

**POLITICHE  
DEL LAVORO**

**REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA**

# **IL MERCATO DEL LAVORO IN FRIULI VENEZIA GIULIA**

**Rapporto 2017**

**A cura del Servizio politiche del lavoro  
Osservatorio, sviluppo e comunicazione  
del mercato del lavoro**



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

**FrancoAngeli**  
OPEN  ACCESS



### *Collana di Politiche del lavoro*

La collana editoriale Politiche del lavoro, avviata nel 1985, si propone di diffondere materiali di analisi, ricerca e documentazione sulle politiche locali del lavoro. La scelta della dimensione locale come asse di riferimento non è casuale: essa è frutto della convinzione, sempre più diffusa in Europa, che l'efficacia delle politiche del lavoro è maggiore se vi è una diretta responsabilizzazione dei soggetti locali (istituzioni e parti sociali). Nel nostro Paese questa scelta, assume ancora maggior rilievo alla luce del decentramento di poteri alle Regioni ed agli Enti locali in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro, disciplinato dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

La collana ospita quindi studi e ricerche nonché contributi originali su temi ed esperienze rilevanti per le politiche del lavoro attuate in sede locale.

La collana è diretta da Pier Antonio Varesi.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

**FrancoAngeli Open Access** è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

[http://www.francoangeli.it/come\\_publicare/publicare\\_19.asp](http://www.francoangeli.it/come_publicare/publicare_19.asp)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

**REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA**

**IL MERCATO  
DEL LAVORO  
IN FRIULI  
VENEZIA GIULIA**

**Rapporto 2017**

**A cura del Servizio politiche del lavoro  
Osservatorio, sviluppo e comunicazione  
del mercato del lavoro**

**FrancoAngeli**

La presente pubblicazione è stata realizzata dal Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

*Direttore:* Adriano Coslovich

*Coordinamento scientifico:* Carlos Corvino, Francesca Pedron e Alberta Agnelli

*Assistenza ed estrazione dati:* Renato Bianchini, Gino Marchi e Ermes Petris

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Direzione Centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università

Via San Francesco, 37 – 34133 Trieste

Copyright © 2017 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 3.0 Italia* (CC-BY-NC-ND 3.0 IT)

*L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito*

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>

# INDICE

<b>Presentazione</b> , di <i>Loredana Panatiti</i>	pag.	9
<b>Introduzione</b> , di <i>Adriano Coslovich</i>	»	13

## PARTE I ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO IN FRIULI VENEZIA GIULIA

<b>1. Dinamiche macroeconomiche ed evoluzione dell'occupazione in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi: interpretazioni e prospettive</b> , di <i>Marco Pascolini</i>	»	17
1.1. Introduzione	»	17
1.2. Le dinamiche macroeconomiche congiunturali e l'osservazione del lungo periodo: siamo usciti dalla crisi?	»	18
1.2.1. Gli indicatori congiunturali: il consolidamento della ripresa	»	18
1.2.2. L'andamento del settore manifatturiero	»	20
1.2.3. Le tendenze recenti dell'export: gli indicatori del primo semestre 2017	»	25
1.3. La produzione della ricchezza e l'occupazione: una panoramica di lungo periodo	»	28
1.3.1. L'evoluzione del commercio estero del Friuli Venezia Giulia	»	32
1.4. L'evoluzione del mercato del lavoro regionale attraverso l'ultima crisi	»	41
1.4.1. Le trasformazioni di lungo periodo del mercato del lavoro regionale	»	45

1.5. Conclusioni	pag.	70
Bibliografia	»	72
<b>2. Fuori dalla crisi, dentro una clessidra? Tendenze recenti di lungo periodo nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia</b> , di <i>Carlos Corvino</i>	»	74
2.1. Introduzione	»	74
2.2. Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2014-2016	»	77
2.2.1. Popolazione attiva, occupazione indipendente e dipendente e lavoro a tempo indeterminato nel periodo 2014-2016	»	77
2.2.2. L'andamento nei settori produttivi e i principali indicatori di mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia	»	85
2.2.3. Le tendenze più recenti: come sta andando il 2017	»	91
2.3. Differenze territoriali nei mercati del lavoro in Friuli Venezia Giulia	»	98
2.4. Alcune caratteristiche della domanda di lavoro	»	106
2.5. Conclusioni	»	112
Bibliografia	»	114
<b>3. Le trasformazioni nel mercato del lavoro regionale in ottica di genere: rischi e opportunità</b> , di <i>Chiara Cristini</i>	»	116
3.1. Introduzione	»	116
3.2. La partecipazione al mercato del lavoro di maschi e femmine	»	117
3.3. Le diverse prospettive occupazionali: la crisi, ma non solo	»	121
3.3.1. L'interesezionalità di genere e generazione	»	121
3.3.2. Specificità di genere nell'occupazione per settore, tipologia di rapporto, contratto e orario di lavoro	»	129
3.3.2.1. La terziarizzazione dell'economia e dell'occupazione femminile	»	129
3.3.2.2. Tra lavori a termine e part time: opportunità e rischi per la componente femminile	»	130
3.4. Differenze di genere nella disoccupazione	»	137
3.5. Conclusioni	»	143
Bibliografia	»	145
<b>4. Ricerca e sviluppo, innovazione e occupazione in Friuli Venezia Giulia</b> , di <i>Alessandro Russo</i>	»	148
4.1. Introduzione	»	148

