.Imp.Att. (%)	+2,6	+1,8	+3,6	+4,3	+1,9	+1,9	+1,5	+1,0	+1,6	+0,9
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	84.980	88.123	92.164	97.465	102.882	110.114	119.630	129.118	118.412	127.844
Iscrizioni (v.a.)	8.875	8.685	8.938	10.019	11.834	14.022	16.017	15.890	15.973	15.841
Cessazioni (v.a.)	3.917	4.925	4.522	4.313	4.041	4.653	4.826	7.525	4.784	7.443
Tasso natalità (%) ¹	10,5	10,0	9,9	10,6	11,8	13,2	13,9	12,8	14,1	12,9
Tasso mortalità (%) ²	4,6	5,7	5,0	4,5	4,0	4,4	4,2	6,1	4,2	6,0
Flusso (%) ³	15,1	15,7	14,9	15,1	15,8	17,5	18,1	18,8	18,3	18,9
Variatz.Imp.Att. (%)	+1,0	+3,7	+4,6	+5,8	+5,6	+7,0	+8,6	+7,9	+8,7	+8,0
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	13.974	14.099	14.489	14.824	15.399	16.288	16.470	16.976	14.452	14.970
Iscrizioni (v.a.)	855	1.574	1.666	1.518	1.680	2.149	1.732	1.484	1.678	1.450
Cessazioni (v.a.)	1.198	1.188	1.204	1.164	1.007	1.004	1.003	1.370	914	1.244
Tasso natalità (%) ¹	6,0	11,2	11,7	10,4	11,1	13,6	10,6	8,9	11,7	9,9
Tasso mortalità (%) ²	8,4	8,5	8,4	7,9	6,7	6,3	6,1	8,2	6,4	8,5
Flusso (%) ³	14,4	19,7	20,1	18,3	17,8	19,9	16,7	17,1	18,1	18,3
Variatz.Imp.Att. (%)	-3,4	+0,9	+2,8	+2,3	+3,9	+5,8	+1,1	+3,1	+1,3	+3,6
Totale										
Imprese attive (v.a.)	761.003	818.741	1.048.918	1.045.509	1.048.569	1.053.747	1.058.445	1.063.146	807.911	822.701
Iscrizioni (v.a.)	66.160	117.867	308.879	86.773	77.650	81.545	81.714	82.890	74.342	75.307
Cessazioni (v.a.)	54.123	57.362	77.131	88.306	70.080	73.006	73.349	79.916	54.381	61.517
Tasso natalità (%) ¹	8,7	14,9	33,1	8,3	7,4	7,8	7,7	7,8	9,2	9,2
Tasso mortalità (%) ²	7,1	7,3	8,3	8,4	6,7	6,9	6,9	7,5	6,7	7,5
Flusso (%) ³	15,9	22,2	41,3	16,7	14,1	14,7	14,7	15,3	15,9	16,8
Variatz.Imp.Att. (%)	+1,0	+7,6	+28,1	-0,3	+0,3	+0,5	+0,4	+0,4	+2,0	+1,8

¹ tasso di natalità (2002) = [Iscrizioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2002) = [Cessazioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 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 1996 e 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 (1995-2002)

- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	senza Agricoltura, caccia, pesca*	
									2001	2002
Ditte individuali										
Imprese attive (v.a.)	2.361.689	2.539.871	3.399.814	3.375.206	3.377.230	3.389.839	3.393.648	3.397.444	2.429.412	2.459.486
Iscrizioni (v.a.)	274.805	359.896	1.119.470	270.642	251.608	252.828	262.698	258.889	224.300	222.289
Cessazioni (v.a.)	270.197	193.146	261.609	298.430	249.914	251.378	260.552	255.760	192.736	191.736
Tasso natalità (%) ¹	11,6	14,7	37,7	8,0	7,5	7,5	7,7	7,6	9,3	9,1
Tasso mortalità (%) ²	11,5	7,9	8,8	8,8	7,4	7,4	7,7	7,5	8,0	7,8
Flusso (%) ³	23,1	22,6	46,5	16,8	14,9	14,9	15,4	15,2	17,3	16,9
Variaz.Imp.Att. (%)	+0,2	+7,5	+33,9	-0,7	+0,1	+0,4	+0,1	+0,1	+1,3	+1,2
Società di persone										
Imprese attive (v.a.)	751.188	785.462	806.234	832.364	849.426	867.007	879.389	884.373	828.042	832.265
Iscrizioni (v.a.)	79.735	93.911	85.313	76.674	68.604	67.612	63.177	63.851	61.586	61.775
Cessazioni (v.a.)	55.543	45.948	57.698	42.638	39.335	40.361	42.192	52.485	40.508	50.642
Tasso natalità (%) ¹	10,7	12,2	10,7	9,4	8,2	7,9	7,2	7,2	7,5	7,4
Tasso mortalità (%) ²	7,5	6,0	7,2	5,2	4,7	4,7	4,8	6,0	4,9	6,1
Flusso (%) ³	18,2	18,2	18,0	14,6	12,8	12,6	12,1	13,2	12,4	13,5
Variaz.Imp.Att. (%)	+2,2	+4,6	+2,6	+3,2	+2,0	+2,1	+1,4	+0,6	+1,5	+0,5
Società di capitale										
Imprese attive (v.a.)	386.531	401.044	416.197	435.727	459.728	490.427	529.512	570.829	523.768	564.682
Iscrizioni (v.a.)	46.746	42.285	44.637	49.720	57.242	66.270	81.621	82.547	81.404	82.323
Cessazioni (v.a.)	21.975	23.169	23.995	20.369	18.677	19.557	23.153	31.254	22.948	30.989
Tasso natalità (%) ¹	12,1	10,7	10,9	11,7	12,8	13,9	16,0	15,0	16,1	15,1
Tasso mortalità (%) ²	5,7	5,9	5,9	4,8	4,2	4,1	4,5	5,7	4,5	5,7
Flusso (%) ³	17,7	16,6	16,8	16,5	17,0	18,1	20,5	20,7	20,7	20,8
Variaz.Imp.Att. (%)	-0,4	+3,8	+3,8	+4,7	+5,5	+6,7	+8,0	+7,8	+8,0	+7,8
Altre forme										
Imprese attive (v.a.)	79.523	80.461	81.862	84.207	87.880	93.093	95.384	99.407	84.344	88.040
Iscrizioni (v.a.)	7.744	9.262	10.944	11.439	12.620	16.698	13.955	11.917	13.680	11.695
Cessazioni (v.a.)	8.142	6.076	7.728	6.586	5.419	5.336	5.816	7.575	5.470	7.100
Tasso natalità (%) ¹	9,6	11,6	13,5	13,8	14,7	18,5	14,8	12,2	16,4	13,6
Tasso mortalità (%) ²	10,1	7,6	9,5	7,9	6,3	5,9	6,2	7,8	6,6	8,2
Flusso (%) ³	19,8	19,2	23,0	21,7	21,0	24,4	21,0	20,0	23,0	21,8
Variaz.Imp.Att. (%)	-2,1	+1,2	+1,7	+2,9	+4,4	+5,9	+2,5	+4,2	+2,5	+4,4
Totale										
Imprese attive (v.a.)	3.578.931	3.806.838	4.704.107	4.727.504	4.774.264	4.840.366	4.897.933	4.952.053	3.865.566	3.944.473
Iscrizioni (v.a.)	409.030	505.354	1.260.364	408.475	390.074	403.408	421.451	417.204	380.970	378.082
Cessazioni (v.a.)	355.857	268.339	351.030	368.023	313.345	316.632	331.713	347.074	261.662	280.467
Tasso natalità (%) ¹	11,5	13,7	29,6	8,7	8,2	8,4	8,7	8,5	9,9	9,7
Tasso mortalità (%) ²	10,0	7,3	8,2	7,8	6,6	6,6	1,7	7,0	6,8	7,2
Flusso (%) ³	21,4	21,0	37,9	16,5	14,8	15,0	10,4	15,5	16,7	16,9
Variaz.Imp.Att. (%)	+0,5	+6,4	+23,6	+0,5	+1,0	+1,4	+1,2	+1,1	+2,3	+2,0

¹ tasso di natalità (2002) = [Iscrizioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100² tasso di mortalità (2002) = [Cessazioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100³ 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 1996 e 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 2001-2002*
- 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	31,0	23,7	21,2	0,7	1,0	1,1	33,7	26,6	23,7
Industria	24,0	27,3	26,0	32,5	36,6	35,2	23,3	26,1	24,8
di cui Estrazione di minerali	0,8	0,3	0,4	3,0	0,8	0,9	0,5	0,2	0,3
Attività manifatturiere	42,6	52,1	50,9	54,9	70,0	62,9	41,1	48,9	48,8
Energia elettrica, gas e acqua	1,2	0,2	0,2	1,5	0,5	0,6	1,1	0,2	0,1
Costruzioni	55,5	47,4	48,6	40,5	28,7	35,5	57,3	50,8	50,8
Terziario	44,3	48,5	51,8	65,0	61,2	60,1	42,5	46,9	50,8
di cui Commercio, riparazioni	43,9	47,8	54,2	30,5	34,7	37,2	45,7	50,0	56,7
Alberghi e ristoranti	18,9	11,4	9,2	9,4	5,0	5,3	20,2	12,5	9,7
Trasp., magaz., comunicaz.	7,1	8,5	7,4	7,2	5,3	5,5	7,0	9,1	7,6
Intermediaz. monet. e finanz.	3,8	4,0	3,8	3,0	3,6	3,5	3,8	4,0	3,8
Att. imm., noleg., inform, ricer.	17,4	19,0	17,1	45,2	46,1	42,2	13,7	14,5	13,4
Istruzione	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,4	0,5	0,5
Sanità e altri servizi sociali	0,4	0,5	0,7	0,5	1,1	1,5	0,4	0,4	0,6
Altri serv. pubb., soc. e person.	8,1	8,2	7,1	3,3	3,6	4,0	8,7	9,0	7,6
Serv. dom. presso fam. e conv.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Non classificate	0,7	0,4	1,0	1,9	1,2	3,6	0,6	0,3	0,7
Media valori trimestrali 2001-2002	46.033	1.055.986	4.862.526	3.714	121.017	535.942	42.319	934.969	4.326.585
Ripartizione % per forma giuridica	100,0	100,0	100,0	8,1	11,5	11,0	91,9	88,5	89,0

* il totale delle imprese attive si riferisce alla media dei valori trimestrali del biennio 2001-2002
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 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Trento			Tasso di natalità ¹			Tasso di mortalità ²		
	Iscrizioni	Cessazioni	Imprese attive	Trento	Nord-Est	Italia	Trento	Nord-Est	Italia
	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%	%	%	%
Agricoltura, caccia, pesca	707	771	14.269	4,9	3,1	3,8	5,4	7,5	6,5
Industria	736	579	11.350	6,6	7,6	7,0	5,2	6,7	6,4
di cui Estrazione di minerali	0	1	83	0,0	1,6	1,5	1,2	6,3	4,8
Attività manifatturiere	199	233	4.759	4,2	4,9	5,1	4,9	6,5	6,3
Energia elettrica, gas e acqua	2	3	131	1,5	2,2	4,5	2,3	3,8	5,1
Costruzioni	535	342	6.377	8,6	10,6	9,1	5,5	6,9	6,6
Terziario	1.134	1.319	20.808	5,5	6,4	6,6	6,4	7,4	6,8
di cui Commercio, riparazioni	497	611	8.961	5,5	6,2	6,7	6,8	1,9	6,9
Alberghi e ristoranti	164	212	3.915	4,2	5,9	6,3	5,4	8,0	7,0
Trasp., magazz., comunicaz.	99	99	1.471	6,8	6,3	5,2	6,8	7,3	6,4
Intermediaz. monet.e finanz.	69	90	775	8,9	8,7	9,2	11,6	10,2	9,3
Att. imm., noleg., inform, ricer.	230	228	3.835	6,2	7,4	7,0	6,1	6,8	6,6
Istruzione	8	5	104	8,0	6,5	7,3	5,0	6,4	5,7
Sanità e altri servizi sociali	3	5	82	3,6	4,6	3,9	6,0	5,2	4,3
Altri serv. pubb., soc. e person.	64	69	1.665	3,9	9,8	5,4	4,2	10,9	5,5
Serv. dom. presso fam. e conv.	0	0	0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	10,0
Non classificate	819	215	208	0,0	497,7	245,7	101,7	81,0	48,0
Totale (esclusa agricoltura, caccia,pesca)	2.689	2.113	32.366	8,4	9,2	9,8	6,6	7,5	7,3
Totale	3.396	2.884	46.635	7,3	7,8	8,5	6,2	7,5	7,1

¹ tasso di natalità (2002) = [Iscrizioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100

² tasso di mortalità (2002) = [Cessazioni (2002) / (Attive 31/12/01 + Attive 31/12/02) / 2] * 100

fonte: OML su dati CCIAA - Movimprese

IMPRESE ARTIGIANE E OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE INDUSTRIALI

di Valentina Matarazzo

In questo capitolo si forniscono i dati relativi alle imprese e all'occupazione nel settore artigiano e nelle imprese industriali con più di dieci dipendenti.

Le informazioni relative all'artigianato sono desunte dall'Albo delle imprese artigiane e fornite in serie storica partendo dal 1997 al 2002. Quelle relative alle imprese industriali si avvalgono della indagine attivata con cadenza annuale dalla CCIAA (il 30 giugno di ogni anno) sull'universo delle imprese industriali dalla provincia con più di dieci dipendenti. L'ultimo aggiornamento è relativo al 2001.

In entrambi i comparti le informazioni distinte per ramo di attività, riguardano il numero delle imprese artigiane e la consistenza occupazionale.

Per l'artigianato l'ultimo dato occupazionale disponibile è relativo al novembre del 2001.

Alla fine del 2002 nel tessuto imprenditoriale artigiano operano 13.306 imprese, un dato questo che conferma nel suo insieme la positività della fase evolutiva che contrassegna l'economia provinciale, e con essa l'intero comparto ormai da alcuni anni. E anzi vale forse sottolineare come rispetto alla dinamica registrata nel 2001 il ritmo di crescita si accentui ulteriormente: tra il 2001 e il 2002 risultano infatti 258 imprese in più (+2,0%), mentre l'anno precedente la crescita imprenditoriale si era tradotta in 131 nuove unità (+1,1%).

Anche nel 2002 si individua nell'edilizia ed impiantistica l'attività con il maggior tenore di sviluppo (+4,5%), un tenore che ha comportato un saldo positivo pari a 238 imprese artigiane rispetto allo stesso periodo dell'anno prima. Come si può osservare in tabella, il perpetuarsi di questa dinamica evolutiva nel corso degli ultimi anni ha avuto qualche riflesso sulla struttura imprenditoriale artigiana avendo progressivamente determinato un certo rafforzamento del peso dell'edilizia rispetto alle altre attività del manifatturiero artigiano.

I servizi alla persona e quelli vari, si collocano, quanto a ritmo di crescita, al secondo posto di questa ideale graduatoria, anche se in verità l'aumento avvenuto in questo campo è decisamente più contenuto di quello registrato nel comparto edile: solamente una ventina le imprese che si sono aggiunte nei servizi rispetto al totale registrato nell'anno precedente. Anche le imprese di trasporto evidenziano una modesta propensione all'aumento.

Al contrario si rileva qualche incertezza nell'ambito dell'artigianato manifatturiero tenuto conto della seppur lieve contrazione verificatasi nel numero delle imprese di questo comparto.

Le dinamiche all'interno del manifatturiero risultano a dire il vero tra loro poco differenti con qualche attività in leggero aumento e altre in lieve flessione. Il più sensibile ripiegamento si manifesta nella lavorazione delle pelli e di tessili, con il venir meno rispetto al 2001 di 16 imprese (-4,7%). Risulta opportuno a questo proposito richiamare l'attenzione sul lento ma progressivo processo di erosione della base imprenditoriale avvenuto tra il 1997 e il 2002, proprio nel comparto della lavorazione delle pelli e dei tessili, passato da un insieme di 373 imprese, ad uno di 325.

Le variazioni intervenute nelle altre attività del manifatturiero nel corso del 2002 non sono particolarmente incisive, e pertanto non meritano ulteriori valutazioni.

Un elemento indispensabile per poter delineare correttamente la tendenza evolutiva del settore artigiano, rimane comunque il dato occupazionale. Il ritardato aggiornamento del dato relativo ai dipendenti rende l'informazione non abbastanza puntuale per operare dei veri e propri confronti intertemporali, ma ci consente comunque alcune considerazioni in termini di cambiamenti nell'incidenza percentuale delle varie attività. Il quadro relativo agli addetti nel suo insieme rivela un conferma della tendenza positiva avviatasi già ormai da tempo, che tradotto in termini occupazionali significa quasi 1.700 posti in più rispetto all'inizio del periodo analizzato.

Ragionando in termini di composizione poi, non si può evitare di cogliere il rafforzamento dell'artigianato delle costruzioni, passato da un peso occupazionale del 35% ad uno del 38%. Un ulteriore cambiamento abbastanza vistoso riguarda i contraccolpi occupazionali subiti dall'attività di lavorazione della pelle e dei tessili. Segnano invece una tenuta gli addetti dei servizi alla persona e dei servizi vari.

L'esame del comparto industriale che, come si sa, si avvale della rilevazione annuale svolta dalla Camera di Commercio, mette in evidenza un dato complessivo quasi stazionario, dietro il quale si celano le difficoltà di alcune attività dell'industria manifatturiera.

Per quanto attiene le imprese industriali con più di dieci dipendenti, al giugno 2001 l'indagine annuale della Camera di Commercio rileva un totale di 648 imprese, che offrono occupazione a 32.538 addetti. Il confronto con l'anno precedente mette in evidenza una leggera crescita, sia sotto il profilo imprenditoriale (+0,5%), che sotto quello più strettamente occupazionale (+0,2%).

Dietro questa situazione praticamente stazionaria rilevata a livello complessivo, risultano peraltro opportuni dei distinguo, poiché le dinamiche registrate a livello settoriale esprimono delle tendenze talvolta anche opposte tra loro.

In primo luogo è bene riportare l'attenzione sull'industria manifatturiera nel suo insieme, che denota una contrazione occupazionale anche abbastanza pesante, se si pensa che tra il 2000 e il 2001 perde 187 addetti (-0,8%).

Questo calo, abbastanza importante, intervenuto nel manifatturiero, è anch'esso legato a sviluppi molto differenti nelle diverse classi di attività che lo compongono. Tra tutti il caso più critico riguarda la perdita occupazionale subita dalle imprese tessili, che rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente segnano una contrazione pari a 329 occupati (-14,5%). Accanto al tessile si contano altre due attività in diminuzione rispetto al dato del 2000: quella del mobilio (-23,3%) e quella della fabbricazione di macchine e mezzi di trasporto (-3,2%).

Sempre nell'ambito delle lavorazioni manifatturiere, va segnalato infine il recupero rispetto al livello dell'anno prima, delle industrie alimentari, di quelle della carta e di quelle dei prodotti in metallo, che contribuiscono ciascuna per un centinaio di posizioni occupazionali.

Al di fuori dell'industria manifatturiera si rilevano attività che aumentano la loro consistenza occupazionale. Tra queste, la vendita e riparazione di autoveicoli (+6,8%), ma anche le costruzioni (+4,6%) vivono una ulteriore fase espansiva, con una crescita rispettivamente di 51 e 265 occupati. Queste dinamiche sul versante occupazionale sono accompagnate da analoghe tendenze sotto il profilo imprenditoriale, anche se più smussate nei toni.

E' interessante osservare come alcuni di questi cambiamenti si inseriscano in una linea di tendenza di medio periodo, contribuendo a ridefinire, anche se molto modestamente, alcuni equilibri strutturali. Tra questi risulta particolarmente evidente la maggior rilevanza assunta dalle costruzioni, dall'industria alimentare e da quella chimica.

L'analisi del bagaglio formativo del personale assunto dall'apparato industriale nell'arco dell'ultimo anno riconferma la tendenza già evidenziata in passato volta al rafforzamento del livello della qualificazione dei dipendenti. Nel 2001, rispetto all'anno precedente, le aziende industriali trentine hanno infatti assunto oltre 600 nuovi dipendenti in possesso di laurea o diploma, proseguendo nel processo di sostituzione di manodopera non istruita, intrapreso negli ultimi anni.

Tab. 2.1 IMPRESE ARTIGIANE PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002		var. 02-01	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Estrattive	252	2,1	271	2,2	295	2,3	317	2,5	326	2,5	328	2,5	+2	+0,6
Chimica-plastica-gomma	108	0,9	112	0,9	119	0,9	123	1,0	117	0,9	119	0,9	+2	+1,7
Manifatt.-mecc.-ferro e leghe	1.866	15,7	1.902	15,5	1.936	15,4	1.940	15,0	1.925	14,8	1.922	14,4	-3	-0,2
Manifatt. alimentari	381	3,2	391	3,2	390	3,1	382	3,0	385	3,0	384	2,9	-1	-0,3
Manifatt. pelli e tessili	373	3,1	373	3,0	376	3,0	367	2,8	341	2,6	325	2,4	-16	-4,7
Manifatt. legno	1.227	10,3	1.241	10,1	1.268	10,1	1.270	9,8	1.258	9,6	1.261	9,5	+3	+0,2
Manifatt. carta	141	1,2	140	1,1	138	1,1	138	1,1	146	1,1	144	1,1	-2	-1,4
Altre attività manifatturiere	348	2,9	355	2,9	357	2,8	365	2,8	361	2,8	367	2,8	+6	+1,7
Edile - impiantistica	4.524	38,0	4.691	38,3	4.883	38,7	5.138	39,8	5.277	40,4	5.515	41,4	+238	+4,5
Trasporti	1.048	8,8	1.069	8,7	1.081	8,6	1.089	8,4	1.090	8,4	1.099	8,3	+9	+0,8
Servizi alla pers. e servizi vari	1.649	13,8	1.714	14,0	1.762	14,0	1.788	13,8	1.822	14,0	1.842	13,8	+20	+1,1
Totale	11.917	100,0	12.259	100,0	12.605	100,0	12.917	100,0	13.048	100,0	13.306	100,0	+258	+2,0

fonte: OML su dati Albo imprese artigiane - PAT

Tab. 2.2 ADDETTI ARTIGIANI PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN PROVINCIA DI TRENTO (1997 e 2002)
- valori assoluti e percentuali -

	1997 ¹		2002 ³	
	v.a.	%	v.a.	%
Estrattive	974	3,0	1.078	3,2
Chimica-plastica-gomma	570	1,8	546	1,6
Manifatt.-mecc.-ferro e leghe	6.053	18,8	6.183	18,2
Manifatt. alimentari	1.487	4,6	1.387	4,1
Manifatt. pelli e tessili	1.311	4,1	898	2,6
Manifatt. legno	3.795	11,8	3.709	10,9
Manifatt. carta	716	2,2	604	1,8
Altre attività manifatturiere	764	2,4	743	2,2
Edile - impiantistica	11.447	35,5	12.881	37,9
Trasporti	2.076	6,4	2.351	6,9
Servizi alla pers. e servizi vari	3.064	9,5	3.569	10,5
Totale	32.257	100,0	33.949	100,0

¹ gli addetti relativi al 1997 per quanto attiene i dipendenti sono desunti dai dati INPS aggiornati al dicembre 1995

² gli addetti relativi al 2002 per quanto attiene i dipendenti sono desunti dai dati INPS aggiornati al novembre 2001

fonte: OML su dati Albo imprese artigiane - PAT

Tab. 2.3 IMPRESE INDUSTRIALI CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO
(1997-2001)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	var. 01-00	
						v.a.	%
Manifatturiero in complesso	381	388	401	391	386	-5	-1,3
di cui Alimentari e tabacchi	56	56	58	59	59	0	0,0
Tessili	23	23	25	25	23	-2	-8,0
Vestiaro, pelli e calzature	15	14	13	12	14	+2	+16,7
Legno	28	29	30	28	30	+2	+7,1
Carta, stampa ed editoria	30	33	34	35	35	0	0,0
Chimiche, gomma e plastica	33	36	39	39	36	-3	-7,7
Lavorazione minerali non metalliferi	35	36	33	32	31	-1	-3,1
Metallurgiche	12	12	11	12	12	0	0,0
Fabb. prodotti in metallo	52	53	56	54	55	+1	+1,9
Fabb. macchine e prodotti meccanici	58	58	61	57	56	-1	-1,8
Fabb. altre macchine e mezzi di trasporto	24	25	25	24	23	-1	-4,2
Mobili ed altre industrie manifatturiere	15	13	16	14	12	-2	-14,3
Estrattive	48	48	49	48	45	-3	-6,3
Costruzione e installazione di impianti	172	175	176	174	181	+7	+4,0
Industrie elettriche	16	17	15	15	16	+1	+6,7
Vendita e riparazione autoveicoli	13	16	18	17	20	+3	+17,6
Totale	630	644	659	645	648	+3	+0,5

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.4 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2001)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	1997	1998	1999	2000	2001	var. 01-00	
						v.a.	%
Manifatturiero in complesso	22.907	23.371	23.707	23.936	23.749	-187	-0,8
di cui Alimentari e tabacchi	2.531	2.581	2.742	2.882	2.992	+110	+3,8
Tessili	2.004	2.067	2.254	2.276	1.947	-329	-14,5
Vestiaro, pelli e calzature	1.138	1.069	1.042	918	932	+14	+1,5
Legno	903	963	1.059	1.064	1.064	0	0,0
Carta, stampa ed editoria	2.397	2.466	2.583	2.702	2.800	+98	+3,6
Chimiche, gomma e plastica	2.639	2.842	2.880	2.878	2.872	-6	-0,2
Lavorazione minerali non metall.	1.247	1.234	1.253	1.236	1.239	+3	+0,2
Metallurgiche	717	706	501	587	578	-9	-1,5
Fabb. prodotti in metallo	1.959	1.966	1.827	1.724	1.818	+94	+5,5
Fabb. macchine e prodotti meccanici	5.203	5.434	5.540	5.618	5.603	-15	-0,3
Fabb. altre macchine e mezzi di trasp.	1.816	1.664	1.607	1.648	1.595	-53	-3,2
Mobili ed altre industrie manifatturiere	353	379	419	403	309	-94	-23,3
Estrattive	1.021	987	1.016	1.029	955	-74	-7,2
Costruzioni, installazioni imp.	5.034	5.205	5.510	5.727	5.992	+265	+4,6
Industrie elettriche	903	1.076	1.046	1.040	1.041	+1	+0,1
Vendita e riparazione autoveicoli	632	712	812	750	801	+51	+6,8
Totale	30.497	31.351	32.091	32.482	32.538	+56	+0,2

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.5 OCCUPAZIONE COMPLESSIVA NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI* PER QUALIFICA E SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO (1997- 2001)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		var. 01-00	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Imprenditori												
Maschi	582	1,9	614	1,9	646	2,0	634	1,9	668	2,0	+34	+5,4
Femmine	92	0,3	105	0,3	106	0,3	107	0,3	109	0,3	+2	+1,9
Dirigenti												
Maschi	362	1,2	361	1,1	367	1,1	396	1,2	403	1,2	+7	+1,8
Femmine	9	0,0	10	0,0	13	0,0	15	0,0	18	0,1	+3	+20,0
Impiegati												
Maschi	4.382	14,1	4.510	14,1	4.860	14,8	5.016	15,1	5.090	15,3	+74	+1,5
Femmine	2.125	6,8	2.205	6,9	2.322	7,1	2.415	7,3	2.491	7,5	+76	+3,1
Operai												
Maschi	19.620	62,9	20.197	63,0	20.370	62,0	20.552	61,9	20.497	61,5	-55	-0,3
Femmine	3.999	12,8	4.046	12,6	4.159	12,7	4.088	12,3	4.039	12,1	-49	-1,2
Totale												
Maschi	24.946	80,0	25.682	80,1	26.243	79,9	26.598	80,1	26.658	80,0	+60	+0,2
Femmine	6.225	20,0	6.366	19,9	6.600	20,1	6.625	19,9	6.657	20,0	+32	+0,5
Totale	31.171	100,0	32.048	100,0	32.843	100,0	33.223	100,0	33.315	100,0	+92	+0,3

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 2.6 LAUREATI E DIPLOMATI PER RAMO DI ATTIVITÀ ECONOMICA NELLE IMPRESE INDUSTRIALI CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2001)
- valori assoluti e percentuali, variazioni assolute e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001		var. 01-00	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	var.%
Industrie estrattive												
Laureati	3	0,3	3	0,3	6	0,6	6	0,6	5	0,6	-1	16,7
Diplomati	87	8,5	98	9,9	101	9,9	103	10,0	103	10,0	0	0,0
Industrie manifatturiere												
Laureati	481	2,1	567	2,4	687	2,9	783	3,3	834	3,3	51	6,5
Diplomati	4.719	20,6	5.071	21,7	5.307	22,4	5.409	22,6	5.825	22,6	416	7,7
Industrie di costruzione ed installazione impianti												
Laureati	81	1,6	65	1,2	75	1,4	102	1,8	126	1,8	24	23,5
Diplomati	826	16,4	864	16,6	946	17,2	1.050	18,3	1.153	18,3	103	9,8
Industrie elettriche acqua e gas												
Laureati	74	8,2	64	5,9	65	6,2	68	6,5	69	6,5	1	1,5
Diplomati	315	34,9	343	31,9	353	33,7	349	33,5	347	33,5	-2	0,6
Vendita e riparazione di autoveicoli												
Laureati	17	2,7	25	3,5	32	3,9	36	4,8	40	4,8	4	11,1
Diplomati	145	22,9	202	28,4	229	28,2	253	33,7	265	33,7	12	4,7
Totale												
Laureati	656	2,2	724	2,3	865	2,7	995	3,1	1.074	3,1	79	7,9
Diplomati	6.092	20,0	6.578	21,0	6.936	21,6	7.164	22,1	7.693	22,1	529	7,4
Totale	6.748	22,1	7.302	23,3	7.801	24,3	8.159	25,1	8.767	25,1	608	7,5

* i dati si riferiscono al 30 giugno di ogni anno
fonte: OML su dati CCIAA

LIVELLI OCCUPAZIONALI NEL PRIVATO

di Valentina Matarazzo

L'indagine previsionale sulla manodopera è condotta annualmente dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro sulla totalità delle aziende con almeno quattro dipendenti.

La consistenza delle risposte a quest'indagine garantisce una buona conoscenza dei livelli dell'occupazione alle dipendenze nel privato. L'indagine, attivata nei primi mesi del 2002 ha raggiunto l'83,8% delle risposte.

L'indagine fornisce inoltre importanti indicazioni sulle previsioni di assunzione di manodopera, sia per quanto riguarda il dato quantitativo sia relativamente alle figure professionali richieste.

In questo capitolo, sono presentati i dati relativi alla consistenza occupazionale rilevata al 31 dicembre del 2000 e del 2001 e le previsioni relative agli occupati alla fine dell'anno 2002.

Per un confronto intertemporale più ampio sono riportati anche i dati dell'indagine condotta nel 1997.

