



*Regione Autonoma della Sardegna,
Assessorato al Lavoro
Formazione Professionale*



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Unione dei Comuni del Parteolla
e Basso Campidano
Barrali, Dolianova, Donori,
Serdiana, Settimo S.P., Soleminis



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

Le condizioni dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano

a cura di Francesco ADDIS

Supervisione di Maria Letizia PRUNA
DIPARTIMENTO DI RICERCHE ECONOMICHE E SOCIALI
DELLA FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE DI CAGLIARI



**Centro Servizi per l'inserimento e reinserimento lavorativo
dei Soggetti svantaggiati
P.O.R. Sardegna 2000/2006 - Misura 3.4**



Si desidera ringraziare gli intervistati: le persone utenti, le aziende e i testimoni privilegiati per la disponibilità manifestata. Si ringraziano inoltre le colleghe ed i colleghi che hanno collaborato e collaborano quotidianamente al progetto dello SP.I.L..

Accolgo con piacere questo lavoro elaborato dal Centro Servizi per l'Inserimento Lavorativo dei soggetti svantaggiati dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, che testimonia la valida esperienza di uno dei progetti finanziati attraverso la misura 3.4 del POR Sardegna 2000-2006.

Quanto descritto nello studio è un chiaro esempio di buone prassi, in termini metodologici e in termini di risultato, e dimostra come sia possibile favorire l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone in condizione di svantaggio adottando strumenti che attivano efficacemente la confluenza sinergica di azioni positive.

L'esame approfondito delle risorse territoriali, il rapporto diretto instaurato con le imprese e con le persone in situazione di svantaggio, la conoscenza dell'utenza e dei suoi bisogni reali qualifica efficacemente l'operato del servizio e avvicina l'istituzione pubblica alle fasce di cittadinanza più deboli e più esposte ai rischi dell'esclusione.

Nei servizi per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, il centro di interesse istituzionale sono le persone intese come risorsa e il tessuto produttivo inteso come contesto con il quale si può efficacemente instaurare un dialogo finalizzato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Ciò realizza le strategie definite dal sistema delle politiche attive del lavoro per l'inclusione sociale programmate nel POR Sardegna 2000-2006 e che prevede l'attivazione di specifici interventi di sostegno a favore delle fasce deboli al fine di produrre un'azione incisiva sulle condizioni che provocano l'esclusione sociale e lavorativa.

Molto è stato fatto e molto resta da fare. I Centri di Servizi realizzano una parte della misura 3.4 del POR Sardegna, e rappresentano un tassello del programma generale di interventi a favore dei soggetti svantaggiati. Altre azioni sono state condotte anche attraverso gli stessi Centri e altre ancora sono di prossima attivazione.

Progetti di eccellenza, piccoli sussidi, specifici interventi previsti dagli strumenti normativi nazionali e regionali completano il quadro delle azioni da raccordare in un sistema di sinergie che realizzi un reale incontro tra domanda e offerta di lavoro in un'ottica di coesione e di inclusione sociale.

Esprimo quindi un vivo apprezzamento per il lavoro fin qui svolto dal Centro di Servizi dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, e confido nella realizzazione di un capitale di conoscenze e testimonianze che favoriscano l'approfondimento delle tematiche anche ai fini di una efficace programmazione futura.

Maddalena Salerno
Assessore
al Lavoro, Formazione professionale,
Cooperazione Sicurezza Sociale
Regione Autonoma della Sardegna

Quando è stata decisa la candidatura dell'Unione a questo progetto non si aveva una idea precisa di quelle che sarebbero state le ricadute complessive di questa esperienza per il territorio e per le Amministrazioni Locali coinvolte.

Pur intravedendo in questo progetto un potenziale strumento per almeno abbozzare un tentativo di contrasto alla emarginazione lavorativa di una moltitudine di soggetti, non appariva del tutto chiaro quali altri effetti o risultati avrebbe potuto produrre.

A esperienza maturata, e alla luce dei dati e delle considerazioni esposte in questo documento, si può sicuramente affermare che, ben lungi dall'aver inciso significativamente e immediatamente sul dato numerico dell'emarginazione suddetta, il lavoro di questi mesi ha prodotto un bagaglio di informazione, conoscenza e perfino di cultura e sensibilità nuove nell'ambito complessivo in cui ha operato.

Si tratta, a mio avviso, di una esperienza che, calata in una realtà tutto sommato marginale rispetto alle maggiori opportunità di lavoro offerte dall'ambito metropolitano, ha inaspettatamente proposto un quadro di disponibilità per un verso, ma anche di identificazione territoriale delle realtà produttive più significative che attribuiscono alla loro appartenenza a questo territorio un elemento di qualificazione delle rispettive aziende. Questo dato, che dal punto di vista sociologico è di per sé un valore, contribuisce a conferire forza e valore aggiunto a questo territorio, soprattutto se opportunamente coniugato con il consistente pregio delle risorse ambientali (componente oggettiva), e con un attento e puntuale impegno amministrativo verso tutte le componenti territoriali dello sviluppo (componente soggettiva).

Dal punto di vista degli attori principali del progetto, i cosiddetti "soggetti svantaggiati", l'auspicio è che questa esperienza abbia avuto almeno il merito di aprire una finestra, fornire un metodo di approccio, riaccendere una speranza che in molti casi, non a sproposito, è quasi definitivamente persa.

Credo, insomma che si sia trattato di una esperienza positiva, articolata, con luci ed ombre, ma utile a produrre una ulteriore stimolazione alla partecipazione e all'integrazione, in un territorio che tanto ha fatto in questi ultimi anni per avanzare culturalmente e socialmente ma che ancora tantissima strada ha da percorrere.

Un ringraziamento esplicito va a tutto lo staff che ha lavorato a questo progetto, per l'impegno, la passione e la professionalità che ha saputo mettere in campo, e agli amministratori dei Comuni partners che hanno concorso in maniera determinante alla buona riuscita del progetto.

Luigi Piano
Presidente
dell'Unione dei Comuni
del Parteolla e Basso Campidano

Introduzione di Maria Letizia PRUNA	7
Prima Parte: Il Quadro di Riferimento	9
1.1 La Società del rischio. I connotati dell'esclusione sociale e lavorativa	10
1.2 Il mercato del lavoro in Sardegna	11
1.3 I Ce.S.I.L. I Centri Servizi per l'inserimento, reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati POR Sardegna 2000/2006- misura 3.4.	14
1.4 L'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano	15
1.5 Lo Sp.I.L.- Sportello inserimenti lavorativi- di Amelia Laura ENNA -Coordinatore del Centro Servizi	17
Seconda Parte: La Ricerca Intervento	19
Introduzione	20
2. I SOGGETTI SVANTAGGIATI NEL TERRITORIO	21
2.1 Le persone interessate dallo SP.I.L.	21
2.2 L'offerta di lavoro	22
2.3 Ricerca attiva di lavoro e disoccupazione	25
2.4 Durata e diffusione della disoccupazione	29
3. LA DOMANDA DI LAVORO NEL TERRITORIO	36
3.1 Le aziende intervistate	36
3.2 Localizzazione, tipologia produttiva e dimensioni	37
3.3 L'organizzazione del lavoro	39
3.4 La dinamica delle aziende	40
3.5 L'utilizzo e le ricadute delle leggi per l'inserimento lavorativo	41
4. OFFERTA E DOMANDA DI LAVORO: UN ABBINAMENTO DIFFICILE	44
4.1. Incontro domanda offerta di lavoro	44
4.2 I "lavoratori interrotti"	45
4.3 Il doppio confronto: i lavoratori	47
4.4 Il doppio confronto: le aziende	49
5. I "TESTIMONI PRIVILEGIATI"	52
5.1. I testimoni privilegiati	52
5.2 Definizione dei soggetti svantaggiati	52
5.3 I "connotati" dello svantaggio	54
5.4 L'inserimento lavorativo: vincoli e risorse	55
5.5 Progetti e modelli di inserimento lavorativo	58
5.6 I progetti per l'inserimento nel territorio	61
5.7 La collaborazione con lo SP.I.L.	62
6. LE PRINCIPALI CONCLUSIONI	63
6.1 Le condizioni di svantaggio	63
6.2 Le condizioni per l'inserimento lavorativo (vincoli e risorse)	64
6.3 Lo SP.I.L.: ruolo e strategie possibili	65
ELENCO AZIENDE INTERVISTATE	67
BIBLIOGRAFIA	68

Introduzione di Maria Letizia PRUNA

La ricerca intervento dello SP.I.L.- Centro Servizi per l'inserimento reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati dell'Unione dei Comuni del Parteolla e del Basso Campidano- riguarda appunto "*Le condizioni dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati*". Il titolo pone opportunamente al centro dell'indagine non le persone svantaggiate escluse dal mercato del lavoro ma quelle che, pur segnate da una condizione di svantaggio sociale, hanno trovato un inserimento lavorativo. E' un'ottica di indagine "positiva", che punta a mettere in luce le condizioni di successo di una strategia individuale o collettiva di superamento effettivo di determinate condizioni di svantaggio sociale (la ricerca si pone come obiettivo la loro definizione). Insomma, non la solita ottica "lamentosa", che tende a porre in evidenza la difficoltà che ostacolano l'inserimento lavorativo di determinate categorie sociali (spesso, peraltro, difficilmente distinguibili dalle difficoltà che limitano, in generale, l'ampliamento delle opportunità di lavoro nella regione anche per molte altre persone), ma un'ottica più concreta e propositiva, che punta a mettere in luce in un certo senso le "buone pratiche" individuabili in un contesto locale, con l'obiettivo di riproporne l'attuazione in altri contesti simili o di estenderne l'applicazione all'interno della medesima area territoriale.

Detto senza ipocrisia: non è una novità che esistano categorie sociali sulle quali si cumula una serie di svantaggi (economici, culturali, relazionali, ecc.), i quali conducono le persone ai margini della società; non è questo, pertanto, l'aspetto da studiare attraverso una ricerca sul campo. Rappresenta invece una novità, ed è un'informazione importante e utile, sapere che ci sono luoghi, modi, spazi che hanno reso possibile un concreto reinserimento sociale di queste persone, attraverso la partecipazione al mercato del lavoro, cioè la loro collocazione nell'ambito della "vita attiva". La ricerca qui illustrata è riuscita a scoprire tracce di questi sentieri virtuosi, dai quali occorre partire per approfondire la conoscenza dello svantaggio e dell'esclusione sociale, in funzione di nuovi e più convinti sforzi tesi al loro superamento. Laddove si scopre invece che non esistono, di fatto, in alcune parti dei territori oggetto di indagine, imprese o datori di lavoro seriamente interessati e intenzionati ad utilizzare risorse umane considerate in genere "di serie B", o che le condizioni del mercato e del sistema produttivo nel suo complesso rendono impossibile l'inserimento lavorativo di queste persone in attività autonome, si raggiunge comunque un risultato estremamente importante e utile - anche se di segno negativo: cioè quello di poter indirizzare il dibattito sulle politiche per l'inserimento delle persone svantaggiate verso strumenti e modalità di intervento nuove e diverse, piuttosto che alimentare il comodo convincimento che le misure attualmente in vigore possano raggiungere qualche effettivo risultato ovunque.

La ricerca, dunque, ha preso avvio dall'individuazione nel territorio (in primo luogo attraverso i servizi sociali dei Comuni, ma anche le aziende e i testimoni privilegiati) delle persone svantaggiate (previa definizione delle specifiche condizioni di svantaggio) che hanno un'occupazione (retribuita e regolare, dipendente o autonoma), e di queste sono stati ricostruiti i percorsi di accesso al lavoro e le condizioni - come indica appunto il titolo della ricerca - del loro inserimento lavorativo. Ricostruzione che ha implicato il coinvolgimento diretto (attraverso interviste) di tutte le parti in causa: le persone svantaggiate, i servizi sociali che le hanno aiutate, le imprese che le hanno assunte (nelle forme più diverse e magari "flessibili"), i progetti di formazione e inserimento che possono averle assistite e guidate.

L'adozione di questo tipo di approccio comporta inevitabilmente che l'universo di riferimento dell'indagine risulti poco numeroso: un conto, infatti, è porre al centro della ricerca i tanti (troppi) soggetti variamente svantaggiati presenti nel territorio, altro è con-

centrarsi su quelli che pur in una condizione di svantaggio sono riusciti a reinserirsi socialmente attraverso un lavoro. In questo secondo tipo di approccio, l'individuazione dei "casi" di studio (rintracciare le persone svantaggiate inserite in un'attività lavorativa) è probabilmente più laboriosa, ma seguendo questa strada si è potuto condurre un doppio confronto: da un lato, si è cercato di capire che cosa differenzia un'impresa che ha inserito al proprio interno una persona svantaggiata da un'impresa che invece non è interessata a farlo (è una mera questione di attività che si "prestano" meglio ad un inserimento problematico oppure intervengono fattori culturali - come il pregiudizio - o anche soltanto una generica incompetenza professionale e organizzativa?). Dall'altro, si è cercato di capire quali caratteristiche (età, genere, livello di istruzione, condizione familiare, aspettative e atteggiamenti nei confronti del lavoro, ecc.) contribuiscono a spiegare le diverse condizioni di chi, pur appartenendo ad una categoria svantaggiata, è riuscito/a ad inserirsi nel mercato del lavoro e di chi invece non riesce a farlo.

Insomma, un approccio più problematico - che distingue questa ricerca dalle tante indagini che si occupano dello svantaggio lavorativo e sociale - ma non più complicato, e che pare più "socialmente utile", nel senso che potrebbe davvero consentire di capire qualcosa di più su questo tema, per inventare azioni più efficaci a livello locale.

Questo lavoro si apre con una sezione generale che tratta il quadro di riferimento in merito alla questione dell'esclusione sociale e lavorativa. Nella seconda sezione si illustra la ricerca intervento che "accompagna" l'attività dello SP.I.L.- Sportello inserimenti lavorativi, che opera da marzo 2003 nell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano. La Ricerca ha previsto varie interviste alle persone utenti (con cui vengono realizzate le analisi di competenze), alle aziende e ai servizi che si occupano dell'inserimento lavorativo.

L'elaborazione di questi dati, con un approccio qualitativo, consente la formulazione delle condizioni (dei vincoli e delle risorse) di inserimento lavorativo nel territorio e ambisce a delineare dei percorsi progettuali e politici nelle iniziative volte all'inclusione sociale e lavorativa.

Prima Parte: Il Quadro di Riferimento

1.1 La Società del rischio. I connotati dell'esclusione sociale e lavorativa

Il tema dell'esclusione sociale e lavorativa riveste un ruolo centrale nell'opinione pubblica e nelle attuali analisi politiche e giornalistiche. Spesso si tende a confondere i due ambiti costruendo una semplicistica identità tra i due fenomeni. In particolare, l'esclusione lavorativa, ha rappresentato negli ultimi decenni dello scorso secolo un fenomeno senza precedenti. Per questo motivo le questioni legate alla disoccupazione ottengono un interesse significativo nella classifica delle preoccupazioni dell'opinione pubblica. Alcune zone d'Europa, quelle più meridionali, sono interessate da condizioni di disoccupazione significative, durature e strutturali, mentre il fenomeno pare più contenuto, se non addirittura assente nelle altre regioni del vecchio continente. Nonostante questa situazione, in ambito europeo e nazionale, paiono più contenuti rispetto al passato i fenomeni della emigrazione sud-nord e delle tensioni sociali. Quindi è doveroso chiedersi in che modo l'esclusione lavorativa indichi un malessere, un disagio sociale. In quest'ottica pare interessante cercare di cogliere le affinità tra i connotati dell'esclusione lavorativa e quella sociale; se e come cioè la prima sia indicativa della seconda. Abbinare le due esclusioni arricchisce una analisi sullo svantaggio rispetto all'inserimento lavorativo se questo è in grado di dire qualcosa sulle dinamiche che generano l'esclusione sociale.

Partendo dall'esclusione sociale assistiamo ad una sovradeterminazione semantica (Bottazzi 2004) di definizioni che rendono complesso e di difficile determinazione il fenomeno. Vari sociologi (tra i quali ad esempio Lamarque) sottolineano l'affermarsi della questione dell'esclusione sociale come categoria più ampia di quella riconducibile alla povertà economica. La povertà secondo Barbagli "... è una condizione statica, facilmente identificabile sulla base di standard e criteri oggettivi," mentre "l'esclusione è un processo dinamico, la cui complessità temporale e strutturale ne rende sempre difficoltosa ma al contempo cruciale l'identificazione e la misurazione empirica". (Bottazzi 2004). E' proprio la inadeguatezza della idea di povertà negli anni 80 a far nascere prima l'idea di nuova povertà e poi di esclusione sociale.

Tornando alla relazione tra l'inclusione sociale e lavorativa, una considerazione molto interessante viene offerta da Bottazzi: se è vero che il lavoro viene utilizzato per la definizione dell'identità sociale, se è vero che, al contrario di alcune previsioni (Rifkin 1998), non scompare ma che semmai cambia, allora la stessa mancanza di occupazione può essere definita come mancanza di un elemento fondamentale per la determinazione dello *status* sociale; in questo senso quindi l'esclusione lavorativa può essere individuata come fonte di esclusione sociale. D'altro canto, un punto di vista maggiormente legato al benessere economico, pone l'accento sull'esclusione sociale che si perpetra all'interno del mercato del lavoro. Non una esclusione quindi "dal" mercato ma "nel" mercato; ci si riferisce alle mutate condizioni lavorative che vedono affacciarsi maggiori condizioni di instabilità e di precariato; basti pensare all'introduzione dei contratti che generano condizioni di lavoro precario che analizziamo nel prossimo paragrafo.¹ Sempre in merito all'esclusione nel mercato, va rilevata la forte crescita del numero dei lavoratori poveri. Altri fenomeni legati all'esclusione degli occupati riguardano il lavoro irregolare (nero e di minori) non accompagnato da tutele e con condizioni di totale sfruttamento (Bottazzi 2004). Come vedremo nel prossimo paragrafo, queste condizioni hanno una significativa rilevanza nella nostra isola. Rispetto al mercato del lavoro, quindi, le equazioni tra occupazione e inclusione e, simmetricamente, disoccupazione e esclusione mostrano la loro debolezza. Inoltre non sempre è facile distinguere con nettezza le condizioni di occupato/disoccupato; a volte nelle stesse persone si confondono: chi lavora spesso cerca anche un'altra professione per vari motivi; chi è disoccupato a volte lavora in nero e non è detto che stia peggio di chi lavora. Bisogna quindi chiedersi quale occupazione e quale disoccupazione si stanno considerando. Due variabili per individua-

¹Alcuni interessanti contributi sui primi risultati della Riforma del mercato del lavoro, si trovano sul sito www.lavoce.info/.

re le condizioni di inclusione e di esclusione sono suggerite da M. Letizia Pruna. Si tratta del fattore durata e della condizione di ricorrenza delle situazioni di esclusione. "La durata delle condizioni di svantaggio, diventa un elemento fondamentale per distinguere la condizione di esclusione da quella di inclusione." "Non è il semplice fatto di cercare un lavoro che costituisca un problema sociale, come non lo è il fatto di avere un lavoro non stabile: il problema nasce quando le persone devono cercare un lavoro per due anni invece che per due mesi, o quando sono costrette a svolgere lavori precari per troppi anni invece che solo occasionalmente." (Pruna 2004). Si pone l'accento quindi sulla lunga durata della disoccupazione e sulla precarietà delle occasioni di lavoro.

L'altro elemento di natura più sociale riguarda la ricorrenza della disoccupazione: "Affrontare un periodo di disoccupazione non rappresenta una difficoltà estrema per nessuno, ma diventa un problema sociale - e molto grave - quando periodi di disoccupazione ricorrono ripetutamente nella vita dei medesimi individui. Allo stesso modo, il fatto di avere qualche esperienza di lavoro "atipico" non è di per sé un problema, ma lo diventa quando questo tipo di lavoro diventa l'unica occasione ricorrente di lavoro per determinate categorie sociali, cioè quando l'instabilità del lavoro si concentra su alcuni rendendo precaria la loro esistenza." (Pruna 2004).

Questi due aspetti, la ricorrenza e la durata, vengono utilizzati nel prossimo paragrafo che analizza il mercato del lavoro isolano e nella sezione della Ricerca intervento volta ad analizzare le condizioni di inserimento lavorativo nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano.

1.2 Il mercato del lavoro in Sardegna

Dopo aver tratteggiato le condizioni generali legate all'esclusione sociale e lavorativa proviamo, in questo paragrafo, ad analizzare le dinamiche legate al mercato del lavoro in Sardegna. In questo modo vogliamo definire il contesto di riferimento in cui si colloca il progetto del Centro Servizi per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati e, di conseguenza, la ricerca intervento.

Il problema della disoccupazione è fortemente sentito nella nostra regione come nel resto del sud Italia. Il fenomeno però viene sovrastimato dai mass media e dalla stampa e spesso viene mal utilizzato nel dibattito politico. I dati di riferimento protagonisti di alcuni articoli giornalistici venivano spesso estrapolati dal collocamento (oggi dagli iscritti ai Centri per l'Impiego) che veniva gestito dallo stesso Ministero del lavoro che, già nel 1993, esprimeva un netto giudizio sulla loro inattendibilità.² Le distorsioni legate a questi dati risentono del fatto che non tutti coloro che si iscrivevano al collocamento ambivano realmente alla ricerca di un lavoro, e dal numero di iscritti occupati. La fonte più autorevole per rilevare la dinamica del mercato del lavoro è quella statistica dell'ISTAT. Le rilevazioni riguardano il tasso di occupazione, di disoccupazione disaggregati per genere, provincia, e classe d'età.³

La tabella 1 si riferisce ai tassi di occupazione desunti dalle rilevazioni ISTAT per l'anno 2003. Li abbiamo distribuiti per genere, classe d'età, province ed abbiamo confrontato la situazione regionale con quella nazionale.

In generale, dal tasso di occupazione⁴ si nota che circa un sardo (con 15 anni di età ed oltre) su tre è occupato e che il dato regionale è meno elevato di quello nazionale. L'analisi per genere mostra una divergenza dei tassi riferiti all'isola e all'intera Italia con percentuali di occupazione più elevate per gli uomini di circa 25 punti.

² Si veda a tal proposito il Rapporto di Monitoraggio del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, citato nel testo di Pruna (presente nella bibliografia), "Occupazioni e disoccupazioni", pagina 26, sulle politiche occupazionali e del lavoro del 1991. In questo documento si auspica una profonda revisione delle procedure di iscrizione e cancellazione e delle definizioni adottate dal Ministero al fine di renderle più omogenee a quelle utilizzate in ambito europeo.

³ Per una esaustiva definizione degli indicatori del mercato del lavoro vedi il testo "Occupazioni e disoccupazioni" di M. Letizia Pruna pagine 44-54. Un aggiornamento su questi indicatori è presente nel sito www.istat.it.

⁴ In questo caso consideriamo il tasso di occupazione "lordo" cioè il rapporto tra i lavoratori e la popolazione di 15 anni e oltre. In questo modo si può "misurare" indirettamente il grado di benessere economico; il rapporto tra popolazione e numero di occupati infatti rivela quante persone in media sono a carico di ogni lavoratore.

Venendo alle classi di età, notiamo che, in Sardegna, la partecipazione della popolazione al lavoro cresce al crescere dell'età. In Italia questa crescita trova il suo picco nella classe d'età mediana, per poi decrescere lievemente in quella degli over 30. Tornando alla nostra isola, notiamo che più della metà di quelli appartenenti alla classe 30-64 partecipano al lavoro (rispetto al 62,2% nell'intera Italia). Il dato è ben più alto per gli uomini di questa classe d'età, rispetto alla popolazione femminile.

Analizzando la distribuzione per provincia, notiamo il tasso di Sassari che si attesta sulla media nazionale mentre quello di Cagliari rappresenta il fanalino di coda.