4.2. L'attività di ricerca e sviluppo	pag.	149
4.3. L'innovazione nelle imprese (Indagine CIS 2012-2014)	»	157
4.4. Le startup innovative	»	163
4.5. Il Regional Innovation Scoreboard 2017	»	173
4.6. L'occupazione nei settori ad alta tecnologia	»	178
4.6.1. Le assunzioni in apprendistato e a tempo indeterminato	»	185
4.7. Conclusioni	»	190
Bibliografia	»	192
<b>5. Industry 4.0 in Friuli Venezia Giulia: caratteristiche, diffusione, governance, di <i>Carlos Corvino e Morena Mauro</i></b>	»	194
5.1. Introduzione	»	194
5.2. Non una, ma tante: le tecnologie abilitanti	»	195
5.3. La vera "rivoluzione": l'impatto su strategie d'impresa, assetti organizzativi e competenze	»	200
5.4. La diffusione dell'industria 4.0 in Italia e Friuli Venezia Giulia: le indagini sul contesto italiano, regionale e del Nord-Est	»	205
5.5. Alcune previsioni sull'impatto occupazionale e sulle competenze	»	209
5.5.1. Previsioni di lungo periodo per USA e UE	»	209
5.5.2. Previsioni per l'Italia	»	213
5.6. La governance e le politiche pubbliche	»	216
Bibliografia	»	221

## PARTE II POLITICHE E SERVIZI PER IL LAVORO

<b>6. Andamento demografico, offerta di lavoro e mercato del lavoro locale in Friuli Venezia Giulia: criticità e punti di forza da valorizzare, di <i>Rossano Cappi</i></b>	»	225
6.1. Introduzione	»	225
6.2. Le caratteristiche dell'offerta di lavoro (popolazione in età attiva 15-64 anni)	»	226
6.2.1. La popolazione residente	»	226
6.2.2. L'analisi di genere	»	231
6.2.3. La popolazione straniera	»	234
6.2.4. Sintesi conclusiva dell'analisi demografica	»	240
6.3. La dimensione territoriale dei sistemi locali del lavoro	»	243
6.3.1. La definizione di sistema locale	»	244



6.3.2. I sistemi locali del lavoro (SLL) in Friuli Venezia Giulia	pag.	246
6.3.3. La popolazione in età lavorativa nei sistemi locali della regione	»	249
6.3.4. La popolazione straniera nei sistemi locali della regione	»	253
6.4. Criticità, punti di forza, servizi, strumenti e misure	»	258
Bibliografia	»	263
<b>7. Lo sviluppo dei servizi pubblici per il lavoro in Friuli Venezia Giulia: personalizzazione delle prestazioni e centralità del territorio. Un bilancio delle attività del 2016, di Alberta Agnelli</b>		
	»	264
7.1. Introduzione	»	264
7.2. Lo scenario	»	265
7.3. La nuova organizzazione regionale dei servizi per il lavoro	»	267
7.4. I servizi pubblici per il lavoro	»	274
7.5. Il progetto Pipol	»	280
7.6. I rapporti con le imprese del territorio	»	285
7.7. La crisi CoopCa e il protocollo fra Regione Friuli Venezia Giulia e Umana Spa	»	292
7.8. La ricerca di lavoro attraverso la nuova sezione del sito internet regionale	»	294
7.9. Conclusioni	»	296
Bibliografia	»	298
<b>8. Il collocamento mirato in Friuli Venezia Giulia: cambiamenti istituzionali e tendenze in corso, di Paolo Tomasin</b>		
	»	299
8.1. Introduzione	»	299
8.2. Evoluzione normativa e nuovo assetto organizzativo del collocamento mirato regionale	»	301
8.3. Le fonti informative sul lavoro delle persone disabili	»	304
8.4. L'andamento dell'occupazione delle persone con disabilità	»	306
8.4.1. Le iscrizioni negli elenchi	»	307
8.4.2. Avviamenti e assunzioni al lavoro	»	313
8.4.3. Cessazioni	»	318
8.4.4. Tirocini	»	319
8.5. Conclusioni	»	320
Bibliografia	»	322