Per l'annuale indagine previsionale sulla manodopera sono state contattate 5.246 imprese, la totalità delle imprese con almeno quattro dipendenti iscritte al Registro ditte della Camera di Commercio alla fine del 1999. A queste ditte è stato inviato un questionario volto ad identificarne l'effettiva presenza sul territorio e la consistenza occupazionale. Sono ritornati in totale 4.397 questionari, che corrispondono all'83,8% dell'universo di riferimento. Da questo insieme sono state successivamente eliminate le cessate prima del 2002 e le individuali nel 2000-2001.

Dopo questa ulteriore operazione di scrematura sono rimaste 3.635 imprese, che alla fine di dicembre fornivano occupazione ad un insieme di 71.457 dipendenti.

Il quadro occupazionale delle imprese trentine con almeno quattro dipendenti che operano nel settore privato alla fine di dicembre del 2001 presenta una leggera predominanza a favore del terziario (50,1%) rispetto all'industria (44,8%). Come l'anno precedente, l'occupazione agricola non supera il 5%. Bisogna tuttavia sottolineare che l'agricoltura e in generale tutte le attività nelle quali prevalgono le aziende monocellulari o comunque di minima dimensione, risultano sottostimate dal metodo della rilevazione, che si limita a indagare il dato occupazionale delle aziende con almeno quattro dipendenti. Questo quadro non considera nemmeno la Pubblica Amministrazione, che ricordiamo in Trentino costituisce all'incirca il 40% dell'occupazione complessiva.

Volendo costruire una ideale gerarchia tra le diverse attività, quella principale come impatto occupazionale si identifica nel commercio, che alla fine del 2001 sfiora gli 11.600 occupati, seguono i servizi (8.600 occupati), e a poca distanza le costruzioni (8.113) e l'attività meccanica (8.053). Ragionando in termini di composizione dell'occupazione in base alla qualifica si deve ribadire la predominanza della componente operaia, che costituisce più del 60% degli occupati, seguita a distanza dalla componente impiegatizia, che raggiunge appena il 30% degli occupati.

A livello complessivo l'indicazione che si ricava dall'indagine relativamente al 2000-2001 è di un'evoluzione favorevole tenuto conto che l'occupazione in questo arco temporale è aumentata del 3,2%. Le indicazioni previsionali espresse dagli imprenditori per il 2002 risultano peraltro molto caute, e fanno ipotizzare un probabile rallentamento di questa tendenza: preannunciano infatti un allargamento degli occupati per il 2002 di appena lo 0,6%.

Passiamo ora a verificare le modificazioni avvenute tra il 2000 e il 2001 a livello dei tre macrosettori e successivamente anche delle singole attività.

In primo luogo è utile sottolineare come, nelle imprese considerate tra il 2000 e il 2001, si assista ad una ulteriore seppur modesta erosione della componente industriale, (passata dal 45,6% ad una quota del 44,9%) a favore del terziario (che si sposta dal 49,8% al 50,2%).

Le variazioni intervenute nel biennio in esame riflettono in realtà l'espansione avvenuta in tutti e tre i principali settori, anche se il tenore di crescita dell'occupazione industriale (+1,5%) risulta meno elevato degli altri (rispettivamente pari al 10,9% per l'agricoltura e al 4,1% per il terziario).

I principali generatori occupazionali coincidono proprio con le attività più importanti da un punto di vista quantitativo e si riconducono alle attività di servizio di vario genere, al commercio e alle costruzioni.

A livello delle singole classi di attività non si può fare a meno di evidenziare anche alcune diminuzioni della base occupazionale, tra le quali la più significativa è quella avvenuta nel tessile ed abbigliamento (-13,8%), che nell'arco di tempo analizzato ha comportato la perdita di 378 posti di lavoro. Negli altri casi si tratta di flessioni abbastanza contenute, come nel caso delle

lavorazioni chimiche o dell'attività estrattiva che tra il 2002 e il 2001 hanno ridotto i propri organici rispettivamente di una sessantina e di una trentina di occupati.

Volendo fare qualche valutazione sui rapporti di composizione dell'occupazione potremmo innanzitutto riconoscere come nel contesto preso in esame permanga un equilibrio di genere a sfavore delle donne, che rappresentano appena il 35% degli occupati. Come si può vedere in tabella, solamente nei servizi, nel commercio, e nell'agricoltura le donne raggiungono la soglia di parità.

Va peraltro riconosciuto anche che, nel tempo si manifesta un lento ridimensionamento di questa sottorappresentazione. Nell'arco dei cinque anni analizzati infatti, la presenza femminile nelle aziende con almeno quattro dipendenti mostra dei segnali di intensificazione, essendo passata da un'incidenza del 31,6% nel 1997, ad una quota che, nel 2001, arriva al 35% dell'occupazione totale. La tendenza ad una maggior rappresentazione femminile pervade abbastanza diffusamente le diverse attività, con la sorprendente eccezione, dei servizi dove in un quadro di allargamento della base occupazionale, che ha portato ad un aumento degli occupati totali, le donne sono in proporzione cresciute meno.

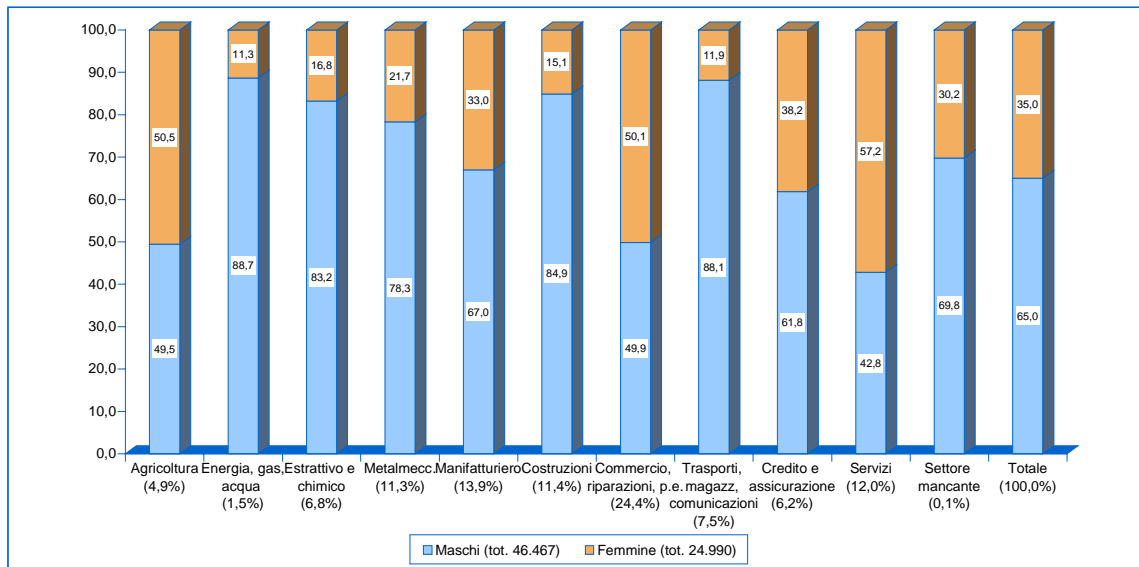
Tab. 3.1 OCCUPAZIONE ALLE DIPENDENZE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2001 e previsioni 2002)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	31 dicembre 2000	31 dicembre 2001	var.% 01 - 00	Previsione 31 dicembre 2002	var.% Prev. 02 - occ. 01
Agricoltura (162 imprese)	3.169	3.514	+10,9	3.471	-1,2
Energia, gas, acqua (19 imprese)	1.097	1.079	-1,6	1.078	-0,1
Metallurgico, meccanico (318 imprese)	7.985	8.053	+0,9	8.085	+0,4
Estrattivo (121 imprese)	2.324	2.290	-1,5	2.302	+0,5
Chimico, gomma, affini (46 imprese)	2.604	2.538	-2,5	2.555	+0,7
Alimentare (121 imprese)	2.180	2.273	+4,3	2.284	+0,5
Tessile, abbigliamento, cuoio (57 imprese)	2.676	2.308	-13,8	2.341	+1,4
Legno (130 imprese)	1.165	1.349	+15,8	1.388	+2,9
Carta (62 imprese)	3.044	3.199	+5,1	3.257	+1,8
Manifatturiere diverse (50 imprese)	807	804	-0,4	819	+1,9
Costruzioni (585 imprese)	7.663	8.113	+5,9	8.504	+4,8
Commercio (617 imprese)	11.072	11.597	+4,7	11.528	-0,6
Pubblici esercizi (653 imprese)	5.087	5.340	+5,0	5.168	-3,2
Riparazioni beni consumo e veicoli (69 imprese)	507	520	+2,6	534	+2,7
Trasporti, magazzinaggio, comunicazioni (165 imprese)	5.293	5.331	+0,7	5.338	+0,1
Credito e assicurazioni (112 imprese)	4.407	4.439	+0,7	4.430	-0,2
Servizi (335 imprese)	8.060	8.604	+6,7	8.725	+1,4
Settore non indicato (13)	113	106	-6,2	104	-1,9
Totale (3.635 imprese)	69.253	71.457	+3,2	71.911	+0,6

* escluse le imprese senza dipendenti al 31 dicembre 2000 che non hanno assunto dipendenti nel 2001 e non prevedono assunzioni per il 2002

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

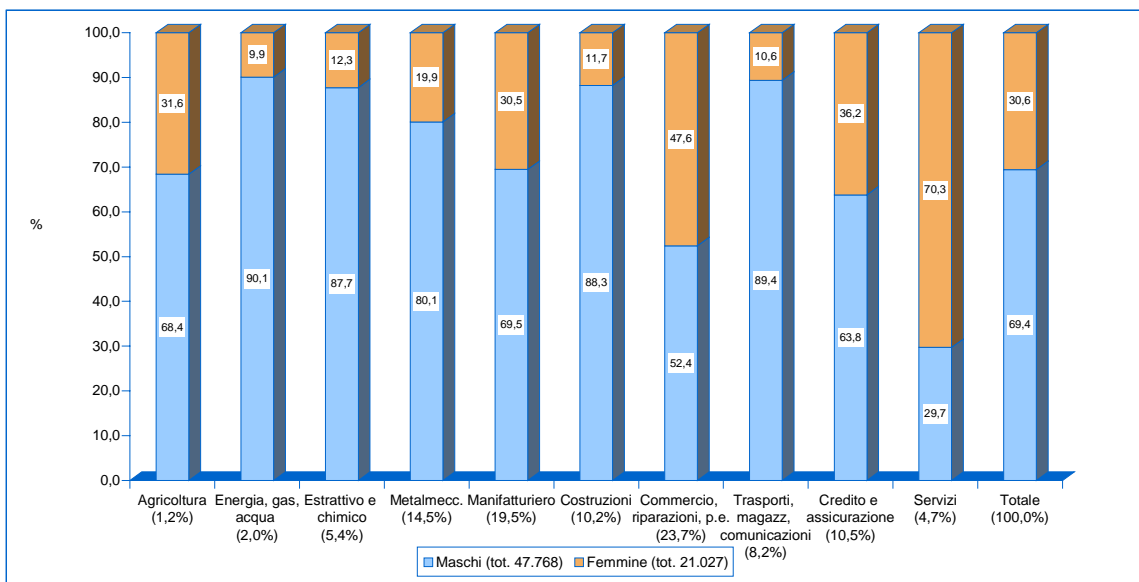
Graf. 3.1 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E RAMO DI ATTIVITÀ (dicembre 2001)



* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1999, escluse le individuali nel 2000 e 2001 e le cessate prima del 2002

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

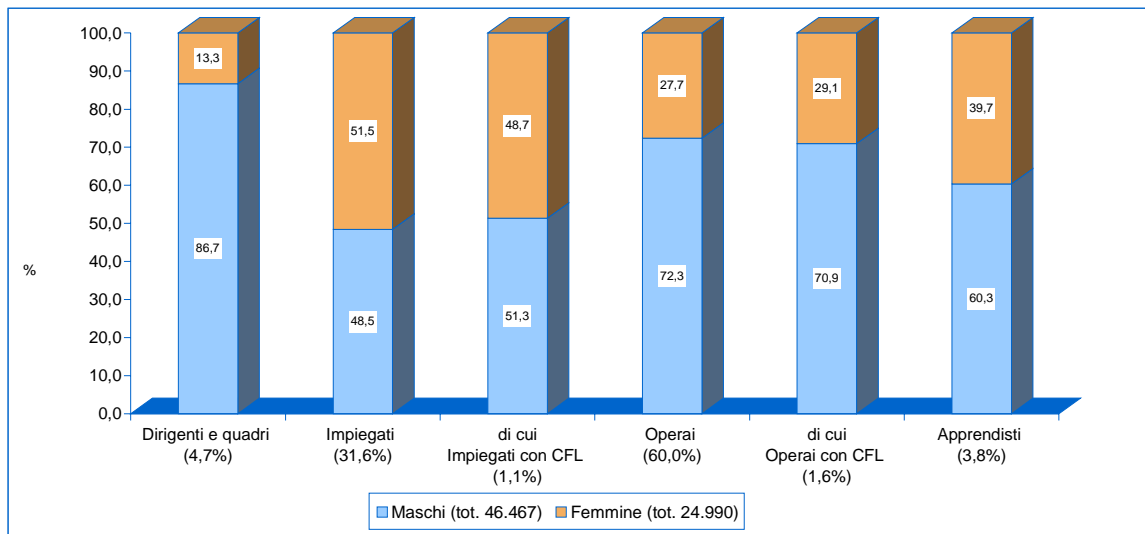
Graf. 3.2 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E RAMO DI ATTIVITÀ (dicembre 1997)



* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1997, escluse le individuali al 1997 e le cessate prima 1997

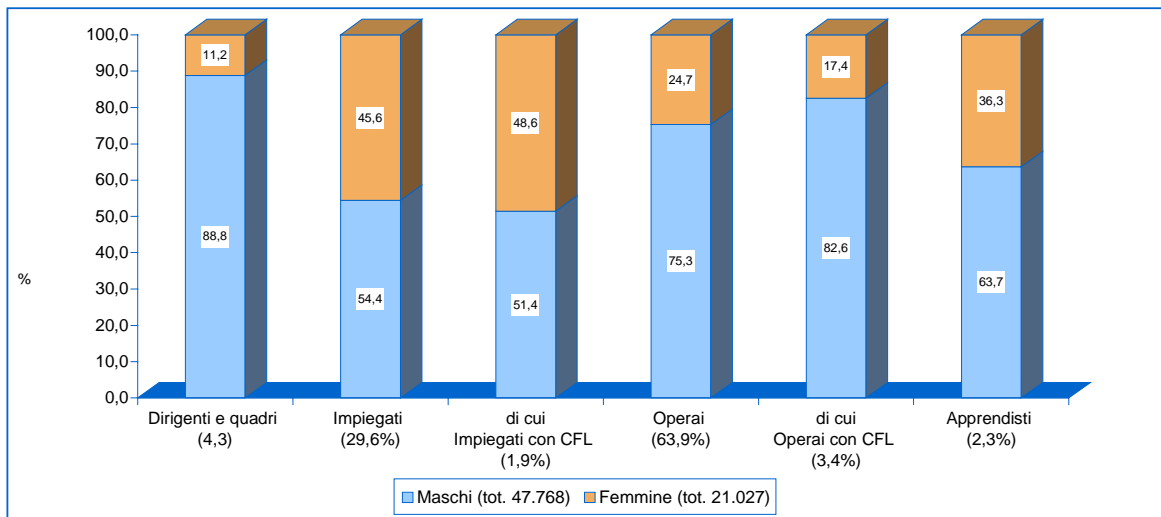
fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 3.3 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E QUALIFICA (dicembre 2001)



* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1999, escluse le individuali nel 2000 e 2001 e le cessate prima del 2002
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

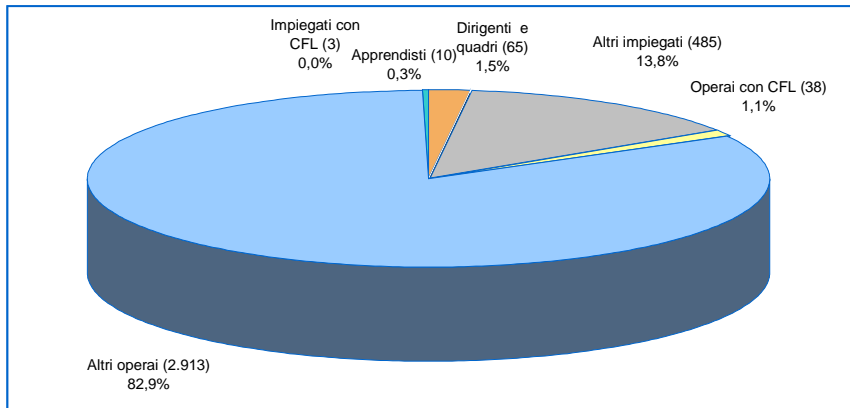
Graf. 3.4 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* PER SESSO E QUALIFICA (dicembre 1997)



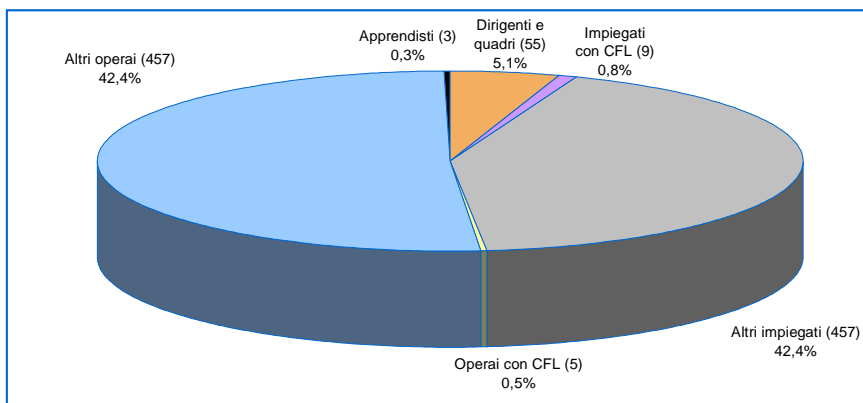
* imprese con più di tre dipendenti al 31 dicembre 1997, escluse le individuali al 1997 e le cessate prima 1997
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Graf. 3.5 COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE CON PIU' DI TRE DIPENDENTI* PER RAMO DI ATTIVITÀ E QUALIFICA (dicembre 2001)

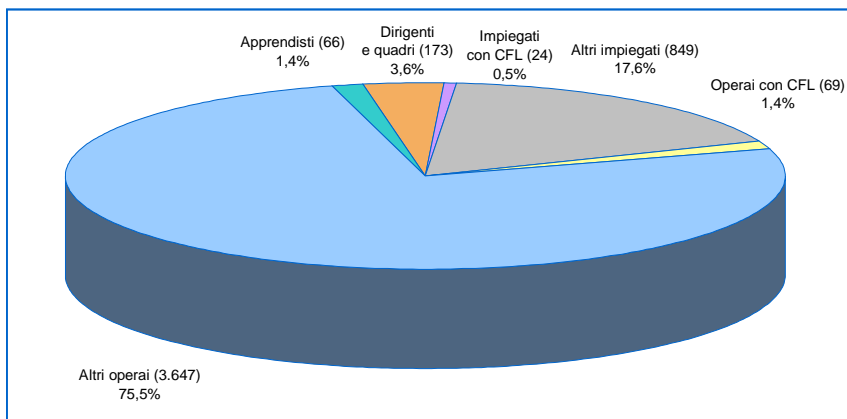
AGRICOLTURA (162 imprese con 3.514 dipendenti)



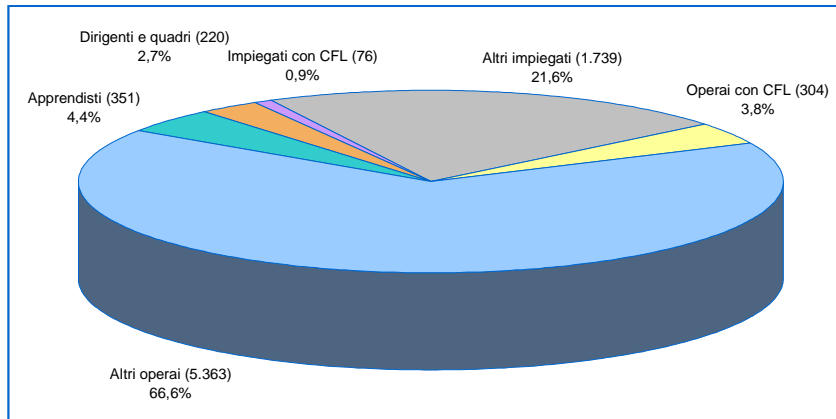
ENERGIA, GAS, ACQUA (19 imprese con 1.079 dipendenti)



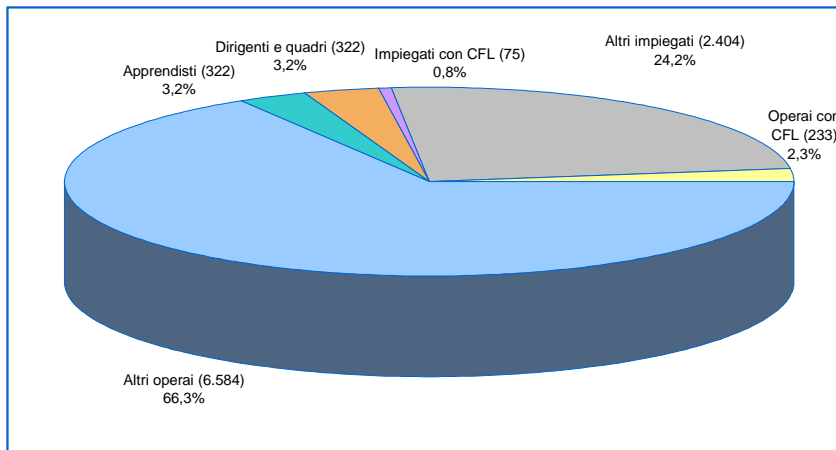
ESTRATTIVO E CHIMICO (167 imprese con 4.828 dipendenti)



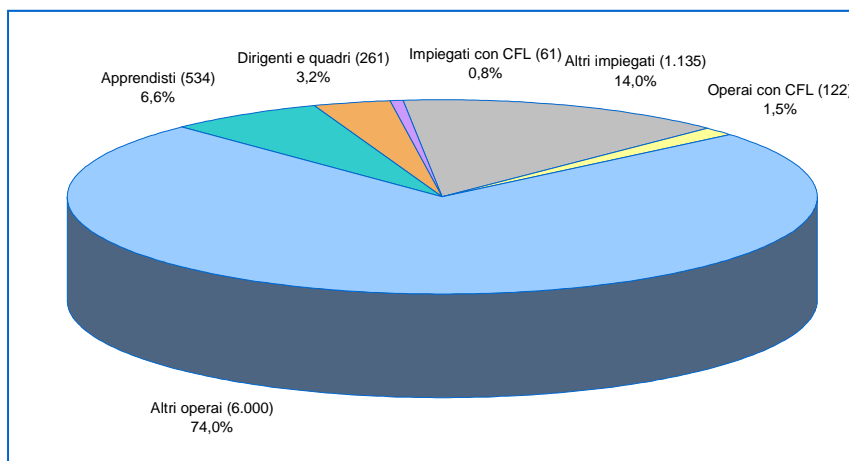
METALMECCANICO (318 imprese con 8.053 dipendenti)

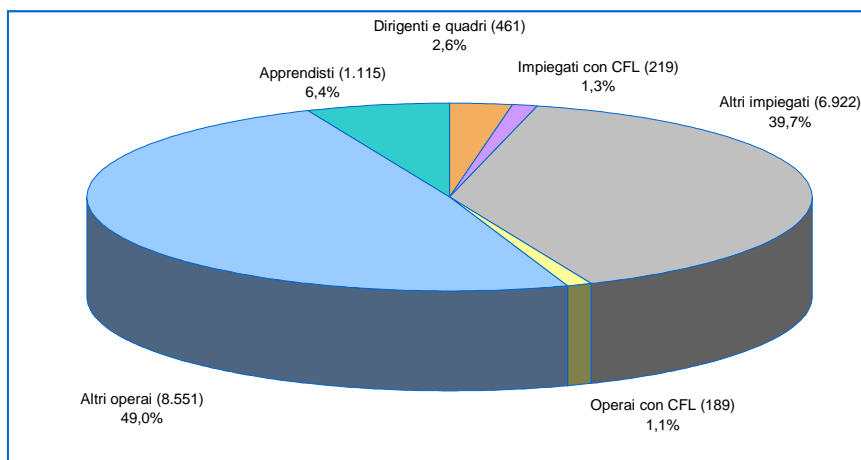
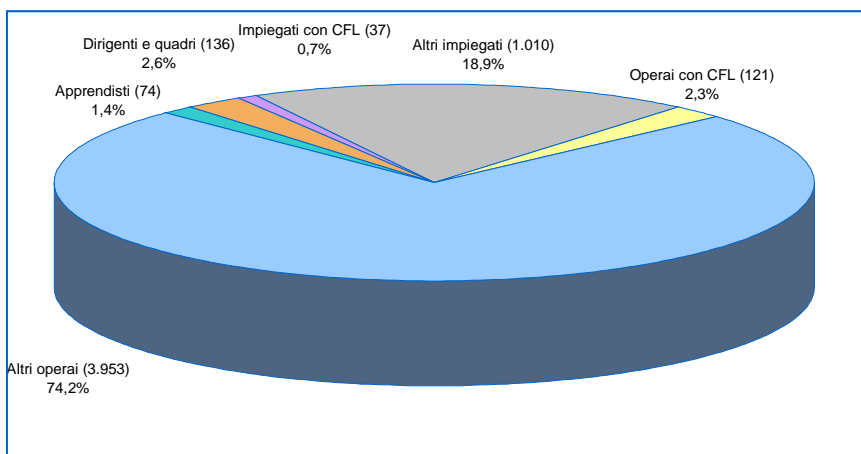
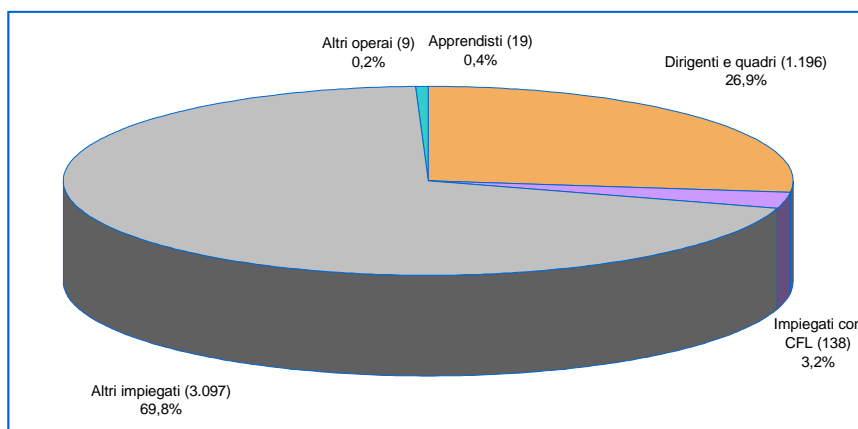


MANIFATTURIERO (420 imprese con 9.933 dipendenti)

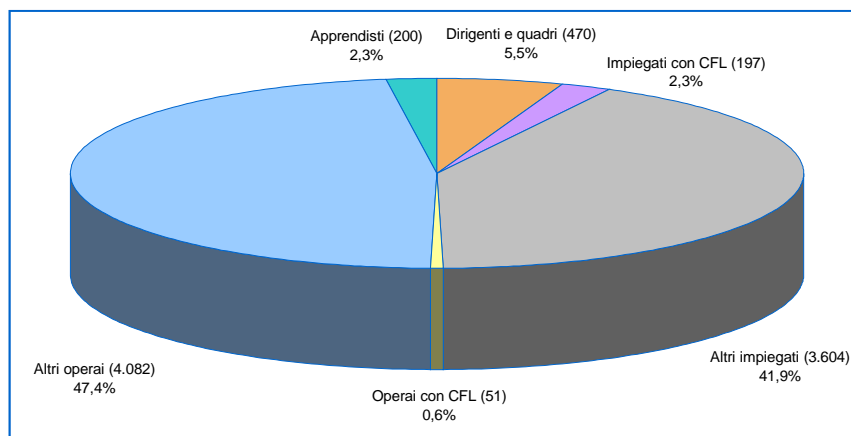


COSTRUZIONI (585 imprese con 8.113 dipendenti)

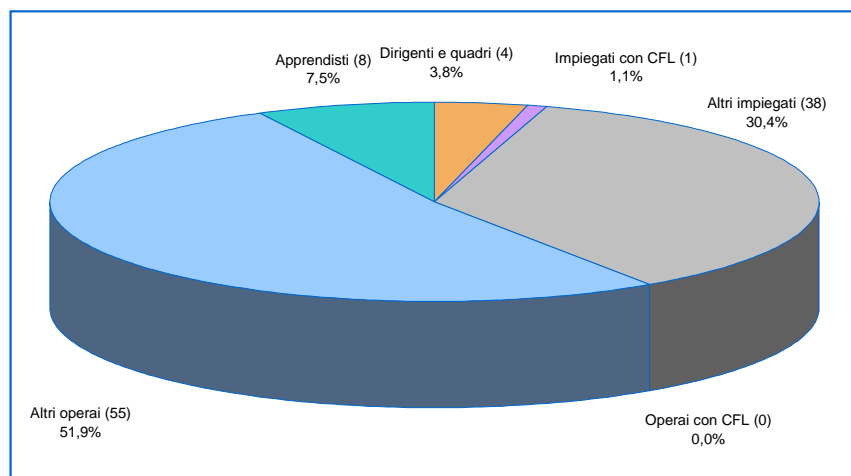


COMMERCIO, P.E., RIPARAZIONI (1.339 imprese con 17.457 dipendenti)

TRASPORTI, MAGAZZ., COMUNICAZIONI (165 imprese con 5.331 dipendenti)

CREDITO E ASSICURAZIONI (112 imprese con 4.439 dipendenti)


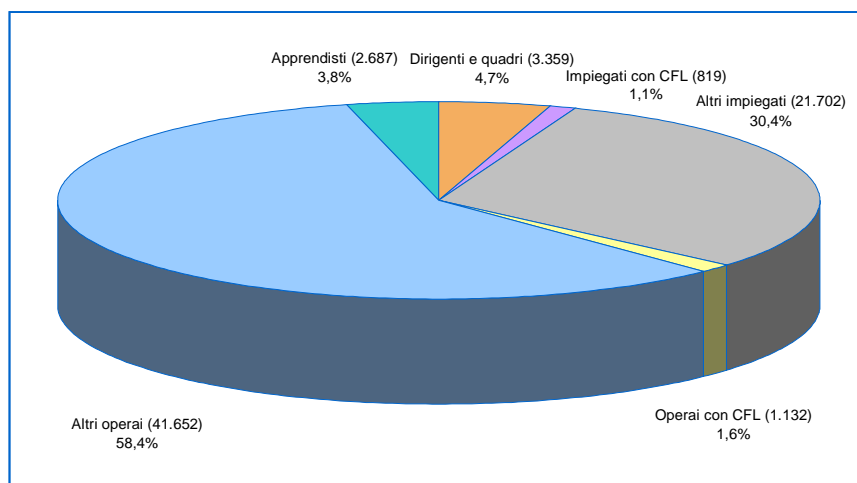
SERVIZI (342 imprese con 8.604 dipendenti)



SETTORE NON INDICATO (13 imprese con 106 dipendenti)



TOTALE (3.635 imprese con 71.457 dipendenti)



* imprese con più di 3 dipendenti al 31 dicembre 1999 escluse le individuali nel 2000 e 2001 e le cessate prima del 2002
 fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

OCCUPAZIONE NEL PUBBLICO IMPIEGO

di Giuliana Cabassi

In questo capitolo vengono presentati i dati sull'occupazione nel pubblico impiego in provincia di Trento per il periodo compreso tra il 1995 e il 2001. Le tabelle e i grafici mostrano la consistenza degli occupati e l'andamento per tutto il settore pubblico allargato e distintamente per i vari enti dell'amministrazione pubblica. Sono disponibili dati più disaggregati sul personale provinciale, distintamente per il personale in ruolo e non di ruolo.