Tabella 1 Tasso di occupazione per classe d'età, provincia, genere				
Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	15,4%	42,8%	53,1%	37,6%
Sassari	22,4%	55,6%	56,5%	42,1%
Nuoro	21,1%	49,4%	54,6%	38,6%
Oristano	16,4%	53,0%	55,4%	38,4%
Sardegna	18,2%	48,4%	54,5%	39,1%
Italia	24,9%	62,6%	62,2%	44,8%
Donne				
Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	12,3%	34,5%	35,4%	25,6%
Sassari	14,8%	40,2%	38,4%	28,1%
Nuoro	11,6%	36,6%	36,2%	24,5%
Oristano	11,0%	37,7%	40,1%	26,7%
Sardegna	12,7%	36,7%	32,4%	26,2%
Italia	20,6%	53,2%	46,1%	32,8%
Uomini				
Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	18,3%	50,9%	71,5%	50,3%
Sassari	29,1%	70,5%	74,6%	56,8%
Nuoro	30,2%	63,6%	71,9%	53,1%
Oristano	21,7%	66,2%	70,9%	50,9%
Sardegna	23,4%	59,8%	72,4%	52,6%
Italia	29,1%	71,9%	78,4%	57,8%

Fonte: nostra elaborazione su medie ISTAT, anno 2003

La tabella 2 analizza i tassi di disoccupazione riferiti all'anno 2003 con le stesse variabili della tabella precedente. Il primo dato che emerge riguarda la differenza tra il tasso regionale che rappresenta quasi il doppio di quello nazionale. Tutti gli studiosi del fenomeno concordano sulla gravità di un tasso di disoccupazione "a due cifre"; un elemento di "svantaggio comparato" che d'altro canto nasconde una dinamica complessa che merita alcune considerazioni. In primo luogo, considerando la distribuzione del tasso per province, notiamo al primo posto Cagliari, caratterizzata dalla metà degli attivi appartenenti alla classe di età più giovane (15-24 anni) disoccupati, mentre Sassari è la provincia con il tasso più basso. La disoccupazione decresce per le classi di età più adulte, e coinvolge in maniera decisamente più significativa le donne che gli uomini. Sempre in merito alle classi di età, rispetto alla diffusione della disoccupazione vanno rilevati i tassi "a due cifre" per tutte le classi d'età che quindi paiono coinvolte significativamente dal fenomeno.

Queste prime analisi sui tassi di occupazione e disoccupazione ci offrono alcune interessanti considerazioni in merito alle condizioni di svantaggio; in primo luogo la Sardegna

viene interessata dal fenomeno dell'esclusione lavorativa in misura ben più consistente rispetto al contesto nazionale.

Sempre in termini di svantaggio, sarebbe meglio dire di svantaggi, notiamo che le classi di età con maggiori difficoltà sono quelle più giovani e che l'esclusione è maggiormente diffusa tra le donne.

Tabella 2 Tasso di disoccupazione per classe d'età, provincia, genere

Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	50,9%	41,5%	12,0%	19,1%
Sassari	33,2%	25,4%	10,5%	13,9%
Nuoro	36,1%	28,9%	10,7%	14,9%
Oristano	49,5%	35,9%	13,0%	18,4%
Sardegna	43,6%	34,5%	11,4%	16,9%
Italia	27,1%	19,6%	5,6%	8,8%
Donne				
Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	56,0%	46,8%	17,9%	25,9%
Sassari	43,8%	34,2%	15,7%	20,0%
Nuoro	50,4%	37,6%	14,5%	20,4%
Oristano	64,9%	50,0%	16,5%	25,2%
Sardegna	53,3%	42,5%	16,6%	23,4%
Italia	30,9%	22,7%	8,0%	11,6%
Uomini				
Provincia/Classe d'età	15-24	25-29	30-64	Totale
Cagliari	48,6%	37,5%	8,6%	14,9%
Sassari	27,0%	20,0%	7,5%	10,3%
Nuoro	28,5%	23,4%	8,8%	11,9%
Oristano	25,6%	25,6%	10,8%	14,1%
Sardegna	36,8%	28,9%	8,5%	13,0%
Italia	24,2%	17,2%	4,1%	6,8%

Fonte: nostra elaborazione su medie ISTAT, anno 2003

Dopo aver fotografato il mercato del lavoro, per rilevare i connotati dello svantaggio riferendoci a fattori che ci permettano di rilevare l'entità dell'esclusione, che, come abbiamo visto nel precedente paragrafo, può essere misurata analizzando la sua ricorrenza e la sua durata, ci concentriamo sulle vicende sarde degli ultimi tre decenni. Dopo un periodo caratterizzato dall'emigrazione (fino alla metà degli anni settanta) che riduceva gli attivi e conseguentemente occupati e disoccupati, a causa di fenomeni di industrializzazione, è cresciuto, durante il quinquennio successivo, il tasso di attività con una maggiore partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile (Bottazzi 1998). L'incremento dell'offerta di lavoro generava due fenomeni: la crescita del numero degli occupati determinata dall'aumento della domanda di lavoro; quest'ultima, però, non era tanto sufficiente da evitare una crescita del tasso di disoccupazione. Negli ultimi dodici anni (1993-2005) la nostra isola, nonostante le considerazioni catastrofiche che alimentano l'opinione pubblica, vede aumentare considerevolmente il numero delle occupate e degli occupati. Sono 61.000 i posti di lavoro creati, un risultato da solo migliore di quello relativo al resto del sud Italia. Se consideriamo il decennio 93-03, è interessante notare come il risultato venga caratterizzato dal 85% di nuovi posti occupati da lavoratrici (Pruna 2004 Bottazzi 2004). Un dato in sintonia con l'ambito nazionale dettato dalla forte crescita del tasso di attività femminile che, d'altro canto, nonostante i nuovi posti di lavoro, mantiene elevato il tasso di disoccupazione delle donne. La cre-

scita della occupazione nell'isola, ha ridotto negli ultimi dieci anni il tasso di disoccupazione di due punti percentuali ma, come in passato, l'aumento della domanda di lavoro, non assorbe la crescita dell'offerta. A conferire alla disoccupazione il sintomo di esclusione è la sua durata, che nel 2003, per il 60% dei disoccupati era maggiore di 12 mesi.⁵ Tornando all'occupazione, in termini qualitativi, è utile indagare le caratteristiche dei nuovi posti di lavoro; notiamo che l'incremento su scala nazionale e quindi anche regionale, introduce nel mercato i "nuovi contratti di lavoro" con condizioni più instabili rispetto al passato, che spesso si traducono in precariato: i due terzi dei nuovi posti di lavoro sono a termine, mentre cresce il numero dei contratti a tempo parziale: circa il 40% dei nuovi 53.000 posti di lavoro nel decennio 93-03. Sempre analizzando lo svantaggio "nel" mercato del lavoro è interessante notare che il 10% dei lavoratori sardi (il 20% in più rispetto agli ultimi dieci anni) è in cerca anche di un'altra occupazione (Pruna 2004 e 2002, Bottazzi 2004).

Nel paragrafo precedente abbiamo citato altre condizioni di esclusione sociale che si consumano all'interno del mercato del lavoro. Il lavoro irregolare, la dispersione scolastica e formativa e la povertà giocano un ruolo significativo nella nostra economia. Nel 2003, erano circa 120.000 i lavoratori irregolari in Sardegna, più del 20% degli occupati regolari (540.000) di cui circa 15.000 minori. Sempre nel 2003, il 3,5% delle famiglie ha passato momenti di difficoltà per l'acquisto di cibo, l'11% per vestiti, l'8% per spese mediche, il 5% per l'affitto. L'altro grosso fenomeno fortemente correlato con l'esclusione lavorativa, pare essere caratterizzato dalla dispersione scolastica che nell'isola ha raggiunto il 25%. La sua incidenza si afferma se consideriamo che due terzi dei giovani disoccupati sardi con meno di 30 anni hanno raggiunto al massimo la licenza media inferiore e che più di un terzo ha ottenuto al massimo la licenza elementare (Bottazzi 2004). In questo caso è evidente la correlazione tra esclusione lavorativa e sociale intesa come diritto alla conoscenza e alla cittadinanza.

Gli ultimi dati sul mercato del lavoro regionale, contenuti nei periodici trimestrali "Congiuntura Lavoro Sardegna" citati in bibliografia, rilevano un miglioramento del tasso di disoccupazione.⁶ Questa riduzione è però dovuta alla sospensione della ricerca di lavoro da parte degli attivi nel periodo precedente. Inoltre è interessante notare che anche questi dati, riferiti al 2006, mostrano uno svantaggio della Sardegna rispetto al centro nord mentre le condizioni sarebbero migliori del resto del meridione.

L'analisi sui connotati dell'esclusione lavorativa e sociale, riferita al contesto isolano, presenta delle proprie peculiarità pur con delle similitudini con il quadro nazionale. All'interno del panorama sardo inoltre esistono delle differenze che non possono certo essere ignorate nella lettura delle condizioni di svantaggio, esclusione e quindi di inclusione sociale e lavorativa. Lo svantaggio, le sue condizioni, variano al variare del contesto. Proprio in questa ottica vengono concepiti i Centri Servizi per l'inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, relativi alla misura 3.4 del P.O.R. (Piano Operativo Regionale). Sardegna 2000/2006. Questi progetti vengono infatti localizzati in vari territori regionali e la loro gestione viene affidata ai Comuni, alle loro Unioni o Consorzi, con l'obiettivo di formularli proprio in relazione ai contesti di riferimento.

1.3 I Ce.S.I.L. - Centri Servizi per l'inserimento, reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati POR Sardegna 2000/2006- misura 3.4.

Il documento del POR Sardegna 2000/06, nella misura 3.4 pone l'accento sulla questione dell'inclusione lavorativa che abbiamo trattato nei paragrafi precedenti. In questo caso, si richiama una condizione di svantaggio legata più in generale alla questione dell'inclusione sociale: "...promozione di pari opportunità per tutti nell'accesso al mercato del lavoro

⁵ Vedi il testo di M. Letizia Pruna, "Occupazioni e disoccupazioni", alle pagine 90-96.

⁶Da gennaio 2004, l'ISTAT ha modificato il sistema di misurazione della disoccupazione rendendo complessa una comparazione tra i dati del 2003 e quelli più recenti.

ro, con particolare attenzione per le persone che rischiano l'esclusione sociale.... Favorire il primo inserimento lavorativo o il reinserimento di soggetti a rischio di esclusione sociale."⁷ Si richiama quindi una condizione potenziale legata alla vulnerabilità sociale rappresentata dal rischio di emarginazione.

Per iniziare ad individuare un ambito operativo dei Centri Servizi previsti dalla misura 3.4 pare opportuno, in questa sede, richiamare la definizione di "svantaggio" formulata nel medesimo documento.

"La misura ha la finalità di promuovere l'inclusione sociale e l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (per motivi di contesto, economici, individuali)...le azioni della misura saranno rivolte a persone che si trovano nelle fasce di povertà più intensa, con particolare riguardo a

- donne capofamiglia disoccupate/ inoccupate;
- immigrati;
- ex-tossicodipendenti;
- detenuti, ex-detenuti;
- soggetti appartenenti ad aree e/o contesti particolarmente emarginati o degradati;
- persone in particolare condizione di disabilità fisica".⁸

In merito all'ultima categoria, il documento contiene un esplicito riferimento alle linee operative della Legge 68/99 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", che prevede una serie di misure articolate volte all'inserimento lavorativo tramite il "collocamento mirato". Questa legge si fonda su una rete di servizi, che analizzeremo nelle prossime sezioni, a cui si devono integrare proprio i Centri della misura 3.4.

Il documento, pur definendo delle categorie di svantaggio, presta attenzione ad una condizione relativa, che lega la questione ad un territorio e, più in generale, ad un ambito, ad un contesto di riferimento. Il tema della definizione delle condizioni di svantaggio dell'ambito operativo di riferimento è quindi propedeutico proprio all'attività dei Centri Servizi; queste condizioni sono fortemente legate ai territori in cui vengono localizzati i 55 Centri di tutta la Sardegna.

1.4 L'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano

Dopo aver definito la misura del Por 3.4, illustriamo i tratti generali del contesto di riferimento sede dello SP.I.L. -Sportello inserimenti lavorativi, iniziativa prevista tra i Centri Servizi del POR 3.4. L'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano nasce nel gennaio del 2001 sposando una formula che prevede la Costituzione dell'Ente Amministrativo sovracomunale, secondo la legge numero 142 del 1990.

L'Unione raggruppa sei comuni: Barrali, Dolianova (Comune capofila), Donori, Serdiana, Settimo San Pietro e Soleminis.

Tabella 3 Territorio, popolazione Comuni dell'Unione Parteolla e basso Campidano				
Comune	Estensione territoriale	Popolazione		
		Kmq	v.a.	%
Barrali	11,2	1080	5,16	
Dolianova	84,6	7957	38,02	
Donori	35,0	2101	10,04	
Serdiana	55,0	2281	10,90	
Settimo San Pietro	23,2	5960	28,48	
Soleminis	12,9	1550	7,41	
Totale	221,9	20929	100,00	

Fonte: nostra elaborazione sui dati forniti dagli archivi anagrafici dei Comuni dell'Unione

L'Unione si estende in un territorio di 221,9 Km² e conta quasi 21.000 abitanti. I Comuni

⁷ Vedi il documento del P.O.R. Sardegna 2000/06, misura 3.4.

⁸ Ibidem

con una maggiore popolazione sono nell'ordine Dolianova e Settimo S.Pietro. Donori e Serdiana sono caratterizzati ciascuno da poco più del 10% dei residenti nell'Unione mentre Soleminis con il 7% e Barrali con il 5% hanno una popolazione inferiore ai 2000 residenti. In merito all'estensione territoriale, oltre a Dolianova, spicca il Comune di Serdiana che con 2281 abitanti si estende su 55 Km².

Il territorio dell'Unione dei Comuni rappresenta un punto di collegamento tra l'area urbana di Cagliari e le zone più interne della fascia sud orientale. La vicinanza geografica dei Centri, le affinità socio produttive costruiscono un tessuto sociale con caratteri di omogeneità che fa da denominatore comune alla giovane esperienza politico- amministrativa.

Il tessuto produttivo dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, presenta un buon numero di attività (circa 1700) con una forte caratterizzazione di piccole, piccolissime e medie imprese. Abbiamo confrontato i dati riferiti all'Unione, disponibili tramite la banca dello SUAP (Sportello Unico delle Attività Produttive), con quelli su scala provinciale e regionale riferiti alle elaborazioni dell'ultimo censimento dell'ISTAT del 2001. La tabella 4 mostra che a livello regionale esiste una fortissima prevalenza di aziende molto piccole (con meno di 5 addetti)⁹. Tra queste quasi il 60% del totale delle imprese isolate impiegano un solo addetto¹⁰. L'Unione dei Comuni presenta una maggiore incidenza percentuale (circa il 97%, 1656 aziende) di queste piccolissime realtà. Il Parteolla e Basso Campidano non è interessato infatti da grossi insediamenti industriali che coinvolgono alcune zone della Provincia di Cagliari. Non sono presenti pertanto aziende con più di 200 addetti e solo 6 ne impiegano più di 50.

In termini qualitativi va rilevato che nel territorio sono presenti produzioni tipiche¹¹ del segmento agroalimentare (olivicoltura, allevamento) caratterizzate da una forte integrazione con il settore primario¹². Tra queste alcune esperienze industriali di eccellenza conosciute in tutto il mondo grazie alla forte valorizzazione dei prodotti tipici nel segmento vinicolo¹³ e caseario.

Classi addetti	Unione dei Comuni P.b.C.		Provincia di Cagliari		Sardegna	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
0-5 addetti	1656	96,73	39225	90,43	87856	91,69
6-9	23	1,34	2080	4,80	4338	4,53
10-15	15	0,88	958	2,21	1912	2,00
16-19	3	0,18	455	1,05	547	0,57
20-49	9	0,53	455	1,05	831	0,87
50 -99	4	0,23	127	0,29	213	0,22
100-199	2	0,12	46	0,11	77	0,08
200-249	0	0,00	8	0,02	13	0,01
250-499	0	0,00	14	0,03	25	0,03
500-1000	0	0,00	5	0,01	7	0,01
oltre 1000	0	0,00	1	0,00	3	0,00
Totale	1712	100,00	43374	100,00	95822	100,00

Fonte: nostra elaborazione dati Regione e Provincia ISTAT 2001, Unione S.U.A.P. 2003

⁹ Il fenomeno delle piccole e medie imprese è molto diffuso in ambito nazionale. Per un approfondimento si vedano i contributi di Onida e dell'ISAE citati in bibliografia.

¹⁰ Dato che si rileva dal Censimento ISTAT del 2001.

¹¹ Sul ruolo dei saperi locali per lo sviluppo vedi i contributi di Sabatini e di Sassu-Lodde "Saperi locali, innovazione tecnologica e sviluppo economico" citati in bibliografia.

¹² Un interessante contributo al dibattito sul ruolo dei sistemi produttivi locali in Sardegna, viene trattato nella seconda parte (da pagina 162) del testo di Raffaele Paci "Crescita economica e sistemi produttivi locali in Sardegna", citato in bibliografia.

¹³ In merito si veda l'articolo di Sassu e Lodde, "Tradizione e innovazione nel settore vinicolo in Sardegna", citato in bibliografia, che evidenzia la non tipicità delle produzioni vinicole isolate. D'altro canto pare fondamentale in termini di promozione del prodotto "vino doc" il ruolo che riveste nel comportamento dei consumatori la sua "presunta" tipicità e il suo legame con il territorio.

Da un punto di vista sociale, un elemento legato all'esclusione lavorativa viene rappresentato da significativi tassi di dispersione scolastica (Pau 2003). Questo fenomeno, che, come abbiamo visto nelle pagine precedenti, alimenta le condizioni dell'esclusione sociale e di quella lavorativa ha indotto l'Unione dei Comuni a sperimentare nell'ambito del progetto POR Sardegna 2000/06 misura 3.6, "*Prevenzione della dispersione scolastica e formativa*", varie iniziative con il coinvolgimento delle Scuole medie del territorio e di alcuni Comuni. Le attività prevedono interventi di formazione per docenti e alunni, sportelli di accoglienza e orientamento, ricerca e monitoraggio sulle tematiche della dispersione scolastica e formativa.

1.5 Lo Sp.I.L.- Sportello inserimenti lavorativi- di Amelia Laura ENNA -Coordinatore del Centro Servizi

Lo SP.I.L.- Sportello inserimenti lavorativi - rientra nelle iniziative previste del P.O.R. Sardegna misura 3.4 e viene avviato presso l'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano nel mese di marzo 2003 con la selezione che individua la Coordinatrice del progetto. Il resto del gruppo di lavoro (l'operatore esperto in politiche del lavoro e il responsabile amministrativo informatico) viene nominato nel mese di maggio 2003. Per un anno hanno collaborato al progetto quattro operativi del Servizio Civile Nazionale, laureate o laureande in Psicologia e, per tre mesi, una tirocinante universitaria laureanda in Psicologia.

Obiettivo principale dello sportello quello di promuovere la cultura e le condizioni dell'inserimento lavorativo per le persone in condizione di svantaggio lavorativo e sociale. Sulla definizione di svantaggio, funzionale all'individuazione delle persone a cui rivolgere l'iniziativa, si è costruita la ricerca intervento volta a cogliere i connotati dell'esclusione lavorativa nell'ambito di riferimento.

Gli utenti dello SP.I.L. vengono individuati nelle persone, nelle aziende e nei servizi del territorio. L'approccio del progetto è infatti di natura sistemica: è una iniziativa che si pone in una relazione di interdipendenza con l'ambito in cui opera per costruire le condizioni di inclusione sociale e lavorativa che favorirebbero lo stesso contesto di riferimento. In quest'ottica si costruisce una rete con i servizi sociali territoriali con particolare riferimento a quelli specializzati nelle attività legate all'inserimento lavorativo (sportelli informagiovani, di orientamento), anche tramite la prevenzione della dispersione scolastica e formativa. Sono proprio i servizi sociali dei Comuni (anche attraverso l'utilizzo dei servizi di orientamento) che inviano le persone utenti allo "sportello itinerante" attivo fin dal mese di luglio 2003 presso i sei Comuni dell'Unione.

Il Centro Servizi, dopo aver individuato la potenziale offerta di lavoro attraverso le analisi di competenze costruite insieme alle persone utenti, individua le aziende del territorio che potrebbero rappresentare una domanda funzionale all'inserimento. Le stesse aziende vengono intese come utenti del Centro se si considera la consulenza offerta dallo sportello per le pratiche e le agevolazioni legate agli inserimenti lavorativi.

Le rete delle collaborazioni maturate, su un ambito che supera i confini dell'Unione dei Comuni, coinvolge gli uffici competenti in materia di collocamento obbligatorio e ordinario, gli enti previdenziali, quelli specializzati in particolari settori legati alle categorie di svantaggio delle persone utenti. Proprio questo tessuto relazionale consente al gruppo di lavoro dello SP.I.L. di offrire un servizio sul territorio a misura di utente, sia esso persona, azienda o servizio medesimo.

La prima annualità del progetto ha previsto una serie di seminari di sensibilizzazione e di formazione che hanno coinvolto proprio gli "addetti ai lavori" in materia di inserimento lavorativo. Queste iniziative hanno permesso al Centro Servizi di far conoscere la sua attività, di confrontarla con altre simili e di porre con forza la questione dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati. Lo SP.I.L. infatti, è uno dei primi sportelli avvia-

ti in Sardegna a cui spesso si sono rivolti gli altri Centri -POR 3.4 mentre erano in avvio di progetto.

Il prossimo capitolo trattando la Ricerca intervento, illustra nel dettaglio anche il primo biennio di servizio dello SP.I.L. che fonda proprio la sua attività sulla conoscenza e sulla "lettura" continua del territorio e dei suoi fabbisogni.

Seconda Parte: La Ricerca Intervento

Introduzione

La ricerca intervento è uno degli strumenti operativi individuati dagli operatori dello SP.I.L.. Questa attività prende le mosse da altre iniziative simili sperimentate in vari ambiti (ricerche azioni partecipate, inchieste azioni e così via)¹⁴, e risponde all'esigenza di conoscere il territorio di riferimento coinvolgendo il contesto nel processo volto a favorire le condizioni per l'inserimento lavorativo. Una ricerca non statistica e non meramente conoscitiva, quindi, ma anche operativa che impegna ed ha impegnato gli operatori dello SP.I.L. pressoché quotidianamente. Le tematiche dello svantaggio, dell'esclusione e dell'inclusione, in particolar modo in riferimento al mercato del lavoro di un territorio, infatti, sono dinamiche e mutevoli. Per questo motivo, al fine di costruire dei servizi efficaci, pare fondamentale conoscere in tempo reale le dinamiche e le variazioni in un territorio. Lo sportello itinerante, la banca dati aziende e quella persone costituiscono in questa ottica gli strumenti di "lettura" che permettono al gruppo dello SP.I.L. di orientare e definire il proprio percorso operativo. I colloqui per la costruzione di queste banche dati rappresentano inoltre anche gli strumenti operativi del Centro Servizi. Infatti, per quanto riguarda le persone, "l'intervista" consente la costruzione di una vera e propria analisi delle competenze¹⁵ che monitora le caratteristiche personali e professionali ma anche la ricerca attiva di un lavoro, la conoscenza dei servizi per l'inserimento lavorativo, le pratiche assistenziali e previdenziali (garantite tramite il lavoro a rete con gli uffici competenti). I colloqui di orientamento dello sportello prevedono la valorizzazione delle competenze delle persone in un'ottica che punta allo sviluppo dell'autoefficacia rispetto alle strategie di ricerca attiva di lavoro¹⁶. Si persegue quindi il potenziamento dell'offerta di lavoro delle persone che si rivolgono allo SP.I.L..

Per quanto riguarda le interviste alle aziende, l'obiettivo è quello di monitorare la domanda di lavoro che può impiegare le persone interessate ma anche di costruire un contatto e un servizio di inserimento lavorativo per le aziende medesime.

I dati elaborati dai questionari, raccolti nella banca, costituiscono una "istantanea" dei primi due anni di lavoro, che ambisce a individuare nel territorio le condizioni di inserimento lavorativo. Per "dipingere" questo quadro, oltre alle persone e alle aziende, abbiamo intervistato alcune ed alcuni testimoni privilegiati in relazione al ruolo ricoperto nel territorio. La tipologia di indagine non statisticamente quantitativa ma conoscitiva, mira ad individuare dei risultati che siano in grado di ottenere l'attenzione della politica regionale, degli addetti ai lavori, in modo da fornire un contributo alla progettazione dei servizi e delle politiche per l'impiego con particolare riferimento alla questione dell'inclusione sociale e lavorativa.