# PRESENTAZIONE

di *Loredana Panariti\**

I dati occupazionali della nostra regione mostrano un netto cambiamento di rotta. L'occupazione sta tornando ai livelli pre-crisi, diminuiscono le persone inattive e ci sono prospettive di miglioramento. Lo shock recessivo che ha pesantemente svigorito il territorio negli anni passati, e le grandi incertezze che ne sono conseguite, suggeriscono cautela, soprattutto per quel che riguarda il concetto di qualità dell'occupazione, ma i principali indicatori economici e del lavoro, oggi, fanno ritenere che il percorso intrapreso sia quello giusto. Secondo le stime di Prometeia, il Pil regionale è tornato nel 2016 in territorio positivo e, con esso, come riferisce il primo capitolo di questo rapporto, sono cresciuti gli investimenti delle imprese e i consumi delle famiglie. Se durante la crisi il Friuli Venezia Giulia aveva fatto registrare performance mediamente peggiori rispetto ai dati nazionali, nell'ultimo biennio la reazione è stata solida e determinata, con percentuali di incremento – se confermate – in linea o superiori al resto d'Italia. Anche il volume delle esportazioni, la cui battuta d'arresto era stata particolarmente pesante e per certi versi inattesa (condizionata però dall'elevata variabilità della cantieristica navale), dovrebbe tornare nel 2017 ai valori precedenti la recessione.

Pensare tuttavia che, una volta passata la tempesta, si possano ripristinare gli strumenti, le procedure, i linguaggi e i criteri di una volta sarebbe uno sbaglio. Tecnologia e globalizzazione hanno portato con sé, in questo primo scorcio di secolo, cambiamenti radicali, di cui la politica, le istituzioni e il tessuto economico e sociale devono prendere atto. Per evitare nuovi deragliamenti e per correggere la polarizzazione delle diseguaglianze, come indicato dalla Commissione Europea, Stati e Regioni dovranno sempre di più

\* Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università.

concentrare i propri sforzi sull'innovazione dei sistemi produttivi e sulla valorizzazione dei sistemi scientifici, incentivando l'uso sostenibile delle risorse e un'occupazione di qualità. Per l'Amministrazione del Friuli Venezia Giulia questa strategia rappresenta un pilastro cruciale della politica di sviluppo del territorio, per riposizionare e specializzare le imprese regionali in segmenti a più elevato contenuto tecnologico e per conseguire un aumento della competitività sui mercati internazionali.

Sono passaggi essenziali, questi, per mantenere il passo delle economie più avanzate nel contesto della quarta rivoluzione industriale (la cosiddetta Industria 4.0), nel cui perimetro stanno rapidamente modificandosi anche la domanda di lavoro e i profili di competenza richiesti dalle imprese.

L'innovazione non è solo una questione di budget o tecnologia: l'innovazione è un percorso culturale, una visione della società. Il nostro Paese sconta ritardi importanti nei confronti dei leader europei e mondiali dell'innovazione. Ma i segnali che giungono dal territorio sono più che incoraggianti. Il Friuli Venezia Giulia è prima fra le regioni italiane secondo l'ultima edizione del Regional Innovation Scoreboard ed è consistente anche la dotazione di persone impegnate, in organizzazioni pubbliche e private, in attività di ricerca. Più della metà delle nostre aziende, come si racconta in questo volume, sta realizzando investimenti in progetti d'innovazione, e l'incidenza delle start-up sul totale delle società di capitali (72 ogni 10.000) è fra le più alte d'Italia, con Trieste e Pordenone ai vertici della classifica per territori provinciali. Nel 2014, anno a cui si riferiscono le ultime rilevazioni - quando le ferite della crisi erano ancora aperte - in Friuli Venezia Giulia la spesa complessiva per R&S intra-muros è stata superiore ai 560 milioni di euro, con una crescita del 7% rispetto al 2013. Un risultato che porta i nostri investimenti in ricerca e sviluppo all'1,64% del Pil, a fronte di un obiettivo dell'1,69% che l'Amministrazione si è data nel POR FESR 2014-2020.