Nel 2001 gli occupati pubblici del Trentino si attestano a quota 40.902 e rappresentano il 20,3% dell'occupazione totale registrata in provincia di Trento e il 27,6% dell'occupazione alle dipendenze.

Rispetto all'anno precedente si rileva una crescita dell'occupazione pubblica in provincia di Trento (556 posti di lavoro aggiuntivi corrispondenti ad un incremento percentuale dell'1,4%). E' interessante sottolineare che poiché questo aumento è avvenuto contestualmente ad un calo sia dell'occupazione complessiva che dell'occupazione alle dipendenze, tra 2000 e 2001 le performances occupazionali di pubblico e privato risultano di segno opposto.

Tra il 2000 e il 2001 l'occupazione pubblica cresce in tutti i comparti dell'amministrazione pubblica in senso stretto (Amministrazione centrale dello Stato e degli Enti correlati, Amministrazione locale di Regione, Provincia, Comuni, Comprensori, Enti correlati e Azienda provinciale per i servizi sanitari, Enti di previdenza) e resta stabile nelle Aziende autonome e municipalizzate. All'interno dell'amministrazione pubblica, che nel complesso aumenta dell'1,4%, la crescita superiore si evidenzia per gli Enti di previdenza (+3,3%) a seguire gli Enti statali (+1,8%) e quindi l'amministrazione locale complessivamente intesa (+1,3%).

I dati relativi all'Amministrazione locale fanno registrare una crescita di occupazione superiore alla media per la Regione e per gli altri Enti dell'amministrazione locale, in particolare gli Enti funzionali della Provincia, nell'assistenza sociale (in gran parte personale delle case di riposo) e nella formazione professionale.

Nel 2001 gli occupati pubblici nelle Amministrazioni locali raggiungono quota 34.897 e sul complesso degli occupati nel settore pubblico allargato pesano per l'85,3%. A seguito del processo di decentramento dallo Stato alle Regioni di molte funzioni, avvenuto nel 1997, il numero dei dipendenti statali si è nettamente ridimensionato da una consistenza di poco meno di 12.000 lavoratori ai circa 5.000 attuali e i dipendenti pubblici locali sono correlativamente aumentati.

Nello specifico tra 2000 e 2001 aumentano gli occupati del Consiglio provinciale e della Provincia autonoma di Trento, di un centinaio di unità da 6.276 a 6.379, quelli del comparto scuola da 7.028 a 7.140, e seppure di sole poche unità i dipendenti del Consiglio regionale e della Regione.

Con riferimento agli occupati presso l'Ente Provincia Autonoma di Trento è possibile disporre di informazioni più dettagliate che riguardano la totalità dei lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 2001. Questi dati che fanno riferimento al personale regolarmente inserito nei ruoli della Provincia, a quello non di ruolo e al personale comandato, mostrano la distribuzione per qualifica e livello contrattuale.

Tra 2000 e 2001 il personale aumenta in ogni qualifica, la crescita più consistente si rileva peraltro tra gli operai comuni e tra i dirigenti.

Aumenta in particolare il personale in ruolo, che cresce del 5,6% e rappresenta poco meno del 95% dell'occupazione provinciale. Viceversa cala e in maniera molto significativa il personale supplente delle scuole che passa da 235 a 16 unità.

I due andamenti risultano direttamente correlati. A seguito dell'effettuazione di idonei concorsi, sono entrati in ruolo numerosi insegnanti che prima figuravano tra personale supplente.

La movimentazione del personale provinciale avvenuta nel corso del 2001 trova conferma nel valore elevato del turnover, che risulta sensibilmente più elevato rispetto all'anno scorso riguardando 770 persone rispetto alle 247 dell'anno precedente, e che risulta più significativo per la componente femminile. Nel corso dell'anno si sono registrate 596 assunzioni, delle quali 451 a

favore di personale femminile, e 174 cessazioni di rapporto di lavoro. Gran parte di queste assunzioni hanno riguardato insegnanti della scuola d'infanzia, accanto ad altre figure nelle categorie A unico e B evoluto.

Relativamente al personale in ruolo delle Amministrazioni locali, Regione, Provincia, Comuni, Comprensori e Enti correlati, si dispone infine dell'informazione relativa al numero degli occupati a part-time.

Rispetto al 2000 si rileva una crescita netta in quasi tutti gli enti dell'Amministrazione locale (Regione, Provincia, Comuni, e in modo particolare nell'Ente scuole materne).

Per il personale provinciale, solitamente caratterizzato da una quota più contenuta di part-time, questa incidenza aumenta dall'11,3% del 2000 al 12,7% del 2001.

Tab. 4.1 OCCUPAZIONE PUBBLICA, ALLE DIPENDENZE E COMPLESSIVA IN PROVINCIA DI TRENTO (1995-2001)

- 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.
1995	40.192	+0,2	133.900	-3,0	30,0	184.500	-2,6	21,8
1996	40.530	+0,8	134.900	+0,7	30,0	185.200	+0,4	21,9
1997	41.473	+2,3	137.300	+1,8	30,2	186.300	+0,6	22,3
1998	41.790	+0,8	139.900	+1,9	29,9	191.000	+2,5	21,9
1999	40.027	-4,2	142.500	+1,9	28,1	197.900	+3,6	20,2
2000	40.346	+0,8	148.300	+4,1	27,2	204.000	+3,1	19,8
2001	40.902	+1,4	148.000	-0,2	27,6	201.600	-1,2	20,3

* 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
- Dal 1994 Anas e Poste diventano Enti pubblici economici; 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. 4.2 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO
(1995-2001)
- valori medi* assoluti e variazioni percentuali -

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	var. % 01-00
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	
Amministrazione centrale	11.591	11.782	5.000	5.155	5.200	5.111	5.202	+1,8
di cui Enti statali in senso stretto	11.473	11.670	4.895	5.014	5.052	4.971	5.061	+1,8
Altri enti dell'amministr. centrale	118	112	105	141	148	140	141	+0,7
Amministrazione locale	25.167	25.165	32.957	33.623	34.004	34.444	34.897	+1,3
di cui Amministrazioni locali	12.567	12.867	20.430	20.558	20.835	20.938	21.140	+1,0
Azienda prov.le servizi sanitari	6.494	6.145	6.231	6.632	6.567	6.789	6.800	+0,2
Altri enti dell'amministr. locale	6.106	6.153	6.296	6.433	6.602	6.717	6.957	+3,6
Enti di previdenza	407	387	371	389	401	397	410	+3,3
Totale amministrazione pubblica	37.165	37.334	38.328	39.167	39.605	39.952	40.509	+1,4
Aziende autonome e municipalizzate	935	921	854	453	422	394	393	-0,3
di cui Aziende autonome dello Stato	404	375	318	308	298	286	287	+0,3
Aziende municipalizzate	531	546	536	145	124	108	106	-1,9
Totale settore pubblico	38.100	38.255	39.182	39.620	40.027	40.346	40.902	+1,4
Enti economici	2.092	2.275	2.291	2.170	-	-	-	-
Totale settore pubblico allargato	40.192	40.530	41.473	41.790	40.027	40.346	40.902	+1,4

* 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. 4.3 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO
(1995-2001)
- valori medi* assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		var. % 01-00
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Amministrazioni locali	12.567	49,9	12.867	51,1	20.430	62,0	20.558	61,1	20.835	61,3	20.938	60,8	21.140	60,6	+1,0
di cui Consiglio regionale e Regione	515	2,0	585	2,3	562	1,7	585	1,7	588	1,7	592	1,7	610	1,7	+3,0
Consiglio provinciale e Provincia	5.623	22,3	5.742	22,8	5.839	17,7	6.109	18,2	6.219	18,3	6.276	18,2	6.379	18,3	+1,6
Scuola	-	-	-	-	7.133	21,6	7.012	20,9	7.048	20,7	7.028	20,4	7.140	20,7	+1,6
Ammin. e consorzi comunali	5.465	21,7	5.581	22,2	5.798	17,6	5.793	17,2	5.881	17,3	6.042	17,5	6.012	17,2	-0,5
Comprensori	964	3,8	959	3,8	1.098	3,3	1.059	3,1	1.099	3,2	1.000	2,9	999	2,9	-0,1
Azienda provinciale per i servizi sanitari	6.494	25,8	6.145	24,4	6.231	18,9	6.632	19,7	6.567	19,3	6.789	19,7	6.800	19,5	+0,2
Altri Enti dell'amministrazione locale	6.106	24,3	6.153	24,5	6.296	19,1	6.433	19,1	6.602	19,4	6.717	19,5	6.957	19,9	+3,6
Totale	25.167	100,0	25.165	100,0	32.957	100,0	33.623	100,0	34.004	100,0	34.444	100,0	34.897	100,0	+1,3
% su occup. del settore pubblico allarg.		62,6		62,1		79,5		80,5		85,0		85,4		85,3	
variazione % sull'anno precedente		-27,9		-0,0		+31,0		+2,0		+1,1		+1,3		+1,3	

* 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. 4.4 PERSONALE IN SERVIZIO* PRESSO LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO PER QUALIFICA (1995-2001)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	31 dic. 1995	31 dic. 1996	31 dic. 1997	31 dic. 1998	31 dic. 1999	31 dic. 2000		31 dic. 2001		var. % 01-00	
	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	Totale	% Ruolo	Totale	% Ruolo	Totale	Ruolo
Operai comuni	825	874	807	791	750	735	100,0	843	100,0	+14,7	+14,7
di cui 2° livello	9	9	9	9	9	0	0	0	0	0	0
3° livello (A unico)**	816	865	798	782	741	735	100,0	843	100,0	+14,7	+14,7
Operai qualificati, impieg. esec. e tecnici	2.705	2.779	2.898	3.165	3.217	2.928	96,8	3.086	95,8	+5,4	+4,3
di cui 4° livello (B base)**	586	628	691	843	837	395	99,7	392	99,7	-0,8	-0,8
5° livello (B evoluto)**	1.222	1.189	1.166	1.232	1.205	1.615	96,9	1.691	96,6	+4,7	+4,4
6° livello (C base)**	897	962	1.041	1.090	1.175	918	95,2	1.003	92,8	+9,3	+6,5
Impiegati di concetto	1.585	1.576	1.553	1.458	1.465	1.767	97,5	1.828	97,0	+3,5	+3,0
di cui 7° livello (C evoluto)**	1.089	1.104	1.118	1.153	1.145	1.056	99,7	1.017	99,8	-3,7	-3,6
8° livello (D base)**	369	351	324	246	262	656	93,8	754	93,1	+14,9	+14,1
9° livello (D evoluto)**	124	119	111	59	58	55	100,0	57	100,0	+3,6	+3,6
Medici	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veterinari	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigenti	106	97	82	223	219	215	100,0	241	99,2	+12,1	+11,2
di cui Dirigenti	65	64	54	63	62	62	100,0	67	100,0	+8,1	+8,1
Dirigenti Generali	18	18	16	15	15	13	100,0	13	92,3	0	-7,7
Ispettori Generali ad esaurim.	1	1	1	1	1	1	100,0	1	100,0	0	0
Direttori di divisione	22	14	11	10	8	7	100,0	5	100,0	-28,6	-28,6
Direttori della scuola				134	133	132	100,0	155	99,4	+17,4	+16,7
Altro personale	293	437	528	586	657	670	48,8	498	70,1	-25,7	+6,7
di cui Forestali	176	167	163	163	159	157	100,0	154	100,0	-1,9	-1,9
Vigili del fuoco	106	100	96	112	114	110	100,0	124	100,0	+12,7	+12,7
Supplenti annuali scuola			162	216	215	235	0	16	0	-93,2	0
Formazione professionale			54	56	96	86	69,8	109	65,1	+26,7	+18,3
Altro personale	11	170	53	39	73	82	0	95	0	+15,9	0
Totale	5.514	5.763	5.868	6.223	6.308	6.315	92,4	6.496	94,8	+2,9	+5,6

* personale in servizio = personale di ruolo + personale non di ruolo + personale comandato da altri enti

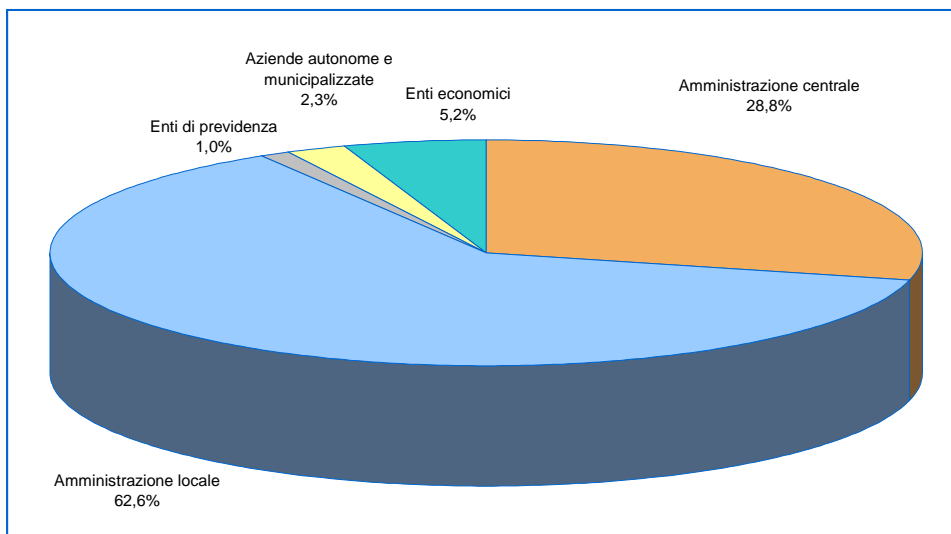
** dal 2000 il personale provinciale viene inquadrato nelle categorie economiche e non più nei livelli; la categoria corrispondente a ciascun livello è indicata in parentesi; il 2° e il 3° livello vengono accorpate in un'unica categoria
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Tab. 4.5 TURNOVER* DEL PERSONALE IN RUOLO PRESSO LA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO PER SESSO (2001-2000)
- valori assoluti e incidenza percentuale -

	Personale in ruolo 2001	Turnover personale in ruolo 2001*		Turnover personale in ruolo 2000*	
	v.a.	v.a.	% su totale	v.a.	% su totale
Maschi	2.814	257	9,1	145	5,2
Femmine	3.347	513	15,3	102	3,3
Totale	6.161	770	12,5	247	4,2

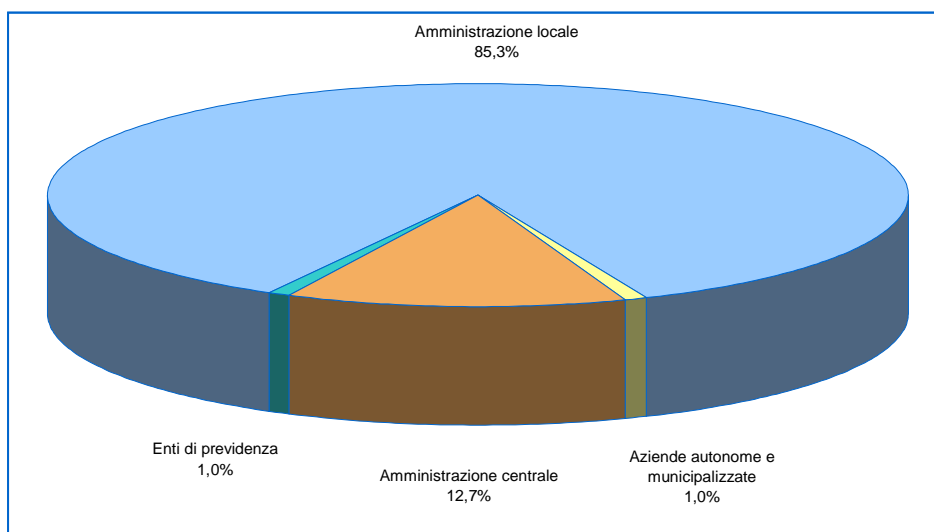
* il turnover è inteso come sommatoria delle uscite e delle entrate in corso d'anno su personale in ruolo
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 4.1 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 1995



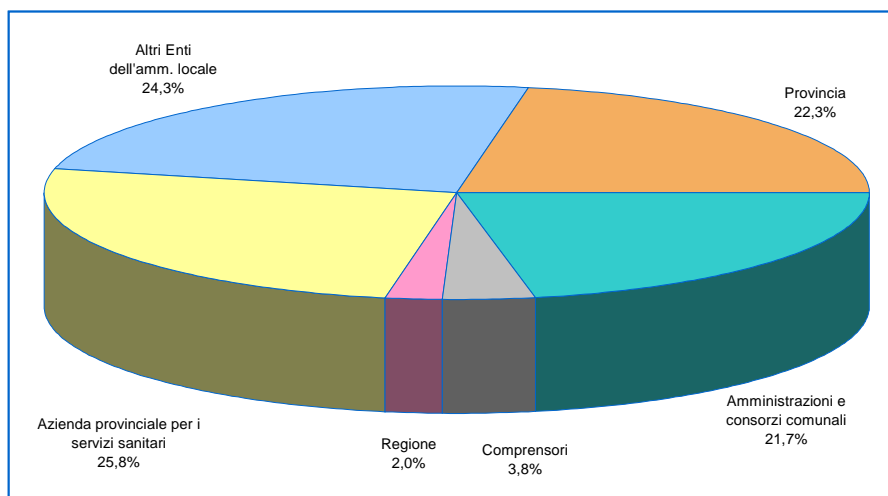
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 4.2 OCCUPAZIONE NEL SETTORE PUBBLICO ALLARGATO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2001



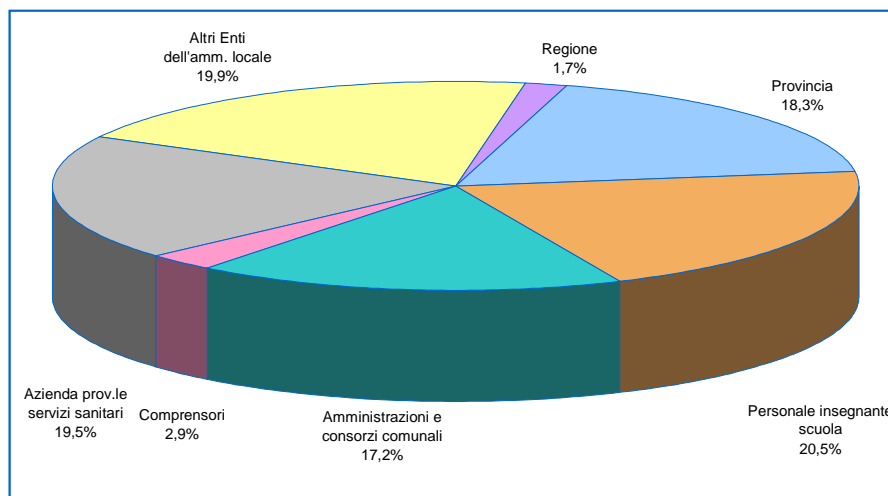
fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 4.3 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 1995



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

Graf. 4.4 OCCUPAZIONE NEGLI ENTI DELL'AMMINISTRAZIONE LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2001



fonte: OML su dati Servizio Statistica - PAT

DOMANDA DI LAVORO

**INDICATORI ECONOMICI E RICORSO ALLA CASSA
INTEGRAZIONE E ALLA MOBILITA'**

INDICATORI ECONOMICI

di Valentina Matarazzo

In questo capitolo si presentano alcuni indicatori economici relativamente alle imprese manifatturiere con almeno 10 dipendenti operanti in provincia di Trento. Gli indicatori presi a riferimento sono il volume della produzione e del fatturato, la capacità produttiva e il grado di utilizzo degli impianti, occupazione, costo dei materiali e ordinativi dall'interno e dall'estero.

L'intervallo temporale della serie si limita al quinquennio 1998-2002, perché, adeguandosi alle scelte operate in ambito nazionale, l'anno base è stato fissato al 1995.

Non emergono segnali di evidente rallentamento o di difficoltà nell'ambito dell'industria manifatturiera trentina con più di dieci dipendenti: è sicuramente questa la prima importante considerazione che si ricava a livello complessivo dall'esame degli indicatori economici messi a punto come ogni anno dall'Ufficio Studi della Camera di Commercio.

Come si può osservare dalle tabelle di seguito pubblicate la dinamica produttiva (+9,0%), risulta addirittura rafforzata rispetto a quella già in crescita dell'anno precedente e fa assestare il corrispondente valore del numero indice ad un valore di quasi 180 punti. Anche l'evoluzione del fatturato nel suo complesso appare grossomodo in linea con i significativi sviluppi riscontrati lo scorso anno (+38,5%). Pur con qualche divergenza a livello settoriale l'occupazione asseconda queste tendenze espansive (+1,6%), arrivando così a recuperare interamente la flessione subita lo scorso anno. Analogamente l'esame dei nuovi ordinativi dall'interno e dall'estero, in aumento rispetto ai valori dell'anno prima, rafforza ulteriormente il quadro positivo tracciato per l'andamento relativo al 2002, e tra l'altro costituisce le premesse per un buon sviluppo futuro.

Non mancano peraltro dei segnali che inducono qualche cautela interpretativa. E riguardano in primo luogo il minor grado di utilizzo degli impianti rispetto a quello raggiunto l'anno prima, ma anche un accrescimento nel livello dei costi dei materiali impiegati che potrebbero a loro volta ingenerare delle spinte inflative nei mercati di sbocco, con delle possibili ripercussioni sulla domanda.

Passando in rassegna le principali dinamiche settoriali intervenute nell'ultimo anno spicca innanzitutto il caso dell'industria chimica che fa registrare un sensibile incremento nel fatturato rispetto all'anno prima (+87,6%), accompagnato anche da un'ulteriore, anche se non così importante, crescita della produzione (+18,2%). Contestualmente si espandono anche i livelli occupazionali (+5,5%) e aumenta la capacità produttiva (+3,8%). Desti invece qualche ombra sull'immediato futuro il fatto che il portafoglio dei nuovi ordinativi dall'interno e dall'estero di quest'attività manifesti un ridimensionamento rispetto ai livelli raggiunti in precedenza.

Anche l'industria meccanica e dei mezzi di trasporto nel 2002 esprime dei buoni risultati sia rispetto al fatturato (+57,9%), che rispetto alla produzione (+13,4%). Contribuisce a consolidare questo quadro favorevole per i successivi mesi del 2003 l'andamento dei nuovi ordinativi dall'interno e dall'estero (+20,0%) e più (+36,9%). Stante questo quadro, stupisce un po' dover registrare una flessione, seppur modesta, sul versante dell'occupazione meccanica (-1,2%) e su quello del grado di utilizzo degli impianti (-3,7%).

Segnali discordi emergono anche in relazione all'andamento dell'industria tessile trentina, caratterizzata da forti crescite rispetto all'anno precedente sia di produzione (+30,0%) che di fatturato (+44,3%), ma nel contempo anche da ulteriori contrazioni occupazionali (-6,1%), che intervengono su un contesto che già in precedenza aveva subito dei tagli. Fortunatamente, le imprese di questa attività dichiarano in crescita sia i valori del portafoglio dei nuovi ordinativi dall'interno, che quelli dall'estero aggiungendo un ulteriore elemento positivo a questo quadro settoriale dalle tinte contrastanti.

Infine, l'industria alimentare e tabacchi ha attraversato nel 2002 un momento congiunturale con qualche incertezza sul versante della produzione (-5,9%) e del fatturato (-6,1%), peraltro non aggravato da difficoltà occupazionali (+2,9%), né da cali negli ordinativi dal mercato interno (+2,9%), né da quello estero (+1,3%).

Fonte: CCIAA

Tab. 1.1 PRODUZIONE NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+21,9	172,0	+21,2	208,4	+7,8	224,6	+26,8	284,6	-5,9	267,9
Tessile	+11,6	95,7	+0,7	96,3	-13,1	83,7	-13,8	72,1	+30,0	93,8
Abbigliam., pelli e calzature	-2,8	109,7	+7,5	118,0	+36,4	161,0	+151,4	404,7	-1,8	397,5
Legno	-9,2	97,9	+25,3	122,7	+14,7	140,7	-8,4	129,0	+31,8	170,0
Mobilio	+3,0	91,5	+29,7	118,7	-11,9	104,5	+0,2	104,7	-4,7	99,7
Metallurgico	+13,7	144,8	+9,8	159,0	-4,3	152,1	-7,2	141,2	+1,8	143,8
Meccanico e mezzi di trasporto	+6,6	117,3	+0,0	117,3	+6,7	125,1	+7,1	133,9	+13,4	152,0
Lavoraz. minerali non metalliferi	-1,9	133,0	+10,2	146,5	+7,7	157,8	+12,0	176,8	-13,6	152,8
Chim., gomma, fibre chim.	+32,0	135,7	-0,8	134,6	+16,1	156,2	+3,8	162,1	+18,2	191,7
Poligrafico, editoriale	+4,8	116,4	+32,8	154,6	+6,9	165,3	+4,8	173,2	+16,0	201,0
Carta, cartone, plastica ed altre	+4,4	174,0	+4,6	182,0	+0,4	182,7	+8,9	199,0	+0,4	199,8
Manifatturiero in complesso	+8,9	135,0	+5,2	142,0	+8,2	153,6	+7,4	165,0	+9,0	179,9

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.2 FATTURATO NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+10,4	121,9	+5,2	128,2	+14,8	147,2	+15,6	170,1	-6,1	162,4
Tessile	+15,2	183,1	+46,5	268,3	+15,4	309,6	+48,4	459,3	+44,3	660,6
Abbigliam., pelli e calzature	-1,4	100,6	+283,9	386,3	+30,1	502,7	+5,2	528,8	-34,5	534,1
Legno	-4,3	118,8	+39,5	165,7	-3,2	160,4	+33,8	214,7	+7,7	224,8
Mobilio	+19,7	98,0	+34,8	132,1	+40,3	185,3	+50,1	278,1	+33,0	299,2
Metallurgico	-5,3	114,2	+1,4	115,7	+24,6	144,2	+31,2	189,3	+12,4	189,0
Meccanico e mezzi di trasporto	+49,9	235,4	+15,2	271,1	+18,4	320,9	+52,5	489,2	+57,9	681,9
Lavoraz. minerali non metalliferi	+4,7	155,1	+17,0	181,5	+3,1	187,0	+26,6	236,6	+8,7	290,7
Chim., gomma, fibre chim.	+49,0	156,1	-12,5	136,5	+5,3	143,8	+33,9	192,5	+87,6	356,1
Poligrafico, editoriale	+10,9	110,8	+57,7	174,7	+2,0	178,2	+10,4	196,8	+17,6	241,4
Carta, cartone, plastica ed altre	+17,3	185,7	+6,7	198,2	+13,4	224,6	+20,8	271,3	+23,7	324,7
Manifatturiero in complesso	+27,3	186,0	+19,6	222,5	+15,9	257,9	+36,5	351,9	+38,5	469,2

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.3 GRADO DI UTILIZZO IMPIANTI NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	-1,2	95,9	+5,8	101,4	+1,6	103,1	+2,6	105,7	-6,0	99,4
Tessile	+1,9	105,7	-0,6	105,0	-9,0	95,5	0,0	95,5	+22,8	117,3
Abbigliam., pelli e calzature	+2,0	106,3	-3,8	102,3	+0,4	102,6	+4,2	106,9	-4,5	102,1
Legno	-5,4	97,6	+2,7	100,2	+0,3	100,5	+1,8	102,3	+0,7	103,0
Mobilio	+4,3	142,4	+14,6	163,2	-8,1	150,0	-1,3	148,0	+3,5	153,2
Metallurgico	+3,2	107,4	+11,3	119,5	-9,2	108,5	+7,2	116,3	-5,4	109,9
Meccanico e mezzi di trasporto	+2,8	108,9	-5,5	102,9	+2,8	105,8	-3,6	102,0	-3,7	98,3
Lavoraz. minerali non metalliferi	-2,9	98,7	+5,2	103,8	+5,3	109,3	-2,6	106,5	+0,6	107,2
Chim., gomma, fibre chim.	+8,2	94,3	+0,2	94,6	+5,6	99,9	-0,2	99,7	-3,2	96,5
Poligrafico, editoriale	0,0	105,4	-2,1	103,2	-1,0	102,2	+1,1	103,3	-1,1	102,1
Carta, cartone, plastica ed altre	-0,7	104,4	-1,7	102,6	-1,7	100,9	-3,7	97,1	+1,5	98,6
Manifatturiero in complesso	+1,6	104,7	-1,9	102,8	+0,4	103,1	-1,4	101,6	-0,8	100,9

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.4 OCCUPAZIONE NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+6,9	89,3	+8,2	96,6	+9,4	105,7	+10,7	116,9	+2,9	120,4
Tessile	+18,3	93,4	+7,0	100,0	+6,8	106,7	-31,4	73,2	-6,1	68,7
Abbigliam., pelli e calzature	+6,1	122,8	-16,0	103,2	+12,4	116,0	+5,2	122,0	+39,0	169,6
Legno	-14,6	125,1	-21,0	98,9	+11,0	109,7	-1,0	108,6	+3,2	112,1
Mobilio	+1,0	66,1	-10,8	58,9	+0,9	59,4	+9,7	53,7	-24,2	40,6
Metallurgico	+20,8	133,4	-9,8	120,4	-9,0	109,6	+17,0	128,2	+16,1	148,9
Meccanico e mezzi di trasporto	+8,3	134,1	+3,5	138,8	+2,6	142,4	+1,6	144,7	-1,2	143,0
Lavoraz. minerali non metalliferi	-7,8	103,3	+5,3	108,8	+13,7	123,7	+10,4	136,7	+0,7	137,7
Chim., gomma, fibre chim.	+8,9	116,1	+18,6	137,7	+20,8	166,3	+2,0	169,5	+5,5	178,8
Poligrafico, editoriale	+11,4	102,5	+25,3	128,5	+12,6	144,7	-1,9	141,9	+7,2	152,1
Carta, cartone, plastica ed altre	-0,8	135,1	+6,1	143,3	-0,5	142,6	-3,1	138,2	+3,6	143,1
Manifatturiero in complesso	+5,8	121,1	+4,5	126,5	+5,9	133,9	-1,2	132,4	+1,6	134,5