Nei prossimi capitoli descriviamo i principali risultati di questa ricerca; la prima sezione analizza le interviste alle persone, per poi concentrarsi sulle aziende che potrebbero rappresentare un contesto di inserimento. Di seguito il capitolo che descrive le considerazioni dei testimoni privilegiati e quello sulle conclusioni.

¹⁴ Un interessante excursus sulla storia e sull'evoluzione della metodologia della Ricerca Azione, nonché una riflessione approfondita sui contesti in cui può essere praticata, con una definizione degli strumenti ad essa riconducibili, viene sviluppata in diversi numeri della rivista del Gruppo Abele "Animazione Sociale", a partire dal mese di maggio 2001.

¹⁵ L'analisi delle competenze richiama la vasta letteratura sul bilancio di competenze. Si vedano, ad esempio, i contributi di Anna Maria Di Fabio, Alessandra Selvatici, Maria Grazia D'Angelo e quelli più recenti di Carla Ruffini e Vincenzo Sarchielli. Alcuni recenti contributi di questi autori vengono citati nella bibliografia.

¹⁶ Vedi il contributo di Bandura citato in bibliografia.

2 I SOGGETTI SVANTAGGIATI NEL TERRITORIO

2.1 Le persone interessate dallo SP.I.L.

Nella prima sezione abbiamo illustrato la questione relativa alle definizioni dello svantaggio sociale. Abbiamo visto quanto, per un Centro Servizi come il nostro, fosse fondamentale individuare delle condizioni di svantaggio non esclusivamente vincolate alle rigide definizioni amministrative. Lo stesso documento del POR Sardegna 2000/2006, nella parte riferita alla misura 3.4, pur definendo delle categorie di svantaggio, presta attenzione ad una condizione relativa che lega la questione ad un territorio e, più in generale, ad un ambito di riferimento. Una attenzione particolare inoltre viene prestata alla questione della vulnerabilità sociale richiamata nelle sezioni precedenti. L'esclusione lavorativa, la vulnerabilità socio economica hanno quindi ricevuto l'attenzione dello SP.I.L. che si è messo a disposizione, tramite lo sportello itinerante, dei "soggetti svantaggiati". Come illustrato nella sezione introduttiva, le persone venivano inviate allo sportello dai servizi territoriali per delle consulenze specifiche in grado di intervenire sullo "svantaggio". Con questa metodologia, lo sportello ha intervistato 65¹⁷ persone che vengono descritte dalla tabella 5. I dati rivelano una predominanza di persone di genere maschile (più del 63%) ed una predominanza di residenti nel Comune di Dolianova (quello con il maggior numero di abitanti nell'Unione) seguito dal comune di Serdiana. Grazie allo sportello itinerante, si sono rivolti al servizio cittadine e cittadini residenti in tutti i Comuni dell'Unione.

Tabella 5 persone per genere, età, residenza		
Genere	v.a.	%
Donne	24	36,9
Uomini	41	63,1
Totale	65	100,0
Comune di residenza	v.a.	%
Dolianova	29	44,62
Serdiana	14	21,54
Settimo S.P.	9	13,85
Soleminis	7	10,77
Barrali	3	4,62
Donori	3	4,62
Totale	65	100,00
Classe d'età	v.a.	%
15-24	7	10,77
25-29	7	10,77
30-40	24	36,92
oltre 40	27	41,54
Totale	65	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

In merito all'età va rilevata la media di 37 anni con una significativa presenza di persone che hanno già compiuto i 30 anni (più del 78%), composta da oltre il 41% del totale (27 persone) che hanno oltre 40 anni.

¹⁷ Al 31.12.2005, lo SP.I.L. registrava nella propria banca dati circa 90 persone utenti. In questa ricerca vengono riportati i dati sugli utenti aggiornati al 30 settembre 2005.

La tabella 6 distribuisce le persone in merito alla tipologia di svantaggio. Per comodità di analisi abbiamo identificato una tipologia predominante, per poi eventualmente rilevare se nelle stesse persone sono concentrate più condizioni di svantaggio.

Tabella 6 Tipologia di svantaggio		
Tipologia	v.a.	%
Categorie ex- lege 68\99	50	76,92
Disoccupati/ occupati precari, di lunga durata	11	16,92
Donne capofamiglia monoreddito	1	1,54
Detenuti in misura alternativa	1	1,54
Immigrate	1	1,54
In dispersione scolastica	1	1,54
Totale	65	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

I dati mostrano una netta predominanza (oltre il 76%) di iscritti alle categorie secondo la legge 68/99 che prevede il collocamento mirato per le lavoratrici e i lavoratori a cui sia stata diagnosticata una riduzione della capacità lavorativa maggiore del 45% o del 33% per gli inabili sul lavoro¹⁸. I dati provenienti dalla Direzione Provinciale del Lavoro di Cagliari rivelano che si sono rivolti allo SP.I.L. poco meno del 50% di quelli che avevano richiesto l'avviamento numerico al 31.01.2004¹⁹ residenti nel territorio dell'Unione dei Comuni. Quindi, per questa categoria le considerazioni della Ricerca intervento, pur, non nutrendo ambizioni statistiche, rivestono una interessante significatività anche in termini quantitativi.

In maniera numericamente meno significativa sono presenti in banca dati disoccupati/ occupati precari di lunga durata (circa il 17%) e in un caso per categoria, donne capofamiglia monoreddito, detenuti in misura alternativa, una immigrata ed una minore a in dispersione scolastica. Questa ultima tipologia, pur non essendo presente in maniera esplicita nelle categorie del POR 3.4, specialmente in Sardegna, costruisce le condizioni della disoccupazione e quindi rappresenta una variabile strategica nell'ottica della prevenzione dello svantaggio.

Nelle sezioni successive approfondiremo questi primi dati per cogliere la loro incidenza sull'offerta e sulla ricerca di lavoro.

2.2 L'offerta di lavoro

In questo paragrafo analizziamo alcuni elementi relativi alle analisi delle competenze che gli operatori dello SP.I.L. definiscono insieme alle persone che si rivolgono allo sportello. In questo modo definiamo le caratteristiche della potenziale offerta di lavoro proveniente dalle persone utenti.

In particolare concentriamo l'attenzione sul titolo di studio, sulla formazione, sulla professionalità acquisita con particolare riferimento al lavoro cercato.

Analizzando la tabella 7, che distribuisce le persone per il titolo di studio acquisito, si nota che quasi l'85% viene caratterizzato da persone senza il diploma, mentre 10 hanno conseguito il titolo di studio superiore. Nessuna persona utente ha conseguito il diploma di Laurea. Il basso livello di scolarizzazione che alimenta le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro in Sardegna (Bottazzi, Pruna 2004) è ben presente nel gruppo di persone che si sono rivolte allo SP.I.L..

¹⁸ La legge n° 68 del 1999 prevede tra le categorie di lavoratori beneficiari anche i non vedenti, gli invalidi di guerra, e altre categorie. Si sono rivolte allo SP.I.L., rispetto alle categorie della legge 68, solo persone che si trovano nelle condizioni di riduzione della capacità lavorativa maggiore del 45% o del 33% per invalidità accertata dall'I.N.A.I.L..

¹⁹ Le Direzioni Provinciali del Lavoro, in Sardegna, gestivano, fino allo scorso mese di settembre 2005, le liste che raggruppavano gli iscritti alle categorie della Legge 68/1999. Gli iscritti che volevano essere avviati al lavoro dovevano farne richiesta entro la fine del mese di Gennaio. Con l'attuazione della riforma sulle politiche del lavoro questa competenza viene conferita alle Province.

Analizzando la distribuzione rispetto al genere, non si notano particolari differenze tra donne e uomini se non una maggiore incidenza percentuale nei secondi di licenze elementari e diplomi di scuola media superiore.

Tabella 7 Titolo di Studio		
Titolo	v.a.	%
Licenza elementare	9	13,85
Licenza media	46	70,77
Diploma	10	15,38
Totale	65	100,00
Donne		
Titolo	v.a.	%
Licenza elementare	3	12,50
Licenza media	18	75,00
Diploma	3	12,50
Totale	24	100,00
Uomini		
Titolo	v.a.	%
Licenza elementare	6	14,63
Licenza media	28	68,29
Diploma	7	17,07
Totale	41	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Nei paragrafi successivi cercheremo di capire l'incidenza del titolo di studio nell'inserimento lavorativo.

Per completare le analisi di competenze abbiamo elaborato un "profilo" delle persone rispetto al lavoro offerto. In questo "bilancio" rientrano le esperienze professionali ed extraprofessionali, le competenze espresse e inespresse, la formazione, le motivazioni, le attitudini e le aspirazioni. In questa definizione è molto importante anche il concetto di "abilità" lavorativa. Trattandosi di "soggetti svantaggiati" a cui nella maggior parte dei casi, come visto, è stata diagnosticata una riduzione della capacità lavorativa, è doveroso individuare la tipologia di lavoro compatibile per ogni persona. Questa miscela di criteri consente quindi agli operatori di delineare delle mansioni lavorative da abbinare ad ogni persona iscritta. In questo modo si costruiscono le condizioni per realizzare delle preselezioni riferite alle richieste delle aziende. Pur considerando per comodità di analisi una professione associata ad ogni singola persona, questa viene ridefinita, in accordo con le stesse persone utenti, in sede di abbinamento con le richieste delle aziende.

Prima di illustrare questi dati pare opportuno sottolineare che 13 persone inviate allo sportello non cercano lavoro. Solo in un caso si tratta di un lavoratore inserito in maniera soddisfacente in una azienda, mentre le altre 12 situazioni sono riconducibili a condizioni temporanee di riabilitazione o a varie situazioni che non determinano la richiesta di un inserimento lavorativo.

Operaio con mansioni non pesanti	23
Commesso, magazziniere, banconiere	9
Giardinaggio agricoltura	5
Impiegato con mansioni informatiche	4
Impiegato con mansioni di segreteria	3
Assistenti domiciliari	3
Pulizie- bidello	2
Cuoca	2
Elettricista	1
Totale cercano	52
Non cercano	13
Totale	65

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

La tabella 8 mostra una netta prevalenza di persone alla ricerca di un lavoro di operaio con mansioni non pesanti. Il profilo tipico dell'usciera o del fattorino; questa abilità specifica è fondamentalmente legata a due fattori: il basso titolo di studio e l'impossibilità fisica e psicofisica a svolgere lavori pesanti.

Scorrendo la tabella notiamo una significativa incidenza di profili legati al ruolo di commesso, banconiere e magazziniere. Si tratta di persone che hanno maturato queste esperienze in ambito turistico con contratti stagionali fortemente precari. Cinque persone utenti potrebbero svolgere mansioni in agricoltura o nel giardinaggio per aver frequentato dei corsi appositi o per aver maturato queste esperienze in ambito familiare o amicale. Un profilo interessante riguarda l'impiego in segreteria, che coinvolge prevalentemente i diplomati, e più in particolare quello che prevede l'utilizzo del computer che potrebbe vedere protagonisti alcuni utenti con questo tipo di competenze maturate in ambito scolastico e formativo. Un discorso a parte merita il profilo di assistente domiciliare. Questo impiego potrebbe coinvolgere in particolar modo donne adulte disoccupate. Infatti nel territorio nasceranno delle case per anziani che potrebbero impiegare varie disoccupate o, ancor meglio occupate in maniera precaria o in ambito familiare. Per la qualificazione professionale, lo SP.I.L. ha richiesto alla Regione Autonoma della Sardegna l'istituzione di un corso ad hoc che era già previsto nei progetti di formazione dell'Assessorato al Lavoro e alla Formazione in collaborazione con quello all'Igiene e Sanità. Ci riferiamo al corso per Operatore Socio-Sanitario a cui hanno partecipato varie persone sensibilizzate dal nostro Centro Servizi.

Le altre tre mansioni (pulizie, elettricista, cuoca) della tabella sono legate alle esperienze pregresse e alla formazione maturata dalle persone coinvolte.

Un altro aspetto da considerare in merito alla ricerca del lavoro riguarda l'autonomia delle persone. In questo caso intendiamo la capacità ad affrontare senza un supporto il mondo del lavoro. Dall'analisi della Banca dati si desume che tra le 53 attive (uno che lavora e 52 in cerca di occupazione), 21 non sono in condizione di autonomia. Si pone quindi il problema del tutoraggio e dell'accompagnamento nella eventuale fase di inserimento lavorativo.

Dopo aver definito in generale l'analisi delle competenze delle persone che si sono rivolte allo sportello, nel paragrafo successivo, consideriamo più nel dettaglio l'offerta di lavoro e le problematiche legate all'esclusione lavorativa.

2.3 Ricerca attiva di lavoro e disoccupazione

In questo paragrafo esaminiamo le strategie di inserimento lavorativo delle persone che si sono rivolte allo sportello del Centro Servizi. In particolare, approfondendo le considerazioni dei paragrafi precedenti attraverso l'analisi della ricerca attiva di lavoro, si realizza il confronto tra chi non riesce ad inserirsi e chi invece è riuscito almeno parzialmente a trovare occupazione.

Come detto, nell'insieme delle 65 persone che si sono rivolte allo sportello, 52 cercano un lavoro. Sono 10 le persone lavoratrici di cui 9 però cercano anche un altro lavoro. Tra gli "inseriti" notiamo che tre hanno conseguito il diploma e che 7 appartengono alle categorie ex-lege 68/99; tranne una lavoratrice gli altri hanno una età che va dai 25 ai 39 anni. Questi primi dati ci rivelano che l'appartenenza alle categorie dei disabili, o ancor meglio dei diversamente abili,²⁰ non sempre pregiudica l'inserimento lavorativo. La ricerca di lavoro da parte degli occupati e la loro appartenenza alla categoria di "occupati precari" già evidenziata nella tabella 6, rivela inoltre, la presenza nel nostro insieme di persone svantaggiate "nel" mercato del lavoro. Una condizione esaminata nella sezione introduttiva che pone l'accento sull'esclusione sociale che si perpetra nonostante dei timidi inserimenti lavorativi.

Per analizzare il comportamento rispetto alla ricerca di lavoro confrontiamo ora i due sottoinsiemi degli occupati e dei disoccupati. In particolare abbiamo chiesto alle persone quale fosse la loro strategia rispetto alla ricerca di occupazione. In un primo momento abbiamo verificato la conoscenza dei servizi e delle strategie per l'impiego per poi rilevare il loro utilizzo.

La tabella 9 mostra che il collocamento rimane (nonostante le riforme in atto) il servizio più conosciuto; tutte e 53 le persone infatti dichiarano di conoscerlo.

In merito alla ricerca di annunci su occasioni di lavoro, si nota che quasi tutte le 10 persone lavoratrici li conoscono mentre quasi il 28% delle disoccupate dichiara di non conoscerli.

La differenza tra i due sottoinsiemi è più marcata se consideriamo le agenzie di somministrazione, strumento di inserimento lavorativo che si è affermato con il "pacchetto Treu" del 1996, oggi ridefinito dal decreto Maroni (D.Lgs 276/03) di recepimento della Legge 30/2003. Le ex-agenzie interinali sono conosciute da 9 occupati e sconosciute alla maggioranza dei disoccupati.

²⁰ In merito alla definizione di diversamente abile, vedi il contributo di Claudio Imprudente, "Una vita imprudente" pagine 209-223, citato nella bibliografia.

Tabella 9 Conoscenza dei Servizi / strategie per l'inserimento lavorativo						
Centri servizi per il lavoro (ex- collocamento)						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	10	100,00	43	100,00	53	100,00
No	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Letture di annunci						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	31	72,09	40	75,47
No	1	10,00	12	27,91	13	24,53
Agenzie di somministrazione						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	19	44,19	28	52,83
No	1	10,00	24	55,81	25	47,17
Passaparola tramite conoscenze						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	10	100,00	41	95,35	51	96,23
No	0	0,00	2	4,65	2	3,77
Corsi di formazione						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	33	76,74	42	79,25
No	1	10,00	10	23,26	11	20,75
Curriculum vitae						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	33	76,74	42	79,25
No	1	10,00	10	23,26	11	20,75
Informagiovani, sportelli di orientamento						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	35	81,40	44	83,02
No	1	10,00	8	18,60	9	16,98
Concorsi						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Conoscenza servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	10	100,00	39	90,70	49	92,45
No	0	0,00	4	9,30	4	7,55

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Un servizio sui *generis* viene rappresentato dalla voce "passaparola tramite conoscenze"; questa strategia, che, secondo vari studi di settore autorevoli (ISFOL 2004), rappresenta il più efficace strumento di inserimento professionale, specialmente nel centro

Sud Italia, è stata considerata dal gruppo di lavoro dello SP.I.L. proprio per la sua attualità. Infatti, questa pratica trova applicazione in un contesto quale quello dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano caratterizzato da comunità relativamente piccole, con un forte controllo sociale e con particolari elementi solidaristici. In tale quadro è fondamentale proprio il passaparola che attraverso la conoscenza personale può favorire l'inserimento lavorativo, attraverso la reputazione e le referenze che ogni singola persona riesce a maturare. Rispetto all'insieme considerato, si nota come quasi tutti gli intervistati (più del 96%, 51 persone) riconoscano questa pratica come strategia di inserimento lavorativo, con una maggiore consapevolezza dei lavoratori (100%) rispetto ai disoccupati (circa il 95%).

Scorrendo la tabella notiamo che i corsi di formazione, la redazione del curriculum vitae e gli sportelli informagiovani e di orientamento presenti nel territorio sono conosciuti da più del 75% delle persone disoccupate e da quasi tutti gli occupati. Lo strumento dei concorsi, infine, è maggiormente conosciuto dagli occupati.

Questo primo confronto quindi mostra una maggiore conoscenza dei servizi per l'inserimento lavorativo da parte degli occupati rispetto alle persone pienamente escluse dal mercato del lavoro.

Vediamo, nella successiva tabella 10 lo stesso confronto riferito all'utilizzo dei servizi. Per verificare l'efficacia delle strategie di ricerca attiva, in relazione alle persone occupate, ci riferiamo al periodo precedente l'inserimento lavorativo.

Anche in questo caso la prima domanda riguarda l'utilizzo del collocamento. Questo coinvolgeva tutti e 10 gli inseriti e una buona parte (circa il 70%) dei disoccupati. Su questo servizio è necessaria una precisazione. In primo luogo, come evidenziato nella sezione introduttiva, l'iscrizione ai Centri servizi per il lavoro (già uffici di collocamento) spesso viene utilizzata come attività funzionale all'acquisizione di agevolazioni amministrative non necessariamente legate all'inserimento lavorativo. Per quanto riguarda le categorie della legge 68/ 1999, inoltre, l'iscrizione è propedeutica al "collocamento" mirato con la costituzione di liste speciali. Il dettato legislativo della medesima 68 prevede per le aziende che attingono da queste liste la possibilità di espletare gli obblighi e di fruire di incentivi. Lo SP.I.L. quindi, in raccordo con gli uffici competenti (come scritto sopra, in Sardegna fino al 30 settembre 2005 la Direzione Provinciale del Lavoro), ha promosso l'iscrizione a tali liste in particolare per coloro che, pur iscritti o iscrivibili alle categorie della legge 68, non conoscevano la necessità di effettuare una dichiarazione di disponibilità all'avviamento per graduatoria. Lo stesso gruppo di lavoro del Centro Servizi ha spesso favorito l'iscrizione alle categorie della legge 68 e quindi alle liste speciali per gli aventi diritto che ignoravano le opportunità offerte dalla legge ed ha informato sulle opportunità legate alle norme che prevedono incentivi per le aziende che assumono disoccupati iscritti agli ex-Uffici di Collocamento da almeno due anni (ad esempio la legge 407/90).

Il secondo servizio analizzato prevede la lettura almeno bisettimanale di riviste specializzate. Notiamo un forte divario tra i due sottoinsiemi: otto occupati che cercano anche un altro impiego leggevano prima dell'inserimento e leggono abitualmente questi annunci, mentre quasi il 75% dei disoccupati trascura questo servizio. Questo divario viene confermato anche in merito all'utilizzo delle agenzie di somministrazione che, in generale, sono poco utilizzate dal nostro insieme (poco più del 13% le utilizza). Tali agenzie infatti paiono specializzate nella selezione e nell'allocatione dell'offerta di lavoro qualificata che solo in piccola misura interessa le persone che si sono rivolte al nostro Centro Servizi. Il servizio maggiormente utilizzato dai disoccupati e dal 90% degli occupati è il passaparola tramite conoscenze. In merito a questa pratica, alla sua tipicità nel contesto di riferimento, abbiamo scritto sopra.

Tabella 10 Utilizzo dei Servizi / strategie per l'inserimento lavorativo						
Iscrizione al Collocamento e/o dichiarazione di disponibilità						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	10	100,00	30	69,77	40	75,47
No	0	0,00	13	30,23	13	24,53
Letture di annunci almeno bisettimanale						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	8	80,00	11	25,58	19	35,85
No	2	20,00	32	74,42	34	64,15
Agenzie di somministrazione						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	4	40,00	3	6,98	7	13,21
No	6	60,00	40	93,02	46	86,79
Passaparola tramite conoscenze						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	35	81,40	44	83,02
No	1	10,00	8	18,60	9	16,98
Almeno un corso di formazione						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	35	81,40	44	83,02
No	1	10,00	8	18,60	9	16,98
Invio Curriculum vitae						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	9	90,00	35	81,40	44	83,02
No	1	10,00	8	18,60	9	16,98
Informagiovani, sportelli di orientamento						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	6	60,00	13	30,23	19	35,85
No	4	40,00	30	69,77	34	64,15
Concorsi						
	Lavorano		Non lavorano		Totale	
Utilizzo servizio	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si	2	20,00	2	4,65	4	7,55
No	8	80,00	41	95,35	49	92,45

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Percentuali identiche caratterizzano occupati e disoccupati per quanto riguarda i corsi di formazione e l'invio del curriculum vitae. In entrambi i casi l'83% del totale è caratterizzato da persone utenti che utilizzano il servizio. Lo SP.I.L. è attivo nella promozione di formazione in grado di costruire le condizioni di inserimento lavorativo e nell'informa-

zione sull'istituzione di tali corsi (finalizzati aziendali, operatrice socio sanitaria ecc...). Per quanto riguarda l'invio del curriculum vitae, il gruppo di lavoro del Centro Servizi favorisce la stesura anche tramite i colloqui con analisi di competenze che vengono realizzati con le persone.

Un importante ruolo di informazione giocato dallo SP.I.L. ha riguardato gli sportelli informagiovani e di accoglienza e orientamento. I sei Comuni dell'Unione dispongono di questi servizi informativi che però spesso non erano utilizzati dalle persone (solo il 35% del totale e solo il 30% dei disoccupati si rivolgevano agli sportelli). In questo caso si è realizzata una forte sensibilizzazione all'utilizzo di questi servizi, che sono fortemente integrati con lo SP.I.L., in grado di selezionare e distribuire gratuitamente informazioni preziose per l'accesso al mercato del lavoro. Il servizio meno utilizzato dalle persone intervistate è quello dei concorsi che ha coinvolto solo due occupati e due disoccupati.

Un primo bilancio sul confronto tra i due sottoinsiemi dei disoccupati e degli occupati evidenzia quindi una maggiore socializzazione dei secondi all'utilizzo dei servizi e delle strategie di ricerca attiva per l'impiego. La mancata fruizione e talvolta la non conoscenza dei servizi paiono costituire un vincolo ulteriore all'inserimento lavorativo; limite che il gruppo di lavoro dello SP.I.L. cerca quotidianamente di superare proprio attraverso il contatto con le persone utenti.

Va rilevata inoltre una maggior conoscenza e anche una maggior utilizzo dei servizi per l'inserimento da parte delle 10 persone che seppur parzialmente hanno trovato accesso al mercato del lavoro.

Analizzando attraverso la banca dati l'insieme dei 10 lavoratori, nella sezione relativa all'inserimento lavorativo, si nota il forte peso giocato dal passaparola tramite conoscenze che in sei casi ha consentito l'ingresso nel mondo del lavoro. Le altre quattro persone indicano come decisivo l'utilizzo degli sportelli informagiovani, i progetti di inserimento, la lettura di annunci e l'apprendistato.