Ma bisogna fare di più e bisogna farlo in fretta, se è vero - com'è vero - che l'obiettivo europeo è di arrivare al 3% del prodotto interno lordo della Ue. A svolgere un ruolo centrale, fra gli altri, sono chiamati il mondo dell'istruzione e quello della formazione, ai quali è richiesto un ripensamento profondo dell'offerta e delle metodologie di insegnamento. Si tratta, come è stata definita, di una grande sfida evolutiva: oltre a formare giovani sempre più qualificati, serve mettere in campo strumenti e strategie per attrarre talenti nuovi dall'estero. La competizione tra paesi e sistemi industriali per acquisire personale con competenze elevate è sempre più forte e nessuno può correre il rischio di restare indietro. Garantire a tutti una formazione continua e di qualità e innalzare i livelli di istruzione è pertanto essenziale, perché

l'investimento in formazione è, e rimarrà a lungo, una delle condizioni necessarie per governare il cambiamento.

Tra opportunità e minacce, tra nuove sfide e criticità, si rafforzano in regione anche le dinamiche del lavoro. Nel primo trimestre del 2017, secondo le rilevazioni dell'Istat, gli occupati in Friuli Venezia Giulia erano 499 mila e il numero, nel secondo trimestre, ha superato la soglia psicologica delle 500.000 unità, 10.500 occupati in più rispetto allo stesso periodo del 2016 (+2,11%). Il tasso di occupazione ha raggiunto il 65,9% e quello di disoccupazione, nel secondo trimestre dell'anno, è sceso al 6,4% (contro l'8,2% del 2016). Certo, non si può ancora parlare di svolta (i chiaroscuri non mancano), ma si tratta senz'altro dell'ennesimo segnale positivo.

Sullo scenario del mercato e delle politiche del lavoro, assume una rilevanza sempre maggiore il sistema pubblico del collocamento. Le modificazioni del sistema produttivo, i nuovi scenari digitali e l'efficientamento delle filiere hanno costretto le imprese a ricercare profili sempre più specializzati, rendendo meno facile l'impiego di figure generiche e a bassa specializzazione. I servizi pubblici di accompagnamento, orientamento e intermediazione, come risultato di questa dinamica, si sono ritrovati faccia a faccia con una duplice istanza: da un lato la vigorosa crescita del numero di utenti e l'esigenza di dedicare a ciascuno di essi adeguati percorsi formativi o riqualificanti; dall'altro la domanda di rinnovamento dei servizi da parte delle imprese, che hanno manifestato esigenze via via più articolate. La crisi, pertanto, ha incentivato – e senz'altro affrettato – un processo di sviluppo e ammodernamento che, in regione, non si è appiattito sul livello nazionale, ma si è tradotto nel nuovo assetto dei Centri per l'impiego e in una ristrutturazione dell'offerta di consulenza e intermediazione a lavoratori e imprese. Orientamento professionale, laboratori, corsi di formazione, azioni di accompagnamento al lavoro, percorsi personalizzati hanno permesso alla Regione Friuli Venezia Giulia di rispondere in modo opportuno al quadro recessivo, mettendo in campo una struttura che, al momento della ripresa degli investimenti e delle assunzioni, si è fatta trovare preparata a soddisfare le sollecitazioni del territorio, del mercato e della modernità.

L'analisi degli indicatori di attività nei confronti dei disoccupati conferma oggi, in linea generale, la buona capacità di accoglienza e di erogazione dei servizi da parte dei Centri per l'impiego. Dall'avvio dell'attività dell'Agenzia regionale per il lavoro, nel 2016, le rilevazioni effettuate mostrano una progressiva standardizzazione dell'offerta, in linea con quanto disposto dal decreto legislativo 150/2015 e al netto delle specificità dei nostri mercati e territori; il sistema, in generale, ha mostrato di saper reggere all'urto di un

gran numero di utenti, garantendo servizi di qualità crescente e buone prospettive occupazionali.

L'Agazia può svolgere oggi un importante ruolo di coordinamento nei processi formativi dei profili professionali maggiormente richiesti dal mercato. Ma non solo. Una delle componenti centrali dell'attività dell'Arl è infatti il rapporto con il territorio, ovvero con una pluralità di soggetti con i quali si è costituita una rete di relazioni e scambi: imprese, associazioni di categoria, parti sociali, scuole, università, istituti di alta formazione, consulenti del lavoro, incubatori, enti di ricerca, servizi sociali. Questa rete collaborativa, come viene raccontato nelle pagine che seguono, ha permesso di monitorare e capire a fondo le dinamiche locali, le criticità su cui progressivamente intervenire, le tendenze e i fabbisogni, avendo così a disposizione nuovi strumenti e dati per calibrare le politiche e le strategie (presenti e future) dell'Amministrazione regionale.