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.5 CAPACITA' PRODUTTIVA NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+14,0	114,2	+5,4	120,4	+4,2	125,4	+1,3	127,0	+1,5	128,9
Tessile	-1,9	93,5	-0,3	93,2	+1,4	94,5	+1,0	95,5	0,0	95,5
Abbigliam., pelli e calzature	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Legno	+1,0	103,1	+0,9	104,0	+1,4	105,4	+1,4	106,9	+0,8	107,7
Mobilio	0,0	100,0	+10,5	110,5	+8,5	119,9	0,0	119,9	0,0	119,8
Metallurgico	+37,9	137,9	+25,6	173,2	+0,3	173,7	0,0	173,7	0,0	173,7
Meccanico e mezzi di trasporto	0,0	113,2	+3,8	117,5	+0,3	117,8	+1,0	119,0	0,0	119,0
Lavoraz. minerali non metalliferi	+1,8	106,4	+1,0	107,5	0,0	107,5	+1,7	109,3	+9,8	120,0
Chim., gomma, fibre chim.	0,0	101,6	-0,3	101,2	+9,1	110,4	+12,6	124,4	+3,8	129,1
Poligrafico, editoriale	+0,8	103,5	+14,6	118,6	+15,2	136,7	+0,3	137,1	+7,5	147,3
Carta, cartone, plastica ed altre	+4,7	103,8	+1,3	105,1	+0,6	105,7	-2,5	103,1	-5,1	97,8
Manifatturiero in complesso	+2,5	107,0	+3,0	110,2	+2,5	112,9	+2,0	115,2	+0,8	116,1

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.6 COSTO DEI MATERIALI NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+8,8	144,2	+2,1	147,2	+6,6	156,9	+7,4	168,4	+3,5	174,3
Tessile	-0,2	106,8	+1,0	107,9	+2,2	110,2	-0,8	109,3	-1,2	108,0
Abbigliam., pelli e calzature	+4,2	117,4	+3,8	121,8	+5,0	127,9	+3,3	132,1	+2,1	134,8
Legno	+13,5	150,2	+20,9	181,5	+4,9	190,4	+4,4	198,7	+1,4	201,4
Mobilio	+1,3	106,5	+0,6	107,1	+7,1	114,8	+3,5	118,8	+0,9	119,8
Metallurgico	-6,0	91,9	-5,1	87,2	+6,6	93,0	0,0	92,9	+0,7	93,6
Meccanico e mezzi di trasporto	+0,6	104,3	+1,5	105,9	+2,2	108,3	+1,6	110,0	+0,6	110,7
Lavoraz. minerali non metalliferi	+4,2	114,2	+6,2	121,3	+4,1	126,3	+2,1	128,9	+3,6	133,5
Chim., gomma, fibre chim.	+1,2	107,5	+4,6	112,5	+2,9	115,8	+2,0	118,0	+2,1	120,5
Poligrafico, editoriale	+1,0	95,0	+1,6	96,5	+11,8	107,9	+0,6	108,6	+2,2	111,0
Carta, cartone, plastica ed altre	-6,6	102,5	+11,0	113,7	+33,4	151,7	-25,9	112,3	+1,1	113,6
Manifatturiero in complesso	+0,6	109,1	+5,2	114,7	+7,8	123,7	-1,7	121,6	+1,4	123,2

fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.7 ORDINATIVI DALL'INTERNO NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+12,1	119,1	+28,7	153,3	+7,6	165,0	+11,4	183,8	+2,9	189,3
Tessile	+9,0	134,5	+1,8	136,9	-2,6	133,3	-0,6	132,5	+6,2	140,7
Abbigliam., pelli e calzature	-4,2	71,2	+233,4	237,4	-3,8	228,4	+4,9	239,5	-4,8	227,9
Legno	+27,2	222,0	+67,8	372,6	+111,0	786,2	+22,3	961,6	+10,2	1.059,8
Mobilio	-62,4	61,4	+12,8	69,2	-0,9	68,7	+0,4	68,9	+7,9	74,3
Metallurgico	-1,5	96,9	-11,4	85,9	+0,3	86,1	+10,0	94,7	+1,0	95,7
Meccanico e mezzi di trasporto	+35,1	248,9	+32,8	330,6	+17,4	388,1	-7,3	360,9	+20,0	431,8
Lavoraz. minerali non metalliferi	+6,0	127,0	+9,4	139,0	+7,7	149,6	+3,7	155,2	+1,7	157,8
Chim., gomma, fibre chim.	+13,6	108,6	+4,7	113,7	+7,1	121,7	-2,2	119,0	-21,5	93,3
Poligrafico, editoriale	+6,5	118,9	+30,2	154,9	+9,4	169,4	+1,0	171,0	+20,0	205,2
Carta, cartone, plastica ed altre	-11,4	110,0	+12,8	124,1	+31,2	162,9	+11,8	182,0	+30,4	237,5
Manifatturiero in complesso	+9,8	161,0	+25,4	201,9	+19,0	240,3	+4,3	250,7	+10,6	277,2

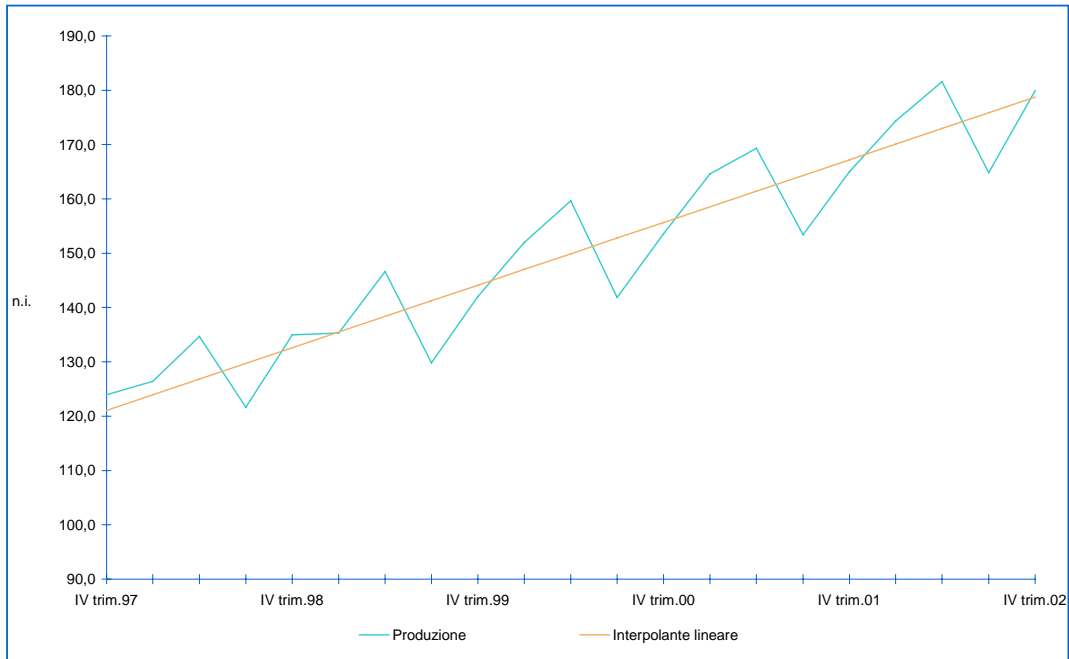
fonte: OML su dati CCIAA

Tab. 1.8 ORDINATIVI DALL'ESTERO NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI PER CLASSE DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO (1998-2002)
- variazioni annuali percentuali e numeri indice (base 100 = IV trimestre 1995) -

	1998		1999		2000		2001		2002	
	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.	var.%	n.i.
Alimentare e tabacchi	+20,6	135,5	+2,7	139,1	+20,1	167,0	+4,9	175,2	+1,3	177,5
Tessile	+12,4	113,9	-23,4	87,3	+11,2	97,0	+2,5	99,4	+4,7	104,1
Abbigliam., pelli e calzature	-1,4	113,8	+225,2	370,0	-25,8	274,5	0,0	274,5	0,0	274,5
Legno	-16,5	82,2	+18,9	97,8	+575,0	659,9	-100,0	0,0	-97,8	0,8
Mobilio	+39,1	72,5	+1,6	73,6	+17,3	86,4	+27,3	109,9	+4,7	115,1
Metallurgico	0,0	82,3	0,0	82,3	0,0	82,3	0,0	82,3	+2,0	83,9
Meccanico e mezzi di trasporto	+97,7	245,8	+3,0	253,2	+85,1	468,6	+24,2	581,9	+36,9	796,6
Lavoraz. minerali non metalliferi	+32,2	280,7	+12,3	315,1	+8,2	340,8	+2,3	348,7	+0,7	351,1
Chim., gomma, fibre chim.	-0,4	86,8	+28,6	111,7	-12,4	97,8	+4,2	101,9	-6,2	95,6
Poligrafico, editoriale	-1,3	105,4	+1,7	107,1	-3,0	103,9	+3,0	107,0	+8,7	116,4
Carta, cartone, plastica ed altre	+0,8	139,5	+14,7	160,0	+5,2	168,2	-15,0	142,9	+25,4	179,2
Manifatturiero in complesso	+35,7	168,9	+10,5	186,7	+36,7	255,3	+9,8	280,3	+14,0	319,4

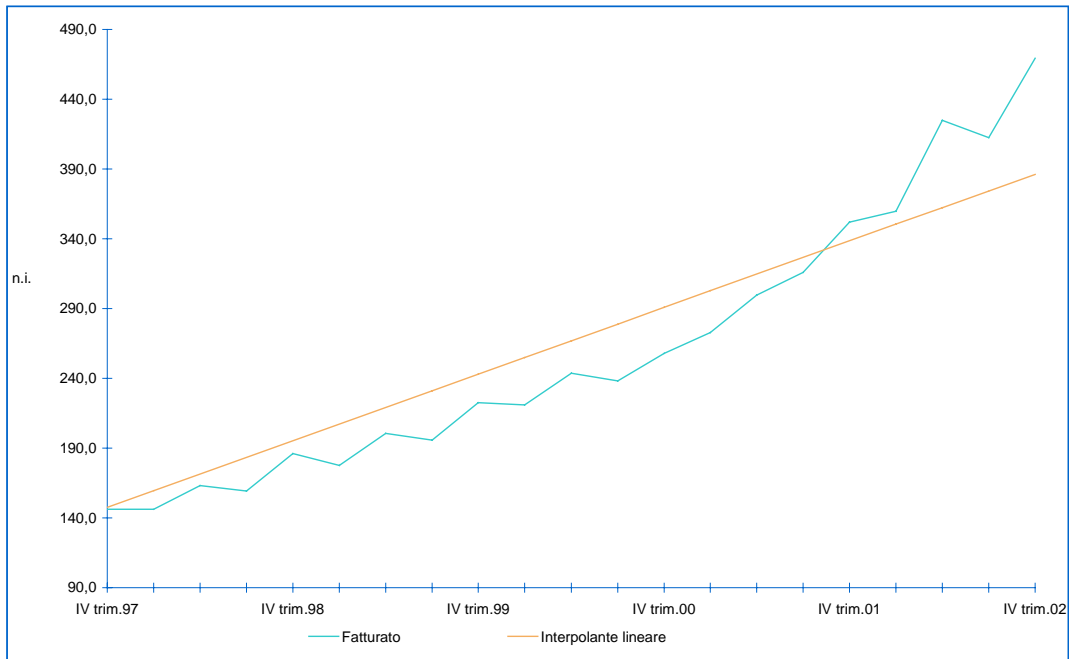
fonte: OML su dati CCIAA

Graf. 1.1 ANDAMENTO DELLA PRODUZIONE NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
(base 100 = IV trimestre 1995)



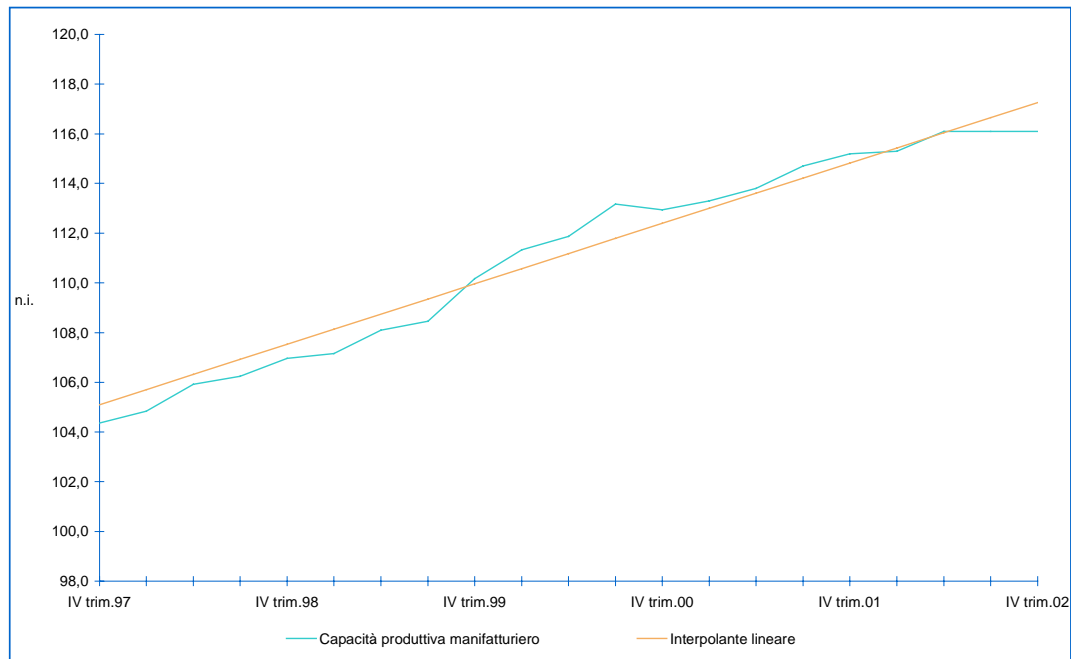
fonte: OML su dati CCIAA

Graf. 1.2 ANDAMENTO DEL FATTURATO NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
(base 100 = IV trimestre 1995)



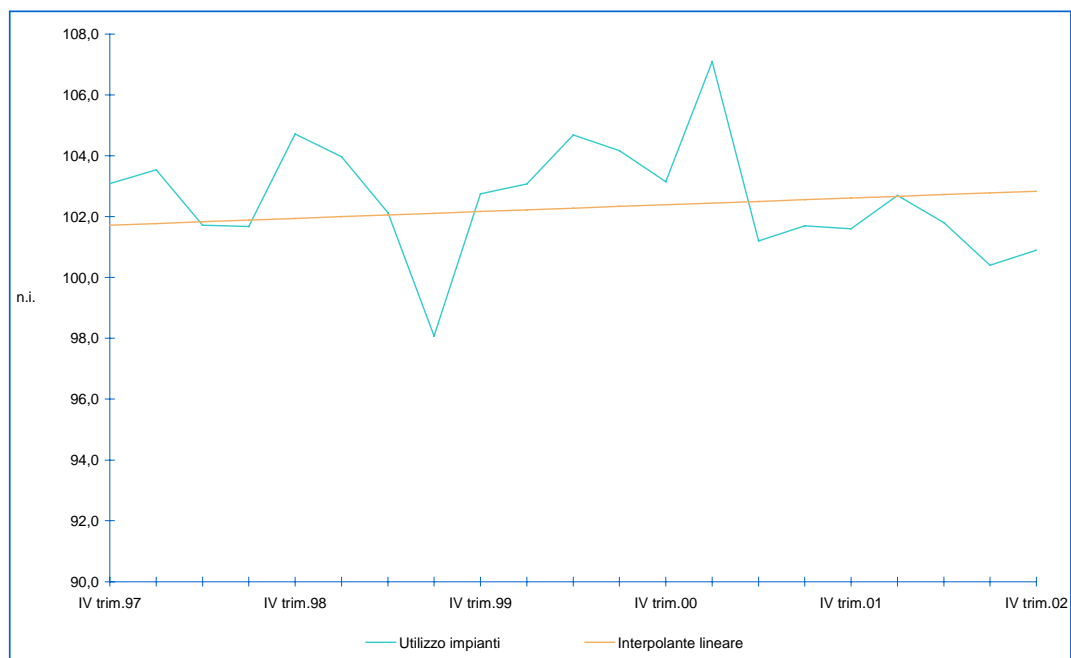
fonte: OML su dati CCIAA

Graf. 1.3 ANDAMENTO DELLA CAPACITÀ PRODUTTIVA NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
(base 100 = IV trimestre 1995)



fonte: OML su dati CCIAA

Graf. 1.4 ANDAMENTO DEL GRADO DI UTILIZZO DEGLI IMPIANTI NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIU' DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2002)
(base 100 = IV trimestre 1995)



fonte: OML su dati CCIAA

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

di Corrado Rattin

In questo capitolo si analizza il ricorso alla cassa integrazione da parte delle imprese trentine. L'andamento delle ore autorizzate è presentato distintamente per CIGO e CIGS per le varie classi di attività limitatamente all'anno 2002. Il ricorso alla cassa integrazione nel manifatturiero viene rapportato al monte ore lavorabile per il periodo 1993-2002. Viene inoltre fornito l'andamento del ricorso alla cassa integrazione per il Nord-Est e l'Italia.

Dopo due anni di sostanziale stabilità, nel corso del 2002 le ore di cassa integrazione complessivamente autorizzate in provincia di Trento hanno subito una drastica riduzione, il 34,8% in meno rispetto all'anno precedente, dovuta ad un consistente ridimensionamento del ricorso allo strumento straordinario. Per la precisione le ore autorizzate dall'INPS sono state 527.968, cifra che comprende sia la gestione ordinaria che quella straordinaria. La prima, in realtà, ha fatto registrare un lieve incremento (+2,0%) rispetto al 2001, mentre la CIGS ha più che dimezzato la propria consistenza (-55,6%) toccando il valore più basso degli ultimi tre anni, inferiore addirittura a quello della cassa integrazione ordinaria.

Il quadro generale riporta quindi una situazione positiva in quanto il ricorso allo strumento straordinario conferma quella discesa che ha caratterizzato l'andamento degli ultimi vent'anni, pur con un ritmo contrassegnato da punte occasionali. Quindi ne risente positivamente l'andamento dell'intero sistema di integrazione salariale, che infatti tocca ormai il minimo storico dal 1985, in termini di ore autorizzate. Il sistema trentino sembra perciò affrontare meglio che altrove, in considerazione della particolare composizione delle risorse produttive, un anno che ha visto situazioni di criticità dovute ad un andamento globale dell'economia caratterizzato da un pronunciato rallentamento del livello di sviluppo atteso.

Detto questo, non si può ignorare come la scomposizione per settore evidenzia contesti assai differenziati, con aree economiche e territoriali che continuano a mostrare segni di sofferenza rispetto al quadro complessivo. A livello di comparto, si conferma la debolezza del settore meccanico e del tessile che assieme fanno registrare una richiesta (autorizzata) di 316.410 ore da integrare a carico della CIG, ossia quasi il 60% di tutte le ore autorizzate nel 2002 a livello complessivo. Tuttavia dei due, è il settore tessile ad evidenziare una situazione strutturalmente più compromessa, con un'esposizione a carico dell'intervento straordinario di 102.480 ore contro le 25.568 del comparto meccanico. Inoltre, considerate le dimensioni dei due settori, il tessile appare più esposto in termini di incidenza delle ore perse sul totale delle ore lavorabili. Nel 2001, ultimo anno disponibile, il ricorso alla CIG in questo comparto totalizzava un numero di ore corrispondente al 4,0% dell'intero monte ore lavorabile nell'anno (era il 5,0% l'anno precedente), mentre per il meccanico l'incidenza risultava più modesta (2,6%) anche se in aumento.

A livello territoriale le situazioni di crisi¹ più acute continuano a concentrarsi nell'ambito dei distretti più industrializzati, e tra questi, in quelli dove il settore tessile e meccanico-metallurgico risultano predominanti, cioè la Bassa Valsugana, l'Alto Garda e la Valle dell'Adige. Nel 2002 comunque solamente 13 aziende hanno avanzato richiesta di integrazione salariale straordinaria e tutte si concentrano nel territorio di soli 5 comprensori. Anche la forza lavoro coinvolta risulta numericamente circoscritta: i lavoratori soggetti ad un trattamento di integrazione straordinaria sono stati in media 120 al mese, contro i 280 del 2001.

Il confronto con il Nord-Est e l'Italia mette in luce un andamento che distingue la nostra provincia dalle regioni limitrofe. Mentre in Trentino il 2002 ha fatto registrare, come si diceva, un decremento di ore autorizzate di CIG superiore ad un terzo rispetto al 2001, il Nord-Est vede aumentare il monte ore addirittura del 35,8%. Anche a livello italiano si registra un peggioramento pur se più limitato (+22,0%). Bisogna dire però che tali aumenti derivano principalmente dall'apporto della gestione ordinaria, mentre in Trentino la componente straordinaria, anche se in

¹ Come tali si intendono le situazioni che portano alla richiesta di intervento straordinario per crisi aziendale o procedure concorsuali.

diminuzione, rappresenta ancora il 43,4% di tutte le ore autorizzate, contro il 42,6% rilevato in Italia e il 29,8% nel Nord-Est.

Un cenno infine sulla “gestione speciale dell’edilizia”, che interviene per integrare ore di lavoro perse a causa di intemperie o altri fattori meteorologici. In quest’ambito si rileva un calo di ore autorizzate di quasi 11 punti percentuali rispetto al 2001, pari a 246.951 ore. Vista la natura del fenomeno, il risultato non è indicativo per valutare lo stato di salute del sistema economico locale, ma evidenzia semplicemente una situazione contingente che, infatti, muta sensibilmente da un anno al successivo.

Tab. 2.1 ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE IN PROVINCIA DI TRENTO (2000-2002)
- valori assoluti e variazioni percentuali -

	Numero ore autorizzate				Lavoratori equivalenti*		
	2000	2001	2002	var.% 02-01	2000	2001	2002
CIGO	204.180	293.005	298.767	+2,0	104	149	152
CIGS	605.523	516.628	229.201	-55,6	307	262	116
Totale gestione ordinaria	809.703	809.633	527.968	-34,8	411	411	268
Gestione edilizia	2.170.263	2.263.469	2.016.518	-10,9	1.102	1.149	1.024

* 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. 2.2 ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE PER CLASSI DI ATTIVITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	CIGO			CIGS			Totale		
	v.a.	%	var. % 02-01	v.a.	%	var. % 02-01	v.a.	%	var. % 02-01
Alimentare e tabacchi	6.822	2,3	-60,0	0	0,0	-100,0	6.822	1,3	-72,9
Tessile	57.430	19,2	+29,2	102.480	44,7	-44,0	159.910	30,3	-29,6
Abb., pelli e calz., arred.	6.062	2,0	-	12.926	5,6	-	18.988	3,6	-
Legno	16.214	5,4	+174,9	0	0,0	-100,0	16.214	3,1	+172,0
Metallurgico	7.975	2,7	+270,6	0	0,0	-	7.975	1,5	+270,6
Meccanico	130.932	43,8	-22,0	25.568	11,2	-92,1	156.500	29,6	-68,2
Lavoraz. min. non metall.	34.819	11,7	+197,8	0	0,0	-100,0	34.819	6,6	+196,9
Chim., gomma e fibre	14.450	4,8	+12,7	0	0,0	-100,0	14.450	2,7	+2,2
Poligr., editor. e carta	12.742	4,3	+35,9	0	0,0	-	12.742	2,4	+35,9
Altre	11.321	3,8	-48,0	88.227	38,5	+35.764,6	99.548	18,9	+352,5
Totale	298.767	100,0	+2,0	229.201	100,0	-55,6	527.968	100,0	-34,8

fonte: OML su dati INPS

Tab. 2.3 INCIDENZA ORE CIG AUTORIZZATE SU MONTE ORE LAVORABILE NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE CON PIÙ DI DIECI DIPENDENTI IN PROVINCIA DI TRENTO (1997-2001)
- valori assoluti e percentuali -

	1997		1998		1999		2000		2001	
	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	1,0	25	0,4	16	0,3	8	0,3	10	0,4	13
Tessile e abbigl., pelli, calzature	1,7	52	4,3	136	2,9	96	5,0	161	4,0	115
Metallurgico e meccanico	2,5	237	1,4	138	2,2	210	2,0	194	2,6	251
Minerali non metalliferi	1,0	13	1,3	16	1,9	24	0,7	9	0,5	6
Chimica e gomma	0,9	13	0,9	26	1,3	16	0,4	10	0,2	7
Carta, poligr. editoriale, plastica	0,2	7	0,5	26	0,0	1	0,4	12	0,2	5
Legno e mobilio	6,6	72	1,5	20	0,6	8	0,5	7	0,2	3
Totale settore manifatturiero	1,8	419	1,7	378	1,5	362	1,7	403	1,7	400
Altro (diverso da settore manif.)	n.d.	26	n.d.	23	n.d.	8	n.d.	8	n.d.	11
Totale lavoratori equivalenti	-	445	-	401	-	370	-	411	-	411

fonte: OML su dati INPS e CCIAA

Tab. 2.4 RICORSO ALLA CIG (gestione ordinaria esclusa l'edilizia) PER AREA TERRITORIALE (1993-2002)
- 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
1993	497.177	+19,7	51,7	56.174	+21,1	39,6	3.325	+77,8	39,8
1994	373.419	-24,9	68,0	46.861	-16,6	64,4	2.564	-22,9	65,2
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

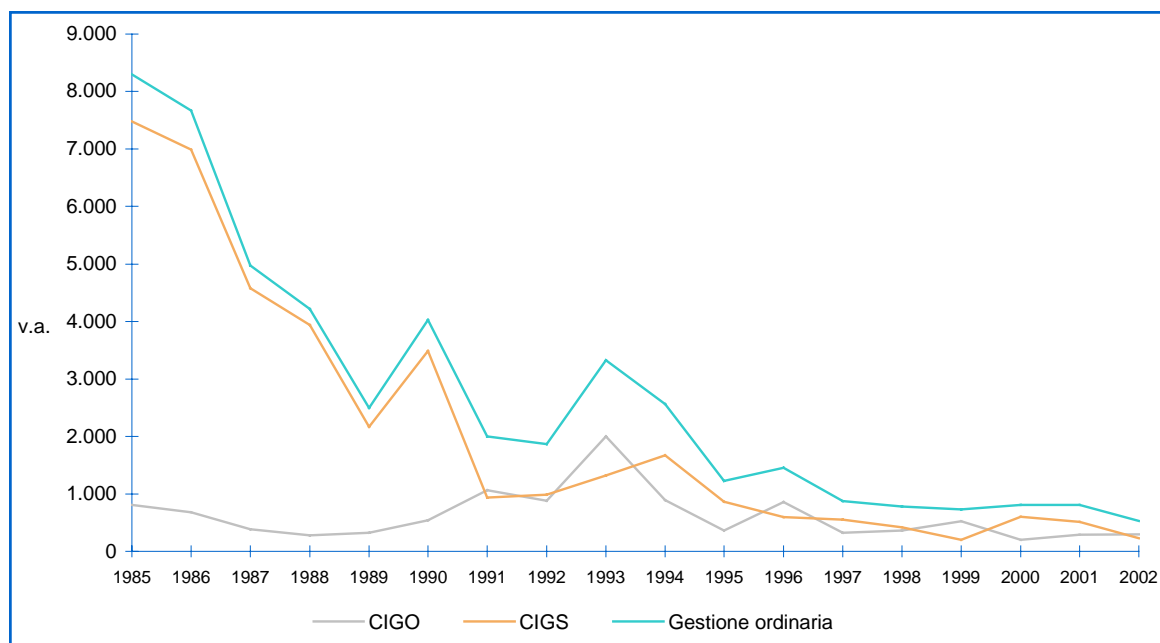
fonte: OML su dati INPS

Tab. 2.5 INCIDENZA ORE DI CIG AUTORIZZATE SU MONTE ORE LAVORABILE DEGLI OCCUPATI ALLE DIPENDENZE NELL'INDUSTRIA ESCLUSI ADDETTI ALLE COSTRUZIONI PER AREA TERRITORIALE (1993-2002)
- valori percentuali -

	Italia	Nord-Est	Provincia di Trento
1993	8,3	5,6	6,7
1994	5,1	2,5	5,0
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

fonte: OML su dati INPS e ISTAT

Graf. 2.1 ORE AUTORIZZATE DI CIGO E CIGS (gestione ordinaria) IN PROVINCIA DI TRENTO (1985-2002)
- dati in migliaia -



fonte: OML su dati INPS

LAVORATORI IN MOBILITÀ

di Corrado Rattin

Il capitolo analizza il ricorso alla mobilità in provincia di Trento e presenta i dati sulle iscrizioni e la movimentazione dei lavoratori in lista di mobilità dell'anno 2002. Le informazioni sono fornite per sesso, qualifica, titolo di studio e settore di attività. Vengono analizzate le cause di uscita dalle liste e in particolare la tipologia delle cancellazioni per avviamento al lavoro. Per un confronto territoriale alcuni dati vengono forniti anche con riferimento al Nord-Est e all'Italia.

Il bilancio dell'anno 2002, per quanto riguarda la situazione delle liste di mobilità gestite sul territorio provinciale, rimanda un'immagine di stabilità: il numero complessivo di soggetti iscritti a fine anno è aumentato di sole sei unità, passando da 2.019 a 2.025. Del tutto omogenea anche la ripartizione per sesso che evidenzia una singolare equivalenza di composizione, con 1.012 maschi e 1.013 femmine. Queste ultime, tuttavia, peggiorano la loro situazione nel corso dell'anno, con un incremento di 40 persone iscritte, al contrario di quanto avviene per gli uomini che decrementano il loro peso (-34 soggetti). L'elemento positivo è rappresentato, rispetto al 2001, dalla dinamica, che evidenzia un minor ricorso allo strumento della mobilità, con un flusso medio¹ di persone transitate dalle liste che diminuisce da circa 1.600 (anno 2001) a 1.300 (anno 2002).

La lista di mobilità statale si conferma come il polo di concentrazione della quasi totalità dei soggetti interessati, cioè il 96,8%, con un minimo incremento rispetto all'inizio dell'anno e, anche in questo caso, con una composizione per genere assai omogenea (978 maschi e 983 femmine). Nonostante l'apparente uniformità, nel corso del 2002 si evidenzia un incremento del peso dei soggetti iscritti con il titolo a ricevere l'indennità di mobilità statale, che alla fine dell'anno eguagliano di fatto gli iscritti senza indennità², passando dal 42,7% al 50,1%. Si assiste, cioè, ad un aumento di espulsioni, sia in termini assoluti che percentuali, da parte delle aziende industriali in senso stretto, mentre cala la rilevanza degli esuberanti imputabili ad aziende di piccola dimensione (anche se non necessariamente artigiane). In quest'ultimo caso si sottolinea l'elemento di continuità costituito dal fatto che, tra gli iscritti ai sensi della legge 236/93, cioè senza diritto all'indennità statale, prevale il sesso femminile (56,2%), giustificato probabilmente da una distribuzione delle lavoratrici all'interno del mercato del lavoro che privilegia i settori non produttivi.