2.4 Durata e diffusione della disoccupazione

Richiamando l'analisi generale della sezione introduttiva sui connotati dello svantaggio legati all'esclusione lavorativa, in questo paragrafo, analizziamo la durata e la diffusione della disoccupazione. Abbiamo visto infatti che la disoccupazione rappresenta un elemento di esclusione, di effettivo svantaggio, specialmente nelle situazioni in cui acquisisce una significativa permanenza; infatti le stesse recenti analisi sul mercato del lavoro (ISFOL rapporto 2004) pongono in evidenza come i lunghi tempi di attesa determinino l'effetto scoraggiamento che costituisce una ulteriore barriera all'inserimento lavorativo. La concentrazione della disoccupazione su uno stesso gruppo di persone, inoltre, può essere un elemento significativo per cogliere le condizioni e i vincoli all'inserimento lavorativo. Nella sezione introduttiva, abbiamo rilevato come nell'attuale mondo del lavoro esista un numero crescente di lavoratrici e lavoratori occupati in cerca di altra occupazione. Ciò può essere imputato alla diffusione di contratti a termine o a tempo parziale non in grado di soddisfare pienamente chi lavora. Già da solo questo fenomeno definisce qualche caratteristica dello svantaggio legato ad un mercato sempre più precario e instabile con accresciute condizioni di vulnerabilità per gli stessi occupati. Come abbiamo visto, il nostro insieme di occupati viene quasi interamente coinvolto da questo processo più generale. Pare opportuno quindi, per rilevare le condizioni di precariato, analizzare anche la ricerca di un altro impiego da parte dei nove lavoratori che si sono rivolti allo SP.I.L..

Di seguito, concentrandoci sul gruppo di persone utenti "attive" (lavoratrici e/o in cerca

di lavoro), prendiamo in considerazione la durata della disoccupazione, per poi approfondire la questione in relazione alla sua diffusione per categorie omogenee. Consideriamo quindi i tempi di ricerca di lavoro e il tempo durante il quale una persona rimane esclusa dal mercato. Nel primo caso, il tempo di ricerca, diamo risalto ad un elemento soggettivo caratterizzato dalla volontà di inserirsi pienamente nel mercato del lavoro. L'analisi sui tempi di inattività invece rende esplicita la questione dell'esclusione soffermandosi su un dato oggettivo: il periodo ultimo di impiego e quindi, di conseguenza, quello di emarginazione dal lavoro.

Utilizzando questi parametri, la tabella 11 considera le 52 persone in cerca di occupazione, di cui, come descritto sopra, nove sono occupate ma in cerca di un altro impiego. Per gli occupati quindi rileviamo la condizione di parziale esclusione dal lavoro ma anche quella di difficoltà nello stesso mercato.

La prima distribuzione, relativa ai tempi di ricerca, rivela che circa l'81% delle persone cercano lavoro da più di 2 anni con ben 18 attive nella ricerca da oltre 9 anni. Se consideriamo che l'Istat definisce come disoccupazione di "lunga durata" quella che supera i 12 mesi, ci rendiamo ben conto della situazione del nostro insieme di utenti. D'altro canto, il fenomeno della "lunga attesa" coinvolge in misura crescente le disoccupate e i disoccupati italiani e sardi.²¹

Tornando al nostro insieme, va rilevato come il tempo medio di ricerca di occupazione è di circa 8 anni. Per cogliere la specificità delle difficoltà di inserimento lavorativo, la seconda parte della tabella 11 prova ad esaminare il tempo di inattività delle persone coinvolte. Per cogliere in termini più espliciti l'esclusione lavorativa, abbiamo domandato da quanto tempo non si è attivi in una occupazione.²² Questa seconda distribuzione, che considera esclusivamente i 43 pienamente disoccupati, pare molto simile alla prima: quasi l'80% del sottoinsieme viene composto dai disoccupati che non svolgono un'attività da oltre 2 anni. Ben 14 persone non lavorano da oltre 9 anni. Considerando l'intera distribuzione, il tempo medio di inattività è di circa 7 anni.

Tabella 11 Tempo di ricerca di lavoro		
anni di ricerca	v.a.	%
Meno di 2 anni	10	19,23
2-3 anni	11	21,15
4-5 anni	6	11,54
6-9 anni	7	13,46
oltre 9 anni	18	34,62
Totale cercano lavoro	52	100,00
Da quando non si lavora		
anni di inattività	v.a.	%
Meno di 2 anni	10	23,26
2-3 anni	6	13,95
4-5 anni	8	18,60
6-9 anni	5	11,63
oltre 9 anni	14	32,56
Totale non lavorano e cercano	43	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

²¹ Vedi nel testo "Occupazioni e disoccupazioni", citato in bibliografia, pag. 90-96.

²² Non si considera in attività, nel periodo di riferimento, il lavoratore impiegato in un solo (durante un anno solare), "cantieri comunale" della durata inferiore ai quattro mesi.

I primi dati che emergono dall'analisi sulla durata della disoccupazione, evidenziano una sua permanente e quindi significativa diffusione nel nostro gruppo di persone. Per cogliere i connotati dell'esclusione lavorativa e dello svantaggio derivato, pare quindi opportuno approfondire la questione esaminando la diffusione in relazione all'età, al genere, al titolo di studio e alla diversabilità delle persone appartenenti all'insieme considerato. Si tratta delle categorie maggiormente utilizzate nelle analisi statistiche sul mercato del lavoro e, nello specifico, sull'esclusione lavorativa. I parametri della tabella 11, tempi di ricerca e di inattività lavorativa vengono utilizzati anche nelle analisi successive.

Il primo approfondimento in tal senso riguarda l'età dei 53 attivi (i 43 disoccupati, i 9 parzialmente occupati, il lavoratore impiegato a tempo pieno e indeterminato). A questo proposito, la tabella 12 analizza la diffusione della disoccupazione tra le diverse fasce d'età. Si nota subito che nelle classi più estreme (15-24 e oltre 40) la disoccupazione è maggiormente diffusa. Il dato sembra essere più drammatico per i 21 ultraquarantenni: tranne in un caso sono tutti non impiegati in un lavoro. La situazione pare più eterogenea per le classi d'età centrali.

Classe età	Totale	Di cui non lavorano
15-24	7	5
25-29	5	3
30-40	20	15
oltre 40	21	20
Totale attivi	53	43

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Cerchiamo di approfondire la questione indagando la relazione tra i tempi di esclusione e l'età delle persone. La tabella 13 distribuisce le 52 persone in cerca di occupazione (non prendiamo in considerazione l'unico lavoratore della banca dati pienamente soddisfatto della propria situazione) per classi di età rispetto ai tempi di ricerca. In generale si nota subito una relazione crescente tra i tempi di ricerca e le classi d'età. In particolare notiamo che tutte le persone che cercano lavoro da oltre 9 anni hanno compiuto almeno 30 anni, con 11 ultraquarantenni, più del 52%. Un altro dato significativo emerge se consideriamo la fascia 2-3 anni caratterizzata da 6 persone della classe d'età 30-40 (il 31% degli appartenenti a questa fascia anagrafica) e da 3 ultraquarantenni.

Età	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
15-24	7	100	3	42,86	1	14,29	2	28,57	1	14,29	0	0,00
25-29	5	100	2	40,00	1	20,00	0	0,00	2	40,00	0	0,00
30-40	19	100	3	15,79	6	31,58	2	10,53	1	5,26	7	36,84
oltre 40	21	100	2	9,52	3	14,29	2	9,52	3	14,29	11	52,38
Totale	52	100	10	19,23	11	21,15	6	11,54	7	13,46	18	34,62

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Se abbiniamo questo dato a quello relativo alla diffusione della disoccupazione illustrato sopra (tabella 12), si coglie un ulteriore elemento che aggrava le condizioni di svan-

taggio: l'esclusione acquisisce la condizione di permanenza per coloro che hanno superato i 40 anni di età e pare significativamente diffusa anche tra gli appartenenti alla fascia 30-40.

Per esaminare ulteriormente la diffusione della disoccupazione esplicitando l'esclusione lavorativa, analizziamo la distribuzione che mette in relazione le fasce d'età con il tempo di inattività (tabella 14). In questo caso ci riferiamo solo ai 43 non occupati del nostro insieme considerato. Si nota che i dati di questa tabella sono molto simili a quelli della precedente con una significativa situazione di esclusione per le classi di età più avanzate. Anche in questa distribuzione, infatti, i tempi di esclusione sono maggiori per gli ultratrentenni: a non lavorare da oltre nove anni sono la metà di coloro che hanno superato 40 anni. Se consideriamo la prima classe di esclusione, meno di due anni, notiamo una maggiore percentuale per i più giovani (4 persone, circa il 67% degli appartenenti a questa classe di età).

Tabella 14 Età dei non occupati per tempo inattività												
	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
15-24	6	100	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0,00	0	0,00
25-29	3	100	1	33,33	1	33,33	0	0,00	1	33,33	0	0,00
30-40	14	100	2	14,29	2	14,29	4	28,57	2	14,29	4	28,57
Oltre 40	20	100	3	15,00	2	10,00	3	15,00	2	10,00	10	50,00
Totale	43	100	10	23,26	6	13,95	8	18,60	5	11,63	14	32,56

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Queste due ultime distribuzioni quindi confermato la concentrazione dell'esclusione per le classi d'età più adulte. E' vero che le classi di età più giovani potenzialmente si propongono nel mercato del lavoro da meno tempo (un ventenne potrebbe essere in ricerca attiva al massimo da 5 anni), ma, d'altro canto, si rileva una esclusione dal mercato del lavoro permanente (da più di due anni) per ben 29 disoccupati che hanno compiuto i 30 anni.

Le tabelle successive riportano i dati relativi alla disoccupazione per genere. La tabella 15 mostra che le 53 persone attive sono 34 uomini e 19 donne. Tra le donne, quattro lavorano mentre sono sei i lavoratori già impiegati tra i quali, come detto sopra, dobbiamo includere il lavoratore che non cerca altro impiego.

Tabella 15 Diffusione disoccupazione per genere		
Genere	Totale	Di cui non lavorano
Donne	19	15
Uomini	34	28
Totale attivi	53	43

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Vediamo se esistono differenze tra i due generi rispetto ai tempi di esclusione. In merito ai tempi di ricerca la tabella 16, rivela una totale simmetria per la situazione di inattività da oltre 9 anni con lo stesso numero di donne e uomini interessati dal fenomeno. D'altro canto va rilevato come questa situazione (ricerca di occupazione da oltre 9 anni) sia più diffusa in termini percentuali tra la componente femminile. Se analizziamo le classi dai 2 ai 9 anni di ricerca notiamo una lieve differenza con un maggiore coinvolgimento della componente maschile, con numeri comunque significativi che interessano anche le donne.

Tabella 16 tempo ricerca di lavoro per genere

	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Donne	19	100	2	10,53	4	21,05	2	10,53	2	10,53	9	47,37
Uomini	33	100	8	24,24	7	21,21	4	12,12	5	15,15	9	27,27
Totale	52	100	10	19,23	11	21,15	6	11,54	7	13,46	18	34,62

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

In relazione al tempo di inattività, la tabella 17, mostra una maggiore esclusione per la componente maschile; quasi l'85% degli uomini infatti sono esclusi dal mercato del lavoro da più di 2 anni (circa il 65% delle donne). D'altro canto se consideriamo la classe di inattività più alta, notiamo che il 40% delle donne sono escluse da oltre 9 anni, mentre la stessa condizione coinvolge circa il 29% degli uomini.

Tabella 17 tempo inattività dei non occupati per genere

	Totale		Meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Donne	15	100	5	33,33	1	6,67	2	13,33	1	6,67	6	40,00
Uomini	28	100	5	15,15	5	17,86	6	21,43	4	14,29	8	28,57
Totale	43	100	10	19,23	6	13,95	8	18,60	5	11,63	14	32,56

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Le due tabelle ci rivelano condizioni di maggiore esclusione per la componente femminile per periodi più lunghi. Questo dato trova una sua conferma nei colloqui: le donne intervistate sono maggiormente coinvolte, rispetto agli utenti di genere maschile, nelle faccende domestiche. Questa suddivisione del lavoro domestico prevede un impegno non direttamente retribuito per le donne che vengono così maggiormente escluse dal mercato del lavoro. Se facciamo riferimento agli studi su occupazione e differenze di genere,²³ rileviamo anche per il nostro insieme alcuni tratti legati allo svantaggio per la componente femminile.

Un altro fattore di svantaggio illustrato nella sezione sul mercato del lavoro in Sardegna, viene rappresentato dall'inadeguatezza del titolo di studio dei disoccupati. Abbiamo visto in un paragrafo precedente che anche il nostro insieme considerato presenta una situazione con una bassa percentuale di diplomati e nessun laureato (tabella 7). Come già evidenziato nelle analisi di competenze, la tabella 18 mostra che la disoccupazione è maggiormente diffusa per coloro che non hanno conseguito il diploma; la licenza elementare si abbina alla disoccupazione in tutti e 6 i casi mentre sono 31 su 38 i disoccupati con la licenza media. Per quanto riguarda i diplomati, seppur con una incidenza minore rispetto ai titoli più bassi, va rilevata la significativa percentuale di disoccupati.

Tabella 18 diffusione disoccupazione per titolo di studio

Classe età	Totale	Di cui disoccupati
Licenza elementare	6	6
Licenza Media	38	31
Diploma	9	6
Totale attivi	53	43

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

²³ Sulla questione relativa all'occupazione femminile, vedi il testo di Pruna "Occupazioni e disoccupazioni" pag. 135-181.

Analizziamo con le tabelle 19 e 20 la durata della disoccupazione in relazione all'istruzione. Rispetto alla ricerca di lavoro si notano i lunghi tempi di ricerca che coinvolgono i non diplomati ma anche tre situazioni fortemente significative (ricerca da più di 6 anni) per persone con il titolo di studio più alto. Tutte e sei le persone disoccupate con la licenza elementare cercano lavoro da più di due anni, circa l'84 di quelli con la licenza media cerca da oltre un biennio, mentre 4 diplomati su 9 (circa il 44%) sono in cerca da meno di due.

Titolo	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Elementare	6	100	0	0,00	1	16,67	1	16,67	1	16,67	3	50,00
Media	37	100	6	16,22	8	21,62	5	13,51	5	13,51	13	35,14
Diploma	9	100	4	44,44	2	22,22	0	0,00	1	11,11	2	22,22
Totale	52	100	10	19,23	11	21,15	6	11,54	7	13,46	18	34,62

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Le differenze tra diplomati e persone con titoli più bassi emergono anche dalla tabella 20, che rivela l'inattività maggiore di 4 anni per i 5 su 6 disoccupati (circa l'85%) con la licenza elementare e i 19 disoccupati (circa il 61%) da più di 4 anni con la licenza media (ben 10 da più di 9 anni). Si evidenzia, infine anche i caso di due diplomati che non lavorano da più di 6 anni.

Titolo	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Elementare	6	100	1	16,67	0	0,00	1	16,67	1	16,67	3	50,00
Media	31	100	6	19,35	6	19,35	6	19,35	3	9,68	10	32,26
Diploma	6	100	3	50,00	0	0,00	1	16,67	1	16,67	1	16,67
Totale	43	100	10	23,26	6	13,95	8	18,60	5	11,63	14	32,56

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Concentriamo ora l'attenzione sulle varie categorie di svantaggio. In particolare è doveroso ricordare che più del 75% del nostro insieme di riferimento viene caratterizzato da persone iscritte alle categorie delle legge 68/1999 (tabella 6, illustrata sopra); lo stesso documento del POR Sardegna -misura 3.4, descritto sopra, sottolinea l'importanza degli utenti ex-lege 68. Per cogliere i connotati dello svantaggio e conseguentemente rilevare le condizioni di inclusione, pare significativo quindi verificare se esistono sostanziali differenze tra gli iscritti alle categorie della 68 e il resto dell'insieme. La tabella 21 mostra che 43 persone delle 50 presenti nella banca dati dello SP.I.L. iscritte alle categorie della legge 68/1999 fanno parte della popolazione attiva poiché lavorano o cercano un impiego. Tra queste, sette lavorano già e uno di loro non cerca altro impiego essendo soddisfatto del proprio. Come abbiamo sottolineato sopra quindi, l'appartenenza alle categorie della legge 68/ 1999 non pregiudica l'inserimento lavorativo anche se dobbiamo notare la maggiore percentuale di disoccupati disabili (36 su 43, circa l'86%), rispetto a quelli appartenenti alle altre categorie (7 su 10 e quindi il 70%).

Categoria	Totale	Di cui disoccupate/i
Ex- lege 68/1999	43	36
Altre categorie	10	7
Totale attivi	53	43

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

L'analisi sui tempi della disoccupazione viene illustrata nelle tabelle 22 e 23. La prima (tempo ricerca) evidenzia una maggiore incidenza percentuale (il 60%) tra le persone delle altre categorie rispetto agli iscritti ex-lege 68, per quanto riguarda la ricerca da oltre 9 anni. Circa l'80% dei disabili, inoltre sono in cerca di occupazione da oltre 2 anni; una percentuale che cresce fino al 90% se consideriamo il resto dell'insieme.

Tabella 22 tempo ricerca di lavoro per categoria svantaggio

Tipologia	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ex-lege 68/99	42	100	9	21,43	10	23,81	6	14,29	5	11,90	12	28,57
Altre categorie	10	100	1	10,00	1	10,00	0	0,00	2	20,00	6	60,00
Totale	52	100	10	19,23	11	21,15	6	11,54	7	13,46	18	34,62

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

In merito ai tempi di inattività, invece notiamo una differenza a danno delle categorie della legge 68 con solo il 16,7 inattivo da meno di due anni, percentuale significativamente minore del 57% che caratterizza il resto delle persone utenti. I disabili, inoltre, vengono coinvolti in percentuali maggiori (33% contro circa il 29%) dalla non occupazione da oltre 9 anni.

Tabella 23 tempo inattività dei non occupati per categoria di svantaggio

Tipologia	Totale		meno di 2		2-3 anni		4-5 anni		6- 9 anni		oltre 9 anni	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ex-lege 68/99	36	100	6	16,67	6	16,67	7	19,44	5	13,89	12	33,33
Altre categorie	7	100	4	57,14	0	0,00	1	14,29	0	0,00	2	28,57
Totale	43	100	10	23,26	6	13,95	8	18,60	5	11,63	14	32,56

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Differenze importanti emergono quindi anche dal confronto tra le categorie che pare rendere più marcata la durata dell'inattività per le persone iscritte secondo la legge 68/1999. Le categorie di questa legge raggruppano anche i pazienti della legge Regionale n° 20/1997, persone utenti del Centro per la Salute Mentale. E' doveroso sottolineare che otto persone di questa ultima categoria sono in cerca di occupazione, che nessuno lavora e che il 100% sono inattivi da oltre 9 anni; si tratta quindi di una nicchia che presenta una totale difficoltà di inserimento lavorativo e per cui spesso si pongono in atto interventi di inserimento sociale che non necessariamente prevedono una piena inclusione professionale.

L'analisi sulle caratteristiche della disoccupazione che coinvolge l'insieme delle persone che si sono rivolte al Centro Servizi SP.I.L., presenta quindi alcuni elementi tipici dell'esclusione lavorativa; la durata della disoccupazione e, in maniera forse più drammatica, dell'inattività lavorativa, paiono elementi diffusi nell'insieme considerato. Questi sono ancora più evidenti in certe categorie dell'insieme: classi di età più adulte, bassi titoli di studio, per il genere femminile e, parzialmente, per l'appartenenza alle categorie della legge 68/99 (con punte di totale esclusione per i pazienti Legge 20/1997). Nelle prossime sezioni, riferite alla domanda di lavoro espressa dal territorio e all'incontro domanda-offerta, cercheremo di capire se e come queste condizioni di svantaggio rappresentino delle barriere al percorso di inclusione lavorativa.

3 LA DOMANDA DI LAVORO NEL TERRITORIO

Nella sezione precedente abbiamo definito le caratteristiche generali rispetto all'offerta di lavoro proveniente dalle persone che si sono rivolte al nostro sportello. In questo capitolo rileviamo la potenziale domanda di lavoro che potrebbe interessare le persone coinvolte per poi cogliere, nelle sezioni successive, le condizioni e i vincoli dell'inserimento lavorativo nel territorio. In questa fase la ricerca intervento prevede un contatto diretto con alcune aziende selezionate; i responsabili vengono intervistati tramite un questionario conoscitivo finalizzato alla costruzione di un contatto con il gruppo di lavoro dello SP.I.L. volto ad individuare opportunità di inserimento lavorativo.

3.1 Le aziende intervistate

Per individuare l'insieme delle aziende da intervistare, siamo partiti dai dati generali sul contesto, illustrati nella sezione introduttiva; in quel paragrafo si è visto che il tessuto produttivo dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano viene prevalentemente caratterizzato da aziende di piccole e medie dimensioni. La questione della dimensione aziendale, in particolare del numero di dipendenti, acquisisce una rilevanza in relazione all'applicazione della legge 68/99 (norme per il diritto al lavoro dei disabili). Abbiamo visto come questa norma rappresenti per i Centri Servizi un fondamentale punto di riferimento nei potenziali percorsi di inserimento lavorativo. In primo luogo, proprio la stessa banca dati persone, illustrata nella sezione precedente, presenta una forte prevalenza di iscritti alle categorie di questa legge. Nel dettaglio, la 68/1999 prevede l'obbligo di assunzione degli iscritti alle categorie quando le aziende superano i 14 dipendenti (solo in caso di nuove assunzioni per quelle con meno di 36). Questa legge, inoltre, all'articolo 2, prevede il principio del "collocamento mirato" fondato sulle reali capacità del lavoratore; quindi si valorizza l'abilità di quest'ultimo nel suo inserimento in azienda. In questo quadro lo SP.I.L. vede un suo auspicabile coinvolgimento in collaborazione con gli uffici preposti (Direzione Provinciale del Lavoro, Uffici del Lavoro, Centri per l'impiego e così via) in un percorso di sensibilizzazione per l'inserimento lavorativo che valorizzi la diversabilità superando il concetto di disabilità dei lavoratori (Imprudente 2003). La stessa legge inoltre, coniuga obbligo e incentivo prevedendo delle convenzioni ad hoc per l'inserimento (art. 11). Se si considera che la sensibilizzazione agli incentivi, quando questi possono condurre all'inserimento lavorativo, rientra nelle azioni dello SP.I.L., si coglie ancora meglio la motivazione ad utilizzare questa legge come punto di riferimento per l'individuazione delle imprese da intervistare e quindi da coinvolgere. Seguendo queste considerazioni, per individuare l'insieme di aziende, abbiamo in primo luogo concentrato la nostra attenzione su quelle con più di 14 addetti e quindi, potenzialmente, con più di 14 dipendenti. I dati sulle dimensioni aziendali, in parte ricompresi nella tabella 4 illustrata nella sezione introduttiva, rivelano che, nel territorio dell'Unione dei Comuni, sono 24 le aziende che impiegano un numero di addetti maggiore di 14. I contatti telefonici con queste aziende ci hanno indotto a circoscrivere ulteriormente questo primo insieme in relazione alla disponibilità dei titolari all'intervista. A volte l'esclusione dal gruppo di imprese da considerare era anche legata alle tipologie contrattuali che prevedono rapporti di lavoro a tempo parziale o di collaborazione non subordinata che, secondo la legge 68, riducono di fatto l'obbligo all'assunzione di disabili.²⁴ In secondo luogo, all'insieme delle aziende da intervistare abbiamo aggiunto le cooperative sociali del territorio ex lege 381/91, articolo 1, lettera b). Cioè quelle imprese che fondano la propria ragione sociale sull'inserimento lavorativo di persone "svantaggiate"; le categorie di svantaggio, in questo caso, coincidono spesso con quelle elencate dal documento della misu-

²⁴ Esistono anche altri casi che esimono le aziende dagli obblighi. Per questi si rimanda alla legge nazionale n° 68 del 1999.

ra 3.4 del P.O.R.- Sardegna. L'insieme delle aziende viene poi completato grazie ai suggerimenti dei "testimoni privilegiati" operatori del territorio e conoscitori quindi del tessuto produttivo. Le indicazioni riguardavano la possibilità che le medesime aziende avessero la disponibilità e l'intenzione all'inserimento lavorativo. Alcune aziende sono state infine considerate tramite il coinvolgimento del gruppo di lavoro dello SP.I.L. al progetto tirocini formativi e di orientamento con borsa, del Comune di Dolianova, che interessano alcune persone iscritte alla banca dati.