# INTRODUZIONE

di *Adriano Coslovich*\*

Quella a cui stiamo assistendo è una delle più imponenti trasformazioni del lavoro dai tempi del taylorismo. Iniziato a cavallo degli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso, con l'arrivo dei computer nella gestione dei sistemi produttivi e la conseguente e straordinaria accelerazione dello sviluppo tecnologico, questo processo di metamorfosi è entrato oggi in una fase cruciale. Se fino ai primi anni Duemila, infatti, la discontinuità con il modello novecentesco era rimasta per lo più latente, la trasformazione del lavoro nell'ultimo decennio è stata assai più radicale e interessa non solo l'economia ma la nostra stessa struttura sociale, al punto da proporre una nuova idea di rapporto fra uomo e lavoro. Uno degli elementi centrali di questo fenomeno riguarda gli strumenti e le modalità di produzione e, fatalmente, l'abbattimento delle distanze fisiche nel mondo globalizzato.

Il fatto che molte attività lavorative possano svolgersi attraverso un dispositivo elettronico connesso alla rete ha una portata rivoluzionaria, perché se è messa in crisi la dipendenza del lavoratore dai mezzi di produzione di proprietà dell'imprenditore, crolla allora il paradigma fordista e, con esso, il criterio della subordinazione nei contratti. Internet, la digitalizzazione dell'economia, l'uso di tecnologie sempre più innovative hanno provocato, inevitabilmente, un innalzamento delle competenze richieste dal mercato e hanno spostato molti lavoratori con bassa professionalità verso mansioni a scarso valore aggiunto, incrementando le disparità di reddito. È complesso lo scenario che si è venuto a delineare, e la lunga crisi economica e finanziaria iniziata nel 2008 (pur non essendone la causa) ne ha senz'altro accentuato i toni e le asperità. Prevederne l'evoluzione non è facile. Ciò di cui siamo certi è che conoscenze, abilità e competenze professionali, sociali e culturali

\* Direttore del Servizio Politiche del lavoro.

– e una forte propensione all’aggiornamento continuo – sono, in questa fase, aspetti essenziali per competere, in tutti i mestieri e a tutti i livelli.

I bassi livelli di istruzione e qualificazione sono oggi una delle grandi barriere che impediscono a molte persone l’ingresso nel mercato del lavoro e rappresentano, verosimilmente, una delle maggiori sfide di fronte alle quali si trova il sistema del collocamento pubblico. La scuola e l’università, pertanto, sono – e sempre di più lo dovranno essere – luoghi essenziali dove sviluppare una parte importante delle politiche per l’occupazione da parte di istituzioni e imprese, dove nutrire il futuro e abbattere ogni disparità. La Regione Friuli Venezia ha negli ultimi anni investito risorse importanti per ridefinire il proprio ruolo nel mercato del lavoro, per rispondere sempre più adeguatamente all’effettiva domanda del territorio e per consentire – attraverso politiche idonee – lo svilupparsi progressivo di una occupazione di qualità (e di conseguenza l’innalzamento dei livelli di benessere e di fiducia dei cittadini). I risultati e i principali indicatori economici confermano che siamo sulla buona strada e che l’Amministrazione sta correttamente interpretando la trasformazione in atto.

Dopo sette anni di congiuntura incerta, e per lunghi tratti sfavorevole, nel 2016 il numero di occupati è tornato infatti a sfiorare la soglia delle 500 mila unità: il reddito e i consumi delle famiglie hanno invertito la tendenza e, sul fronte delle imprese, la dinamica degli investimenti ha proiettato il territorio ai vertici nazionali. Azioni amministrative efficaci, un elevato grado di reattività da parte del tessuto produttivo, una consolidata propensione all’innovazione e un immutato impegno per la formazione e la riqualificazione delle persone hanno consentito alla regione di contrastare meglio e prima di altri il lungo periodo di crisi.