Pur nell'esiguità del valore complessivo, va sottolineato il dimezzamento di iscritti alla lista di premobilità provinciale, che passano da 56 a 30. Sono lavoratori non ancora espulsi, ma in cassa integrazione, per i quali è prevista a livello sindacale la possibilità di attuare azioni di reinserimento al fine di non disperdere potenzialità professionali acquisite nel tempo e riutilizzabili nell'ambito di altre imprese.

In leggera crescita, infine, il peso – comunque residuale – della lista di mobilità provinciale, che raccoglie lavoratori espulsi da datori di lavoro non rientranti nella categoria degli imprenditori (associazioni sindacali, studi professionali, ecc.). Dai 24 di inizio anno, gli iscritti passano a 34 alla fine del 2002.

Considerando più nel dettaglio le caratteristiche che contraddistinguono i lavoratori in mobilità, otteniamo ulteriori conferme legate ai principali fattori messi a fuoco. In relazione alla distribuzione dei soggetti per età, la classe degli ultracinquantenni conferma la tendenza a incrementare il suo peso, rappresentando ormai un terzo (33,1%) del complesso degli iscritti (era il 30% lo scorso anno e il 26% l'anno precedente), mentre le rimanenti cinque classi si spartiscono i restanti due terzi in maniera equiproporzionata. Questo incremento va letto congiuntamente alla distribuzione delle cause di uscita dalle liste, che evidenzia già oggi una moderata tendenza all'aumento delle cancellazioni per pensionamento (+0,2%), evidentemente gravanti sugli iscritti ad età più avanzata, ma che è destinato verosimilmente ad aumentare nel tempo.

¹ (Entrati + usciti) / 2.

² Si ricorda che gli iscritti senza diritto all'indennità statale, ricevono comunque un'equivalente sostegno da parte della Regione.

Il prevalente titolo di studio posseduto, senza distinzioni di sesso, continua ad essere quello di scuola media inferiore (37,6%), seguito dal diploma di maturità (22,0%), mentre rimane ai margini la presenza di laureati (1,6%).

Nessuno scostamento significativo nemmeno in relazione alla qualifica posseduta, che per quasi i tre quarti delle persone considerate è caratterizzata da mansioni di natura operaia e per un quarto da attribuzioni impiegatizie. Il fenomeno di concentrazione attorno alle figure operaie si sta comunque rendendo più evidente se il confronto viene effettuato su più anni: gli operai nel 1999 rappresentavano poco più dei due terzi dell'intera "popolazione" in mobilità, mentre oggi, come detto, ne rappresentano circa i tre quarti. Distinguendo per genere, le differenze non appaiono marcate, con solo una leggera prevalenza di operai nell'ambito della componente maschile (77,0%).

In merito al settore di attività di provenienza degli iscritti, che dovrebbe risultare indicativo degli ambiti di criticità del tessuto economico nel suo insieme, si rileva una conferma della debolezza di settori notoriamente problematici quali il meccanico, che contribuisce con una quota del 29,4%, o del tessile (13,8%), associata ad un leggero incremento del terziario in senso lato, al cui interno però si ridimensiona il comparto del commercio (-5,3%), che – pur pesando ancora per il 21,8% – non rappresenta più il principale polo di espulsione del mercato. Raddoppia invece la quota di provenienti dall'area dei servizi, che passa dal 6,1% dello scorso anno all'attuale 12,2%.

A livello territoriale, i bacini che più "contribuiscono" ad alimentare le liste sono l'Alto Garda, con una media di 21,6 lavoratori posti in mobilità al mese e la Valle dell'Adige, con 21,1 lavoratori. Seguono a distanza la Bassa Valsugana (4,9) e le Giudicarie (3,2).

Una disamina più precisa delle cause che determinano l'uscita degli iscritti mette in evidenza alcuni fattori interessanti. Innanzitutto, rispetto all'anno precedente, nel corso del 2002 è diminuita complessivamente la capacità di rioccupazione, con una percentuale di usciti per aver ottenuto un nuovo lavoro (dipendente o autonomo) che cala dal 58,1% al 49,4%. Come conseguenza diretta, è aumentata la quota di coloro che hanno perso l'iscrizione senza un'alternativa lavorativa, quantomeno regolare: dal 41,9% al 50,6%. In secondo luogo emerge come gli uomini abbiano più chances di rioccupazione delle donne (circa il 60% contro il 37,5%), sia in relazione ad occupazioni alle dipendenze che alle occasioni di intraprendere un'attività autonoma. Non si tratta di una novità, ma va sottolineato che il maggior peso delle diminuite potenzialità di reinserimento di cui si diceva è stato sopportato proprio dalla componente femminile, che ha visto diminuire la percentuale di "successo" in maniera più consistente rispetto alla controparte maschile. Per la precisione le uscite femminili per rioccupazione sono calate di 13,7 punti percentuali, contro i 4 punti registrati a carico degli uomini. Una terza considerazione riguarda le differenze riscontrabili in relazione all'età degli iscritti, di cui si è già detto in parte. Emerge, pur nella polarizzazione delle situazioni - che contraddistingue tutte le fasce d'età - attorno alle uscite per riassunzione e per decorrenza dei termini, che le circostanze più favorevoli e anche più dinamiche si concentrano nelle classi 40-44 e 45-49 anni. In questa fascia risulta più alta la frequenza di casi di uscita per riassunzione e maggiore anche il numero (comunque esiguo) di soggetti che sono riusciti ad intraprendere un'attività autonoma; ciò ad indicare che l'esperienza accumulata nelle precedenti occupazioni può effettivamente favorire il rientro nel mercato del lavoro. I soggetti troppo giovani o troppo anziani trovano invece maggiori difficoltà a reinserirsi nei tempi imposti dalla permanenza in lista: per buona parte dei primi è necessario più tempo (anche se chi trova

occupazione lo fa in pochissimo tempo), mentre per i secondi interviene spesso il pensionamento o il prepensionamento a sostituire il sostegno rappresentato dall'indennità di mobilità.

Un ragionamento più complessivo sui tempi di reimpiego evidenzia comunque una situazione non dissimile e per certi versi migliore di quella che ha caratterizzato gli ultimi anni. Il tempo medio per l'avviamento si attesta a 4,9 mesi, valore peggiore solo rispetto a quello registrato nel 2001, sia per occupazioni a tempo indeterminato che a termine. Come di consueto si verifica una correlazione diretta tra i tempi necessari alla ricollocazione e l'età delle persone in mobilità, il che mette in evidenza, come già visto, che tra i giovani esiste una certa separazione tra chi riesce ad ottenere una nuova occupazione (e lo fa in tempi brevi) e coloro per i quali non risulta sufficiente l'intero periodo di mobilità³. Ancora si conferma, questa volta sul versante del tempo impiegato, la maggior difficoltà incontrata dalle donne, anche se le differenze non possono considerarsi determinanti (4,6 mesi per gli uomini contro 5,5 mesi per le donne). Un peggioramento generale si ravvisa invece riguardo ai tempi medi di permanenza in lista, che si accrescono (12,5 mesi) raggiungendo il valore più alto degli ultimi sei anni. Ciò è conseguenza diretta dell'abbassamento della percentuale di coloro che sono usciti dalle liste per reimpiego e, considerando anche la variabilità del dato nel tempo, ci si aspetta che non sia indicativo di una tendenza, quanto piuttosto di una situazione contingente.

Fonte: Agenzia del lavoro - PAT

³ Nella lettura delle tabelle si tenga presente che i tempi medi per l'avviamento prendono in considerazione i soli soggetti riassunti alle dipendenze e non tengono conto di periodi di lavoro a termine svolto durante la permanenza in lista di mobilità.

Tab. 3.1 LAVORATORI IN MOBILITÀ: ENTRATI, USCITI, STOCK IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- valori assoluti -

	In premobilità provinciale	In mobilità provinciale	In mobilità statale	di cui senza indennità	Totale
Stock iniziale (dicembre 2001)					
Maschi	40	5	1.001	515	1.046
Femmine	16	19	938	595	973
Totale	56	24	1.939	1.110	2.019
Entrati nel periodo					
Maschi	30	4	640	314	674
Femmine	3	27	610	341	640
Totale	33	31	1.250 *	655	1.314
Usciti nel periodo					
Maschi	42	3	663	403	708
Femmine	17	18	565	387	600
Totale	59 *	21	1.228	790	1.308
Stock finale (dicembre 2002)					
Maschi	28	6	978	428	1.012
Femmine	2	28	983	550	1.013
Totale	30	34	1.961	978	2.025

* comprende anche i soggetti usciti dalla lista di premobilità per entrare in quella nazionale (17 per il 2002)
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.2 LAVORATORI IN MOBILITÀ E PREMOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 2002)
- 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	86	1	181	0	267	1	268	13,2
Da 30 a 34 anni	106	4	167	0	273	4	277	13,7
Da 35 a 39 anni	121	2	143	1	264	3	267	13,2
Da 40 a 44 anni	128	2	122	1	250	3	253	12,5
Da 45 a 49 anni	130	5	154	0	284	5	289	14,3
50 anni e oltre	413	14	244	0	657	14	671	33,1
Totale	984	28	1.011	2	1.995	30	2.025	100,0
Istruzione**								
Elementare	148	-	113	-	261	-	261	13,1
Media inferiore	334	-	417	-	751	-	751	37,6
Professionale	173	-	130	-	303	-	303	15,2
Media superiore	177	-	261	-	438	-	438	22,0
Laurea breve	0	-	0	-	0	-	0	0,0
Laurea	14	-	18	-	32	-	32	1,6
Non comunicato	138	-	72	-	210	-	210	10,5
Totale	984	-	1.011	-	1.995	-	1.995	100,0
Qualifica								
Operai	756	24	710	2	1.466	26	1.492	73,7
Impiegati	212	4	298	0	510	4	514	25,4
Intermedi	16	0	3	0	19	0	19	0,9
Dirigenti e quadri	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Non comunicato	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Totale	984	28	1.011	2	1.995	30	2.025	100,0
Settore attività								
Agricoltura	4	0	3	0	7	0	7	0,3
Energia	1	0	3	0	4	0	4	0,2
Metallurgico	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Meccanico	332	26	237	1	569	27	596	29,4
Minerali non metalliferi	43	0	12	0	55	0	55	2,7
Chimico, gomme e affini	16	0	6	0	22	0	22	1,1
Alimentare e tabacchi	19	0	17	0	36	0	36	1,8
Tessile	68	2	209	1	277	3	280	13,8
Abbigliamento, cuoio e calzature	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Legno	25	0	8	0	33	0	33	1,6
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	34	0	27	0	61	0	61	3,0
Costruzioni	123	0	17	0	140	0	140	6,9
Commercio	154	0	288	0	442	0	442	21,8
Trasporti	42	0	12	0	54	0	54	2,7
Credito e assicurazione	1	0	6	0	7	0	7	0,3
Servizi	98	0	150	0	248	0	248	12,2
Non comunicato	24	0	16	0	40	0	40	2,0
Totale	984	28	1.011	2	1.995	30	2.025	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. 3.3 LAVORATORI IN MOBILITÀ PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO
(dicembre 2000 - dicembre 2002)
- valori assoluti e percentuali -

	Dicembre 2000		Dicembre 2001		Dicembre 2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Fino a 29 anni	334	18,2	273	13,5	268	13,2
Da 30 a 34 anni	274	14,9	300	14,8	277	13,7
Da 35 a 39 anni	235	12,8	292	14,4	267	13,2
Da 40 a 44 anni	255	13,9	256	12,7	253	12,5
Da 45 a 49 anni	254	13,9	307	15,2	289	14,3
50 anni e oltre	481	26,2	593	29,3	671	33,1
Totale	1.833	100,0	2.021	100,0	2.025	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.4 LAVORATORI IN MOBILITÀ PER TITOLO DI STUDIO IN PROVINCIA DI TRENTO*
(dicembre 2000 - dicembre 2002)
- valori assoluti e percentuali -

	Dicembre 2000		Dicembre 2001		Dicembre 2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Elementare	240	13,2	258	110,3	261	13,1
Media inferiore	745	41,1	817	349,1	751	37,6
Professionale	192	10,6	234	100,0	303	15,2
Media superiore	422	23,3	402	171,8	438	22,0
Laurea breve	6	0,3	2	0,9	0	0,0
Laurea	16	0,9	18	7,7	32	1,6
Non comunicato	192	10,6	234	100,0	210	10,5
Totale	1.813	100,0	1.965	839,7	1.995	100,0

* esclusi i lavoratori in premobilità, compresi i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.5 LAVORATORI IN MOBILITÀ PER QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO
(dicembre 2000 - dicembre 2002)
- valori assoluti e percentuali -

	Dicembre 2000		Dicembre 2001		Dicembre 2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Operai	1.343	73,3	1.509	74,7	1.492	73,7
Impiegati	481	26,2	493	24,4	514	25,4
Intermedi	9	0,5	19	0,9	19	0,9
Dirigenti e quadri	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totale	1.833	100,0	2.021	100,0	2.025	100,0

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro – PAT

Tab. 3.6 CAUSE DI USCITA DALLA MOBILITÀ PER SESSO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Maschi		Femmine		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assunzione per lavoro alle dipendenze	384	54,2	209	34,8	593	45,3
Lavoro autonomo	38	5,4	16	2,7	54	4,1
Pensionamento o prepensionamento	30	4,2	14	2,3	44	3,4
Decadenza e decorrenza termini	191	27,0	338	56,3	529	40,4
Altro	65	9,2	23	3,8	88*	6,7
Totale	708	100,0	600	100,0	1.308	100,0

* comprende anche i soggetti usciti dalla lista di premobilità per entrare in quella nazionale (17 per il 2002)

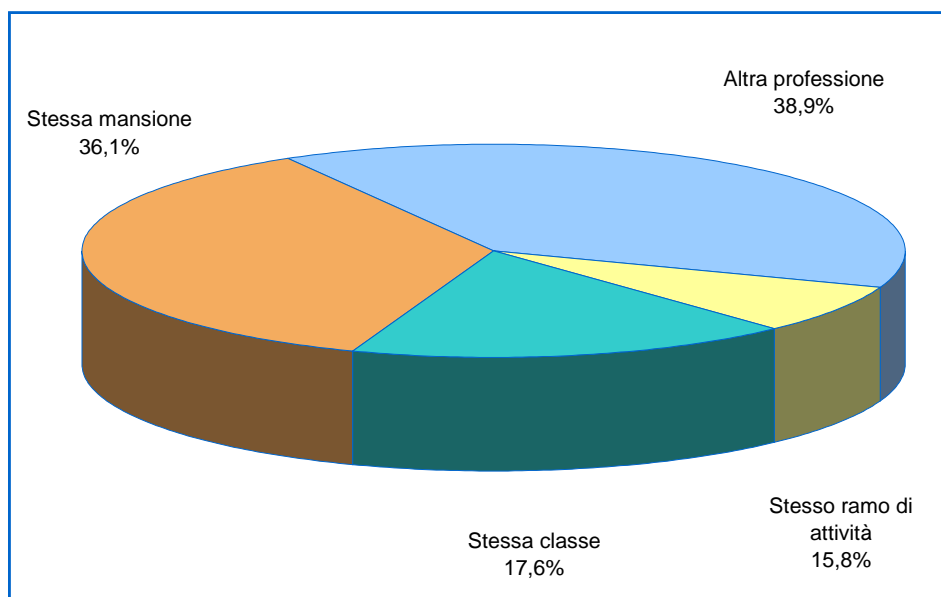
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.7 CAUSE DI USCITA DALLA MOBILITÀ PER CLASSI DI ETÀ IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- 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	81	40,9	104	42,3	101	42,1	83	49,7	106	57,9	118	43,1
Lavoro autonomo	10	5,1	9	3,7	10	4,2	12	7,2	10	5,5	3	1,1
Pensionamento o prepensionamento	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	44	16,1
Decadenza e decorrenza termini	96	48,5	117	47,6	115	47,9	58	34,7	54	29,5	89	32,5
Altro	11	5,6	16	6,5	14	5,8	14	8,4	13	7,1	20	7,3
Totale	198	100,0	246	100,0	240	100,0	167	100,0	183	100,0	274	100,0

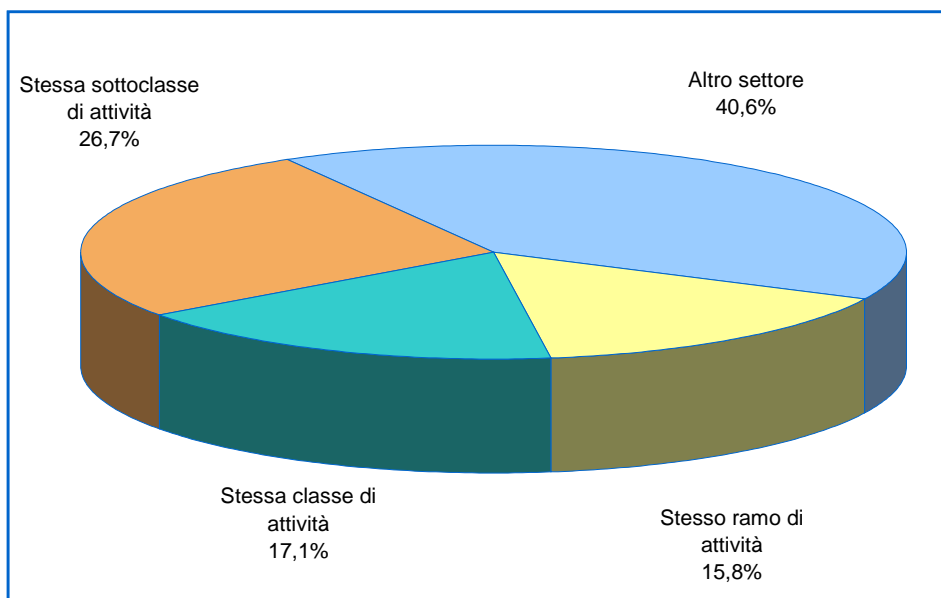
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 3.1 MOBILITÀ PROFESSIONALE DEI LAVORATORI RIOCUPATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002*



* esclusi i lavoratori in premobilità
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 3.2 MOBILITÀ SETTORIALE DEI LAVORATORI RIOCUPATI IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002*



* esclusi i lavoratori in premobilità
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.8 STOCK-FLUSSI, ESPULSIONE E RIOCCUPAZIONE DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 1997 - dicembre 2002)
- valori assoluti, medi e percentuali -

	Dicembre 1997		Dicembre 1998		Dicembre 1999		Dicembre 2000		Dicembre 2001		Dicembre 2002	
	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità	Con indennità	Senza indennità
Stock inizio periodo	496	1.047	596	1.041	733	997	702	1.083	829	1.110		
Entrati	436	870	475	730	394	833	529	824	595	655		
Usciti	333	881	337	773	423	739	404	793	438	790		
Stock fine periodo	599	1.036	734	998	704	1.091	827	1.114	983	978		
di cui occupati a tempo determinato	160	352	219	366	167	408	192	500	232	399		
Usciti perchè rioccupati a tempo indeterminato	131	472	167	408	196	352	166	413	165	411		
Avviati a tempo determinato nel periodo (conservano l'iscrizione)	188	406	258	389	218	469	209	515	284	412		
Espulsione media mensile dalle imprese	36	73	40	61	33	69	44	69	50	55		
Rioccupati in media al mese a tempo indeterminato	11	39	14	34	16	29	14	34	14	34		
% rioccupati a tempo indeterminato su stock iniziale più entrati nel periodo	14,0	24,6	15,6	23,0	17,4	19,2	13,5	21,7	11,6	23,3		

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.9 TEMPO MEDIO PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ IN PROVINCIA DI TRENTO* (1997-2002)
- valori assoluti e tempo medio -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi
Sesso												
Maschi	720	5,1	809	5,3	737	4,7	735	4,8	693	4,1	654	4,6
Femmine	367	5,9	434	5,6	437	6,3	506	5,4	465	5,4	434	5,5
Totale	1.087	5,4	1.243	5,4	1.174	5,3	1.241	5,0	1.158	4,6	1.088	4,9
Età												
Meno di 29 anni	301	4,1	312	4,0	248	3,7	263	2,9	241	3,4	187	3,5
30-49 anni	625	5,1	756	5,1	731	5,1	787	4,9	738	4,3	729	4,5
50 anni e oltre	161	8,9	175	9,2	195	8,0	191	8,3	179	7,7	172	8,5
Totale	1.087	5,4	1.243	5,4	1.174	5,3	1.241	5,0	1.158	4,6	1.088	4,9
Qualifica												
Impiegati	255	5,8	288	5,3	300	5,6	328	5,5	294	4,7	264	4,5
Operai	832	5,2	955	5,5	874	5,2	913	4,8	864	4,6	824	5,1
Totale	1.087	5,4	1.243	5,4	1.174	5,3	1.241	5,0	1.158	4,6	1.088	4,9

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.10 TEMPO MEDIO PER L'AVVIAMENTO DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ PER SESSO E TIPOLOGIA DI CONTRATTO IN PROVINCIA DI TRENTO* (1997-2002)
- valori assoluti e tempo medio -

	1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi
Maschi												
Indeterminato	379	5,1	457	5,6	393	5,0	388	4,7	366	4,4	332	4,3
Determinato	341	5,0	352	4,9	344	4,4	347	4,8	327	3,9	322	4,8
Totale	720	5,1	809	5,3	737	4,7	735	4,8	693	4,1	654	4,6
Femmine												
Indeterminato	159	5,5	163	5,8	156	6,4	199	5,4	191	5,5	178	5,2
Determinato	208	6,2	271	5,5	281	6,3	307	5,4	274	5,3	256	5,8
Totale	367	5,9	434	5,6	437	6,3	506	5,4	465	5,4	434	5,5
Totale												
Indeterminato	548	5,1	625	5,6	549	5,4	587	5,0	557	4,7	510	4,6
Determinato	549	5,0	623	4,9	625	5,2	654	5,1	601	4,5	578	5,3
Totale	1.097	5,1	1.248	5,3	1.174	5,3	1.241	5,0	1.158	4,6	1.088	4,9

* esclusi i lavoratori in premobilità e mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 3.11 TEMPO MEDIO DI PERMANENZA IN LISTA DEI LAVORATORI IN MOBILITÀ PER SESSO, ETÀ E QUALIFICA IN PROVINCIA DI TRENTO* (dicembre 1997 - dicembre 2002)
- valori assoluti e tempo medio -

	Dicembre 1997		Dicembre 1998		Dicembre 1999		Dicembre 2000		Dicembre 2001		Dicembre 2002	
	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi	v.a.	mesi
Sesso												
Maschi	875	8,0	795	9,5	728	10,1	785	9,2	851	9,3	711	12,2
Femmine	620	8,1	691	10,3	723	11,5	777	10,3	791	10,5	769	12,7
Totale	1.495	8,0	1.486	9,9	1.451	10,8	1.562	9,8	1.642	9,9	1.480	12,5
Età												
Meno di 29 anni	382	7,2	351	8,6	290	10,2	341	8,3	263	9,6	258	10,6
30-49 anni	859	8,2	873	10,3	883	10,9	932	9,9	1.006	9,8	908	12,2
50 anni e oltre	254	8,8	262	10,2	278	11,5	289	11,1	373	10,5	314	14,6
Totale	1.495	8,0	1.486	9,9	1.451	10,8	1.562	9,8	1.642	9,9	1.480	12,5
Qualifica												
Impiegati	391	8,3	452	9,1	429	11,1	404	10,2	411	10,2	350	12,0
Operai	1.104	7,9	1.034	10,2	1.022	10,7	1.158	9,6	1.231	9,8	1.130	12,6
Totale	1.495	8,0	1.486	9,9	1.451	10,8	1.562	9,8	1.642	9,9	1.480	12,5

* esclusi i lavoratori in premobilità e i lavoratori in mobilità provinciale
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

FIGURE PROFESSIONALI

FIGURE PROFESSIONALI RICHIESTE NEL PRIVATO E NEL PUBBLICO

di Stefano Zeppa

Il capitolo fornisce le tendenze delle figure professionali ricercate nel settore privato e nel settore pubblico in provincia di Trento.

Relativamente alle figure ricercate nel privato, le fonti di dati utilizzate fanno riferimento all'indagine previsionale sulla manodopera per quanto riguarda i fabbisogni professionali delle imprese nel corso dell'anno 2002 e alla stampa locale per gli annunci di lavoro. Per quanto concerne la domanda di lavoro proveniente dal settore pubblico vengono monitorati i bandi di concorso.

Indagine previsionale sulla manodopera

Anche nell'anno 2002, l'Osservatorio del mercato del lavoro ha condotto l'indagine previsionale sui fabbisogni professionali delle imprese trentine con almeno quattro dipendenti.

Delle 5.246 imprese con almeno quattro dipendenti intervistate - desunte dagli archivi della Camera del Commercio al 31-12-1999 - hanno risposto in numero di 4.397, pari all'84% del totale. L'anno precedente le risposte erano state pari all'83%.

Le previsioni complessive d'assunzione per l'anno 2002 si attestano a 10.900 circa. Il 19% di queste assunzioni, in numero 2.096, sono previste per ampliamento dell'organico: in otto casi su dieci, valore non dissimile da quello attestato dai dati sugli avviamenti rilevati dai Centri per l'impiego, le assunzioni si dovrebbero dunque concretizzare in rapporti di lavoro a tempo determinato, in particolare di tipo stagionale. E' peraltro sull'occupazione aggiuntiva, più indicativa giacché espressione di una maggiore stabilità, che si ritiene opportuno concentrare l'attenzione, riportando solo qualche volta il dato riferito alle previsioni complessive.

Per oltre la metà delle quasi 2.100 figure previste per ampliamento d'organico nel 2002, le imprese paventano difficoltà di reperimento: 52% contro un valore che scende invece di circa dieci punti percentuali se a queste si sommano le previsioni d'entrata per lavori a termine o stagionali, la cui ricerca di personale, evidentemente, è considerata più agevole.

Nella maggioranza dei casi, all'incirca il 37%, per accedere al lavoro è sufficiente aver frequentato la scuola dell'obbligo, seguono con un valore intorno al 28% l'attestato della formazione professionale e il diploma di scuola secondaria, mentre il possesso della laurea è un prerequisito per il rimanente 7% del personale che si prevede di assumere per ampliamento d'organico. Per quasi i quattro quinti dei nuovi assunti, gli imprenditori prevedono un'ulteriore fase di formazione: in circa sei casi su dieci si ritiene sufficiente un percorso formativo organizzato e gestito all'interno dell'azienda, mentre per un 17% di personale le imprese prevedono di rivolgersi ad enti formativi esterni. L'esperienza lavorativa pregressa è richiesta per il 36% delle figure ricercate, mentre la disponibilità ad assumere lavoratori extracomunitari tra le figure che si prevede di avviare per ampliamento d'organico è pari al 47% (valore che, per effetto della massa di lavori stagionali, sale fino ad un indicativo 56% se si considerano le previsioni d'assunzione nel loro complesso).

Pur non essendo l'attuale indagine interamente sovrapponibile con quella dell'anno precedente (per la numerosità delle risposte e perché lo stesso archivio della Camera di Commercio tende a modificarsi anno per anno a seguito della nascita-mortalità e della trasformazione delle imprese) alcuni elementi di confronto meritano di essere posti in luce.

Rispetto al 2001 le previsioni d'assunzione si riducono di più di un quarto, mentre i fabbisogni di personale per ampliamento d'organico limitano la caduta ad un più modesto -7% (talché in termini d'incidenza percentuale il peso delle figure ricercate per ampliamento d'organico è tra i due anni in crescita di circa quattro punti).

Su valori analoghi all'anno prima rimane invece la difficoltà di reperimento per quanto riguarda il personale ricercato per ampliamento d'organico, mentre è proprio per gli stagionali o comunque per le persone che non si prevede di assumere in forma stabile che si paventa una maggiore problematicità nella ricerca.

Per quanto riguarda il titolo di studio, in termini di peso percentuale, si rileva tanto un aumento della disponibilità ad assumere persone con un basso livello di scolarità, vale a dire con la sola

scuola dell'obbligo, che all'opposto con un elevato titolo di studio, diploma di scuola superiore o laurea. In deciso calo rispetto all'anno prima risultano dunque le richieste di personale in possesso di un attestato della formazione professionale.

Infine, sembra diminuire la necessità avvertita in merito alla formazione esterna del personale, prevalendo ancora nettamente la formazione di tipo interno ed in calo risulta anche la richiesta di una pregressa esperienza di lavoro.

Decisamente interessante è il dato che vede salire, per oltre la metà del personale ricercato, la disponibilità delle imprese ad assumere lavoratori extracomunitari, e ciò tanto per lavori di tipo stabile che per chiamate stagionali o comunque a tempo determinato (nelle precedenti previsioni rispettivamente pari al 41% e 49% del personale ricercato).

Relativamente al codice ISTAT utilizzato per l'indagine previsionale, è possibile raggruppare le circa 2.100 figure previste in aumento per ampliamento di organico in grandi gruppi professionali.

Come di consueto, anche nel 2002 la domanda si orienta in misura decisamente prevalente verso la figura dell'*operaio specializzato*. All'interno di questo gruppo di professioni, che da solo rappresenta all'incirca il 30% del totale delle previsioni d'assunzione delle imprese con più di tre dipendenti, si mettono ancora una volta in luce le figure dell'edilizia: il muratore, in pietra o cemento armato, si colloca nelle prime due posizioni della graduatoria di questo gruppo; seguono in quarta e quinta gli elettricisti e gli idraulici, in settima gli altri addetti all'edilizia ed infine in dodicesima i carpentieri edili. L'altro grande gruppo di professioni operaie specializzate presente in graduatoria è quello dei metalmeccanici ed assimilati, tra i quali segnaliamo in particolare la ricerca per meccanici d'automobili, per montatori di carpenteria metallica e per saldatori e tagliatori a fiamma. Non appartenente a questi due gruppi, ma di rilievo non solo per il numero di figure previste ma anche perché in crescita rispetto all'anno precedente è la professione dell'ebanista e falegname.

Rispetto all'anno prima, le previsioni d'assunzione per questo gruppo di professioni risultano in flessione con una variazione del -13% quasi doppia rispetto a quella registrata a livello medio (cioè per la totalità delle figure). Nella percezione delle imprese in crescita risulta la difficoltà di reperimento: nel 64% dei casi le imprese pensano che avranno difficoltà a trovare sul mercato la figura ricercata contro un valore del 60% dichiarato l'anno prima. Il titolo di studio maggiormente richiesto si conferma, pur in calo in termini d'incidenza percentuale rispetto all'anno prima, quello della formazione professionale, mentre aumenta la disponibilità ad assumere persone in possesso della sola scuola dell'obbligo. Una precedente esperienza lavorativa richiesta nel 59% dei casi solo un anno prima scende al 43%, mentre aumenta dal 45% al 49% (due punti in più rispetto al dato medio) la disponibilità ad assumere lavoratori extracomunitari. Da tutti questi dati si potrebbe evincere come la paventata difficoltà di ricerca per gli operai specializzati, in assoluto la più elevata tra i diversi gruppi, porti ad una progressiva minore rigidità o selettività da parte della domanda nel reperimento di queste figure.