In questo modo abbiamo individuato e intervistato 23 aziende aventi sedi operative nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano. I dati su queste interviste vengono illustrati nei paragrafi successivi.

3.2 Localizzazione, tipologia produttiva e dimensioni

La tabella 24 mostra che il nostro insieme di aziende ha sedi operative presso tutti i Comuni dell'Unione e nella vicina zona di Cagliari e interland. Per le aziende più grandi, la sede amministrativa è situata nell'interland cagliaritano con alcune unità operative nel Parteolla e Basso Campidano. Questo dato conferma la contestualizzazione del territorio dell'Unione come facente parte del Sistema del Lavoro Locale²⁵ di Cagliari con una vicinanza geografica che conferisce naturalmente al mercato del lavoro del capoluogo e del suo interland (caratterizzato da importanti zone industriali) un ruolo come punto di riferimento per l'offerta proveniente dai cittadini del Parteolla e Basso Campidano. Tornando alla tabella 24, rileviamo anche la presenza di alcune aziende con sedi operative localizzate nelle province di Sassari e Oristano.

	v.a.	%
Dolianova	10	28,57
Cagliari e interland	9	25,71
Serdiana	6	17,14
Settimo S.P.	3	8,57
Barrali	1	2,86
Donori	1	2,86
Soleminis	1	2,86
Province di Sassari e Oristano	4	11,43
Totale	35	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Analizzando la tipologia produttiva delle aziende considerate (tabella 25), notiamo il forte peso dell'agricoltura che caratterizza buona parte dell'universo delle imprese del Parteolla e Basso Campidano. Tra queste operano alcune ditte fortemente caratteristiche per la produzione vitivinicola, di olio e di piante officinali. Si tratta di attività produttive legate al territorio che acquisiscono anche l'elemento di tipicità proprio delle produzioni isolate integrate con il segmento agroalimentare. Considerando le altre aziende notiamo che tre si occupano dello smaltimento dei rifiuti e tre di edilizia. Due settori che, come vedremo meglio nelle sezioni successive, impiegano forza lavoro non altamente qualificata ma impegnata in attività "pesanti". Tre aziende sono attive nei servizi di ristorazione e sono state selezionate proprio per la loro disponibilità a sperimentare progetti di inserimento lavorativo che hanno coinvolto alcuni nostri utenti. Scorrendo la tabella, notiamo la presenza di tre cooperative che offrono servizi socio/culturali; quest'ultimo settore potrebbe divenire strategico nel segmento dell'assistenza geriatrica e socio sanitaria, per l'inserimento lavorativo delle donne adulte disoccupate che

²⁵ Un interessante contributo sui Sistemi del Lavoro Locale è presente nel report "I Bacini di riferimento dei servizi per l'impiego" pag. 18-32, di Emanuela Girei e Maria Pace, citato in bibliografia.

spesso hanno maturato le proprie competenze anche in ambito familiare. Le altre imprese sono attive nel settore della trasformazione lattiero casearia, delle carni e nella produzione di macchinari per l'agricoltura.

Trasformazione agricola	5
Edilizia	3
Bonifiche e smaltimento rifiuti	3
Ristorazione	3
Servizi Socio/Culturali	3
Trasformazione carni	2
Commercio	2
Trasformazione lattiero casearia	1
Macchinari per l'agricoltura	1
Totale	23

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Dopo queste prime considerazioni vediamo ora la dimensione delle aziende e le tipologie contrattuali presenti. La tabella 26 mostra che abbiamo preso in considerazione le due aziende del territorio che occupano più di 100 addetti (il numero di imprese nel territorio con queste dimensioni si evince dalla tabella 4 illustrata nella sezione introduttiva) e più di 100 dipendenti (tabella 27). Notiamo che, nonostante la nostra selezione consideri le aziende più grandi, nell'insieme considerato sono presenti e costituiscono la maggioranza relativa (il 39,13%) anche 9 aziende che impiegano meno di 9 addetti. Più del 30% della distribuzione viene rappresentato da aziende che impiegano dai 10 ai 35 addetti mentre il rimanente 21% da quelle che impiegano dai 36 ai 100 addetti.

Classe addetti	v.a.	%
0-9	9	39,13
10-14	4	17,39
15-35	3	13,04
36-50	2	8,70
51-100	3	13,04
Oltre 100	2	8,70
Totale²⁶	23	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Per analizzare le opportunità di inserimento lavorativo legate agli obblighi della legge 68/1999, e per rilevare le tipologie contrattuali, prendiamo in considerazione i dipendenti (tabella 27). Questa distribuzione pare subito differente dalla precedente con una maggiore presenza di aziende appartenenti alle classi dimensionali minori. Se poi consideriamo le aziende "potenzialmente" in obbligo ex- lege 68/99, cioè quelle che impiegano più di 14 dipendenti, contiamo 8 società. Analizzando le tipologie contrattuali, rileviamo che il gruppo di aziende che realmente sono in obbligo si riduce a 5.²⁷

²⁶ Il numero totale di aziende coinvolte si riferisce al periodo fino al 30 settembre 2005. Al 31 dicembre 2005, lo SP.I.L. aveva registrato nella propria banca dati 29 aziende.

²⁷ Vedi la nota 24.

Classe dipendenti	v.a.	%
0-9	11	47,83
10-14	4	17,39
15-35	2	8,70
36-50	2	8,70
51-100	2	8,70
Oltre 100	2	8,70
Totale	23	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

3.3 L'organizzazione del lavoro

Dopo aver definito le dimensioni delle aziende, in questo paragrafo, prendiamo in considerazione le forme di lavoro, le differenze di genere e le classi di età; dopo un approccio quantitativo quindi, esaminiamo l'organizzazione del lavoro da punto di vista qualitativo.

Nella sezione introduttiva che analizza le dinamiche generali del mercato del lavoro, si è evidenziato come la crescita dell'occupazione negli ultimi anni sia stata caratterizzata da situazioni lavorative sempre meno stabili. La diffusione dei contratti "atipici" ha reso più flessibile il mercato del lavoro. In varie situazioni la flessibilità aumenta la dinamicità ma anche il precariato creando condizioni di maggiore vulnerabilità per le lavoratrici e per i lavoratori. Considerare la diffusione dei contratti atipici può consentirci un interessante punto di vista sulle dinamiche organizzative del nostro insieme di aziende proprio nell'ottica dell'individuazione delle condizioni di svantaggio anche tra le lavoratrici e i lavoratori.

La tabella 28, che esamina le distribuzioni degli addetti e dei dipendenti, mostra che le nostre aziende hanno impiegato, nell'anno 2004, 910 addetti (213 donne e 697 uomini) di cui 748 dipendenti. Si nota quindi un prevalente utilizzo di forme di lavoro subordinato con dati simili a quelli su scala regionale;²⁸ da un punto di vista quantitativo, dobbiamo sottolineare inoltre la poco significativa diffusione di contratti a tempo parziale e di quelli a tempo determinato.

Genere	Addetti		Di cui dipendenti	
	v.a.	%	v.a.	%
Uomini	697	76,59	607	81,15
Donne	213	23,41	141	18,85
Totale	910	100,00	748	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Un dato interessante rispetto alla diffusione delle situazioni lavorative non stabili si ottiene confrontando il rapporto tra i dipendenti e gli addetti per gli uomini e le donne. Nel primo caso (addetti uomini) si rileva che ci sono 0,87 dipendenti per addetto mentre per quanto riguarda le donne, il rapporto è di 0,66 dipendente per addetta. Quindi proprio tra le lavoratrici sono maggiormente diffuse situazioni occupazionali non stabili. Se consideriamo che il nostro insieme di aziende impiega prevalentemente uomini, notiamo che questa maggiore flessibilità della componente femminile non si traduce in maggiore occupazione. Rileviamo quindi una condizione di svantaggio relativo tra le occupate rispetto ai colleghi di genere maschile.

In merito alle classi di età delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle imprese, tranne in tre casi, non si superano i 45 anni di età con un maggior numero di addetti sotto i 35 anni.

Per quanto riguarda le mansioni presenti nelle aziende intervistate, rimandiamo l'analisi al capitolo che analizza le condizioni di abbinamento domanda offerta di lavoro per rilevare in maniera più incisiva le condizioni potenziali di inserimento lavorativo.

²⁸ I dati dell'INPS sulla gestione separata mettono in evidenza che al 31.12.2003 erano presenti in Sardegna circa 76.000 collaborazioni coordinate e continuative circa il 14% dei posti di lavoro totali nell'isola. D'altro canto l'utilizzo di queste forme contrattuali è in forte crescita nell'isola come nel resto d'Italia.

3.4 La dinamica delle aziende

Dopo aver esaminato il lavoro impiegato, analizziamo la dinamica delle aziende considerate per poi, nel capitolo successivo, cogliere le condizioni e le opportunità di inserimento lavorativo a favore delle persone che si sono rivolte allo SP.I.L.. In particolare, in queste pagine, prendiamo in considerazione la crescita e le nuove assunzioni con riferimento al precedente quadriennio e alle previsioni sul futuro. Questi dati vengono illustrati nella seguente tabella 29.

Tabella 29 Dinamica delle aziende		
Previsione Crescita fatturato	v.a.	%
Si	15	65,22
Totale	23	100,00
Previsione nuove assunzioni	v.a.	%
Si	12	52,17
Totale	23	100,00
Crescita occupazione dal 2000	v.a.	%
Si	4	17,39
Totale	23	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Nel quadriennio 2000-04 solo 4 aziende hanno incrementato il numero degli addetti, mentre sono 12 quelle che hanno raggiunto nuove fette di mercato anche grazie ad innovazioni di processo e di prodotto ed alla certificazione di qualità. Per rilevare le previsioni dei titolari abbiamo richiesto gli investimenti futuri e la previsione le stime sulla crescita del fatturato. Oltre alle 12 aziende con risultati positivi di crescita, rileviamo che altre 3 hanno in fase avanzata di realizzazione nuovi significativi investimenti in previsione di un incremento del fatturato (tabella 29). Ciononostante, tra queste 15 aziende che prevedono una dinamica positiva, solo 4 intendono incrementare la forza lavoro. 11 imprese puntano quindi ad una crescita della produttività degli addetti già impiegati e quindi motivi legati alla "disoccupazione tecnologica" paiono creare condizioni di esclusione lavorativa. Tornando alle previsioni di nuove assunzioni, la tabella 29 mostra che sono 12 le aziende che intendono impiegare nuovi addetti. Questo dato va però considerato con cautela se consideriamo che dal 2000 solo 4 aziende del nostro insieme hanno incrementato la forza lavoro con l'impiego di nuovi addetti.

Per indagare le condizioni e le opportunità di inserimento lavorativo pare interessante rilevare le motivazioni legate alle nuove eventuali assunzioni (tabella 30). Notiamo come le motivazioni siano fortemente dettate dalle condizioni di mercato che, a detta degli stessi imprenditori, presentano sempre un maggior grado di incertezza. A far da contrappeso a questa incertezza le indicazioni dei responsabili delle tre aziende sociali nate proprio per l'inserimento lavorativo di persone con particolari difficoltà.

Tabella 30 Motivazione per le assunzioni	
Disponibili ad assumere	
Mercato	9
Finalità sociale	3
Totale disponibili	12
Non disponibili ad assumere	
Non richiesto dal processo produttivo	7
Vincoli legislativi e di mercato	3
Inadeguata formazione	1
Totale non disponibili	11

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Tra le motivazioni delle non assunzioni vengono confermati i vincoli legati alla tecnologia a crescente intensità di capitale, le sfavorevoli condizioni di mercato, i problemi legislativi e formativi; la rimozione di questi ultimi, d'altro canto può rappresentare un interessante sentiero di crescita delle opportunità di nuovi inserimenti.

3.5 L'utilizzo e le ricadute delle leggi per l'inserimento lavorativo

Nei paragrafi precedenti abbiamo evidenziato il ruolo della legge 68/99 in merito all'inserimento dei lavoratori a cui viene diagnosticata una riduzione della capacità lavorativa. Secondo la norma, l'insieme delle aziende considerate ha l'obbligo di assumere 34 persone iscritte alle categorie. Queste imprese stanno espletando l'obbligo ed impiegano i 34 addetti. Solo 4 di questi però sono residenti nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano. La valutazione degli inserimenti è positiva in quasi tutta la totalità dei casi e va rilevato che solo in rare situazioni vengono utilizzate le convenzioni (art. 11 L. 68/99). Per la maggior parte degli intervistati, il giudizio degli inserimenti può essere sintetizzato dalla seguente affermazione "positivo perché il lavoratore non crea problemi". Una considerazione che pare porre l'accento sulla disabilità del lavoratore a discapito della sua abilità. Nella maggior parte dei casi si percepisce inoltre l'inserimento come un dovere, un obbligo, piuttosto che come una risorsa produttiva. Questo atteggiamento conferisce un ulteriore vincolo all'inserimento lavorativo: se i titolari sono disposti ad assumere le persone iscritte alle categorie solo se obbligati, le piccole dimensioni aziendali, che determinano pochi posti di lavoro riservati, costituiscono una barriera significativa.

Qualche importante differenza si riscontra nei casi in cui si utilizzano le convenzioni laddove i titolari pongono l'accento sull'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori in azienda. Una impresa, grazie alla sensibilizzazione dello SP.I.L., utilizza una convenzione con l'assunzione di una lavoratrice iscritta alle categorie pur non essendo in obbligo. Si tratta di un caso molto interessante perché il medesimo dettato legislativo trova una sua piena attuazione, nell'ambito del collocamento mirato e perché vengono valorizzati anche gli incentivi della legge. Le attività di sensibilizzazione, quindi, potrebbero essere più efficaci con l'attivazione delle convenzioni che sposano gli incentivi con il collocamento mirato.

Una prima valutazione ci rivela che la questione dell'inserimento lavorativo non può essere limitata agli obblighi derivanti dalla Legge 68/99. Abbiamo visto nella sezione introduttiva che la stessa norma, inoltre, non coinvolge tutto l'insieme delle persone definite "svantaggiate" dalla misura P.O.R. 3.4, né ricomprende tutti coloro che si sono rivolti allo SP.I.L.. Per rilevare le condizioni di inserimento lavorativo pare quindi opportuno verificare l'utilizzo che le aziende fanno delle altre leggi che offrono incentivi per l'assunzione. Spesso infatti proprio questi incentivi sono ancorati all'inserimento di lavoratori che presentano delle condizioni di esclusione dal mercato del lavoro. Quindi, attraverso la tabella 31 proviamo ad analizzare l'utilizzo, dall'anno 1995, delle leggi per l'inserimento per poi, di seguito, rilevare i destinatari e le ricadute occupazionali. La scelta della data ci permette di analizzare l'ultimo decennio in cui sono state introdotte varie novità legislative modificando gli assetti della normativa in materia di diritto del lavoro ("Pacchetto Treu", Legge 30/03, decreto Maroni 276/03, Politiche straordinarie per il lavoro ecc...).

Tabella 31 Utilizzo e ricadute delle leggi per l'inserimento dal 1995

Strumento utilizzato	Numero aziende	Persone coinvolte	Persone inserite
Legge 407/90	10	14	13
Tirocinio formativo con Borsa	7	7	3
Apprendistato, C.F.L.	6	18	16
Tirocinio Formativo	6	18	7
Piano Inserimento Professionale	2	21	11
Legge 37/98- de minimis	2	5	5
Legge 68/99	3	3	3
Totale	36	87	59

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

In riferimento all'insieme delle 23 aziende considerate, 19 hanno utilizzato le leggi per l'inserimento lavorativo. La tipologia che ha coinvolto il maggior numero di aziende è quella relativa alla legge 407/90 che prevede incentivi per le aziende che assumono persone disoccupate o in mobilità da più di due anni. In questo caso tredici su quattordici persone coinvolte sono state integrate positivamente nelle imprese. Abbiamo già descritto, nel capitolo relativo alla conoscenza dei servizi per l'inserimento lavorativo, il ruolo giocato dallo SP.I.L. in merito all'informazione sull'utilità amministrativa dell'iscrizione ai Centri Servizi per il lavoro (conosciuti come uffici di collocamento) che, come si evidenzia in questo caso, incrementa l'occupabilità delle persone per le aziende attratte dagli incentivi della legge 407/90.

Al secondo posto troviamo il tirocinio formativo di orientamento con borsa, realizzato attraverso l'utilizzo dell'articolo 19 della Legge Regionale 37 del 1998 da parte del Comune di Dolianova. L'Amministrazione Comunale ha previsto 30 borse (500 euro mensili a favore delle persone in tirocinio, due terzi a carico dell'Amministrazione e un terzo dell'azienda) destinate a disoccupati residenti e ad aziende aventi almeno una sede operativa nel territorio comunale. Il progetto viene realizzato in collaborazione con l'Agenzia Regionale del Lavoro. Tra le 30 borse, 5 vengono destinate alle persone iscritte alle categorie della legge 68/99; in questo caso la borsa è interamente a carico dell'Amministrazione e la Regione Sardegna prevede un ulteriore rimborso a favore delle aziende e dei tirocinanti.²⁹ Dopo il periodo di tirocinio, che, essendo rivolto a disoccupati non può superare i sei mesi, è previsto un incentivo per la stabilizzazione o per un eventuale rapporto di lavoro tra l'azienda e la persona coinvolta. In questo progetto lo SP.I.L. ha giocato un ruolo fondamentale nell'individuazione delle 5 tirocinanti iscritte alle categorie della Legge 68, ma anche nell'inserimento di due giovani disoccupati. Sempre in riferimento ai tirocini della 68, è doveroso sottolineare che l'inserimento coinvolge lavoratrici ultratrentenni che erano escluse dal mercato del lavoro legale da più di 12 anni. Negli altri due casi è interessante notare come gli inserimenti siano nati grazie al contatto con le aziende. In un caso la borsa ha permesso anche la stabilizzazione di un'altra lavoratrice dell'azienda. I primi dati sugli inserimenti rivelano che 3 aziende hanno stabilizzato il posto di lavoro.

Un'altra misura utilizzata da 6 aziende riguarda il contratto di apprendistato e il contratto di formazione e lavoro che hanno coinvolto 18 persone con l'inserimento di 16 lavoratori.

Il tirocinio formativo e di orientamento è stato utilizzato da 6 aziende con 18 persone coinvolte e 7 inserimenti. In questo caso va rilevato come alcuni titolari segnalino l'inserimento presso altre realtà lavorative da parte di qualche tirocinante. In questo senso, va rilevato infatti come il tirocinio possa essere considerato in senso lato un contratto "di inserimento"; l'obiettivo di questo strumento prevede infatti l'acquisizione di esperienze e la crescita della pro-

²⁹ Questi ulteriori benefici, sono previsti dalla deliberazione della Giunta Regionale n° 41/4 del 14.11.2003. Vengono illustrati nella guida "Agevolazioni a sostegno dell'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili" citata nella bibliografia

fessionalità del tirocinante nell'ottica dell'incremento della sua occupabilità che non necessariamente, al termine del progetto, va spesa all'interno dell'azienda ospitante.

Due aziende hanno utilizzato il Piano di inserimento professionale che ha interessato 21 persone e inserito nelle medesime imprese 11 lavoratori.

Gli incentivi de minimis, previsti dalla citato articolo 19 della legge regionale 37 del 1998, hanno creato 5 posti di lavoro nelle 2 aziende che li hanno utilizzati.

Due aziende intervistate hanno utilizzato la convenzione della legge 68/99 utilizzando gli incentivi coniugandoli con il collocamento mirato che ha consentito l'inserimento delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti. Come abbiamo visto sopra, questa interpretazione della legge delinea interessanti scenari nel percorso di inclusione con la valorizzazione dei lavoratori iscritti alle categorie. In un altro caso, la 68/99 è stata utilizzata per un inserimento presso una azienda in obbligo attraverso la mediazione dello S.P.I.L. coinvolto dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

L'analisi dell'utilizzo degli incentivi ci rivela quindi che l'83% (19 su 23) delle aziende considerate utilizzano queste misure (con 59 inserimenti su 87 persone coinvolte circa il 70%) pur non avendo, nella maggior parte dei casi, realizzato assunzioni dal 2000 e pur avendo solo per la metà dell'insieme interesse ad assumere. Il rovescio della medaglia o, in termini più positivi, il bicchiere mezzo pieno viene rappresentato dalla disponibilità delle aziende ad accogliere persone che vogliono realizzare un primo inserimento professionale e dall'utilizzo, in maniera significativa, di quelle norme che premiano l'assunzione (come la legge 407/90, la 37/98 e così via). Meritano un discorso a parte gli inserimenti realizzati tramite la legge 68/99. Abbiamo descritto sopra quello realizzato presso l'azienda "in obbligo" con la facilitazione dello S.P.I.L.. Negli altri due casi si sono utilizzate le convenzioni previste dall'articolo 11 della medesima legge. Pur trattandosi solo di due situazioni, pare delinearsi un interessante percorso in grado di favorire quelle aziende che valorizzano le reali capacità del lavoratore e che quindi costruiscono delle reali prospettive di inserimento. Accanto alla finalità sociale dell'inserimento lavorativo, dobbiamo quindi considerare anche le opportunità legate agli incentivi e chiederci, come faremo nel prossimo capitolo, se e come queste costruiscano delle condizioni di inserimento lavorativo per le nostre persone utenti.

4 OFFERTA E DOMANDA DI LAVORO: UN ABBINAMENTO DIFFICILE

4.1. Incontro domanda offerta di lavoro

Dopo aver rilevato il comportamento delle aziende rispetto alla domanda di lavoro, con residue previsioni di nuovi inserimenti lavorativi ma con l'utilizzo degli incentivi, in questa sezione, analizziamo nel dettaglio la possibilità di abbinamento tra la domanda e l'offerta di lavoro delle persone che si sono rivolte allo sportello.

La tabella 32 rileva la domanda di lavoro che proviene dalle 12 aziende che hanno dichiarato l'intenzione di assumere nei prossimi anni.

Profilo	Aziende
Operaio con mansioni pesanti	4
Operatori socio culturali con titolo	3
Cuochi- Banconieri	3
Impiegati con Laurea o Diploma	2
Totale	12

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Per cogliere le opportunità di abbinamento con l'offerta di lavoro, rilevata nella sezione che trattava le analisi delle competenze (tabella 8), ricordiamo che l'insieme dei nostri utenti "attivi" è caratterizzato da 23 persone che possono lavorare in impieghi con mansioni non pesanti (tabella 8) e da solo nove diplomati. La ricerca di operai in grado di svolgere lavoro pesante, di impiegati che abbiano conseguito almeno il diploma e di operatori con un titolo specifico, evidenziata dalla tabella 32, costituisce pertanto una significativa barriera all'inserimento lavorativo per una buona parte del nostro insieme di utenti.

Nelle pagine precedenti abbiamo evidenziato come le aziende utilizzino gli incentivi all'inserimento lavorativo in maniera significativa. Questa prassi rappresenta una ulteriore possibilità di assunzione o collaborazione professionale per alcuni disoccupati della nostra banca dati. In quest'ottica, pare interessante quindi rilevare l'abbinamento "potenziale" tra l'offerta di lavoro proveniente dalle persone che si sono rivolte allo SP.I.L. e la domanda che potrebbe essere favorita dall'utilizzo delle leggi che prevedono degli incentivi per l'inserimento lavorativo. Per cogliere queste opportunità non ci siamo limitati alla disponibilità all'assunzione dichiarata dagli intervistati, ma abbiamo concentrato la nostra attenzione sull'impiego prevalente presente in azienda. In questo modo infatti ampliamo l'analisi delle opportunità di inserimento lavorativo potenziale anche con riferimento a quelle aziende che, come abbiamo visto, legano l'assunzione alle favorevoli condizioni di mercato che potrebbero realizzarsi nei prossimi anni.

Tabella 33 Profili prevalentemente impiegati in azienda		
Profilo	v.a.	%
Operaio con mansioni pesanti	11	47,83
Impiegati con Laurea o Diploma	5	21,74
Operatori socio culturali con titolo	4	17,39
Cuochi- banconieri	3	13,04
Totale	23	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

La tabella 33 conferma la tendenza della distribuzione relativa alle aziende intenzionate a realizzare nuove assunzioni. Anche in questo caso, infatti, l'impiego prevalente (11 aziende, il 47,8%) viene caratterizzato dal profilo di operaio che svolge mansioni di lavoro "pesante". Negli altri casi, il titolo di studio e la qualifica giocano un ruolo fondamentale.