Questo volume, ormai divenuto un appuntamento fisso per organizzazioni, studiosi e operatori, scatta una fotografia lucida e puntuale dello stato dell’economia e del mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, sapendone cogliere i rischi, le opportunità e le prospettive. Con analisi rigorose, casi di studio e una grande quantità di numeri e informazioni, il rapporto è una cassetta degli attrezzi per affrontare con consapevolezza una delle sfide più rilevanti e impegnative dei nostri tempi.

PARTE I  
ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO  
IN FRIULI VENEZIA GIULIA





# 1. DINAMICHE MACROECONOMICHE ED EVOLUZIONE DELL'OCCUPAZIONE IN FRIULI VENEZIA GIULIA NEGLI ANNI DELLA CRISI: INTERPRETAZIONI E PROSPETTIVE

di *Marco Pascolini\**

## 1.1. Introduzione

I più recenti indicatori macroeconomici mostrano come finalmente anche in Italia la ripresa si stia consolidando. Si tratta di un recupero lento che solo nel 2022 porterà il reddito nazionale ai livelli precedenti la decennale crisi. Il Friuli Venezia Giulia si posiziona leggermente in ritardo in questo percorso di recupero, in ragione soprattutto di una mancata accelerazione negli ultimi anni dell'export, tradizionale punto di forza regionale. Decisamente migliore appare invece il dinamismo del mercato del lavoro che almeno in termini di occupati sta raggiungendo i livelli antecedenti al 2008. Si tratta di una tendenza anche europea: pur con differenze anche di rilievo fra i vari paesi la crescita dell'occupazione è un fenomeno trasversale a tutta l'UE.

Il presente contributo intende esaminare le evoluzioni sopra descritte e, attraverso l'osservazione degli indicatori economici e mercatolavoristici regionali, affrontare da un lato la questione relativa all'effettiva uscita dal periodo recessivo e dall'altro fornire una lettura sulle caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro regionale post-crisi. Per far ciò si è effettuata una ricognizione di lungo periodo, ove possibile ventennale, degli indicatori del mercato del lavoro regionale per provare a fornire una lettura non limitata esclusivamente ai dati congiunturali, spesso legati infatti a dinamiche economiche ancora fragili e dal segno incerto (basti pensare alla seconda fase della recente crisi che ha abbattuto tutta la crescita ottenuta nel 2010).

Accanto all'esame degli indicatori economici provenienti dai dati della contabilità nazionale si è ritenuto opportuno effettuare un approfondimento specifico sul comparto industriale e sull'evoluzione del commercio estero

\* Esperto del Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

del Friuli Venezia Giulia. Per la regione il ruolo del comparto manifatturiero e quello del commercio internazionale, le cui dinamiche peraltro sono evidentemente interconnesse, ancora più che per l'Italia, ha inciso sul modo in cui è stata attraversata la crisi economica. La rilevante vocazione manifatturiera, unita all'elevata incidenza dell'export sul PIL, hanno infatti esposto la produzione del Friuli Venezia Giulia al ciclo economico internazionale, ed europeo in particolare, più di quanto avvenuto per altre regioni.

La parte finale del presente contributo approfondisce l'evoluzione del mercato del lavoro regionale a partire dagli anni Novanta, per cercare di comprendere quali tendenze siano state modificate dall'ultima crisi economica e quali invece l'abbiano attraversata senza eccessivi scossoni. Se l'input lavoro necessariamente è stato ridotto in seguito al calo del PIL regionale appare invece evidente come le trasformazioni strutturali del mercato del lavoro siano solo in parte state deviate dal sentiero di lungo periodo intrapreso proprio a metà anni novanta. In qualche caso la crisi ha contribuito semplicemente ad accelerare processi quali l'incremento dell'incidenza dell'occupazione femminile, l'aumento del lavoro part-time, la contrazione del lavoro autonomo, la crescita del tasso di occupazione dei lavoratori over-45.

## **1.2. Le dinamiche macroeconomiche congiunturali e l'osservazione del lungo periodo: siamo usciti dalla crisi?**

### *1.2.1. Gli indicatori congiunturali: il consolidamento della ripresa*

Il 2016 è stato l'anno in cui la ripresa economica anche in Italia e in Friuli Venezia Giulia ha fatto registrare segnali di consolidamento. Rispetto però alle altre grandi economie industriali la dinamica dei principali aggregati macroeconomici nazionali si è posizionata, nella fase di ripresa, su percorsi di crescita più modesti. I valori della ricchezza prodotta dal Paese, infatti, non sono ancora riusciti a ritornare ai livelli pre-crisi. Analoga considerazione va fatta per quelli del Friuli Venezia Giulia, dove il ritardo è ancora più marcato. Va subito evidenziato che tali considerazioni sono legate alle limitazioni temporali della disponibilità dei dati di contabilità nazionale, che per il Friuli Venezia Giulia in particolare si fermano ancora al 2015. L'osservazione dei dati più recenti, riferiti in particolare al primo semestre 2017, provenienti dalle indagini di Confindustria e dell'Istat, rispetto all'export e all'occupazione, consente però di improntare a un maggiore ottimismo le aspettative per il prossimo biennio.