Il secondo gruppo di professioni per ordine d'importanza relativamente alle assunzioni previste per ampliamento d'organico, è quello dei *conduttori di macchinari e operatori d'impianti industriali* (figure operaie generalmente meno qualificate). Anche questo gruppo, in termini previsivi, risulta in calo rispetto all'anno precedente, scendendo da un'incidenza di circa il 18% delle figure previste per ampliamento d'organico all'attuale 14%.

La difficoltà di reperimento per la generalità di queste figure risulta in deciso calo, pur attestandosi ad un valore pari alla metà delle figure che si prevede di assumere. Sempre per più di un lavoratore su due si ritiene sufficiente il solo possesso della scuola dell'obbligo, la formazione di tipo esterno è ritenuta necessaria per non più dell'8% dei lavoratori che si prevede di assumere (per circa i due terzi sarà sufficiente una formazione impartita sul luogo di lavoro). In forte flessione risulta anche la richiesta di una pregressa esperienza di lavoro, così come, e questo è un dato in controtendenza rispetto a quanto registrato per il complesso delle figure previste in aumento, diminuisce la disponibilità ad assumere lavoratori extracomunitari (dal 65% dell'anno prima al 52%; valore quest'ultimo comunque più elevato di quello medio del 47%).

In deciso aumento, tanto da passare dalla quinta posizione dell'anno precedente all'attuale terza - in termini d'incidenza dall'11% al 15% - risulta invece la domanda di *personale poco qualificato*. Aumenta notevolmente, pur rimanendo al di sotto del dato medio, anche la difficoltà di reperimento di queste figure, fino a raggiungere il 42% di quelle che si prevede di assumere nel corso del 2002 (le difficoltà più rilevanti si individuano per le figure dell'addetto ai servizi di pulizia in imprese o enti pubblici e per il manovale delle attività industriali). I già citati addetti ai servizi per le pulizie, da soli rappresentano il 60% delle previsioni d'assunzione stabili per questo gruppo di figure, seguiti a distanza - anche nel caso si sommino i valori delle due figure quantomeno per ambiente di lavoro similari - dal personale addetto al magazzino e dai facchini e addetti allo spostamento merci. Al crescere delle previsioni di difficoltà di reperimento, è aumentata notevolmente anche la disponibilità ad assumere lavoratori extracomunitari, fino a raggiungere un valore del 77% che rappresenta il valore massimo tra tutti i gruppi di professioni. Conformemente alle mansioni svolte, il personale non qualificato si conferma anche per il più basso titolo di studio richiesto (in quasi nove casi su dieci è sufficiente l'obbligo) e per la minore necessità di una pregressa esperienza lavorativa.

In quarta e quinta posizione si collocano il gruppo delle professioni *esecutive relative all'amministrazione e gestione* e quello degli addetti alle *vendite e ai servizi per le famiglie*.

Nel primo gruppo, passato da un'incidenza del 10% al 13%, si mettono in luce, come del resto l'anno prima, il personale d'ufficio di tipo esecutivo, il personale di segreteria, ma anche gli aiuto contabili e gli addetti allo sportello bancario. Il reperimento di queste figure, vuoi per la qualità della mansione svolta vuoi per l'elevata offerta di persone che hanno seguito un coerente percorso di studio (vedi in particolare gli aiuto contabili e addetti allo sportello bancario), risulta in assoluto il più facile: la difficoltà di ricerca è ipotizzata solo per il 22% delle figure che si prevede di assumere in corso d'anno. Più bassa rispetto al dato medio è anche la necessità di una fase di formazione esterna, la richiesta di una pregressa esperienza lavorativa, mentre si conferma anche quest'anno una sorprendente indisponibilità da parte delle imprese ad assumere per questo tipo di figure manodopera straniera (nell'82% dei casi).

Tra gli addetti alle vendite e ai servizi per le famiglie, il cui peso complessivo passa dal 12% al 13%, preponderante risulta la domanda di commessi, istruttori per handicappati e camerieri (rispettivamente 100, 78 e 60 unità su un totale di 275). A parte la figura del cameriere, meno ricercati risultano alcuni profili legati al campo della ristorazione. Bisogna però rilevare come la ricerca di queste figure, si orienti in misura nettamente prevalente verso manodopera di tipo stagionale: così i su citati 60 camerieri rappresentano non più del 4% del totale della domanda di questa figura; solo dodici cuochi su 317 e 5 baristi su 310 sono ricercati per un ampliamento

d'organico stabile. La disponibilità ad un periodo di formazione esterna raggiunge più di un quinto di queste figure, valore decisamente alto se confrontato con quello medio, mentre per più della metà dei loro fabbisogni di personale le imprese si dichiarano pronte ad assumere anche lavoratori extracomunitari.

Il gruppo di professioni di tipo *tecnico* si colloca in sesta posizione, con un calo in termini d'incidenza percentuale dal 13% all'11%. Le professioni per le quali sembrano aprirsi le maggiori prospettive d'assunzione, sono ancora una volta quelle del contabile, dell'informatico-programmatore, del disegnatore industriale e del tecnico di vendita e distribuzione. La difficoltà di reperimento per queste figure è seconda solo a quella riscontrata per gli operai specializzati, raggiungendo valori decisamente alti per gli informatici, e più giù nella graduatoria, per gli infermieri professionali. Decisamente più facile, grazie anche all'elevato numero di ragazzi che ogni anno si diplomano con il relativo titolo di studio, appare invece la ricerca del contabile. Complessivamente la disponibilità ad assumere lavoratori extracomunitari nel gruppo delle professioni di tipo tecnico è solo del 34%, circa 13 punti percentuali in meno rispetto a quella media (con la vistosa eccezione per gli infermieri, per i quali si ravvisa una totale disponibilità).

In cima alla scala professionale si posizionano le *professioni intellettuali, scientifiche e d'elevata specializzazione*, con un'incidenza inferiore al 3%. Per questo gruppo di professioni, tra le quali spicca la figura dello specialista in scienze amministrative, la difficoltà di reperimento è prevista nel 56% dei casi. Nonostante l'elevato grado di formazione richiesto, ben il 65% delle persone che si prevede di assumere devono aver già avuto una coerente precedente esperienza di lavoro.

Appare significativo segnalare, seppur brevemente, che se l'attenzione viene spostata sul totale delle figure ricercate (e si considerano, quindi, anche i lavoratori stagionali o comunque con contratto temporaneo) la graduatoria testé vista tende a modificarsi sensibilmente. In prima posizione (in quinta per assunzioni per ampliamento) si colloca con oltre 3.000 unità il gruppo degli *addetti alle vendite e servizi per le famiglie*. Il rapporto in questo gruppo tra figure ricercate per ampliamento d'organico e totale figure che si prevede di assumere è addirittura del solo 9%. Seguono in seconda posizione, 2.177 unità, e con un rapporto calcolato come sopra del 14%, il *personale non qualificato*, in terza con 1.385 unità e una quota d'assunzioni stabili del 47% gli *operai specializzati*, in quarta con 994 unità e un rapporto di stabilità del 30% i *conduttori d'impianti e operatori di macchinari*; scendendo troviamo il gruppo delle professioni *esecutive* e delle professioni *di tipo tecnico*, rispettivamente con 567 e 532 unità, e percentuali di figure previste per ampliamento d'organico del 49% (in assoluto il valore più alto) e del 44%; in coda, con 156 unità di cui solo il 35% ricercate per assunzioni stabili, si colloca il gruppo delle professioni *intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*.

Da un'analisi delle figure per comparto di attività, l'edilizia presenta, come già nell'anno prima, la quota più elevata di previsione di assunzione per ampliamento di organico. Il numero di figure previste in aumento nel 2002 risulta addirittura più alto rispetto ai fabbisogni di personale prospettati l'anno precedente, talché l'incidenza di queste figure sul totale delle previsioni espresse sale dal 20% al 23%. La ricerca delle figure edili appare in assoluto la meno agevole, con una difficoltà di reperimento che sale fino al 73% delle stesse. Minori difficoltà di reperimento si palesano invece per l'industria meccanico-siderurgica che, a differenza dell'edilizia, evidenzia una decisa flessione nel fabbisogno di personale. Per quanto riguarda le altre industrie, un leggero aumento nelle previsioni di reperimento si rilevano per l'industria del legno, mentre

sostanzialmente stabili permangono i fabbisogni dell'industria alimentare, del tessile e della chimica. Nel terziario elevate risultano le opportunità offerte dal comparto del commercio e pubblici esercizi, per quanto in deciso calo rispetto all'anno prima; in flessione anche il comparto dei trasporti e comunicazioni mentre una dinamica occupazionale positiva si prospetta per i servizi alle imprese e sanità e istruzione.

Concentrando l'attenzione sulle sole figure per le quali la ricerca è già effettivamente in atto al momento dell'intervista, si possono operare alcune ulteriori considerazioni.

All'inizio del 2002 le imprese stavano cercando poco più di 1.500 figure, e per il 35% di queste il periodo di ricerca è stato indicato uguale se non superiore ai tre mesi.

Come per le figure che le imprese prevedono di assumere in corso d'anno, anche per quelle ricercate all'atto dell'intervista si registra una flessione rispetto all'anno prima, con una variazione che sfiora il -16%. Diminuisce, e in questo caso più nettamente rispetto alla graduatoria delle previsioni, anche la difficoltà di ricerca, considerando che nel gennaio del 2001 oltre la metà delle figure segnalate erano ricercate da tre o più mesi. Non essendo stato possibile in questo caso separare le figure ricercate per ampliamento d'organico da quelle da assumere a tempo limitato, la graduatoria delle prime 15 figure ricercate si differenzia, per alcune professioni, da quella ordinata in base alle previsioni. E' il caso, soprattutto, dei camerieri e dei braccianti agricoli, che si collocano nelle prime due posizioni delle figure più ricercate, ed in settima e addirittura oltre la quindicesima nella graduatoria delle figure previste in aumento per ampliamento d'organico. Per altre figure, invece, pur con posizioni e valori diversi, le due graduatorie tendono a specchiarsi. Così anche tra le figure più ricercate all'atto dell'intervista ritroviamo, solo per citare le più significative, quelle del muratore, dell'istruttore per handicappati, del commesso, degli addetti ai servizi di pulizia.

Annunci di lavoro su stampa locale

Nel corso del 2002 si sono rilevati più di 8.000 annunci di lavoro sulla stampa locale (per un numero di richieste superiore alle 11.000 unità). Da segnalare come più di 2.800 annunci, per un totale di oltre 7.000 figure, siano stati pubblicati da agenzie di lavoro interinale.

Per quanto la stampa locale si confermi un canale importante per il reclutamento del personale, rispetto all'anno precedente si rileva una flessione degli annunci di circa il 6%. Questa flessione, analogamente a quanto visto dall'indagine previsionale sulla manodopera, si deve in buona parte alla caduta d'annunci per figure operaie specializzate e soprattutto per conduttori d'impianti e operatori di macchinari, cui si aggiunge anche la flessione registrata nella ricerca di addetti alle vendite e servizi per le famiglie. A differenza della precedente fonte di dati, crescono gli annunci per le figure di tipo tecnico, per le professioni esecutive dell'amministrazione e gestione, mentre si conferma l'aumento della domanda di personale non qualificato.

Quest'anno in prima posizione per numero di annunci si colloca la domanda di figure *tecniche*. Questo gruppo di professioni rappresenta quasi un quarto degli annunci apparsi sulla stampa nel 2002, a conferma di come questo canale sia particolarmente utilizzato anche per il reperimento d'alcune figure di medio-alto contenuto professionale. Tra le prime quindici professioni in assoluto più ricercate, troviamo difatti oltre ai rappresentanti e agli agenti di commercio, i ragionieri, i tecnici delle costruzioni civili ed i contabili. Scivolato dalla prima posizione dell'anno precedente, all'attuale seconda troviamo il gruppo di professioni degli *addetti alle vendite ed ai servizi per le*

famiglie. Pur in deciso calo rispetto al 2001, rappresenta ancora circa il 24% degli annunci di lavoro rilevati sulla stampa locale (collocandosi peraltro ancora in prima posizione se non per numero di annunci per richieste di personale). Tra gli addetti alle vendite, spicca la domanda del turistico-alberghiero, con i camerieri, i cuochi ed i baristi che si collocano tra le prime dieci figure per numero di annunci di lavoro (le richieste di camerieri e baristi presentano tuttavia, a differenza dei cuochi, un deciso calo rispetto all'anno prima). Elevata, sempre tra gli addetti alle vendite al minuto, è la domanda per commessi, in seconda posizione nella graduatoria delle prime quindici figure per numero di annunci (a conferma di come quella del commesso sia una figura particolarmente ricercata, nella stessa posizione la troviamo anche tra le professioni previste in aumento per ampliamento di organico).

In decisa crescita, come peraltro visto dall'indagine previsionale, sono le richieste per le *professioni esecutive dell'amministrazione e gestione* e per il *personale non qualificato*. Le prime salgono dalla quinta posizione occupata l'anno prima all'attuale terza (22%), con l'altro personale di ufficio di tipo esecutivo in assoluto la figura più richiesta, seguita in settima e quindicesima dal personale di segreteria e dagli aiuti contabili; anche gli annunci per *personale non qualificato* (13%), salgono di due posizioni, spinti dalle elevate richieste di manovali dell'edilizia e di collaboratori domestici (poco utilizzati gli annunci per la ricerca di addetti ai servizi di pulizia, figura che era in prima posizione tra quelle previste in aumento).

La stampa locale è, in genere, un canale ben poco utilizzato per la ricerca di personale da impiegare nel settore dell'industria. Solo in quinta e sesta posizione si trovano infatti gli annunci di lavoro per *operai specializzati e conduttori di impianti e operatori di macchinari*. Questi due gruppi di professioni rilevano inoltre un deciso calo della domanda, rappresentando meno del 10 e 5% del totale degli annunci apparsi nel corso del 2002. Nessuna figura tra gli operai specializzati riesce a raggiungere un numero di annunci tale da apparire nella graduatoria delle prime quindici professioni ricercate, a differenza del secondo gruppo che colloca in dodicesima i conduttori di furgoni (presente in settima per previsione di assunzione).

Infine, confermando l'ultima posizione rilevata anche negli anni precedenti, si trovano gli annunci di lavoro per *i dirigenti e le professioni scientifiche e di elevata specializzazione*, che pur in crescita rispetto all'anno prima, non arrivano al 3% del totale della domanda di personale ricercato attraverso la stampa locale.

Concorsi banditi dal settore pubblico

La domanda del settore pubblico si situa su valori solo leggermente più bassi rispetto a quelli rilevati nel corso del 2001. Dai dati pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione, si rileva, infatti, come nel 2002 siano stati banditi 366 concorsi contro i 378 dell'anno prima (un po' più accentuata è stata la flessione del numero di posti messi a bando, dagli 821 si è scesi, infatti, agli attuali 791).

Come di consueto, e ciò la caratterizza rispetto a quella del privato, la domanda pubblica si orienta in misura decisa verso professioni di tipo qualificato. Le *professioni di tipo tecnico*, unitamente a quelle *intellettuali e di elevata specializzazione* e alla domanda di *dirigenti*, rappresentano, infatti, circa il 66% dei concorsi complessivamente banditi. Dei tre gruppi di professioni innanzi citati, una crescita, più che per concorsi banditi, per aumento di personale ricercato, si rileva per le figure di tipo tecnico e dirigenziale, mentre calano in entrambi i casi le professioni intellettuali e di

elevata specializzazione. La flessione non risparmia neppure, a differenza di quanto visto per la domanda del settore privato, le figure di *tipo esecutivo dell'amministrazione e gestione*, così come calano se si eccettua il *personale non qualificato*, tutti gli altri gruppi di professioni presenti in graduatoria. A livello più disaggregato, si rileva l'elevato numero di concorsi per professioni intermedie ed organizzative (ragionieri, tecnici nel trattamento delle informazioni, contabili, ecc.), dirigenti e tecnici paramedici (infermieri, radiologi, ecc.). In quarta posizione, ma da un numero che dai 48 della terza scende ai 28, si trovano i concorsi per personale di segreteria e operatori di macchine di ufficio.

La Provincia si conferma al primo posto per numero di concorsi banditi, salendo dai 194 dell'anno prima agli attuali 206 (i posti messi a concorso salgono da 511 a 558). Diminuiscono invece i concorsi banditi per la ricerca di personale dei Comuni, passando dai 163 ai 140 (per 181 posti complessivi contro i 272 dell'anno prima). Infine, con 17 e tre concorsi (rispettivamente per 29 e 23 posti) s'individua il fabbisogno di personale espresso dai Comprensori e dalla Regione.

Fonte: Stampa locale
Indagine previsionale sulla manodopera
Bollettino Ufficiale della Regione

Tab. 1.1 FIGURE PROFESSIONALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002 E CONFRONTO CON IL 2001
- valori assoluti e percentuali -

	2002				2001			
	class.	v.a.	%	% di difficoltà di reper.	class.	v.a.	%	% di difficoltà di reper.
Operai specializzati e agricoltori	1^	645	30,8	64,2	1^	744	33,0	59,8
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	2^	301	14,4	50,2	2^	400	17,8	64,5
Personale non qualificato	3^	311	14,8	41,8	5^	240	10,7	26,3
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	4^	277	13,2	22,4	6^	232	10,3	26,3
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	5^	275	13,1	56,4	4^	263	11,7	47,1
Professioni intermedie (tecnici)	6^	232	11,1	60,3	3^	301	13,4	56,2
Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	55	2,6	56,4	7^	73	3,2	79,5
Totale	-	2.096	100,0	51,7	-	2.253	100,0	52,3

* codice ISTAT a 1 cifra
fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.2 FIGURE PROFESSIONALI* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- 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.											
Addetti ai servizi di pulizia	188	94	50,0	187	1	0	0	110	50	28	9	179	175	13
Commessi ed assimilati	100	42	42,0	28	31	41	0	58	16	26	20	80	19	81
Muratori in pietra, refrattari	86	62	72,1	35	51	0	0	42	19	25	44	42	38	48
Muratori in cemento armato	85	57	67,1	49	34	2	0	39	15	31	54	31	39	46
Istruttori per gli handicappati	78	49	62,8	10	16	50	2	56	21	1	15	63	60	18
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	65	18	27,7	2	0	39	24	41	12	12	16	49	12	53
Camerieri ed assimilati	60	35	58,3	41	16	3	0	28	18	14	34	26	46	14
Conduttori di furgoni e autisti taxi	54	23	42,6	33	15	6	0	25	8	21	33	21	20	34
Ebanisti e falegnami	50	33	66,0	16	29	5	0	37	0	13	11	39	27	23
Personale di segreteria	47	5	10,6	1	3	41	2	34	7	6	6	41	3	44
Aiuto contabili ed assimilati	43	3	7,0	0	2	40	1	10	10	23	13	30	3	40
Meccanici di automobili ed assimilati	43	28	65,1	7	30	6	0	33	5	5	18	25	15	28
Elettricisti nelle costruzioni civili	39	26	66,7	6	31	2	0	31	4	4	20	19	17	22
Idraulici e posatori di tubazioni di gas	36	24	66,7	5	24	7	0	18	6	12	17	19	14	22
Personale addetto all'imballaggio, al magazzino e consegna merci	36	15	41,7	17	14	5	0	23	5	8	11	25	10	26
Prime 15 figure professionali richieste	1.010	515	51,0	437	297	247	29	585	196	229	321	689	498	512
Altre figure professionali richieste	1.086	569	52,4	339	281	340	126	674	154	258	438	648	491	595
Totale	2.096	1.084	51,7	776	578	587	155	1.259	350	487	759	1.337	989	1.107
				(37,0%)				(60,1%)				(63,8%)		(52,8%)

* codice ISTAT a 4 cifra
fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.3 DIRIGENTI, PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- 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.
Esperti amministrativi	9	1	11,1	0	0	2	7	4	0	5	6	3	0	9
Altri specialisti in scienze amministra	9	4	44,4	0	0	3	6	4	2	3	8	1	2	7
Altri ingegneri	5	2	40,0	0	0	0	5	5	0	0	3	2	0	5
Specialisti di rapporti con il mercato	5	2	40,0	0	0	0	5	2	2	1	5	0	0	5
Chimici	4	4	100,0	0	0	4	0	2	2	0	1	3	3	1
Altri specialisti in scienze fisiche	3	1	33,3	0	0	2	1	3	0	0	3	0	0	3
Specialisti in scienze economiche	3	3	100,0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	0	3
Prime figure ricercate	38	17	44,7	0	0	12	26	23	6	9	27	11	5	33
Altre figure ricercate	17	14	82,4	0	0	3	14	8	5	4	9	8	3	14
Totale figure ricercate	55	31	56,4	0	0	15	40	31	11	13	36	19	8	47
							(72,7%)	(56,4%)			(65,5%)			(85,5%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.4 PROFESSIONI INTERMEDIE E DI TIPO TECNICO* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- 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.
Contabili ed assimilati	35	13	37,1	0	0	34	1	21	6	8	20	15	9	26
Tecnici informatici-programmatori	33	28	84,8	0	0	23	10	28	5	0	17	16	16	17
Disegnatori industriali ed assimilati	23	9	39,1	0	0	23	0	16	1	6	13	10	0	23
Tecnici di vendita e distribuzione	19	10	52,6	0	0	15	4	13	2	4	11	8	5	14
Altre professioni intermedie amministrative e organizzative	17	11	64,7	0	1	11	5	12	3	2	14	3	4	13
Infermieri professionali	13	13	100,0	0	0	5	8	5	4	4	0	13	13	0
Altri tecnici in scienze quantitative e fisiche	11	8	72,7	0	2	8	1	6	1	4	6	5	3	8
Tecnici informatici operatori	10	10	100,0	0	0	6	4	4	5	1	7	3	7	3
Professioni intermedie attività turistiche	10	0	0,0	0	0	10	0	10	0	0	10	0	10	0
Elettrotecnici	9	7	77,8	0	1	7	1	6	3	0	4	5	1	8
Ragionieri	8	6	75,0	0	0	7	1	2	4	2	3	5	2	6
Professioni intermedie nei rapporti con i mercati	7	5	71,4	0	0	7	0	7	0	0	2	5	5	2
Prime figure ricercate	195	120	61,5	0	4	156	35	130	34	31	107	88	75	120
Altre figure ricercate	37	20	54,1	0	1	21	15	30	3	4	27	10	5	32
Totale figure ricercate	232	140	60,3	0	5	177	50	160	37	35	134	98	80	152
						(76,3%)		(69,0%)			(57,8%)			(65,5%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.5 PROFESSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALL'AMMINISTRAZIONE E GESTIONE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- 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 con compiti di tipo esecutivo	65	18	27,7	2	0	39	24	41	12	12	16	49	12	53
Personale di segreteria	47	5	10,6	1	3	41	2	34	7	6	6	41	3	44
Aiuto contabili ed assimilati	43	3	7,0	0	2	40	1	10	10	23	13	30	3	40
Addetti allo sportello bancario	34	2	5,9	0	0	20	14	22	2	10	5	29	0	34
Personale addetto a compiti di controllo	19	6	31,6	0	0	15	4	13	1	5	5	14	3	16
Altri impiegati non altrove classificati	14	4	28,6	1	1	8	4	7	4	3	7	7	1	13
Cassieri, bigliettai	10	0	0,0	0	0	4	6	10	0	0	2	8	0	10
Addetti all'accoglienza e informazione clientela	9	7	77,8	0	1	8	0	7	1	1	3	6	5	4
Centralinisti, telefonisti	8	2	25,0	0	1	7	0	6	2	0	2	6	7	1
Dattilografi, stenodattilografi	8	2	25,0	0	1	7	0	3	1	4	2	6	6	2
Prime figure ricercate	257	49	19,1	4	9	189	55	153	40	64	61	196	40	217
Altre figure ricercate	20	13	65,0	0	6	8	6	16	4	0	8	12	9	11
Totale figure ricercate	277	62	22,4	4	15	197	61	169	44	64	69	208	49	228
						(71,1%)		(61,0%)				(75,1%)		(82,3%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.6 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 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto				Necessità ulteriore formazione			Esperienza progressa		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	100	42	42,0	28	31	41	0	58	16	26	20	80	19	81
Istruttori per gli handicappati	78	49	62,8	10	16	50	2	56	21	1	15	63	60	18
Camerieri ed assimilati	60	35	58,3	41	16	3	0	28	18	14	34	26	46	14
Cuochi in alberghi e ristoranti	12	8	66,7	2	5	5	0	3	7	2	11	1	7	5
Professioni relative ai servizi di sicurezza	10	10	100,0	0	0	10	0	10	0	0	0	10	0	10
Baristi	5	3	60,0	2	3	0	0	4	0	1	5	0	2	3
Altri addetti alla preparazione di cibi	3	3	100,0	0	3	0	0	2	0	1	2	1	3	0
Altri istruttori nell'area della salute	3	3	100,0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	2	1
Altre professioni relative ai servizi personali	2	1	50,0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
Altri addetti alle vendite al minuto	2	1	50,0	2	0	0	0	0	2	0	1	1	0	2
Totale figure ricercate	275	155	56,4	86	75	109	5	165	64	46	89	186	140	135
				(31,3%)				(60,0%)			(67,6%)		(50,9%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.7 FIGURE OPERAIE SPECIALIZZATE* PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Figure previste in aumento			Titolo di studio richiesto			Necessità ulteriore formazione			Esperienza progressa		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	86	62	72,1	35	51	0	42	19	25	44	42	38	48
Muratori in cemento armato	85	57	67,1	49	34	2	39	15	31	54	31	39	46
Ebanisti e falegnami	50	33	66,0	16	29	5	37	0	13	11	39	27	23
Meccanici di automobili ed assimilati	43	28	65,1	7	30	6	33	5	5	18	25	15	28
Elettricisti nelle costruzioni civili	39	26	66,7	6	31	2	31	4	4	20	19	17	22
Idraulici e posatori di tubazioni di gas	36	24	66,7	5	24	7	18	6	12	17	19	14	22
Montatori di carpenteria metallica	31	8	25,8	12	19	0	14	4	13	16	15	18	13
Altri addetti all'edilizia	30	20	66,7	18	12	0	14	2	14	15	15	13	17
Saldatori e tagliatori a fiamma	30	26	86,7	9	20	1	10	16	4	10	20	22	8
Lavoratori della meccanica di precisione su metalli	20	17	85,0	4	15	1	17	3	0	8	12	11	9
Altri riparatori e montatori di macchine fisse e mobili	17	15	88,2	4	13	0	14	3	0	9	8	8	9
Carpentieri e falegnami nell'edilizia	17	12	70,6	10	7	0	5	4	8	13	4	10	7
Altri operai delle lavorazioni alimentari	15	3	20,0	7	5	3	6	1	8	3	12	8	7
Macellai, pesciaioli e assimilati	14	10	71,4	6	8	0	9	0	5	7	7	4	10
Minatori e cavaatori	14	5	35,7	11	1	2	7	3	4	1	13	6	8
Prime figure ricercate	527	346	65,7	199	299	29	296	85	146	246	281	250	277
Altre figure ricercate	118	68	57,6	53	56	9	73	17	28	33	85	65	53
Totale figure ricercate	645	414	64,2	252	355	38	369	102	174	279	366	315	330
					(55,0%)		(57,2%)				(56,7%)		(51,2%)

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.8 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 2002
- 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	54	23	42,6	33	15	6	25	8	21	33	21	20	34
Operatori di telai meccanici per tessitura e maglieria	35	5	14,3	30	5	0	33	0	2	2	33	33	2
Operatori di macchine utensili industriali	31	10	32,3	21	5	5	17	5	9	16	15	12	19
Conduttori di carrelli elevatori	27	24	88,9	15	12	0	15	7	5	21	6	9	18
Operatori di macchinari per produzione manufatti in cemento	25	16	64,0	9	16	0	13	3	9	7	18	13	12
Operatori macchinari per fabbricazione derivati dalla chimica	21	16	76,2	5	4	12	17	0	4	0	21	17	4
Conduttori mezzi pesanti e camion	21	14	66,7	9	10	2	15	0	6	12	9	13	8
Operatori macchinari per la produzione manufatti minerali	17	17	100,0	1	16	0	16	0	1	2	15	16	1
Operatori macchinari per prodotti farmaceutici e toilette	11	5	45,5	1	3	7	10	0	1	5	6	0	11
Altri conduttori di veicoli a motore	10	2	20,0	6	0	4	8	0	2	5	5	3	7
Prime figure ricercate	252	132	52,4	130	86	36	169	23	60	103	149	136	116
Altre figure ricercate	49	19	38,8	30	15	4	33	0	16	9	40	21	28
Totale figure ricercate	301	151	50,2	160	101	40	202	23	76	112	189	157	144
				(53,2%)			(67,1%)			(62,8%)		(52,2%)	

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.9 PERSONALE NON QUALIFICATO* PREVISTO IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002
- 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	Sì, interna	Sì, esterna	No	Sì	No	Sì	No
		v.a.	v.a.										
Addetti ai servizi di pulizia	188	94	50,0	187	1	0	110	50	28	9	179	175	13
Personale addetto all'imballaggio, al magazzino e consegna merci	36	15	41,7	17	14	5	23	5	8	11	25	10	26
Facchini e addetti allo spostamento merci	22	10	45,5	16	1	5	13	2	7	10	12	13	9
Braccianti agricoli	20	2	10,0	20	0	0	5	9	6	0	20	20	0
Manovali dell'edilizia civile	15	5	33,3	10	5	0	8	0	7	4	11	9	6
Manovale delle attività industriali	8	4	50,0	4	4	0	4	0	4	3	5	6	2
Addetti alla pulizia in esercizi alberghieri ed extralberghieri	6	0	0,0	6	0	0	0	0	6	0	6	6	0
Personale non qualificato servizi ricreativi e culturali	6	0	0,0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	6
Prime figure ricercate	301	130	43,2	266	25	10	163	66	72	37	264	239	62
Altre figure ricercate	10	0	0,0	7	2	1	0	3	7	3	7	1	9
Totale figure ricercate	311	130	41,8	273 (87,8%)	27	11	163 (52,4%)	69	79	40	271 (87,1%)	240 (77,2%)	71

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.10 FIGURE PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO DI ORGANICO DALLE IMPRESE PER CLASSE DI ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti e percentuali -