Anche analizzando la domanda di lavoro potenziale, quindi si confermano i vincoli all'inserimento lavorativo rappresentati da una offerta di lavoro che pare poco adeguata alle opportunità presenti nel territorio.

4.2 I "lavoratori interrotti"

L'analisi delle potenzialità di incontro tra la domanda di lavoro proveniente dalle aziende considerate e dall'offerta proveniente dalle persone che si sono rivolte al nostro Centro Servizi, individua una particolare categoria di "soggetti svantaggiati". Sono coloro che (tabella 34) vorrebbero svolgere il lavoro di operaio con mansioni non pesanti e che non trovano opportunità di inserimento nel territorio. Proviamo, in questo paragrafo, ad approfondire le condizioni lavorative di questi disoccupati. In primo luogo pare significativo chiedersi la motivazione della ricerca di una mansione con impieghi lievi. L'analisi della sezione relativa alle precedenti esperienze lavorative sulle schede dei questionari utilizzate per i colloqui rivela proprio l'impiego in lavori pesanti nel passato. Spesso le forme di lavoro molto precarie se non illegali non garantivano la dovuta tutela agli operai che si sono procurati l'impossibilità di svolgere mansioni pesanti proprio per un eccessivo carico nel tempo. Questa condizione, in quasi tutti i 23 casi considerati, ha determinato anche la riduzione della capacità lavorativa con la conseguente iscrizione alle categorie della legge 68/99.

Un ulteriore elemento, che emergeva anche dall'analisi sulla diffusione della disoccupazione, riguarda l'età media di questi lavoratori che supera i 37 anni. La distribuzione della tabella 34, nella prima parte, evidenzia il 73% di persone che hanno già compiuto 30 anni, con 10 persone che superano anche i 40.

In merito al titolo di studio, la stessa tabella 34 evidenzia che solo un utente ha ottenuto più della licenza media, cinque persone hanno conseguito solo quella elementare; se consideriamo che laddove le aziende non utilizzano operai in mansioni di lavoro pesante impiegano prevalentemente diplomati o laureati, il basso livello di istruzione rappresenta una significativa barriera all'ingresso o, sarebbe meglio dire in questo caso, al re-ingresso nel mercato del lavoro.

Tabella 34 Cercano il lavoro non pesante		
Classe d'età	v.a.	%
15-24	4	17,39
25-29	2	8,70
30-40	7	30,43
oltre 40	10	43,48
Totale	23	100,00
Titolo di studio	v.a.	%
Licenza elementare	5	21,74
Licenza media	17	73,91
Diploma	1	4,35
Totale	23	100,00
Da quanto cercano	v.a.	%
meno di 2	2	8,70
2-3 anni	5	21,74
4-5 anni	5	21,74
6-9 anni	3	13,04
oltre 9 anni	8	34,78
Totale	23	100,00
Da quanto non lavorano	v.a.	%
meno di 2	2	8,70
2-3 anni	5	21,74
4-5 anni	3	13,04
6-9 anni	3	13,04
oltre 9 anni	10	43,48
Totale	23	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Per capire l'entità dello svantaggio, come nelle sezioni precedenti, analizziamo la durata della disoccupazione rilevando i tempi di ricerca e quelli di esclusione dal mercato. La prima considerazione che emerge riguarda il totale di coloro che ricercano lavoro che coincide con i non occupati; ciò significa che tutte e 23 le persone considerate, in questo momento, non svolgono una occupazione. Considerando i tempi di ricerca, notiamo che più dell'80% della distribuzione viene caratterizzato da tempi lunghi, che superano i 2 anni, con ben undici persone che sono alla ricerca di una occupazione da più di 6 anni; tra questi, otto superano i 9 anni. Rispetto ai tempi di esclusione rileviamo una situazione quasi identica con 13 persone (più della metà della distribuzione) escluse da oltre 6 anni.

Si tratta di dati significativi in grado di delineare i tratti dello svantaggio determinato dall'esclusione lavorativa. Esiste però un ulteriore elemento qualitativo che possiamo rilevare leggendo le schede di queste 23 persone che si sono rivolte allo SP.I.L.: tutte sono interessate da un percorso lavorativo, più o meno lungo, quasi sempre precario, che però ad un certo punto subisce una interruzione che pare avere tempi drammaticamente lunghi.

4.3 Il doppio confronto: i lavoratori

Dopo aver evidenziato le difficoltà legate all'abbinamento tra domanda e offerta di lavoro nel territorio, prendiamo in considerazione, in questo paragrafo, le esperienze di inserimento lavorativo che hanno coinvolto i "soggetti svantaggiati" che si sono rivolti al Centro Servizi. Per rilevare le condizioni di inserimento lavorativo, pare significativo inoltre confrontare le aziende che impiegano le persone svantaggiate con le altre considerate e le persone che, anche se solo parzialmente, trovano un inserimento lavorativo con quelle escluse dal mercato del lavoro. Come evidenziato nell'introduzione generale redatta da Maria Letizia Pruna, un confronto parallelo, doppio, volto a scorgere eventualmente e delineare quegli elementi caratteristici delle esperienze positive per valorizzarli nella ricerca di strumenti e progetti per l'inserimento lavorativo.

Il primo confronto, già analizzato parzialmente nelle sezioni precedenti, riguarda le persone; considerando l'insieme interessato dallo SP.I.L., abbiamo visto che sono 10 i lavoratori, 9 dei quali in cerca di altra occupazione. Il paragrafo 2.3- ricerca attiva di lavoro e disoccupazione, metteva in evidenza alcune caratteristiche dei 10 occupati, in merito alla loro giovane età rispetto a tutto l'insieme, a una maggiore conoscenza dei servizi per l'inserimento lavorativo e a un migliore titolo di studio. La non piena soddisfazione dell'inserimento lavorativo interessa 9 lavoratori (che sono infatti impegnati nella ricerca di un'altra occupazione) e riguarda le condizioni di instabilità determinate da un orario parziale o dai contratti a termine ma anche, in quattro casi, l'essere impiegati in mansioni che non rispondono pienamente alle aspirazioni.

Rispetto alle categorie di svantaggio, è doveroso sottolineare che 7 su 10 lavoratori sono iscritti alle categorie della legge 68/99. Come fatto rilevare sopra, quindi, l'appartenenza alle categorie "protette" non pregiudica necessariamente l'accesso al mercato del lavoro.

Dopo aver ricordato gli aspetti più generali, è interessante capire le strategie di ricerca attiva che hanno consentito l'inserimento lavorativo. In primo luogo pare significativo il peso rilevante giocato dalle reti di conoscenze che hanno garantito l'inserimento. Ciò non meraviglia se consideriamo le indagini sugli effetti delle strategie di inserimento lavorativo che, con particolare riferimento al mezzogiorno, conferiscono alle reti di conoscenze il 90% delle opportunità di accesso al mercato (ISFOL 2004). Continuando l'analisi, pare interessante confrontare le attribuzioni e le percezioni degli occupati con quelle delle persone che non lavorano in merito alle difficoltà di inserimento lavorativo (tabella 35). La prima distribuzione evidenzia due tipologie; la prima, caratterizzata dalle indicazioni "pochi posti di lavoro, scarse informazioni, raccomandazioni, lavoro nero" pare porre l'accento sul contesto che determina condizioni di svantaggio e barriere all'inserimento (22 motivazioni, poco più del 50%). Analizzando nel dettaglio le indicazioni, si rileva la scarsità di informazioni sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro che spesso si sposa con la già constatata non conoscenza dei servizi territoriali per l'impiego presenti nel territorio. In merito al ruolo del lavoro nero, abbiamo visto come in passato abbia coinvolto le persone disoccupate dell'insieme considerato, giocando un ruolo nel creare le condizioni dello svantaggio lavorativo. Rispetto alle raccomandazioni queste non vanno confuse con le reti di conoscenze per l'inserimento lavorativo che, d'altro canto, vengono pienamente utilizzate dall'insieme delle persone in cerca di occupazione coinvolte dal nostro Centro servizi.

Tabella 35 Motivi della difficoltà all'inserimento lavorativo		
Disoccupati		
Motivazione	v.a.	%
Pochi posti di lavoro	12	27,91
Istruzione bassa	9	20,93
Scarse informazioni	5	11,63
Pigrizia dei lavoratori	5	11,63
Età elevata	4	9,30
Raccomandazioni	3	6,98
Disabilità	3	6,98
Lavoro nero	2	4,65
Totale disoccupati	43	100,00
Occupati		
Motivazione	v.a.	%
Pigrizia dei lavoratori	4	40,00
Pochi posti di lavoro	2	20,00
Raccomandazioni	1	10,00
Istruzione bassa	1	10,00
Scarse informazioni	1	10,00
Sfiducia delle aziende	1	10,00
Totale occupati	10	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Accanto a queste motivazioni "di contesto", le altre 21, pongono l'attenzione sulle caratteristiche soggettive delle persone; in particolare la bassa istruzione e la pigrizia dei lavoratori chiamano direttamente in causa i disoccupati che, con il loro comportamento, paiono determinare un forte vincolo all'inserimento lavorativo. I disoccupati, inoltre, conferiscono anche un ruolo all'età avanzata e alla disabilità (7 indicazioni).

Prendendo in considerazione i 10 occupati notiamo che queste due ultime difficoltà non vengono segnalate. Nel primo caso (età avanzata) abbiamo visto che questa coinvolge solo una lavoratrice, mentre per quanto riguarda la disabilità ricordiamo come 7 di loro siano iscritti alle categorie della legge 68/99. Quindi, una delle categorie di svantaggio più menzionate dai documenti ufficiali non viene segnalata dalle persone che hanno raggiunto un inserimento lavorativo. Queste indicazioni, anche perché provenienti proprio da alcuni iscritti alle categorie della legge 68, confermano come lo svantaggio legato alla condizione di disabilità non costituisca da solo un elemento di esclusione lavorativa.

In merito alle indicazioni degli occupati, rileviamo al primo posto la pigrizia dei lavoratori come elemento ostativo all'inserimento lavorativo. Seguono le considerazioni sulle scarse opportunità offerte dal mercato del lavoro, le raccomandazioni, la inadeguata istruzione, le scarse informazioni e la sfiducia delle aziende a realizzare nuove assunzioni.

Il confronto tra i due insiemi pare dunque far prevalere una visione meno negativa, meno "scoraggiata" del mercato del lavoro da parte delle persone che hanno raggiunto un seppur parziale inserimento. Questo dato acquisisce una sua conferma se consideriamo che proprio i 10 lavoratori sono stati e sono i più attivi nella ricerca di occupazione. Una maggiore autoefficacia sembra quindi caratterizzare l'atteggiamento e il comportamento dei 10 lavoratori, rispetto al resto dell'insieme considerato.

4.4 Il doppio confronto: le aziende

Dopo aver messo a confronto disoccupati ed occupati vediamo, in questo paragrafo, il confronto tra le aziende che realizzano inserimenti lavorativi di soggetti "svantaggiati" e le altre. Come evidenziato nelle sezioni precedenti, ricordiamo che stiamo considerando una definizione di svantaggio più ampia di quella prevista dalla legge 68/1999.

Nel capitolo precedente, abbiamo rilevato come esistessero due motivazioni fondamentali per l'inserimento lavorativo: gli obblighi di legge e la finalità sociale delle aziende. Nel primo caso si è evidenziato come le piccole dimensioni aziendali non fossero in grado di esprimere una domanda di lavoro adeguata all'impiego di un numero significativo di persone disoccupate del nostro insieme. In questa situazione, inoltre, le condizioni del mercato ma anche la stessa tecnologia a bassa intensità di lavoro, paiono poco flessibili e inclini alla costruzione delle condizioni legate al "collocamento mirato" che si fonda sulle possibilità di adeguamento dell'azienda nell'ambito della valorizzazione delle capacità e delle abilità della persona. Questa "rigidità" costituisce una ulteriore barriera all'inserimento delle persone con una riconosciuta riduzione della capacità lavorativa. Abbiamo visto che l'analisi sulle modalità di inserimento dei soggetti svantaggiati, solo in rari casi ha previsto il ricorso alla convenzione (art. 11, L.68/99), con risultati che vengono reputati positivi e che hanno garantito l'integrazione dei lavoratori inseriti.

Accanto alle aziende "in obbligo", l'esperienza di alcune realtà della Cooperazione e dell'Associazionismo che si fondano proprio sull'inserimento sociale e lavorativo. Una di queste esperienze si occupa dell'inserimento di giovani (età 18-25) in detenzione con misura alternativa alla pena (e quindi domiciliati ma non residenti nell'Unione dei Comuni) mentre le altre due si fondano sull'integrazione lavorativa di diversamente abili e di persone interessate da situazioni codificate come "di svantaggio", attraverso vari progetti di inserimento.

Proviamo a verificare se esistono differenze significative tra le aziende che impiegano soggetti svantaggiati rispetto all'insieme generale. Le nostre variabili riguardano gli investimenti sulla formazione del personale, le barriere architettoniche e le richieste al nostro Centro Servizi.

In primo luogo, come evidenziato dalla tabella 36, notiamo che sono 10 le aziende interessate dall'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati. Oltre alle 5 aziende in obbligo rispetto alle categorie della legge 68/99, che stanno espletando questi obblighi anche grazie all'attività del nostro Centro Servizi, altre due imprese vengono coinvolte con la collaborazione dello SP.I.L.; in un caso si tratta dell'inserimento lavorativo di un giovane detenuto in misura alternativa, nell'altro dell'inserimento di una lavoratrice iscritta alle categorie ex-lege 68/99 attraverso una convenzione che, anche in questo caso, coinvolge una Cooperativa. Sempre osservando la tabella 36, notiamo come proprio le aziende che accolgono soggetti svantaggiati sono maggiormente attente agli investimenti nella formazione del personale (l'80% delle 10 che impiegano soggetti svantaggiati) rispetto alle altre (circa il 46% delle rimanenti 13). Questo dato potrebbe derivare anche dalle dimensioni del fatturato e del personale di queste imprese che, di conseguenza, potrebbero teoricamente destinare maggiori risorse alla formazione, se non fosse che proprio le quattro aziende sociali, di piccole dimensioni, vanno conteggiate tra le otto ad investire in personale. Queste realtà pur riuscendo a stare sul mercato infatti, non vantano maggiori profitti delle altre e quindi decidono di realizzare questi investimenti anche come forma di inserimento lavorativo. Ancora una volta emerge quindi un elemento culturale, di atteggiamento, nel perseguimento dell'inserimento come finalità sociale.

Tabella 36 Investimenti in formazione		
Impiegano soggetti svantaggiati		
Corsi di formazione per il personale	v.a.	%
Si	8	80,00
No	2	20,00
Totale	10	100,00
Altre aziende		
Corsi di formazione per il personale	v.a.	%
Si	6	46,15
No	7	53,85
Totale	13	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

La tabella 37 ci mostra lievi differenze in merito alla presenza di barriere architettoniche; queste barriere coinvolgono maggiormente le unità locali delle aziende che non impiegano soggetti svantaggiati. Anche in questo caso segnaliamo alcune situazioni interessanti relative ad una realtà sociale interamente progettata sulle abilità dei lavoratori "diversamente abili".

Tabella 37 Barriere architettoniche		
Impiegano soggetti svantaggiati		
Presenza di barriere	v.a.	%
Si	2	20,00
No	8	80,00
Totale	10	100,00
Altre aziende		
Presenza di barriere	v.a.	%
Si	5	38,46
No	8	61,54
Totale	13	100,00

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Anche dall'analisi che emerge dalle due tabelle precedenti, sembrerebbe esistere tra le aziende che impiegano soggetti definiti "svantaggiati", una ulteriore suddivisione; accanto a quelle mosse dagli obblighi di legge che vengono puntualmente rispettati garantendo importanti posti di lavoro, ma, come abbiamo visto sopra, non sufficienti ad assorbire l'offerta delle persone presenti nella nostra banca dati, esistono alcune realtà imprenditoriali che coniugano l'inserimento alla necessità di realizzare le condizioni di una reale integrazione sociale e lavorativa. In tre casi ci riferiamo alle imprese sociali nate proprio con l'obiettivo statutario di favorire l'integrazione, mentre, in altri due, assistiamo all'utilizzo della legge 68/99 come reale strumento di collocamento mirato e quindi volto a valorizzare le abilità del lavoratore. Queste realtà, pur coinvolgendo solo in piccola misura il territorio e gli utenti dello SP.I.L., vengono individuate dal nostro Centro Servizi come preziose risorse per la collaborazione volta ad altri inserimenti.

Proviamo anche in questa ottica ad analizzare le richieste di collaborazione al nostro Centro Servizi. La tabella 38, mostra che, tra quelle che impiegano soggetti svantaggiati, 6 aziende chiedono allo SP.I.L. un ruolo attivo nella facilitazione della comunicazione tra i servizi deputati all'inserimento lavorativo, e che in particolare 2 imprese richiedono un ruolo nel collocamento mirato attraverso l'utilizzo della nostra banca dati persone. Due imprese sono interessate ad un monitoraggio del territorio come opportunità per l'inserimento lavorativo. In questo caso si tratta di realtà sociali interessate a occasioni di inserimento lavorativo e sociale che possano occupare i lavoratori coinvolti in percorsi di passaggio presso la propria azienda.

Tabella 38 Richieste allo SPIL		
Impiegano soggetti svantaggiati		
Richieste	v.a.	%
Facilitazione /consulenza	4	40,00
Banca dati / collocamento mirato	2	20,00
Monitoraggio	2	20,00
Quello che fate	1	10,00
Nessuno	1	10,00
Totale	10	100,00
Altre aziende		
Richieste	v.a.	%
Selezione	6	46,15
Quello che fate	2	15,38
Consulenza	2	15,38
Collocamento / banca dati	2	15,38
Nessuno	1	7,69
Totale	13	100,00

Analizzando il secondo insieme di aziende emerge la richiesta di "selezione del personale". In questo caso il ruolo dello SP.I.L. viene parzialmente frainteso (il Centro può offrire un servizio di pre-selezione tramite l'utilizzo della banca dati ed è stato sede di colloqui di selezione) con la richiesta di alti profili professionali che può essere difficilmente soddisfatta dalla nostra banca dati persone. Due indicazioni, condividono l'operato del Centro Servizi, mentre altre aziende concentrano le proprie richieste sulla consulenza e sul collocamento mirato.

Il confronto parallelo tra aziende e lavoratori conferma quindi delle situazioni differenziate che richiedono un complesso livello di attenzione. Rispetto all'offerta, si rileva un gruppo di lavoratori che pare relativamente "meno svantaggiato" degli altri ma che pur sempre vive condizioni di difficoltà anche all'interno dello stesso mercato del lavoro. Si tratta di persone che colgono l'importanza delle relazioni nell'inserimento lavorativo, conoscono e utilizzano correttamente i servizi per l'impiego e che richiedono allo SP.I.L. una consulenza per migliorare la propria condizione lavorativa. La loro "socializzazione" con i servizi conduce queste lavoratrici e questi lavoratori a formulare una richiesta diretta al nostro Centro che viene spesso contattato per ulteriori informazioni. Accanto a questo gruppo quello dei non occupati con un particolare gruppo di lavoratori da noi ribattezzati "interrotti" per cui occorrerebbero forse degli interventi ad-hoc che tengano conto dell'accumularsi delle condizioni di svantaggio.

Considerando le aziende, dopo la premessa doverosa sugli oggettivamente insufficienti spazi di mercato per l'offerta di lavoro proveniente dalla nostra banca dati persone, il confronto mette in evidenza una condizione di svantaggio e delle interessanti prospettive di inserimento. La nota dolente riguarda l'atteggiamento che lega l'inserimento agli obblighi di legge; in questo caso sono veramente pochi i posti destinati ai diversamente abili rappresentati dall'esiguo numero di aziende che superano i 15 addetti. Abbiamo parlato di diversamente abili e non di altre situazioni proprio perché la legge circoscrive il collocamento mirato a queste categorie lasciando agli incentivi le opportunità di inserimento per altre persone escluse dal mercato. D'altro canto abbiamo visto una buona propensione delle aziende ad utilizzare questi incentivi ma con dei percorsi che difficilmente condurranno ad un significativo incremento occupazionale nei prossimi anni. Cause principali le condizioni di mercato e quelle legate ai vincoli burocratici. Se superiamo questi vincoli scorgiamo delle interessanti esperienze di alcune aziende che legano l'inserimento lavorativo alle ragioni della propria esistenza o che, pur non in maniera così perentoria, sono disponibili ad utilizzare le convenzioni e a sperimentare percorsi di inserimento anche senza averne l'obbligo. Questo patrimonio di possibilità che richiede la collaborazione al nostro Centro Servizi, rappresenta una realtà significativa di cui tener conto nella costruzione della cultura e delle condizioni dell'inserimento sociale e lavorativo. Proprio la prossima sezione, prendendo in considerazione le interviste ai testimoni privilegiati, operatori pubblici e privati attivi anche nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, esamina le opportunità e i vicoli offerti dal contesto di riferimento e quindi anche queste ultime potenzialità.

5. I "TESTIMONI PRIVILEGIATI"

5.1. I testimoni privilegiati

Una fondamentale sezione della ricerca intervento viene dedicata alla relazione con i "testimoni privilegiati". Si tratta di operatori pubblici e privati del territorio attivi anche nell'ambito dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Prospetto: Elenco testimoni privilegiati intervistati	
1	Responsabile Comunità "La Collina"
2	Presidente Associazione "Comunità di Soleminis"
3	Ex-Coordiatore Progetto TECNE
4	Responsabile Servizi Socio culturali Comune di Settimo San Pietro
5	Responsabile Servizi Sociali Comune di Serdiana
6	Presidente Unione dei Comuni- Sindaco Comune di Dolianova
7	Ex- Dirigente Direzione Provinciale del Lavoro
8	Ex-Assistente Sociale Comune di Barrali
9	Operatrice Progetto N.I.L. ASL N° 8
10	Ex-Sindaco del Comune di Donori
11	Responsabile Centro per l'Impiego di Quartu S.Elena

Fonte: elenco interviste ai testimoni privilegiati SP.I.L.

Specialmente in merito a questa sezione, la ricerca intervento rappresenta uno strumento operativo se consideriamo che la relazione professionale con i "testimoni" ha consentito al nostro Centro Servizi di calarsi nel territorio nella ricerca di una integrazione con i servizi e con i progetti esistenti.

Nei paragrafi che seguono proviamo ad approfondire le considerazioni delle sezioni precedenti con le indicazioni degli intervistati. In particolare, si delineano i connotati dello svantaggio lavorativo e sociale, per poi provare ad individuare nei successivi paragrafi i progetti ed i modelli di inserimento lavorativo, le convenzioni tipo e la possibile collaborazione con il nostro SP.I.L.

5.2 Definizione dei soggetti svantaggiati

Nei capitoli precedenti abbiamo posto l'attenzione sull'importanza di non dare per scontate e quindi di indagare e definire le condizioni di svantaggio. Abbiamo visto come queste fossero legate ad un ambito e ad un territorio di riferimento; abbiamo evidenziato l'importanza di coglierle per poi strutturare un concreto servizio per la promozione della cultura dell'inserimento lavorativo che può diventare un veicolo di integrazione e di reinserimento sociale. Per definire le condizioni di svantaggio, in particolare quelle legate al territorio, abbiamo chiesto ai nostri intervistati chi fossero i soggetti svantaggiati e quali fossero i motivi della permanenza dello svantaggio.