Per il 2016 la stima della crescita del PIL mondiale, secondo il Fondo monetario internazionale, è pari al 3,1%, un ritmo di espansione in linea con il triennio precedente, a testimonianza di una ripresa globale consolidata, in particolare per le economie emergenti. Gli scambi commerciali, sebbene nel 2016 sia osservabile un leggero rallentamento dei volumi complessivi (dal 2,7% al 2,2%), continuano a beneficiare del ciclo globale degli investimenti e nell'insieme delle economie avanzate la disoccupazione è ai minimi dalla primavera del 2008.

Tab. 1 – Principali indicatori macroeconomici, FVG 2012-2017 (variazioni % su valori concatenati, anno di riferimento 2010)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FVG						
Pil a prezzi di mercato	-4,4	0,7	-0,1	0,1	1,0*	1,0*
Investimenti fissi lordi	-7,7	-10,9	-1,1	1,2*	3,5*	3,0*
Spesa per consumi delle famiglie	-5,3	-2,9	1,1	1,5	1,5*	0,7*
Export	-8,8	-0,2	5,1	3,6	6,3	n.d.
ITALIA						
Pil a prezzi di mercato	-2,8	-1,7	0,1	0,8	0,9	1,0*
Investimenti fissi lordi	-9,3	-6,6	-3,4	0,8	2,9	2,5*
Spesa per consumi delle famiglie	-3,9	-2,5	0,6	0,9	1,3	0,6*
Export	2,3	0,6	3,1	4,4	2,4	n.d.

Fonte: elaborazione su dati Istat, previsioni Prometeia, aprile 2017

In un contesto economico internazionale in ripresa, anche il ciclo economico italiano mostra segnali di consolidamento. Prosegue infatti ininterrottamente da dieci trimestri consecutivi (dall'inizio del 2015 fino al secondo trimestre del 2017, considerando le variazioni congiunturali) la crescita del PIL. Nonostante i ritmi poco elevati, si tratta del più lungo periodo di crescita dell'ultimo ventennio. Nel 2016 il PIL italiano in volume è cresciuto dello 0,9%, i consumi delle famiglie dell'1,3% e gli investimenti fissi lordi del 2,9% (Tab. 1). Sia i consumi e sia gli investimenti hanno registrato un'accelerazione rispetto all'anno precedente, mentre le esportazioni hanno evidenziato un rallentamento rispetto al tasso di incremento del 2015 (dal 4,4% al 2,4%). Il recupero nell'ultimo triennio è stato trainato soprattutto dall'export, che ha sfruttato la positiva dinamica internazionale, e più recentemente dagli investimenti favoriti sia dalle politiche a favore dell'acquisto di beni strumentali e sia da un miglioramento delle aspettative dal lato della domanda.

Le previsioni più recenti, basate sugli andamenti del primo semestre 2017, sono ancora più ottimistiche, tanto da portare a ritoccare verso l'alto le stime per la crescita del PIL italiano. Il Centro Studi Confindustria ipotizza per il 2017 una crescita italiana all'1,5%. Ciononostante l'espansione dell'economia italiana rimarrà inferiore a quella degli altri paesi europei e il PIL sarà ancora del 4,7% inferiore al massimo toccato nel 2008 (Centro Studi Confindustria, settembre 2017).

L'economia regionale ha fatto registrare come noto una performance peggiore a quella nazionale nel biennio 2014-15, evidenziando una sostanziale stagnazione. Nel 2016, invece, in base alle stime Prometeia, è tornata a crescere a un tasso superiore, seppur di poco, di quello nazionale con una previsione pari all'1%. Tale tendenza dovrebbe proseguire anche nel 2017.

Esaminando gli indicatori forniti dai dati di contabilità nazionale si può rilevare come la seconda fase della crisi abbia colpito particolarmente l'aggregato degli investimenti fissi lordi, che hanno subito delle pesanti diminuzioni nel 2012 (-7,7%) e nel 2013 (-10,9%, Tab. 1). Il biennio 2014-15 invece pare segnato da una dinamica migliore, specie nel confronto con il dato nazionale: si tratta però, a livello regionale, ancora di valori stimati.