	2002			2001		
	v.a.	di difficile reperimento		v.a.	di difficile reperimento	
		v.a.	%		v.a.	%
Agricoltura, caccia e silvicoltura	70	18	25,7	52	17	32,7
Estrattivo ed edilizia	543	377	69,4	503	299	59,4
di cui estrattivo	56	22	39,3	62	25	40,3
edilizia	487	355	72,9	441	274	62,1
Industria meccanico-siderurgica	273	164	60,1	418	216	51,7
Altre industrie manifatturiere	361	154	42,7	342	196	57,3
di cui prod.distr. gas, energia, acqua	11	2	18,2	2	2	100,0
alimentare	56	19	33,9	58	20	34,5
tessile	54	15	27,8	55	30	54,5
legno	74	48	64,9	60	33	55,0
chimica	45	24	53,3	48	25	52,1
altro	121	46	38,0	119	86	72,3
Commercio e pubblici esercizi	333	175	52,6	411	166	40,4
Altre attività terziarie	516	196	38,0	527	284	53,9
di cui credito e assicurazioni	80	10	12,5	92	33	35,9
servizi alle imprese	206	64	31,1	180	86	47,8
trasporti, comunicazioni	95	51	53,7	175	111	63,4
sanità, istruzione	115	66	57,4	54	46	85,2
altro	20	5	25,0	26	8	30,8
Totale	2.096	1.084	51,7	2.253	1.178	52,3

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.11 FIGURE PROFESSIONALI* RICERCATE DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002 E CONFRONTO CON IL 2001
- valori assoluti e percentuali -

	2002				2001			
	class.	v.a.	%	ricercate da 3 mesi e più	class.	v.a.	%	ricercate da 3 mesi e più
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	1^	390	25,8	18,7	2^	366	20,4	44,5
Operai specializzati e agricoltori	2^	389	25,8	63,0	1^	542	30,2	69,7
Personale non qualificato	3^	241	16,0	12,5	5^	192	10,7	29,7
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	4^	181	12,0	38,1	3^	296	16,5	59,1
Professioni intermedie (tecnici)	5^	168	11,1	39,3	4^	207	11,5	51,2
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	6^	102	6,8	29,4	7^	93	5,2	35,5
Dirigenti, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	38	2,5	23,7	6^	99	5,5	44,4
Totale	-	1.509	100,0	34,6	-	1.795	100,0	53,3

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.12 FIGURE PROFESSIONALI* RICERCATE DALLE IMPRESE IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002 E CONFRONTO CON IL 2001
- 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	144	9,5	31	21,5	75	37	32
Braccianti agricoli	119	7,9	5	4,2	3	0	116
Istruttori per handicappati	73	4,8	15	20,5	49	24	0
Commessi ed assimilati	62	4,1	13	21,0	32	8	22
Muratori in cemento armato	57	3,8	42	73,7	29	15	13
Muratori in pietra, refrattari	54	3,6	37	68,5	21	14	19
Addetti ai servizi di pulizia in imprese e enti pubblici	46	3,0	4	8,7	23	20	3
Cuochi in alberghi e ristoranti	44	2,9	4	9,1	22	17	5
Ebanisti e falegnami	32	2,1	25	78,1	22	2	8
Conduttori di furgoni e autisti taxi	31	2,1	19	61,3	16	10	5
Baristi	26	1,7	3	11,5	19	2	5
Altri operai dell'edilizia	23	1,5	17	73,9	13	2	8
Elettricisti nelle costruzioni civili	23	1,5	9	39,1	18	4	1
Conduttori di carrelli elevatori	23	1,5	10	43,5	10	8	5
Meccanici di automobili	22	1,5	16	72,7	16	4	2
Prime 15 figure ricercate	779	51,6	250	32,1	368	167	244
Altre figure ricercate	730	48,4	272	37,3	501	117	112
Totale figure ricercate	1.509	100,0	522	34,6	869	284	356

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.13 FIGURE RICERCATE DALLE IMPRESE PER CLASSE DI ATTIVITA' IN PROVINCIA DI TRENTO ALL'INIZIO DEL 2002 E CONFRONTO CON IL 2001
- valori assoluti e percentuali -

	2002			2001		
	da 3 mesi e più					
	v.a.	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
Agricoltura, caccia e silvicoltura	143	18	12,6	123	32	26,0
Estrattivo ed edilizia	279	164	58,8	357	223	62,5
di cui estrattivo	19	4	21,1	44	16	36,4
edilizia	260	160	61,5	313	207	66,1
Industria meccanico-siderurgica	161	70	43,5	217	149	68,7
Altre industrie manifatturiere	190	88	46,3	235	157	66,8
di cui prod.distr. gas, energia, acqua	9	4	0,0	0	0	0,0
alimentare	30	12	40,0	39	15	38,5
tessile	18	18	100,0	31	25	80,6
legno	43	31	72,1	41	32	78,0
chimica	19	6	31,6	26	12	46,2
altro	71	17	23,9	98	73	74,5
Commercio e pubblici esercizi	406	103	25,4	432	200	46,3
Altre attività terziarie	330	79	23,9	431	195	45,2
di cui credito e assicurazioni	32	6	18,8	32	18	56,3
servizi alle imprese	124	21	16,9	179	70	39,1
trasporti, comunicazioni	48	29	60,4	128	48	37,5
sanità, istruzione	101	17	16,8	41	36	87,8
altro	25	6	24,0	51	23	45,1
Totale	1.509	522	34,6	1.795	956	53,3

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.14 FIGURE PREVISTE IN AUMENTO PER AMPLIAMENTO D'ORGANICO E FIGURE PROFESSIONALI GIÀ RICERCATE E IN PROVINCIA DI TRENTO (1993-2002)
- 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.	%
1993	2.396	1.338	55,8	1.132	630	55,7
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

fonte: OML su dati Indagine previsionale sulla manodopera

Tab. 1.15 ANNUNCI DI LAVORO E FIGURE PROFESSIONALI* RICHIESTE DALLE IMPRESE TARENTINE TRAMITE INSERZIONI SULLA STAMPA LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti e percentuali -

	2002				2001			
	class.	n° annunci	%	n° richieste	class.	n° annunci	%	n° richieste
Professioni intermedie (tecnici)	1^	2.060	24,6	2.469	2^	1.800	20,2	2.316
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	2^	2.021	24,1	2.749	1^	2.923	32,8	3.746
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	3^	1.817	21,7	2.157	5^	931	10,4	1.100
Personale non qualificato	4^	1.089	13,0	1.849	6^	835	9,4	1.045
Operai specializzati e agricoltori	5^	800	9,5	1.193	3^	1.279	14,3	1.723
Conduttori di impianti, operatori di macchinari, operai di montaggio industriale	6^	361	4,3	473	4^	1.026	11,5	1.361
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7^	196	2,3	253	7^	99	1,1	105
Legislatori e dirigenti	8^	45	0,5	46	8^	16	0,2	16
Non specificato	-	1	0,0	2	-	14	0,2	23
Totale	-	8.390	•100,0	11.191	-	8.923	100,0	11.435

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati rilevati dai quotidiani "L'Adige" e "Trentino" e dal settimanale "Bazar"

Tab. 1.16 ANNUNCI DI LAVORO E FIGURE PROFESSIONALI* RICHIESTE DALLE IMPRESE TARENTINE TRAMITE INSERZIONI SULLA STAMPA LOCALE IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti e percentuali -

	2002				2001			
	class.	n° annunci	%	n° richieste	class.	n° annunci	%	n° richieste
Altro personale di ufficio di tipo esecutivo	1^	758	9,0	838	6^	220	2,5	267
Commessi ed assimilati	2^	547	6,5	827	2^	642	7,2	777
Camerieri ed assimilati	3^	517	6,2	668	1^	847	9,5	1.104
Manovali dell'edilizia	4^	484	5,8	1.077	oltre 15^	110	1,2	236
Impiegati nella gestione di stocks e magazzini	5^	394	4,7	479	oltre 15^	102	1,1	170
Cuochi in alberghi e ristoranti	6^	375	4,5	536	5^	278	3,1	322
Personale di segreteria	7^	345	4,1	355	14^	175	2,0	194
Agenti di commercio	8^	283	3,4	313	8^	228	2,6	265
Rappresentanti di commercio	9^	224	2,7	254	4^	339	3,8	483
Baristi	10^	212	2,5	298	3^	475	5,3	587
Ragionieri	11^	210	2,5	220	oltre 15^	111	1,2	149
Conduuttori di furgoni e autisti di taxi	12^	194	2,3	224	oltre 15^	130	1,5	152
Tecnici delle costruzioni civili	13^	181	2,2	189	oltre 15^	89	1,0	108
Collaboratori domestici	14^	179	2,1	180	oltre 15^	72	0,8	126
Contabili ed assimilati	15^	163	1,9	183	oltre 15^	107	1,2	116
Prime 15 figure professionali richieste	-	5.066	60,4	6.641	-	4.562	51,1	5.692
Altre figure professionali richieste	-	3.324	39,6	4.550	-	4.361	48,9	5.743
Totale	-	8.390	100,0	11.191	-	8.923	100,0	11.435

* codice ISTAT a 4 cifre

fonte: OML su dati rilevati dai quotidiani "L'Adige" e "Trentino" e dal settimanale "Bazar"

Tab. 1.17 CONCORSI BANDITI PER FIGURE PROFESSIONALI* NEL SETTORE PUBBLICO IN PROVINCIA DI TRENTO (2002-2001)
- valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali -

	2002				2001				var. % n° concorsi 02-01
	class.	n° concorsi	%	n° di posti	class.	n° concorsi	%	n° di posti	
Professioni intermedie (tecnici)	1^	144	39,3	399	1^	140	38,3	322	+2,9
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2^	57	15,6	73	2^	60	16,4	81	-5,0
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	3^	53	14,5	165	3^	53	14,5	191	0,0
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	4^	51	13,9	64	4^	48	13,1	115	+6,3
Legislatori, dirigenti e imprenditori	5^	39	10,7	62	5^	31	8,5	31	+25,8
Personale non qualificato	6^	16	4,4	20	7^	8	2,2	21	+100,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	7^	6	1,6	8	6^	37	10,1	42	-83,8
Conduttori impianti, operatori macchinari, operai montaggio industriale	8^	0	0,0	0	8^	1	0,3	4	-100,0
Totale	-	366	100,0	791	-	378	103,3	821	-3,2

* codice ISTAT a 1 cifra

fonte: OML su dati "Bollettino Ufficiale della Regione"

Tab. 1.18 CONCORSI BANDITI PER FIGURE PROFESSIONALI* DAL SETTORE PUBBLICO IN PROVINCIA DI TRENTO NEL 2002
- valori assoluti e percentuali -

	Totale		Provincia	Comune	Regione	Comprensorio
	v.a.	%	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.
Figure professionali richieste						
Professioni intermedie di ufficio	54	14,8	37	12	1	4
Dirigenti ed equiparati direttori	54	14,8	19	30	1	4
Tecnici paramedici	48	13,1	44	4	0	0
Personale di segreteria e operatori di macchine di ufficio	28	7,7	6	21	0	1
Professioni relative ai servizi personali	27	7,4	25	1	0	1
Impiegati in campo amministrativo e finanziario	24	6,6	5	17	0	2
Tecnici in scienze dell'ingegneria e delle costruzioni	20	5,5	5	14	0	1
Medici specialisti con specializzazioni prevalentemente in "regime di ricovero"	15	4,1	15	0	0	0
Specialisti delle scienze amministrative	10	2,7	3	7	0	0
Professioni intermedie nel campo dei servizi per le famiglie	9	2,5	4	1	0	4
Professioni relative ai servizi di pulizie e igienici	9	2,5	4	5	0	0
Professioni relative ai servizi di sicurezza	9	2,5	0	9	0	0
Medici specialisti con specializzazioni prevalentemente ambulatoriali	5	1,4	5	0	0	0
Professioni relative ai servizi di pulizia e igienici	5	1,4	1	4	0	0
Assistenti sociali ed assimilati	4	1,1	4	0	0	0
Prime 15 figure professionali richieste	321	87,7	177	125	2	17
Altre figure professionali richieste	45	12,3	29	15	1	0
Totale	366	100,0	206	140	3	17
Titolo di studio richiesto						
Non specificato	82	22,4	42	35	2	2
Licenza media	34	9,3	13	21	0	0
Formazione professionale	47	12,8	38	34	0	0
Diploma	104	28,4	39	31	0	10
Laurea	99	27,0	74	19	1	5
Totale	366	100,0	206	140	3	17

* codice ISTAT a 4 cifre
fonte: OML su dati "Bollettino Ufficiale della Regione"

LE POLITICHE DEL LAVORO

INTERVENTI DELL'AGENZIA DEL LAVORO

di Stefano Zeppa

Il capitolo presenta gli interventi di politica del lavoro attivati dall'Agenzia del Lavoro nel periodo 1992-2002.

Il monitoraggio degli interventi è effettuato distintamente per le diverse aree di attività previste dai Piani triennali per l'occupazione: incentivi alle assunzioni, sostegno al lavoro autonomo, lavori socialmente utili, iniziative formative e servizi di orientamento.

All'interno di ciascun'area, l'attività è ripartita secondo le tipologie indicate nei Piani in base al numero di maschi e di femmine coinvolti nell'intervento.

Il "Piano di politica del lavoro", predisposto e approvato dalla Commissione provinciale per l'impiego e successivamente adottato con apposita delibera dalla Giunta provinciale, è, come noto, lo strumento di cui fin dal 1985 la provincia di Trento si è dotata per individuare le politiche di volta in volta più adeguate alla regolazione del mercato del lavoro locale. A fini di programmazione degli interventi, per questo documento è stata prevista una cadenza triennale ed un eventuale aggiornamento su base annua da definire contestualmente all'approvazione del bilancio provinciale. Nel corso del 2002 è entrato in vigore il nuovo Piano triennale di politica del lavoro 2002-2004. Il nuovo Piano, nel confermare l'attenzione verso i soggetti deboli e svantaggiati, si propone, rafforzando le linee guida scaturite dal precedente Piano di politica del lavoro, ma anche con interventi di tipo innovativo, di migliorare i livelli occupazionali sia in termini di raggiungimento della piena occupazione ma anche, se non soprattutto, per crescita della qualità del lavoro. In un mercato del lavoro soggetto a profondi cambiamenti, basti citare il tema della flessibilità e della crescita di forme atipiche del lavoro che coinvolgono soprattutto alcune categorie di soggetti (giovani e donne), i temi della qualità, intesa come aumento del bagaglio professionale posseduto, della capacità di auto-orientarsi e non da ultimo della sicurezza nei luoghi di lavoro, assumono un ruolo viepiù centrale. E' stata dunque ulteriormente rafforzata l'area dei servizi all'impiego, mentre l'erogazione dei puri sostegni d'incentivazione economica, vuoi per il miglioramento del quadro occupazionale, che per la maggiore copertura su questo versante da parte della legislazione nazionale, è stata mantenuta a solo beneficio di segmenti ben mirati d'offerta di lavoro.

Gli interventi previsti dal Piano di politica del lavoro si distribuiscono principalmente nelle seguenti aree:

- a) favorire la trasparenza del mercato del lavoro con iniziative di scambio ed informazione a beneficio sia dell'offerta sia della domanda di lavoro. In quest'ambito è riconducibile l'insieme delle iniziative d'incontro domanda-offerta e d'orientamento professionale;
- b) favorire la collocazione occupazionale dei lavoratori deboli o svantaggiati: attraverso adeguati sostegni economici alle imprese per l'assunzione alle dipendenze di lavoratori rientranti in queste categorie, con il sostegno attraverso incentivi e servizi alla scelta di un lavoro autonomo, contribuendo alla creazione d'opportunità temporanee di lavoro nell'ambito dei lavori socialmente utili;
- c) fornire adeguati servizi di tutoraggio e formazione: ai lavoratori al primo ingresso nel mercato del lavoro o disoccupati, riqualificazione agli occupati al fine di rafforzarne le competenze professionali, interventi a favore dell'occupazione di tipo indipendente, corsi per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel 2002, le persone coinvolte dagli interventi di politica del lavoro attivati dall'Agenzia del Lavoro di Trento sono state quasi 24.400, con una variazione del +44% rispetto all'anno prima.

L'area *orientamento professionale* ha coinvolto circa il 70% dei soggetti, il 24% ha usufruito di iniziative formative o di tirocini individuali, poco meno del 4% sono state le persone coinvolte nei lavori socialmente utili, e per ultimo l'area degli incentivi con quasi il 2% di assunzioni di soggetti deboli e svantaggiati e uno 0,3% che ha beneficiato d'interventi a favore del lavoro autonomo.

Partendo dai servizi erogati dall'*Area orientamento professionale e servizi per l'impiego*, si deve rilevare come gli stessi abbiano conosciuto nel corso degli anni un continuo incremento degli utenti. L'area dei *colloqui orientativi* ha coinvolto all'incirca il 52% dei 17.072 utenti che si sono

rivolti ai servizi di orientamento professionale. La maggior parte di questi, 8.000 contro i 6.220 del 2001, hanno partecipato a *colloqui di orientamento di 1° livello*, colloqui con finalità principalmente di tipo informativo, ma tesi anche a far emergere le caratteristiche e i bisogni del lavoratore sul piano professionale. I *colloqui di consulenza orientativa* di tipo individuale, realizzati attraverso uno o più momenti di confronto, con l'obiettivo di sostenere l'autorientamento e la predisposizione di un progetto professionale, hanno invece interessato 546 persone contro le 617 dell'anno prima; sempre nell'anno in esame sono stati attivati due corsi di *orientamento professionale* cui hanno partecipato 25 persone disoccupate (contro i quattro corsi e 63 partecipanti dell'anno prima); infine i *colloqui eures*, rivolti a persone interessate a opportunità lavorative in ambito europeo, sono cresciuti nel biennio dalle 268 alle 323 unità. Per quanto concerne l'incontro *domanda-offerta*, si rileva come le richieste di personale provenienti dalle imprese siano state per ben 8.178 posti di lavoro potenziali, a fronte dei 2.301 registrati nel 2001. Questo forte aumento si deve all'attivazione del servizio incontro domanda-offerta nei comprensori in cui non era presente, che ha consentito la copertura dell'intero territorio provinciale. Appare importante segnalare come più di un terzo di queste proposte di assunzione siano state formulate per rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Infine, al di fuori dei dati contenuti in tabella, si segnalano i 6.845 lavoratori che nell'ambito del servizio di orientamento di primo livello sono stati sottoposti ad un colloquio per la compilazione e l'inserimento in banca dati della scheda professionale, e come più di 526.000 siano stati in corso d'anno i contatti telematici al sito del Servizio contenente le relative proposte di lavoro.

Le *iniziative formative e i tirocini*, nel corso del 2002 hanno coinvolto più di 5.900 persone, numero questo non dissimile da quello rilevato l'anno prima.

All'interno dell'area formativa, gli interventi mirati a *sostenere ed elevare la professionalità dei giovani* hanno interessato in totale 1.387 soggetti, con una buona crescita rispetto ai 958 dell'anno prima. Ciò si deve soprattutto all'aumento dei giovani coinvolti nei corsi per apprendisti (passati dai 724 del 2001 ai 1.202 del 2002). Sono aumentate anche le iniziative formative per gli assunti con contratto di formazione e lavoro (da 98 a 132), le iniziative di inserimento hanno riguardato 26 soggetti, come di consueto sono state finanziate 20 borse di studio per laureandi e neolaureati, ed infine tre giovani con particolari difficoltà di inserimento lavorativo hanno usufruito di percorsi individualizzati propedeutici ai corsi per apprendisti.

Sempre nell'anno in corso 349 occupati alle dipendenze (il 78% dei quali maschi) hanno beneficiato di *interventi di formazione ricorrente finalizzati alla riqualificazione*: di questi 10 hanno frequentato corsi per tecnici, responsabili e quadri e altri dieci per responsabili, coordinatori e tutori aziendali. L'anno precedente il numero di soggetti coinvolti risultava ben più alto, avendo riguardato complessivamente 512 occupati alle dipendenze. Bisogna però considerare che questi corsi sono attivati su richiesta delle aziende, e che pertanto il numero dei soggetti coinvolti varia piuttosto sensibilmente non tanto, o non solo, per numero di aziende richiedenti, ma anche e soprattutto per dimensione occupazionale delle stesse.

Gli *interventi formativi a favore delle fasce deboli* hanno conosciuto invece un'autentica "esplosione", essendo passati dai 132 soggetti coinvolti nel 2001 agli attuali 669. Questa decisa crescita, ma forte era stato anche l'aumento nel biennio precedente, in larga misura è attribuibile al ruolo giocato dai Centri per l'impiego che propongono questi corsi, talora mirati a creare professionalità di difficile reperimento, agli iscritti nelle loro liste. Soprattutto per questo,

particolarmente alta è risultata la partecipazione di disoccupati, 597 soggetti, contro i 51 iscritti alle liste di mobilità. *Le iniziative di formazione specialistica per piccoli imprenditori, soci e collaboratori* hanno coinvolto in tutto 109 persone.

Infine, i *corsi sulla prevenzione di infortuni, malattia e tutela ambientale* nel 2002 hanno coinvolto circa 3.161 soggetti (contro gli oltre 3.600 dell'anno prima). Il calo dei partecipanti a questi corsi è una costante di questi ultimi anni, spiegabile da un lato giacché si può definire conclusa la fase di sensibilizzazione di massa sulla sicurezza (le imprese che vi hanno già partecipato richiedono gli interventi solo per i neo-assunti); dall'altro, risponde ad una precisa strategia d'azione: dal settembre del 2000 si è deciso di non intervenire più in maniera indifferenziata, ma di indirizzare gli sforzi unicamente verso i settori più a rischio per numero di infortuni e di malattie professionali (innanzi tutto edilizia, legno, minerario, meccanico/metallurgico).

I disoccupati coinvolti in tirocini formativi o orientativi (nella quasi totalità giovani in uscita dai sistemi formativi), passano dalle 295 unità del 2001 alle 136 del 2002, così ripartite: 125 soggetti coinvolti in tirocini di orientamento della durata massima di tre mesi; quattro persone in tirocini di orientamento della durata massima di sei mesi (a differenza dei primi si rivolgono a persone senza dubbio più problematiche e dotate di minori risorse personali); sette persone che hanno frequentato tirocini a carattere prevalentemente formativo della durata di tre mesi volti ad agevolare l'inserimento lavorativo di chi è in attesa di occupazione.

Otto, una in meno dell'anno prima, sono le persone interessate ai tirocini guidati (della durata di 36 mesi), rivolti alle persone in difficoltà occupazionale perché portatrici di handicap fisici o psichici o che sono oggetto di processi di emarginazione sociale.

I *lavori socialmente utili*, offrono a persone che si trovano in una situazione di particolare debolezza di sperimentare un'attività lavorativa seppur a termine (risocializzazione al lavoro).

Nell'anno in esame, sono stati concessi agli enti locali per progetti di utilità collettiva e la realizzazione di lavori socialmente utili, contributi per un totale di 887 assunzioni contro le 880 del 2001. Si tratta di opportunità di lavoro come detto a tempo determinato cui devono partecipare almeno per la metà persone in condizione di svantaggio. Nell'anno in corso questa soglia è stata superata: 113 sono, infatti, i disoccupati con invalidità superiore al 45%, cui si sommano 403 soggetti emarginati e portatori di handicap. I restanti 371 lavoratori che hanno beneficiato dei lavori socialmente utili rientrano invece nella categoria dei soggetti deboli: 156 maschi di età superiore ai 45 anni; 51 disoccupate con età superiore a 32 anni; 34 disoccupati maschi da almeno 12 mesi e di età sempre superiore ai 32 anni; un lavoratore disoccupato emigrato e rimpatriato e infine 129 assunti come caposquadra per gruppi di lavoro composti da almeno quattro soggetti. In relazione all'appartenenza di genere, i lavori socialmente utili confermano una netta prevalenza di persone di sesso maschile: nel 2002 sono stati coinvolti 731 maschi e 156 femmine. La forbice risulta massima tra le assunzioni degli svantaggiati e marginali (426 maschi e 90 donne), e tra quelle dei caposquadra (16 donne contro i 113 maschi).

Nel corso del 2002, gli *incentivi per le assunzioni di lavoratori svantaggiati e deboli* erogati alle imprese hanno complessivamente interessato 435 soggetti, con un aumento di ben 280 unità rispetto all'anno prima. Ciò si deve in larga parte alla crescita delle assunzioni dei soggetti deboli (dalle 89 unità del 2001 alle 319 nel 2002; tuttavia occorre sottolineare come di quest'ultimi ben 220 siano stati assunti da sole tre ditte e vale a dire dalla Malerba spa, Cavedine Tessuti srl e Dalle Carbonare spa). In crescita risultano peraltro anche le assunzioni dei soggetti svantaggiati che

passano nel biennio dalle 66 alle 116 unità, con una variazione del +75,8%. Quest'ultimo dato appare significativo, riportandosi su valori non troppo dissimili da quelli registrati sul finire degli anni '90, vale a dire ante L. 68/99; legge che avendo abbassato la soglia dimensionale minima per l'obbligo di assunzione da 35 a 15 dipendenti, ha comportato che le assunzioni di gran parte dei potenziali utenti del servizio fossero gestite per il tramite del collocamento obbligatorio che non prevede forme di finanziamento alle imprese. I lavoratori svantaggiati coinvolti, come per gli anni precedenti, sono prevalentemente di sesso maschile (63% dei 116) e la netta maggioranza degli stessi è stata assunta a tempo indeterminato (83%). Sempre tra i lavoratori portatori di handicap o emarginati, si segnalano i 59 assunti (tutti a tempo indeterminato), presso le cooperative sociali. In collegamento a quest'intervento, come previsto dal Piano, sono stati parzialmente finanziati anche i costi del lavoro di nove tutors aziendali.

Ritornando agli incentivi a favore delle fasce deboli, assunzioni che a differenza di quelle dei soggetti svantaggiati, devono per forza essere a tempo indeterminato, si rileva come sui 319 beneficiari degli incentivi, 227 risultavano gli iscritti alle liste di mobilità (contro i 25 dell'anno prima) e 92 i disoccupati (64 nel 2001). Anche quest'anno sono state soprattutto le donne ad essere assunte grazie agli incentivi erogati a favore dei soggetti deboli: 130 contro i 97 maschi iscritti nelle liste di mobilità; 18 maschi e 74 donne - la maggioranza delle quali si ripresenta sul mercato del lavoro dopo un'assenza superiore ai 24 mesi - tra i disoccupati.

Per quanto riguarda infine le *iniziative incentivate a sostegno del lavoro autonomo*, si rileva come le stesse abbiano interessato nel corso del 2002 complessivamente 72 soggetti, 35 in meno rispetto all'anno prima. All'interno dell'area degli incentivi al lavoro autonomo, si distinguono gli interventi di sostegno al reddito, nettamente prevalenti e, dall'anno 2000, quelli relativi al "prestito d'onore". Degli interventi di sostegno al reddito, di natura esclusivamente finanziaria, per l'avvio di qualunque tipo di attività a condizione che il soggetto sia disoccupato da 12 mesi o iscritto nelle liste di mobilità, hanno beneficiato 66 soggetti (contro i 100 del 2001). Come di consueto la forma dell'iniziativa ha riguardato in larghissima maggioranza ditte individuali (46), operative prevalentemente nel comparto del commercio (26, contro le 19 dell'artigianato, le 18 dei servizi ed una sola sotto forma di cooperativa). Hanno usufruito di sostegni al reddito per l'avvio di attività autonome 39 donne contro i 27 maschi, mentre per tipologia prevalgono in numero di 40 le persone in stato di disoccupazione rispetto ai 26 iscritti alle liste di mobilità. Il prestito d'onore, che prevede un aiuto finanziario legato alle spese di investimento, ma a differenza del sostegno al reddito, anche un percorso di formazione e di orientamento, ha coinvolto in tutto sei persone (sette nel 2001). Il fatto che il prestito d'onore non "decolli" quantomeno in termini numerici, va imputato alla rigidità per quanto riguarda l'area di intervento ammissibile: imprese dell'artigianato per la produzione di beni (escluso quindi il comparto del commercio); fornitura e produzione servizi telematici e multimediali; produzione di opere e installazione di impianti per il risparmio energetico; tutela ambientale, disinquinamento e riciclaggio di scorie.