Tipologia	Numero indicazioni
Disabili psicofisici (categorie ex-legge 68/99)	7
Adulti che hanno perso il lavoro in età avanzata	4
Detenuti- Ex detenuti	3
Ex tossicodipendenti	3
Dispersi in termini scolastici e formativi	3
Disoccupati di lunga durata	2
Donne	2
Giovani con alti livelli di istruzione	2

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

La tabella 39 raggruppa le tipologie di soggetti svantaggiati indicate dai testimoni privilegiati. Per iniziare a delineare le condizioni di svantaggio, confrontiamo queste indicazioni con quelle della nostra banca dati, illustrate nel capitolo 2 e con il documento del POR Sardegna 2000/06 -misura 3.4. La prima categoria che ottiene 7 indicazioni è quella relativa alla legge 68 del 1999. Questa tipologia che interessa in misura prevalente anche le persone coinvolte dallo SP.I.L., come abbiamo visto, viene menzionata con particolare attenzione dal documento del POR 3.4. Al secondo posto troviamo la voce "adulti che hanno perso il lavoro in età avanzata"; questa indicazione pare molto interessante se consideriamo la nostra analisi sull'incontro domanda offerta di lavoro caratterizzata dalle particolari condizioni dei disoccupati adulti. In quella sezione abbiamo evidenziato le problematiche legate alle difficoltà di inserimento lavorativo per i lavoratori da noi ribattezzati "interrotti"; persone in cui si concentrano varie condizioni di svantaggio quali anche quella di aver perso il lavoro e di essere adulti. La definizione dei nostri testimoni privilegiati specifica ulteriormente questa condizione concentrando l'attenzione sull'età in cui si è perso il lavoro. Aver perso il lavoro in età avanzata infatti rende difficile un reinserimento in altri contesti; prendendo in prestito una definizione (Pruna 2002),³⁰ i disoccupati acquisiscono la condizione di "esuberati".

Le categorie detenuti-ex detenuti, ex tossicodipendenti, dispersi e disoccupati di lunga durata (anche in questo caso valgono le considerazioni sui lavoratori "interrotti") sono presenti nella nostra banca dati. Rispetto alle prime due situazioni (detenuti-ex detenuti ed ex tossicodipendenti) i testimoni privilegiati mettono in evidenza le barriere culturali all'inserimento lavorativo che inducono molte aziende a non prendere in considerazione la capacità lavorativa delle persone. D'altro canto, nell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano esistono delle esperienze di inserimento, in buona parte legate alla Cooperazione di tipo b), funzionali al reinserimento di questi lavoratori.

In merito alla dispersione scolastica e formativa, abbiamo rilevato come questa fosse veicolo di svantaggio sia a livello regionale ma, in misura ancora più marcata, per l'inadeguatezza dell'offerta di lavoro proveniente dalle persone nostre utenti. Per quanto riguarda i disoccupati di lunga durata, può valere il discorso relativo ai "lavoratori interrotti", le cui condizioni di svantaggio legate alla dispersione, pur non evidenti in sede di registrazione, si sono delineate con l'analisi dei dati. Due risposte indicano il genere femminile come situazione di svantaggio generale, mentre le categorie del P.O.R., per le donne, specificano un ulteriore "requisito": essere disoccupate-inoccupate. Nell'analisi dei dati sull'occupazione impiegata dalle aziende del territorio considerato, abbiamo rilevato come le stesse donne venivano coinvolte in situazioni lavorative più precarie rispetto a quelle che caratterizzano le forme di lavoro dei colleghi. Questa situazione riconducibile ad una tendenza nazionale, non determina nel territorio maggiori opportunità di inserimento lavorativo. Oltre questa condizione di svantaggio, i testimoni privilegiati pongono l'accento su fattori culturali che perpetuano situazioni di maggior difficoltà per la componente femminile.

³⁰ Nel testo "Occupazioni e disoccupazioni", citato in bibliografia, l'autrice si riferisce ad una definizione di Pennac.

L'ultima condizione di svantaggio, l'unica a non trovare riscontro nella nostra banca dati, nel documento del POR 3.4, riguarda i giovani con alti livelli di istruzione. In questo caso si pone l'accento sulla necessità di dover lasciare la Sardegna per incontrare condizioni lavorative legate al titolo di studio. Una situazione di svantaggio dei laureati ma anche del medesimo contesto che non riesce ad utilizzare queste competenze professionali.

Dopo aver confrontato le indicazioni sui soggetti svantaggiati, nel prossimo paragrafo, ci concentriamo sulle condizioni generali che coinvolgono le persone e il contesto di riferimento.

5.3 I "connotati" dello svantaggio

L'analisi della ricerca intervento dei capitoli precedenti ha messo in evidenza alcune condizioni dello svantaggio legate all'esclusione lavorativa. Anche in questo caso, come nel paragrafo precedente, proviamo a confrontare questi elementi con le considerazioni dichiarate dai testimoni privilegiati. Attraverso il questionario traccia, abbiamo rilevato le indicazioni sui motivi di permanenza dello svantaggio e le sue dinamiche.

Tabella 40 Motivi della permanenza nello svantaggio	
Motivazione	Numero indicazioni
Effetto scoraggiamento	5
Troppo assistenzialismo. Si pretende senza fare	4
Si diffonde e perpetra la povertà	1
Troppa incertezza tra le aziende	1
Inadeguata formazione	1
Pochi progetti per disabili psichici	1

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Prendendo in considerazione la tabella 40, notiamo che la prima motivazione sulla permanenza dello svantaggio può essere riassunta in quello che viene definito dagli addetti ai lavori "effetto scoraggiamento"; un atteggiamento soggettivo da parte delle persone che non si propongono come potrebbero sul mercato del lavoro proprio perché hanno maturato una sfiducia sulle possibilità di un loro inserimento. La seconda condizione riguarda l'eccessivo assistenzialismo che determina alcune situazioni sfavorevoli caratterizzate dal "pretendere senza fare" in grado di perpetrare la situazione di svantaggio, proprio perché da essa si alimenta. Una indicazione interessante pare quella legata alle condizioni di povertà, se ricordiamo la prima parte introduttiva, in cui si sono messi in evidenza i connotati generali dello svantaggio sociale; questi non sempre sono legati alla condizione lavorativa proprio perché i dati sulla povertà mostrano una crescente diffusione dei "lavoratori poveri". Quindi per cogliere le condizioni dello svantaggio sociale non bisogna limitarsi a prendere in considerazione l'esclusione lavorativa, ma pare opportuno esaminare la condizione lavorativa degli occupati, per poi chiedersi se questa basti a garantire una situazione economica al di sopra della linea della povertà. Un'altra considerazione dichiarata riguarda l'incertezza tra le aziende; abbiamo visto che questa interessa profondamente anche le imprese che abbiamo considerato nella nostra analisi proprio perché si lega la possibilità di realizzare nuove assunzioni alle condizioni di mercato sempre più instabili. Un elemento strategico, individuato come in grado di alimentare lo svantaggio, viene rappresentato dalla inadeguata formazione che rende non appetibile alle aziende la forza lavoro offerta. Sull'inadeguatezza dell'offerta di lavoro proveniente dalla banca dati persone rispetto alla domanda proveniente dalle aziende intervistate abbiamo scritto nella sezione relativa all'abbinamento imprese-lavoratori. L'ultima condizione sottolinea la non sufficiente attenzione per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici. D'altro canto va rilevato

come, per queste situazioni, l'inserimento lavorativo non venga identificato come la panacea delle difficoltà derivanti dall'esclusione sociale.

Dopo aver individuato i motivi della permanenza delle condizioni di svantaggio, ed averne quindi identificato ulteriori connotati, analizziamo, grazie ai dati presenti nella tabella 41, le indicazioni sui principali cambiamenti. Una prima considerazione generale rivela che, accanto a opinioni negative, esistono anche rilievi che pongono l'accento su interessanti miglioramenti. La prima indicazione di matrice negativa sottolinea l'eccessivo numero di leggi, che poi sarebbero disattese; in particolare un intervistato afferma che ogni parte politica tende a costruire le "sue" leggi per affrontare i problemi ma poi esiste la tendenza a non far rispettare queste norme e quindi a non applicarle. La seconda indicazione mette in relazione lo svantaggio con l'accresciuta competitività che negli ultimi tempi avrebbe incrementato il Gap tra "inclusi" ed "esclusi". Dopo due considerazioni neutre, ne troviamo due positive che evidenziano una maggior sensibilità sul tema dell'inclusione sociale e lavorativa. Questo percorso di consapevolezza, che ha trovato un importante punto "miliare" nella legge 68/99, deve ancora progredire e crescere anche grazie al lavoro dei Ce.S.I.L. (POR 3.4), attivi nella promozione della cultura dell'inserimento lavorativo. Sempre in termini positivi la considerazione sulla crescita della occupazione, che si riferisce ad un Comune dell'Unione che ha visto nascere, attraverso un significativo piano industriale, nuove attività produttive e, di conseguenza nuove occasioni di inserimento lavorativo. Le ultime due considerazioni pongono l'accento sull'età dei disoccupati maggiore che in passato e sull'incrementato numero di persone che hanno problemi con la giustizia. Rispetto alla prima questione, l'età dei disoccupati, abbiamo già analizzato questa caratteristica come legata allo svantaggio di un particolare gruppo di persone che si è rivolto al Centro Servizi.

Tabella 41 Cambiamenti dello svantaggio	
Tipologia cambiamento	Numero indicazioni
Troppe leggi, troppo disattese	3
Il Gap cresce più velocemente. C'è più competitività	2
Non grossi cambiamenti	2
Maggior sensibilità	2
Crescita dell'occupazione	1
I disoccupati sono più adulti	1
Ci sono più persone che hanno problemi con la giustizia	1

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

5.4 L'inserimento lavorativo: vincoli e risorse

In questo paragrafo, dopo aver concentrato l'attenzione sui principali connotati dello svantaggio, con particolare attenzione per quelli legati all'esclusione lavorativa, rileviamo le considerazioni dei testimoni privilegiati in merito alle potenzialità ed ai vincoli per l'inserimento. In questo modo iniziamo a formulare le caratteristiche dei modelli e dei progetti che analizzeremo nel prossimo paragrafo.

Le risorse economiche, le istituzioni locali, l'istruzione e la formazione, secondo le considerazioni emerse nei capitoli precedenti, ma anche secondo le prime indicazioni dei testimoni privilegiati, possono essere identificati come fattori strategici di inclusione/esclusione lavorativa. Per questo motivo abbiamo richiesto l'indicazione in merito alle loro potenzialità e ai loro vincoli rispetto al nostro territorio di riferimento. La tabella 42, rivela che, in merito alle risorse economiche, 3 tra i nostri intervistati identificano una potenzialità legata ad una più che suf-

ficiente disponibilità. Secondo loro, esiste un interesse politico per la questione, anche grazie ad alcuni progetti del P.O.R. Sardegna 2000/06, caratterizzati da un significativo impiego di risorse. Il problema che viene sollevato riguarda la gestione, che mancherebbe di una "regia" adeguata ad una funzionale razionalizzazione. Altri 6 intervistati invece, pongono l'accento sulla scarsità di queste risorse rispetto alla problematica dell'inclusione lavorativa.

Il secondo fattore strategico indagato riguarda il ruolo delle istituzioni locali; le recenti riforme del mercato del lavoro vengono accompagnate da un trasferimento di competenze che coinvolge gli enti locali nella gestione dei Servizi per l'impiego e per l'inserimento lavorativo. Questo processo, che da un lato in Sardegna è rimasto incompiuto visto che solo di recente con la legge 20/2005 la Regione ha recepito di fatto il D.lgs 469/97, ha visto la gestione di una serie di servizi volti a favorire l'ingresso o la ricollocazione nel mondo lavorativo. I dati delle interviste evidenziano l'opinione dei testimoni sulle potenzialità delle istituzioni locali nella gestione di alcune misure (vengono citate alcune esperienze relative all'applicazione della Legge Regionale 37/1998; una di queste riguardante il Comune di Dolianova viene trattata nelle sezioni precedenti). Sempre in termini positivi, si citano le esperienze legate ai servizi di informazione e orientamento che coinvolgono tutti i comuni dell'Unione con gli sportelli e i progetti nelle Scuole. In merito agli aspetti negativi vengono evidenziati i vincoli legati alle opportunità che deriverebbero da un maggiore coinvolgimento delle amministrazioni locali, e dalla mancanza di un coordinamento nella gestione dei servizi per l'impiego. Questa ultima competenza, nella riforma viene attribuita alle Province che hanno istituito in via sperimentale i nuovi Servizi (accoglienza, orientamento, incontro domanda/offerta, orientamento fasce deboli) attivi nei Centri Servizi per il Lavoro (P.O.R. Sardegna 2000/06, misura 3.1). Le altre due considerazioni identificate come vincoli esortano le istituzioni ad un maggiore coinvolgimento delle imprese e delle cooperative attraverso anche una migliore conoscenza delle opportunità offerte dai territori.

Tabella 42 Potenzialità e vincoli legati all'inserimento lavorativo	
RISORSE ECONOMICHE	
Potenzialità	Indicazioni
Tanti Soldi	3
Sufficienti	1
Vincoli	
Scarse	6
Scarsa regia nella gestione	4
ISTITUZIONI LOCALI	
Potenzialità	
Qualcosa migliora nella gestione (esempio L. R. 37)	2
Stanno coprendo dei buchi	1
Ci sono servizi di informazione e orientamento	1
Vincoli	
Devono essere più attive e coinvolte	2
Manca un coordinamento	1
Manca il decentramento legislativo	1
Devono coinvolgere maggiormente imprese e cooperative	1
Non si conoscono bene i territori	1
ISTRUZIONE	
Potenzialità	
La Scuola è per tutti	1
Vincoli	
Inadeguata per l'inserimento lavorativo	5
Dispersione scolastica	2
Non si studia il territorio	1
Scarsa collaborazione con i Servizi per l'impiego	1
FORMAZIONE	
Potenzialità	
La formazione degli operatori è sufficiente	1
Vincoli	
Inadeguata al mercato del lavoro	6
Scarsa conoscenza dei benefici	1
Scarsa collaborazione con i servizi per l'impiego	1
ALTRO	
Potenzialità	
Certi pregiudizi si stanno superando	2
Vincoli	
Pregiudizi sociali sulla produttività di certi lavoratori	5
La famiglia può creare esclusione	5

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Abbiamo abbondantemente trattato la questione della dispersione scolastica e formativa come fattore strategico che alimenta l'esclusione lavorativa. Proprio l'istruzione e la formazione sono le variabili che raggruppano il maggior numero di considerazioni negative. Nel primo caso, dopo la considerazione sul valore della Scuola "aperta a tutti", vengono evidenziate la dispersione scolastica, la sua inadeguatezza all'inserimento lavorativo, alla conoscenza del ter-

ritorio. Viene infine evidenziata una scarsa collaborazione con i Servizi per l'impiego. Per quanto riguarda la formazione, l'unica considerazione positiva riguarda quella degli operatori. I vincoli riscontrati paiono rispecchiare quelli relativi all'istruzione, con la conferma della scarsa collaborazione con i servizi per l'impiego e della sottovalutazione dei benefici ad essa legati.

Tra gli altri elementi strategici legati allo svantaggio, i testimoni privilegiati segnalano in negativo il ruolo di certe famiglie che, temendo di subire ulteriori pregiudizi, non favoriscono l'inserimento lavorativo, e di alcuni pregiudizi sociali che impediscono una adeguata valutazione della produttività dei lavoratori. Due intervistati, d'altro canto fanno notare come sia in atto un percorso volto al superamento di certi pregiudizi.

Dopo aver analizzato i vincoli e le risorse legati all'inserimento lavorativo, concentriamo la nostra attenzione sulle strategie di inserimento che, secondo i nostri testimoni privilegiati, vengono poste in essere dalle persone svantaggiate (tabella 43). A confermare l'analisi generale sulle motivazioni legate allo svantaggio, notiamo che ben 8 indicazioni su 10 evidenziano un atteggiamento passivo rispetto all'inserimento lavorativo. Questo è dettato dall'"effetto scoraggiamento", dall'eccessivo assistenzialismo e dall'inadeguatezza delle informazioni sulle norme e sul mercato. Come strategia di ripiego vengono segnalati i lavori più umili e faticosi. L'unica indicazione positiva si concentra sui progetti personalizzati che, come vedremo più avanti, interessano anche il territorio dell'Unione dei Comuni.

Aspettano, "effetto scoraggiamento"-assistenzialismo	5
Nulla per scarse informazioni	3
Fanno i lavori più umili	1
Progetti personalizzati	1
Totale	10

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

L'analisi sui vincoli e le risorse, evidenzia due elementi che alimentano lo svantaggio; da un lato limiti di contesto sociale normativo e legislativo non adeguato ad affrontare la questione. D'altro canto però emerge anche un atteggiamento passivo da parte delle persone escluse dal mercato che paiono "riconoscere" nello stesso contesto socio-istituzionale le motivazioni a non "agire" strategie di inserimento lavorativo. Il rovescio della medaglia viene rappresentato da alcuni significativi progetti di inserimento lavorativo che interessano il territorio dell'Unione che vengono analizzati nel prossimo paragrafo.

5.5 Progetti e modelli di inserimento lavorativo

In questo paragrafo proseguiamo l'analisi sulle condizioni di inserimento prendendo in considerazione, in un primo momento, gli aspetti teorici sui modelli di inserimento auspicati per poi analizzare, nel successivo, i progetti che i nostri testimoni privilegiati gestiscono nel territorio. Vediamo quindi quali dovrebbero essere, secondo i testimoni privilegiati, i requisiti principali delle convenzioni tipo per favorire un reale inserimento lavorativo.

DARE ALLE IMPRESE LA POSSIBILITÀ DI SPERIMENTARE L'INSERIMENTO.

Costruire un contesto di sperimentazione, volto ad integrare lavoratore e azienda potrebbe facilitare la disponibilità degli imprenditori a favorire un percorso di inserimento. La sperimentazione, inoltre, potrebbe rivelarsi fondamentale per un percorso formativo volto a potenziare le competenze e quindi l'occupabilità del lavoratore inserito.

LEGARE L'INCENTIVO AD UN IMPEGNO AD ASSUMERE.

Rispetto a questa indicazione, alcuni intervistati evidenziano come in diverse situazioni l'incen-

tivo all'assunzione venga svincolato dal reale inserimento. Assistiamo a casi di imprenditori che utilizzano gli incentivi diverse volte senza però garantire le condizioni di inserimento. Anche tra le aziende intervistate abbiamo riscontrato come la sensibilità agli incentivi non sempre si traduca nella stabilizzazione del posto di lavoro. Si auspica, pertanto, il legame tra l'agevolazione e l'assunzione in azienda, in modo da finalizzare il percorso di inserimento ad una reale integrazione.

DEFINIRE REGOLE PRECISE A TUTELA DEL LAVORATORE E DELL'AZIENDA, CON L'ENTE PUBBLICO CHE NE GARANTISCE IL RISPETTO.

Il processo di inserimento lavorativo spesso aumenta il regime di "flessibilità" già crescente nel mercato del lavoro. Ecco che nasce l'esigenza di regole precise a tutela del lavoratore e dell'azienda e di un "arbitro" in grado di garantirne il rispetto.

MONITORARE I RISULTATI DELLE RICADUTE DEI PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO.

Dalla seconda metà degli anni 90, si è profondamente riformato il sistema degli incentivi per l'inserimento lavorativo anche attraverso la costituzione di una serie di misure volte a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro per le persone a rischio di esclusione. Questa forte spinta però, non sempre riceve una adeguata attenzione in sede di valutazione e verifica. Si auspica pertanto un monitoraggio volto a cogliere se e come le misure abbiano funzionato, in modo da poterle adeguare e eventualmente ridefinire per il raggiungimento degli obiettivi.

Dopo aver definito i requisiti generali, i testimoni intervistati, hanno indicato dei modelli tipo di convenzione anche alla luce delle esperienze maturate nella gestione di iniziative nell'ambito dell'inserimento lavorativo. Vediamo di seguito questi modelli.

MODELLO DI CONVENZIONE 1

Si attivano dei tirocini in ambito scolastico, coinvolgendo le imprese tramite convenzioni con i Centri per l'impiego. Oggi definiti dalla L.R. 20/2005 "Centri Servizi per il Lavoro"

Questo modello prevede il ruolo dei nuovi Servizi presso i C.S.L. che svolgono una attività fondamentale nell'incontro domanda-offerta ed auspica una forte integrazione tra scuola e lavoro.

MODELLO DI CONVENZIONE 2

LIVELLO POLITICO	
Regione Provincia Azienda Sanitaria Locale Direzione Provinciale del Lavoro Amministrazioni Comunali Associazioni di imprese Sindacati Rappresentanti delle famiglie di disabili	<i>Individuano un gruppo di operatori interistituzionali</i>
LIVELLO TECNICO	
<input type="checkbox"/> Costruiscono percorsi di inserimento formativo/lavorativo. <input type="checkbox"/> Sensibilizzano le aziende e i potenziali lavoratori. <input type="checkbox"/> Abbinano domanda e offerta di lavoro. <input type="checkbox"/> Accompagnano e monitorano gli inserimenti lavorativi.	

Il secondo modello di convenzione evidenzia la necessità di partire da un livello politico che coinvolge varie istituzioni caratterizzate da diverse competenze territoriali (nazionale, locale ecc...). Questo livello individua gli obiettivi generali dei programmi per l'inserimento lavorativo e nomina un gruppo interistituzionale di operatori, da tutti riconosciuto e coordinato. Il gruppo agisce a livello tecnico costruendo percorsi di inserimento formativo e lavorativo, svolge iniziative per sensibilizzare aziende e potenziali lavoratori, abbina la domanda con l'offerta di lavoro e accompagna e monitora gli inserimenti lavorativi.

MODELLO DI CONVENZIONE 3



Il terzo modello di convenzione suggerito pone l'attenzione sull'abbinamento tra azienda e lavoratore e quindi sulla funzione "incontro domanda offerta". In questo caso, si individuano dei progetti di inserimento formativo e lavorativo, come ad esempio il progetto TECNE realizzato in collaborazione con gli utenti ANFAS e con la partecipazione di 11 Comuni (tre dei quali appartenenti all'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano). L'attività, che ha la sua sede presso il Comune di Settimo San Pietro, prevede dei percorsi formativi realizzati con dei laboratori di ceramica e falegnameria. In questo caso, il modello di convenzione prevede un abbinamento tra le aziende e gli utenti del progetto con un ruolo centrale dei Centri Servizi che dispongono di banche dati e quindi di contatti con il mondo imprenditoriale e degli operatori che conoscono i lavoratori da inserire.

MODELLO DI CONVENZIONE 4

I Comuni costruiscono e applicano convenzioni con Cooperative ex-legge 381/91, art. lettera b) affidando alcuni servizi quali, ad esempio, gestione del verde pubblico, degli impianti sportivi, delle pulizie ecc... per

1. Creare un contesto di inserimento lavorativo protetto
2. Creare occasioni di inserimento stabile
3. Legare l'inserimento alle attività del lavoratore responsabilizzandolo

In questo caso si prevede l'utilizzo dell'articolo 5 della legge n° 381 del 1991 sulla Cooperazione Sociale. La norma consente ai Comuni di affidare direttamente a Cooperative Sociali di tipo b), composte quindi per il 30% da soggetti "svantaggiati", secondo categorie definite dalla medesima legge, dei servizi con l'obiettivo di inserire socialmente e professionalmente persone altrimenti escluse. Nel territorio dell'Unione operano tre Cooperative Sociali di tipo b ed esistono delle convenzioni con i Comuni finalizzate all'inserimento. Una esperienza che va quindi monitorata per coglierne i vantaggi nell'ottica di un coinvolgimento di vari Comuni.

MODELLO DI CONVENZIONE 5



Questo modello di convenzione si riferisce all'attribuzione di competenze che i Centri per l'Impiego dovrebbero acquisire dalle Province che, a loro volta dovrebbero ricevere dalla Regione. Questo in applicazione del D.lgs n° 469 del 1997, nella nostra Regione recepito di recente attraverso la L.R 20/2005. Come in quasi tutte le Regioni d'Italia (solo due escluse, la Sardegna fino allo scorso mese di dicembre 2005 e la Val D'Aosta) dovrebbero svolgere delle funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo. Le principali mansioni sarebbero accoglienza, orientamento, incontro domanda-offerta di lavoro, autoimpiego, sportello fasce deboli.

5.6 I progetti per l'inserimento nel territorio

Come abbiamo visto sopra, uno degli obiettivi della Ricerca intervento, riguarda il monitoraggio dei progetti di inserimento lavorativo, attivi nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano. La conoscenza di queste iniziative e dei loro operatori consente al gruppo di lavoro dello SP.I.L. di integrarsi con loro nell'ottica di una collaborazione a rete volta a potenziare i progetti gestiti.

Nel territorio abbiamo individuato cinque esperienze di inserimento lavorativo che illustriamo.

PROGETTO TECNE. Il progetto coinvolge 11 Comuni, tre (Settimo San Pietro, Soleminis e Serdiana) appartenenti all'Unione dei Comuni, in percorsi formativi di falegnameria e di ceramica. L'iniziativa, che trova sede presso il Comune di Settimo San Pietro, è rivolta ad utenti dell'associazione A.N.F.A.S.S..