Tab. 1.1 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI, SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO E TIPOLOGIA.
(RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) (1992-2002)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Fasce deboli			Soggetti svantaggiati e portatori di handicap			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1992	89	110	199	122	59	181	211	169	380
1993	32	58	90	105	33	138	137	91	228
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
var.ass. 02-01	+96	+134	+230	+29	+21	+50	+125	+155	+280
var. % 02-01	+533,3	+188,7	+258,4	+65,9	+95,5	+75,8	+201,6	+166,7	+180,6

* hanno beneficiato di un contributo per l'abbattimento del costo del lavoro rispettivamente 12 tutors nel 1994, 8 tutors nel 1995, 9 tutors nel 1996, 21 tutors nel 1997, 23 tutors nel 1998 e 16 tutors nel 1999, 14 nel 2000 e infine 11 tutors nel 2001 tutti coinvolti nel progetto 11

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 1.2 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: SOGGETTI COINVOLTI PER TIPOLOGIA
(1992-2002)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Fasce deboli	Soggetti svantaggiati e portatori di handicap	Totale
1992	199	83	282
1993	90	46	136
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
var.ass. 02-01	+230	+36	+266
var. % 02-01	+258,4	+60,0	+178,5

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 1.3 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO: SOGGETTI COINVOLTI PER TIPOLOGIA (1992-2002)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Progetti di utilità collettiva per soggetti deboli e svantaggiati	Soggetti svantaggiati e portatori di handicap	Totale
1992	542	98	640
1993	549	92	641
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
var.ass. 02-01	+7	+14	+21
var. % 02-01	+0,8	+233,3	+2,4

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 1.4 INCENTIVI AL LAVORO AUTONOMO: SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO (1992-2002)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Maschi	Femmine	Totale
1992	6	5	11
1993	1	6	7
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
var.ass. 02-01	-12	-23	-35
var. % 02-01	-27,3	-36,5	-32,7

fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 1.5 INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI: SOGGETTI COINVOLTI PER SESSO (1992-2002)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Iniziative formative			Tirocini individuali			Totale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
1992	933	256	1.189	87	75	162	1.020	331	1.351
1993	920	305	1.225	131	253	384	1.051	558	1.609
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	4.126	1.628	5.754	60	105	165	4.186	1.733	5.919
var.ass. 02-01	-89	+235	+146	-44	-95	-139	-133	+140	+7
var. % 02-01	-2,1	+16,9	+2,6	-42,3	-47,5	-45,7	-3,1	+8,8	+0,1

* 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
(1992-2002) (RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO)
- valori assoluti, variazioni assolute e percentuali -

	Progetti di utilità collettiva per soggetti deboli e svantaggiati		
	Maschi	Femmine	Totale
1992	527	15	542
1993	535	14	549
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
var.ass. 02-01	-16	+23	+7
var. % 02-01	-2,1	+17,3	+0,8

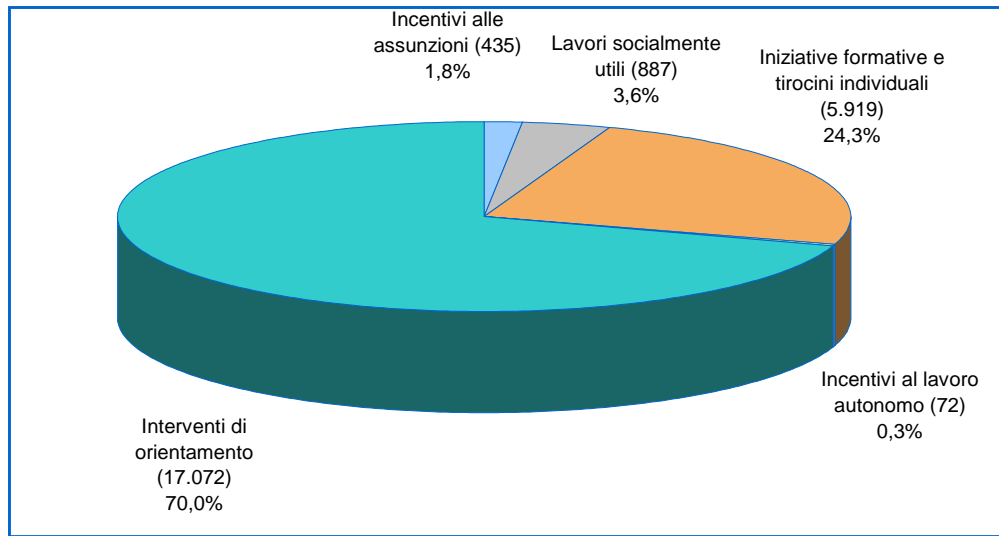
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 1.7 AREA ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E SERVIZI PER L'IMPIEGO (1995-2002)
- valori assoluti -

	Colloqui orientamento 1° livello	Colloqui consulenza	Colloqui di orientamento		Totale	Incontro domanda-offerta	Totale
			Corsi orientamento	Colloqui eures			
1995	2.017	828	33	0	2.878	686	3.564
1996	2.641	780	117	0	3.538	493	4.031
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

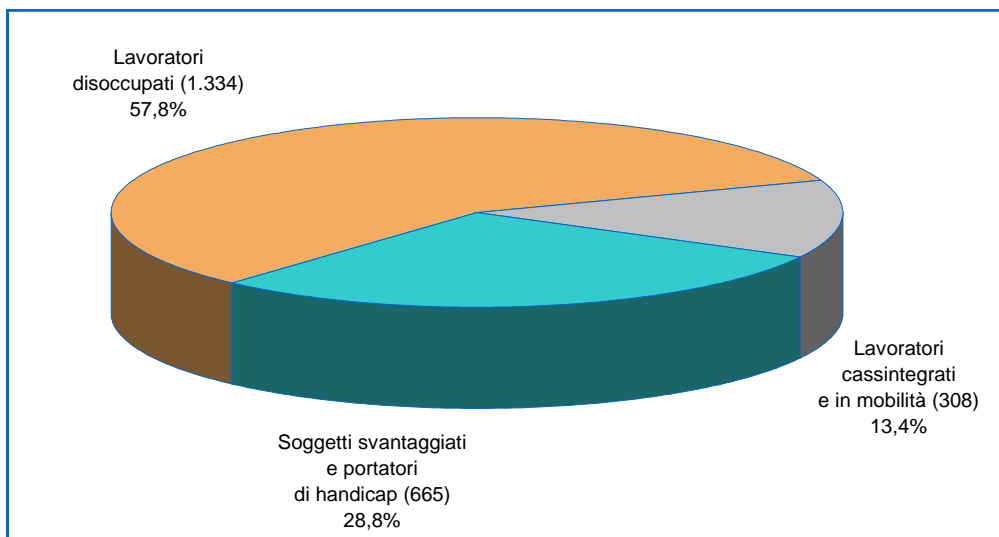
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.1 SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (2002)



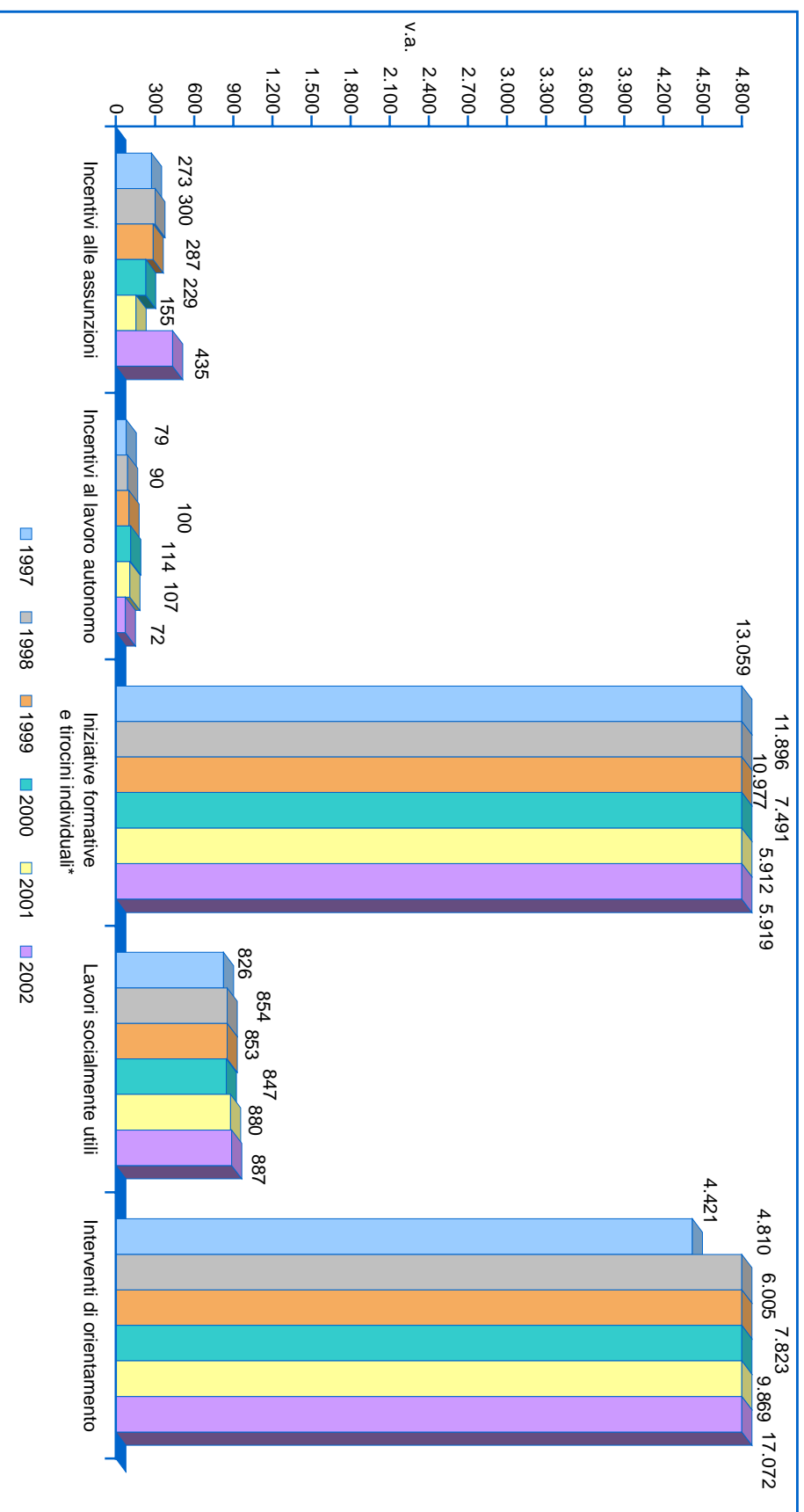
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.2 LAVORATORI CASSINTEGRATI E IN MOBILITÀ, LAVORATORI DISOCCUPATI, SOGGETTI SVANTAGGIATI E PORTATORI DI HANDICAP COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (2002)



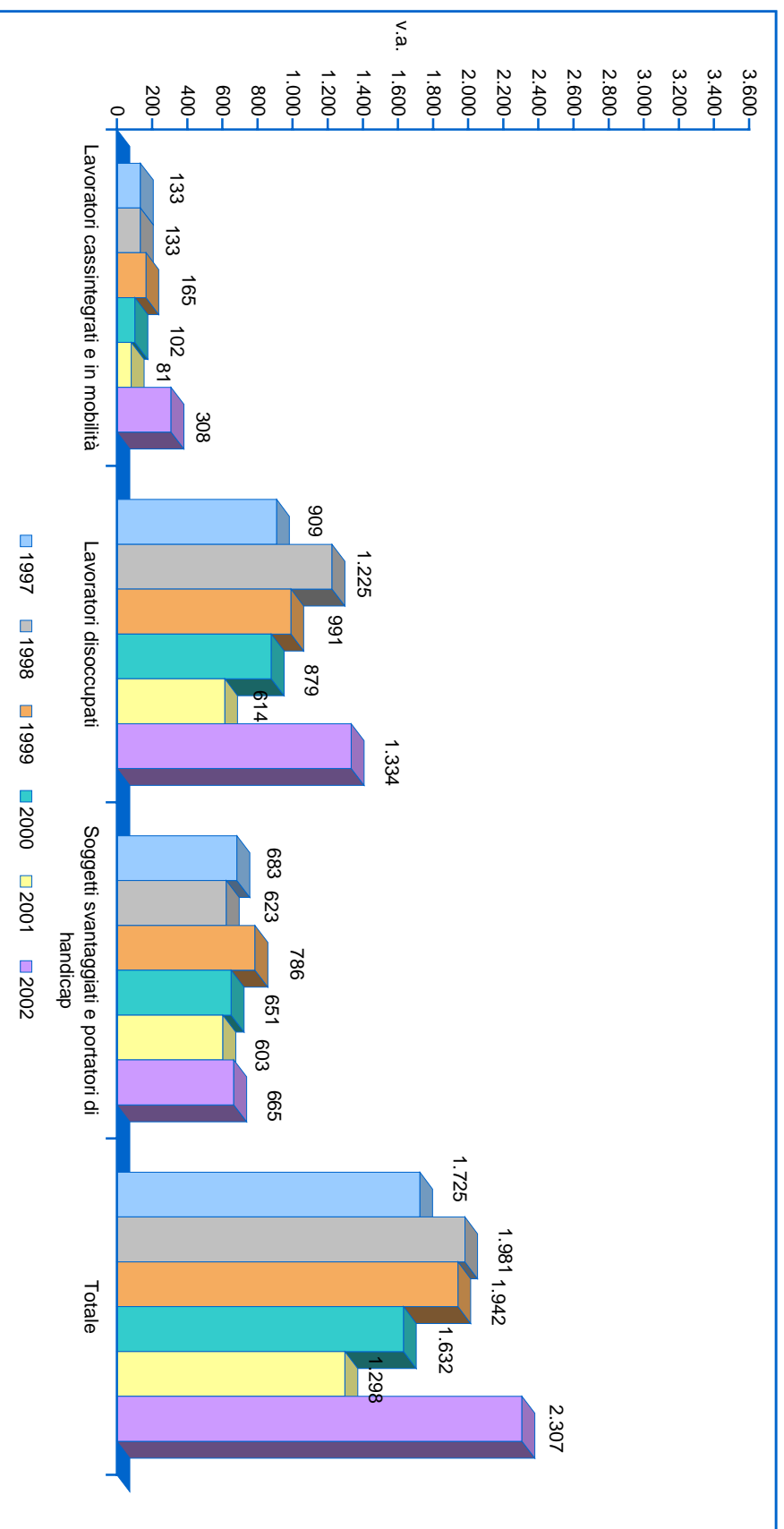
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.3 SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)



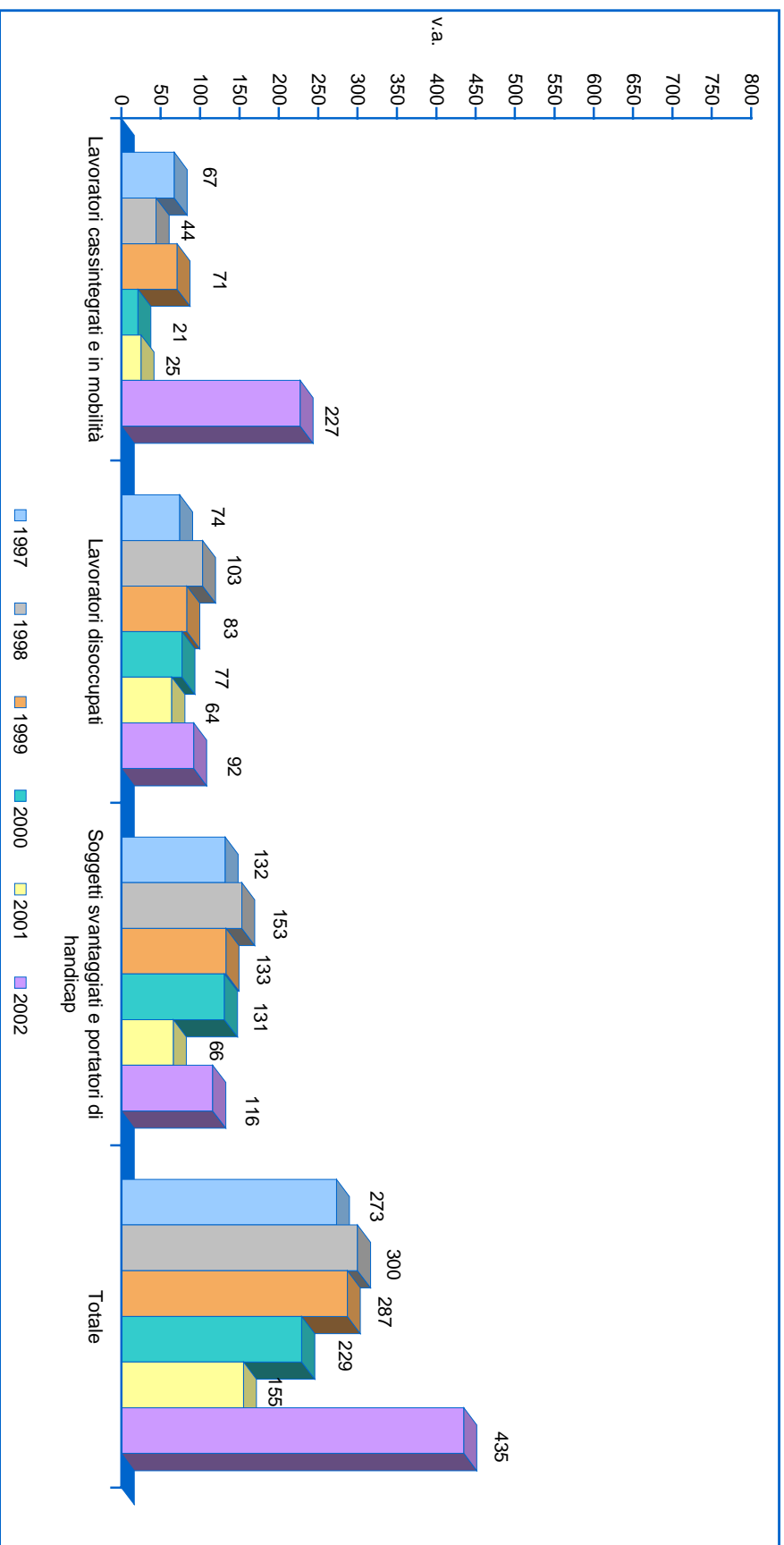
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.4 LAVORATORI CASSINTEGRATI E IN MOBILITÀ, LAVORATORI DISOCCUPATI, SOGGETTI SVANTAGGIATI E PORTATORI DI HANDICAP COINVOLTI DAGLI INTERVENTI ATTIVATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)



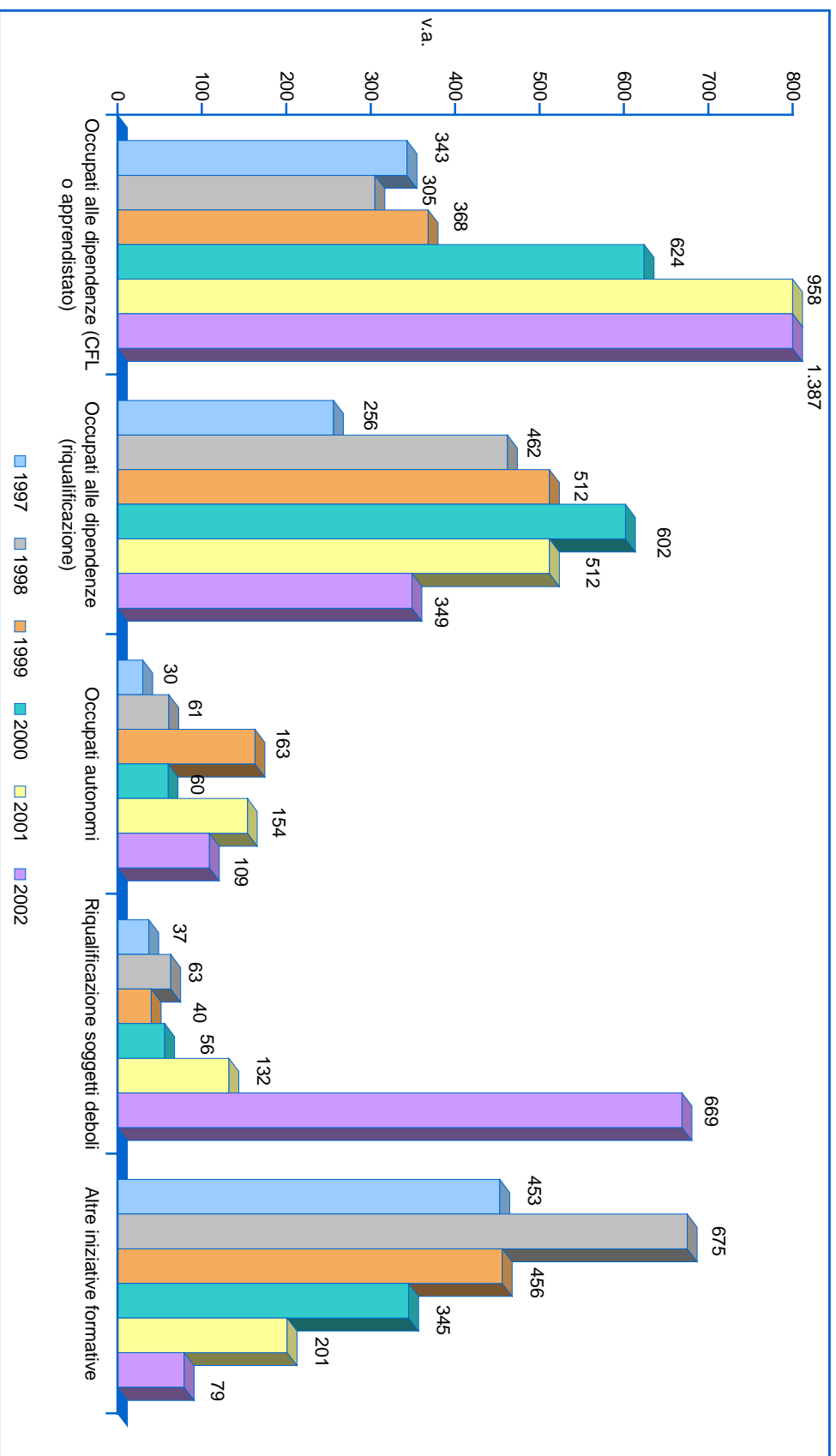
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.5 INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)



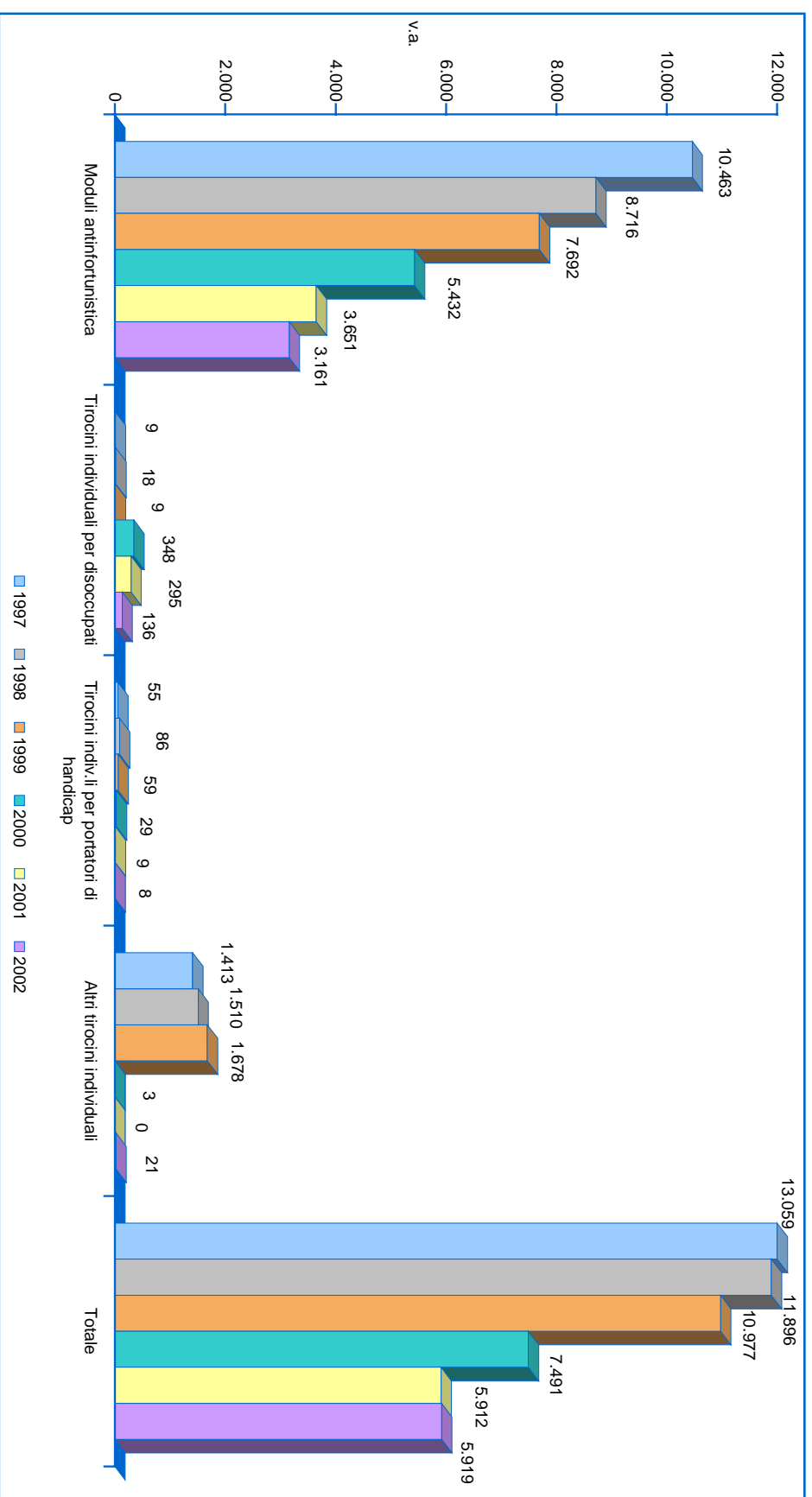
fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.6a INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)*



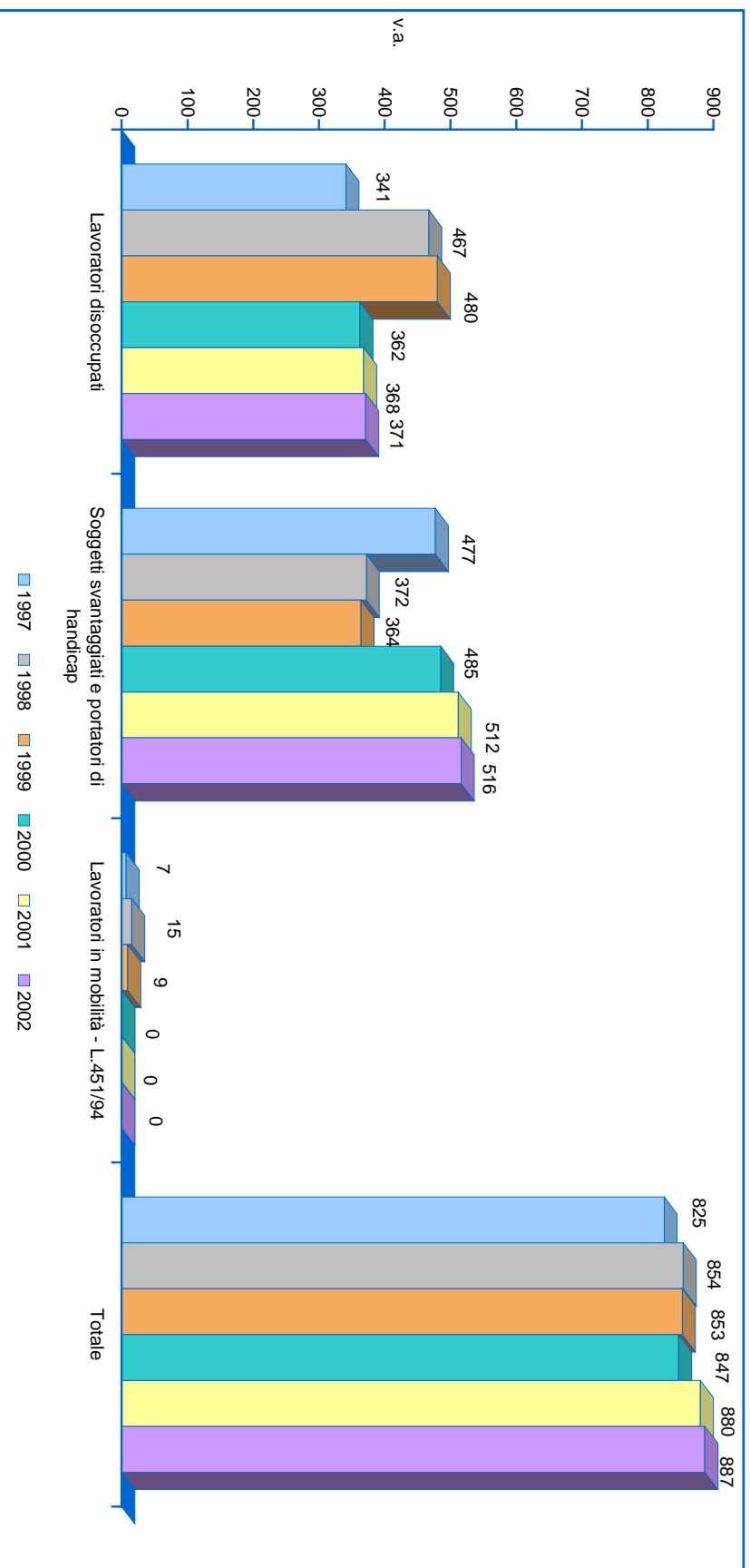
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.6b INIZIATIVE FORMATIVE E TIROCINI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)*



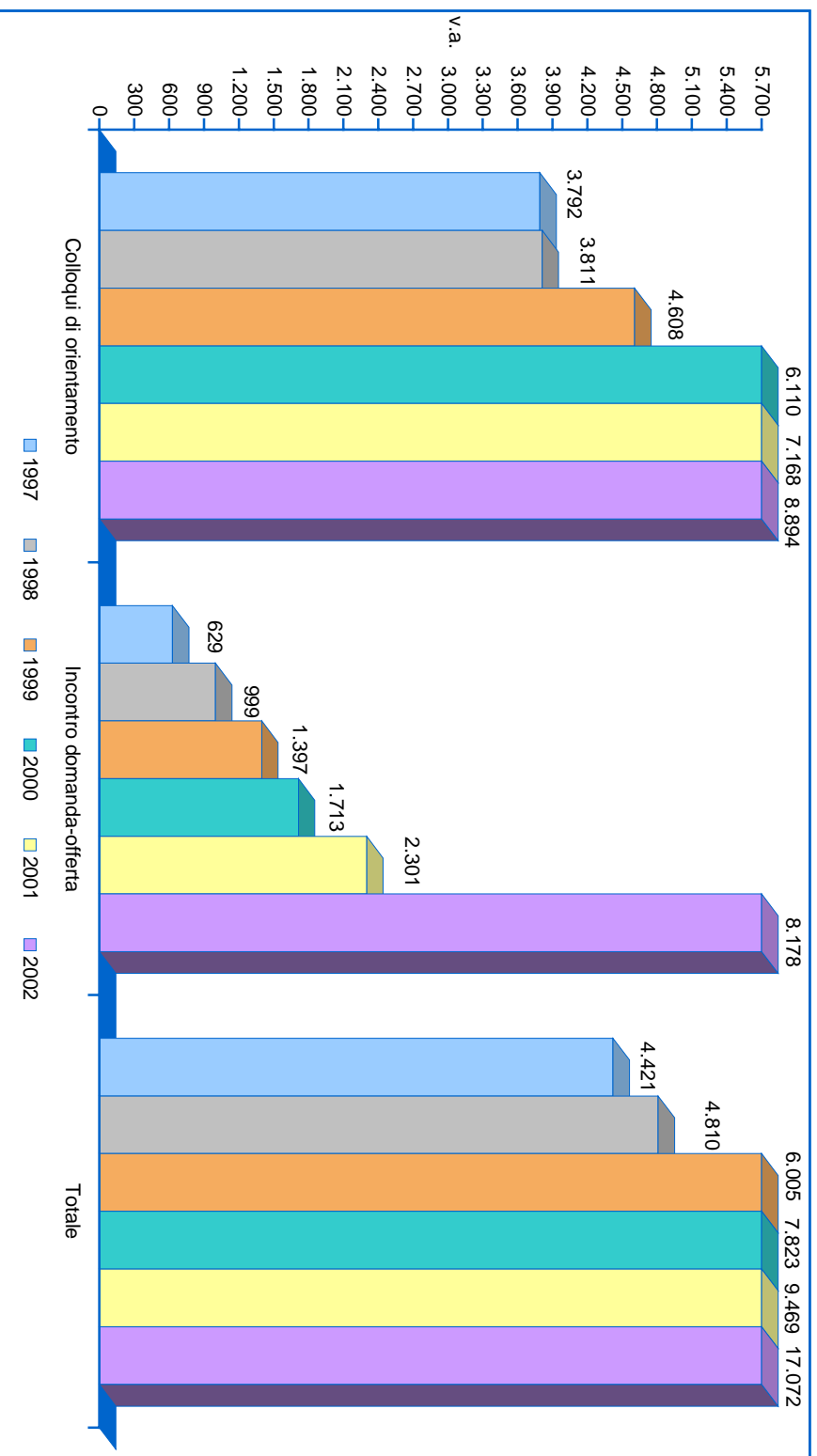
* i dati relativi al 2000 sono incompleti
 fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.7 LAVORI SOCIALMENTE UTILI - SOGGETTI COINVOLTI DAGLI INTERVENTI AVVIATI DALL'AGENZIA DEL LAVORO (1997-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT

Graf. 1.8 AREA ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E SERVIZI PER L'IMPIEGO (1997-2002)



fonte: OML su dati Agenzia del Lavoro - PAT