PROGETTO "ATTIVITA' UTILI". Il progetto viene realizzato presso il Comune di Dolianova ed è rivolto ai residenti. L'iniziativa nasce come un intervento di assistenza e di inserimento sociale e coinvolge 30 persone svantaggiate in laboratori ed attività manuali. Grazie alla collaborazione con lo SP.I.L., come abbiamo visto nei paragrafi precedenti, 4 persone hanno svolto il tirocinio con borsa presso alcune aziende di Dolianova.

ASSOCIAZIONE "COMUNITA' DI SOLEMINIS". La comunità trova sede in zona rurale e coinvolge varie persone tra le quali alcune "svantaggiate". E' interessante rilevare come la comunità sia stata costruita e progettata al fine di valorizzare le differenze dei partecipanti e come esista al suo interno una produzione di piante officinali che poi vengono vendute sul mercato.

COOPERATIVA SOCIALE "LA COLLINA" (ex- "LA GARIGA"). La Cooperativa di tipo b), ex-lege 381/91 nasce dall'esperienza della Comunità "La Collina" di Serdiana che accoglie giovani dai 18 ai 25 anni detenuti in misura alternativa alla pena. Questa esperienza rappresenta un punto di passaggio per i giovani soci "svantaggiati" nel tentativo di promuovere un loro reinserimento sociale attraverso un inserimento lavorativo nel tessuto produttivo del territorio.

5.7 La collaborazione con lo SP.I.L.

In questo paragrafo entriamo nel merito dei possibili percorsi di collaborazione che potrebbero essere instaurati con il nostro Centro Servizi analizzando le richieste allo SP.I.L..

La tabella 44 mostra che cinque indicazioni riguardano la richiesta di mediazione e raccordo tra i vari servizi in merito alla questione dell'inserimento lavorativo. Cinque indicazioni riconoscono il lavoro già svolto e ritengono il proprio servizio già integrato con il nostro. Le quattro indicazioni successive, riportate nella tabella, si riferiscono alla richiesta di accoglienza e informazione, rispetto ad una particolare utenza; questa attività impegna già il Centro Servizi che, come abbiamo visto, ha realizzato circa 90 analisi di competenze registrate nella banca dati persone. Una richiesta interessante, con due indicazioni, riguarda la promozione di percorsi di formazione che possano costituire un veicolo di inserimento lavorativo nel territorio. Come abbiamo visto sopra, lo SP.I.L. si è attivato per la richiesta di un corso per assistenti agli anziani che rientra nei prossimi percorsi formativi della Regione Autonoma della Sardegna. Due indicazioni riguardano la conoscenza del territorio; attività questa che impegna il Centro Servizi fin dalla sua costituzione. Abbiamo visto che un interessante metodo di inserimento lavorativo riguarda la collaborazione tra le Cooperative Sociali di tipo b) ex-lege 381/91, e le Amministrazioni Comunali per l'affidamento di servizi che possano consentire il coinvolgimento di soggetti svantaggiati. In questo caso due testimoni privilegiati richiedono allo SP.I.L. di giocare un ruolo attivo. Le ultime due richieste riguardano la richiesta di monitoraggio degli inserimenti e la sensibilizzazione e la consulenza alle aziende.

Tabella 44 Ruolo richiesto allo SP.I.L.	
Mediazione tra i servizi	5
Quello che fate	5
Accoglienza e informazione	4
Promuovere percorsi formativi	2
Conoscenza del territorio	2
Favorire le convenzioni per le Cooperative di tipo b	2
Seguire gli inserimenti	1
Sensibilizzazione e consulenza alle aziende	1
Totale	22

Fonte: nostra elaborazione sui dati dello SP.I.L.

Varie di queste richieste attribuiscono un ruolo importante allo SP.I.L., come servizio specializzato rispetto alla questione dell'inserimento lavorativo; queste indicazioni, inoltre hanno avviato vari percorsi di collaborazione con i servizi del territorio che trovano applicazione attualmente.

6. LE PRINCIPALI CONCLUSIONI

In quest'ultimo capitolo proviamo a delineare le conclusioni della ricerca intervento. Nel primo paragrafo illustriamo le condizioni di svantaggio riferite al territorio dell'Unione dei Comuni. Nel secondo vediamo quali le condizioni e quindi i vincoli e le risorse rispetto all'inserimento lavorativo, per poi delineare, nell'ultimo, le strategie possibili dello SP.I.L..

6.1 Le condizioni di svantaggio

Abbiamo visto nelle sezioni introduttive come esistano vari modi di interpretare e definire lo svantaggio rispetto all'esclusione lavorativa e sociale. La relazione tra le due questioni rivela come per certi aspetti l'identità lavorativa definisca anche quella sociale, ma anche come il raggiungimento di una inclusione lavorativa, in alcuni casi, può essere accompagnato da condizioni di svantaggio.

Ci sono vari modi di affrontare il tema dello svantaggio e dell'inclusione. Si possono costruire delle categorie di soggetti svantaggiati a cui poi si indirizzano delle misure, degli interventi ad hoc, con l'obiettivo di colmare lo svantaggio e di promuovere l'inclusione lavorativa. Un altro modo, non necessariamente contrapposto al primo, può prevedere un approccio più sistemico; analizzare un contesto, un territorio, per poi individuare quelli che sono i connotati che producono svantaggio. Attraverso questo approccio si individuano delle condizioni di svantaggio, degli "scomodi indumenti" che possono essere indossati dalle persone nell'ambito della loro vita sociale e lavorativa. In questa ottica lo svantaggio non viene concepito come immutabile, legato alle caratteristiche fisiche o psicofisiche di una persona, ma come condizione di una fase della sua vita, che può essere più o meno duratura. Il ruolo di un Centro Servizi per l'inserimento lavorativo consiste nel "leggere" queste condizioni di svantaggio per poi provare a delineare un processo di intervento, che tramite il coinvolgimento di vari attori, superi queste situazioni favorendo i percorsi di inclusione sociale e lavorativa.

La nostra ricerca intervento, strumento operativo del Centro Servizi, si propone di definire i connotati dello svantaggio legandoli ad un territorio di riferimento, quello dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, sede di questa esperienza. L'indagine condotta presso le persone, le aziende e gli operatori del settore ci delinea alcune condizioni di svantaggio che approfondiscono le categorie relative ai soggetti svantaggiati codificate dai diversi documenti ufficiali di riferimento. Illustriamo di seguito queste condizioni:

DISOCCUPAZIONE IN ETA' AVANZATA. Questa situazione si combina con l'esclusione lavorativa di lunga durata. Buona parte degli incentivi per l'inserimento lavorativo interessano persone con meno di 29 anni; le stesse aziende del territorio impiegano prevalentemente una forza lavoro dai 20 ai 35 anni. In entrambi i casi, si escludono quindi una buona porzione di disoccupati appartenenti alla nostra banca dati persone.

RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA A CAUSA DI UN PRECEDENTE IMPIEGO IN LAVORI PESANTI. Aver lavorato svolgendo mansioni pesanti, spesso senza tutele legali, ha causato una riduzione della capacità lavorativa, con la conseguente iscrizione alle "categorie protette" ex-lege 68/1999, determinando una eccessiva specializzazione in quelle attività precluse dalla propria condizione psicofisica.

INADEGUATO LIVELLO DI ISTRUZIONE E IMPOSSIBILITA' FISICA A SVOLGERE LAVORI PESANTI. La domanda di lavoro proveniente dalle aziende considerate con unità operative nel territorio dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, o in quelli limitrofi, rivela la richiesta di due tipologie di lavoratori: quelli con diploma (o almeno qualifica) o

quelli in grado di svolgere impieghi con mansioni pesanti. Si determina così una significativa barriera all'inclusione di una buona fetta di persone iscritte alla banca dati dello SP.I.L..

CONCENTRAZIONE DELLE PRIME TRE CONDIZIONI NELLE STESSE PERSONE. Le tre situazioni illustrate sopra, spesso si concentrano drammaticamente nelle stesse persone, che nel tempo hanno maturato le condizioni di svantaggio interrompendo bruscamente la propria attività lavorativa, senza trovare dei canali di reinserimento. L'età di questi lavoratori "interrotti" è avanzata e questo pare costituire un ulteriore elemento di svantaggio.

LA MAGGIOR FLESSIBILITA' DELLE DONNE NON SI TRADUCE IN MAGGIORE OPPORTUNITA' DI INSERIMENTO. Una situazione che interessa la componente femminile più di quella maschile, riguarda i contratti non stabili che però non garantiscono maggiori occasioni di impiego.

Vediamo nel successivo paragrafo i vincoli al superamento di queste condizioni di svantaggio.

6.2 Le condizioni per l'inserimento lavorativo (vincoli e risorse)

In termini dinamici, le condizioni dello svantaggio riferite al territorio delineano alcuni vincoli all'inclusione sociale e lavorativa che illustriamo di seguito.

VINCOLI CULTURALI. L'inserimento è vissuto da buona parte delle aziende esclusivamente come un obbligo di legge. Questo obbligo determina un vincolo legato alle dimensioni aziendali non sufficienti a garantire una domanda di lavoro tale da assorbire l'offerta proveniente dalle persone del territorio iscritte alle categorie "protette" (L. 68/99). Esistono dei pregiudizi che non valorizzano l'abilità professionale dei lavoratori individuati come "svantaggiati".

VINCOLI TECNOLOGICI E DI MERCATO. I programmi delle aziende prevedono una crescita esclusivamente legata all'incremento della produttività e non della occupazione. Le condizioni di mercato presentano alti livelli di incertezza che non determinano la previsione di nuove assunzioni.

L'OFFERTA DI LAVORO PARE INADEGUATA ALLA DOMANDA. L'ABBINAMENTO E' DIFFICILE. Le competenze dei lavoratori presenti nella banca dati dello SP.I.L., e la loro capacità lavorativa, in molti casi, non trovano possibilità di collocazione nelle aziende. Molti lavoratori tendono a non proporsi adeguatamente visti i lunghi tempi di esclusione; si realizza quello che viene definito "effetto scoraggiamento".

Nello stesso territorio di riferimento paiono esistere, d'altro canto, alcune interessanti risorse per l'inclusione lavorativa e sociale.

RISORSE ESPERIENZIALI E CULTURALI. Esistono nel territorio alcune aziende sociali che si fondano sull'integrazione e sull'inserimento lavorativo. Alcune imprese, inoltre utilizzano le convenzioni per l'inserimento valorizzando la capacità lavorativa dei lavoratori "svantaggiati".

RISORSE PROGETTUALI. Esistono nel territorio progetti di accompagnamento alla formazione e all'inserimento lavorativo. Nella sezione sull'analisi di competenze, abbiamo visto come fosse fondamentale il supporto per un significativo gruppo di persone utenti che non

presentano una autonomia rispetto all'inserimento. Alcune di queste iniziative collaborano con lo SP.I.L..

RISORSE POLITICHE. L'Unione dei Comuni del Parteolla e basso Campidano investe risorse umane e finanziarie nei servizi di informazione e orientamento. Tutti i sei Comuni dell'Unione prevedono uno sportello informagiovani o uno sportello di accoglienza e orientamento con il compito di offrire dei servizi funzionali a migliorare le condizioni di occupabilità e quindi di inserimento lavorativo.

6.3 Lo SP.I.L. : ruolo e strategie possibili

Vediamo in che modo lo SP.I.L. viene coinvolto in queste iniziative di inserimento e quali sono le possibili strategie per il futuro.

CERCARE NUOVE DOMANDE DI LAVORO LEGATE AD ALTRI TERRITORI. Le non sufficienti condizioni determinate dalla domanda di lavoro del territorio, dettano la necessità di rivolgersi ad altri contesti. L'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano infatti appartiene al sistema del lavoro locale di Cagliari, con una mobilità della forza lavoro nel territorio dell'interland del capoluogo. Attraverso la collaborazione con altri Centri Servizi, con gli uffici competenti in materia di politiche del Lavoro e utilizzando le naturali relazioni territoriali dei 6 Comuni, sono in atto iniziative di sensibilizzazione di consorzi e gruppi di aziende che hanno già consentito un inserimento lavorativo e altre significative occasioni di abbinamento domanda-offerta. Nei prossimi mesi, inoltre, su indicazione dell'Assessorato Regionale al Lavoro rispetto alla possibilità di estendere l'attività dei Ce.S.I.L. a tutti i Comuni della Sardegna, lo SP.I.L. dovrebbe essere attivo presso il Comune di Sestu che presenta una interessante realtà industriale.

SENSIBILIZZARE ALL'UTILIZZO DEGLI INCENTIVI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO. L'utilizzo da parte delle aziende degli incentivi, solo in rari casi si traduce nella creazione di nuovi posti di lavoro con l'impiego di lavoratori a rischio di esclusione. Un esempio positivo viene rappresentato dall'utilizzo delle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 68/99 che coniugano gli incentivi con l'inserimento mirato. Un ruolo forte dello SP.I.L. riguarda proprio la promozione e la consulenza rispetto all'utilizzo degli incentivi in maniera oculata. Da una lato, si vuole superare la logica degli "inserimenti al massacro" che consentono alle aziende di rispettare gli obblighi della legge ma tendono a costruire ulteriori occasioni di esclusione del lavoratore a cui vengono abbinate mansioni inadeguate; in secondo luogo, il Centro Servizi gioca un ruolo fondamentale nell'abbinamento azienda-lavoratore proprio grazie alla conoscenza delle imprese e alle analisi di competenze realizzate. In questo percorso risulta fondamentale, inoltre, la collaborazione con i servizi del territorio e con gli uffici competenti in materia di politiche per l'inserimento lavorativo.

PROMUOVERE LA FORMAZIONE NEI SETTORI CON POTENZIALE SBOCCO LAVORATIVO. Nel territorio stanno nascendo dei servizi per anziani. Questo settore, potrebbe assorbire l'offerta di lavoro delle donne adulte, che svolgono questa mansione in ambito amicale e familiare, ma che necessitano di un adeguamento professionale e di un riconoscimento formale. Questi ultimi requisiti potrebbero essere favoriti dalla frequenza di percorsi formativi che, proprio grazie ai servizi per gli anziani, rappresentano un reale sbocco lavorativo. In questa ottica lo SP.I.L., ha più volte richiesto il corso per Operatore Socio-sanitario organizzato dalla Regione Sardegna.

SUPPORTARE I PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO. Lo SP.I.L. collabora con alcuni servizi presenti nel territorio integrando i percorsi di inserimento, rispetto alle attività relative alle politiche del lavoro. Il nostro Centro ha sensibilizzato le aziende e i servizi territoriali sulle opportunità offerte dai progetti, ha costruito l'abbinamento con i tirocinanti attraverso la valutazione delle competenze, cura i contatti con gli uffici competenti, (C.S.L., Agenzia Regionale del Lavoro, I.N.P.S. ecc...) monitora i percorsi di inserimento.

ORIENTAMENTO. Il Centro Servizi svolge dei colloqui di orientamento volti a "co-costruire" con le persone utenti delle analisi di competenze che mirano al riconoscimento delle capacità personali, valorizzando l'autostima e l'autoefficacia.

SENSIBILIZZARE ALL'IMPORTANZA DELLA QUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA DI LAVORO. Uno dei vincoli per l'inserimento lavorativo rilevato sopra, veniva rappresentato dall'inadeguatezza dell'offerta di lavoro. Per questo motivo, lo SP.I.L. sensibilizza le persone iscritte alla sua banca dati rispetto alle opportunità offerte dai percorsi formativi e scolastici, favorendo la partecipazione alle iniziative che permettono un aggiornamento e una qualificazione delle competenze e quindi dell'offerta di lavoro. In quest'ambito lo SP.I.L. collabora con il Centro Territoriale Permanente per l'Educazione degli Adulti attivo nel Comune di Dolianova.

COSTRUIRE UNA RETE CON I NUOVI SERVIZI PER L'IMPIEGO. Il Centro Servizi rappresenta una esperienza che si è contestualizzata nel territorio costruendo un progetto specializzato in attività simili a quelle previste dai nuovi servizi per l'impiego. Al fine di non vanificare questa esperienza, al fine di mettere a disposizione del legislatore regionale i risultati del monitoraggio, sarebbe auspicabile una riflessione volta a valorizzare questa iniziativa.

Il Centro servizi, SP.I.L., ha cercato di porre la questione dell'inclusione sociale e lavorativa organizzando varie iniziative di formazione/ informazione sui diversi aspetti della problematica. Il lavoro svolto da circa un triennio, che veniva seguito in parte dagli altri centri Ce.S.I.L. P.O.R. Sardegna 2000/06- misura 3.4, i quali hanno avviato la loro attività in un secondo momento, pone oggi la tematica dell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati all'attenzione del dibattito politico, anche nell'ottica della riorganizzazione dei servizi e delle politiche per l'impiego.

Le problematiche e le risorse emerse da questa ricerca intervento, che animano il lavoro dello SP.I.L., cercano una interlocuzione istituzionale, in primo luogo, nell'Assessorato Regionale al Lavoro ma anche negli uffici competenti e negli addetti del settore, nell'ottica di una collaborazione verso la necessaria costruzione dei nuovi programmi per l'inclusione sociale e lavorativa.

ELENCO DELLE AZIENDE INTERVISTATE

- 1 Altea Francesco
- 2 Argiolas spa
- 3 Azienda agricola paradiso
- 4 Comunità di Soleminis
- 5 Consorzio Agrario interprovinciale
- 6 Convesa s.r.l.
- 7 Cooperativa "La memoria storica"
- 8 Cooperativa Olivicoltori del Parteolla
- 9 Cooperativa Sociale "Siscamanna"
- 10 Cooperativa Sociale "Primavera 2035"
- 11 Cooperativa Sociale "Grigio Azzurra"
- 12 Cooperativa Sociale "La Gariga"
- 13 Copec s.r.l.
- 14 Cossu
- 15 Ecorserdiana spa
- 16 F.Ili Picciau
- 17 Ica di Ennio Argiolas
- 18 Ima carni s.r.l.
- 19 Mantiglia
- 20 New burger time
- 21 Nuova intersar s.r.l . 1980
- 22 Parteolla quaglia snc
- 23 Vema s.r.l.

BIBLIOGRAFIA

- Bandura Albert (2000) L'AUTOEFFICACIA. TEORIA E APPLICAZIONI. Erickson, Trento.
- Bottazzi GianFranco (1998) DISOCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO ISIC TECNOFOR.
- Bottazzi GianFranco (2004) -ESCLUSIONE SOCIALE E MERCATO DEL LAVORO. Relazione presentata al Seminario "Esperienze di inserimento lavorativo" i primi risultati dei P.O.R. 3.4- organizzato dallo SP.I.L.- Centro Servizi per l'inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano P.O.R. Sardegna 2000/06- misura 3.4. Cagliari 23.03.2004. La relazione è consultabile sul sito dello SP.I.L. www.unionecomuniparteolla.ca.it/por/index.php nella sezione seminari- (quarto seminario).
- Di Fabio AnnaMaria (2002) BILANCIO DI COMPETENZE E ORIENTAMENTO FORMATIVO-Giunti, O.S.- Organizzazioni Speciali.
- Girei Emanuela, Pace Maria (2002) I BACINI DI RIFERIMENTO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO. - TECNOFOR, BUTERA PARTNERS, EMPORIO DEI LAVORI.
- Imprudente Claudio (2003) UNA VITA IMPRUDENTE- PERCORSI DI UN DIVERSABILE IN UN CONTESTO DI FIDUCIA. Erickson.
- I.N.P.S. ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA AL 31.12.2003.
- ISAE (2003) PRIORITA' NAZIONALI: DIMENSIONI AZIENDALI, COMPETITIVITA', REGOLAMENTAZIONE.
- I.S.T.A.T. CENSIMENTO AZIENDE 2001.
- I.S.T.A.T. FORZE DI LAVORO MEDIA 2001.
- I.S.T.A.T. FORZE DI LAVORO MEDIA 2003.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (1993) RAPPORTO 1991-92. LAVORO E POLITICHE DELLA OCCUPAZIONE IN ITALIA. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato.
- Onida F. (2004) SE IL PICCOLO NON CRESCE. PICCOLE E MEDIE IMPRESE ITALIANE IN AFFANNO. Mulino, Bologna.
- Paci Raffaele (a cura di) (1997) CRESCITA ECONOMICA E SISTEMI PRODUTTIVI LOCALI IN SARDEGNA. Cucc. Cucc.
- Pau Paola (a cura di) (2003). LA DISPERSIONE SCOLASTICA NEL TERRITORIO DELL'UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA E BASSO CAMPIDANO E DEL COMUNE DI PIMENTEL. Risultati di un'indagine condotta nell'anno scolastico 2002-2003.
- Pruna Maria Letizia (2002) - OCCUPAZIONI E DISOCCUPAZIONI. Il mercato del lavoro in Italia e in Sardegna tra generi e generazioni. -CUEC- University Press Ricerche Sociali.

Pruna Maria Letizia (2004) I NUOVI CONNOTATI DELL'ESCLUSIONE E DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA. Relazione presentata al Seminario "Esperienze di inserimento lavorativo" i primi risultati dei P.O.R. 3.4- organizzato dallo SP.I.L.- Centro Servizi per l'inserimento e reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati dell'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano P.O.R. Sardegna 2000/06- misura 3.4. Cagliari 23.03.2004. La relazione è consultabile sul sito dello SP.I.L. www.unionecomuniparteolla.ca.it/por/index.php nella sezione seminari- (quarto seminario).

RAPPORTO ISFOL 2004.

Regione Autonoma della Sardegna. Programma Operativo Regionale - SARDEGNA 2000/2006- misura 3.4.

Regione Autonoma della Sardegna (2005-006) CONGIUNTURA LAVORO SARDEGNA (periodico trimestrale di analisi del mercato del lavoro in sardegna)
Anno II numero 1 marzo 2006 anno II numero 2 giugno 2006.

Regione Autonoma della Sardegna- Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, Servizio Politiche per l'impiego (2004) LE AGEVOLAZIONI A SOSTEGNO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DIVERSAMENTE ABILI.

Rifkin Jeremy- (1998) LA FINE DEL LAVORO Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato Baldini & Castoldi, Milano, 1997 [1995], I nani 6 , Isbn 88-8089-242-8.

Ruffini Carla, Sarchielli Vincenzo (a cura di) (2003) IL BILANCIO DI COMPETENZE NUOVI SVILUPPI - Franco Angeli.

Sabbatini GianFranco (2003) PUO' LO SVILUPPO ECONOMICO ESSERE FONDATAO SUI SAPERI LOCALI? Articolo presentato durante il convegno "Saperi locali, processi di apprendimento e ruolo delle istituzioni" organizzato dal C.R.E.N.O.S. Centro ricerche economiche nord-sud- e dal Dipartimento di Ricerche Economiche e Sociali dell'Università degli Studi di Cagliari. Cagliari 7/8.11.2003.

Sassu Antonio, Lodde Sergio TRADIZIONE E INNOVAZIONE NEL SETTORE VINICOLO IN SARDEGNA. Articolo presentato durante il convegno "Saperi locali, processi di apprendimento e ruolo delle istituzioni", organizzato dal C.R.E.N.O.S. - Centro ricerche economiche nord-sud- e dal Dipartimento di Ricerche Economiche e Sociali dell'Università degli Studi di Cagliari. Cagliari 7/8.11.2003.

Sassu Antonio, Lodde Sergio (2003) SAPERI LOCALI, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SVILUPPO ECONOMICO: UNO SGUARDO GENERALE" in Sassu A., Lodde S. (a cura di) (2003) "Saperi locali, innovazione e sviluppo economico. L'esperienza del mezzogiorno". Franco Angeli, Milano.

Selvatici Alessandra, D'Angelo Maria Grazia (a cura di) (2001) IL BILANCIO DI COMPETENZE Regione Emilia Romagna, Provincia di Reggio Emilia. Copyright Franco Angeli, Ministero del Lavoro.

Tursi Armando (28.09.2004) UN ANNO DI LEGGE BIAGI. Articolo pubblicato nel sito www.lavoce.info/.





Stampa
PRINTING SHOP ad
Viale M~~on~~astir, 218 - 09122 CAGLIARI
Tel/Fax 070.5489119