Nel biennio 2012-13 anche la spesa per consumi delle famiglie ha fatto registrare un'importante battuta d'arresto (rispettivamente -5,3% e -2,9%). Il dato 2014-2015 e le previsioni per il biennio 2016-2017 indicano invece un consolidamento della crescita di tale componente, sostanzialmente in linea con l'andamento nazionale.

L'elemento di maggior rilievo però nel confronto con il dato nazionale è che il calo dell'export registrato nel biennio 2012-13 (in Italia invece si osserva una modesta crescita), pur seguito da un triennio in crescita, consentirà solo nel 2017 di raggiungere i volumi precedenti l'avvio della crisi. La componente export assume però tale rilievo nell'analisi dell'economia regionale che, come detto in premessa, sarà oggetto di trattazione più approfondita in paragrafi 2.3 e 3.1.

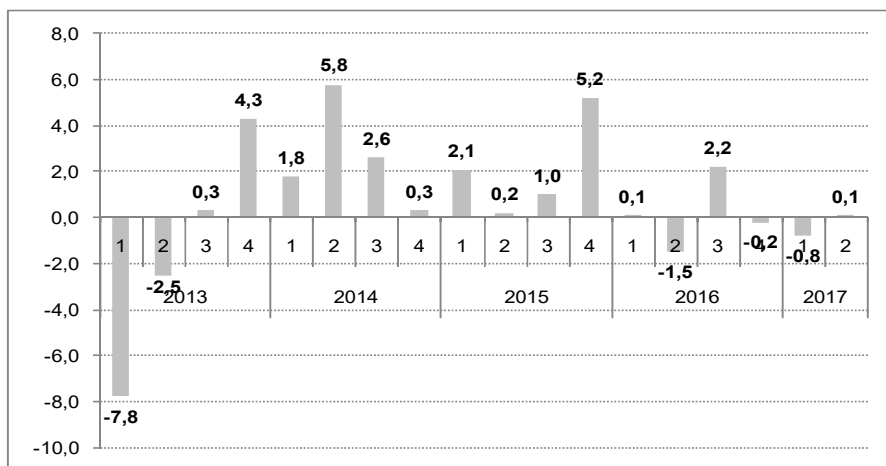
### *1.2.2. L'andamento del settore manifatturiero*

Il Friuli Venezia Giulia, come già ricordato, presenta una spiccata vocazione manifatturiera. Bisogna peraltro evidenziare che il peso del settore industriale sul sistema produttivo, per quanto si sia ridotto negli ultimi anni, va ben oltre quello che è lo specifico contributo alla ricchezza complessiva, grazie alla sua caratteristica di volano dell'intera economia. L'impatto della crisi sul mercato del lavoro regionale è stata infatti fortemente connessa alle

dinamiche del settore industriale, non solo per la domanda di lavoro che esprime direttamente, ma anche per l'effetto moltiplicatore che ha sugli altri comparti. Inoltre, stante l'elevato grado di apertura dell'economia regionale e il collegamento evidente del commercio estero con il settore manifatturiero, l'andamento degli indicatori industriali rappresenta lo strumento più opportuno per osservare la velocità di recupero dell'economia del Friuli Venezia Giulia, fortemente condizionata dagli sviluppi dello scenario internazionale.

L'analisi proposta nella presente sezione si concentra sui principali indicatori del sistema industriale, utilizzando l'indagine congiunturale effettuata trimestralmente da Confindustria FVG presso un campione significativo di imprese regionali, complessivamente rappresentative di circa 22.000 addetti<sup>1</sup>: andamento della produzione, delle vendite (rivolte al mercato interno e a quello estero), degli ordinativi, del grado di utilizzazione degli impianti e delle scorte di prodotti finiti. Poiché le imprese intervistate sono quelle associate a Confindustria, il campione è maggiormente rappresentativo delle realtà medio-grandi del tessuto industriale regionale. In base a tale indagine si può innanzitutto osservare che la produzione industriale regionale, dopo il biennio 2014-2015 caratterizzato da una decisa crescita tendenziale, nel 2016 e nella prima parte di quest'anno presenta un andamento meno positivo (Graf. 1). Nell'ultimo anno e mezzo, infatti, solo il terzo trimestre del 2016 registra una netta crescita (+2,2% rispetto allo stesso periodo del 2015).

Graf. 1 – Produzione industriale FVG, variazioni trimestrali % tendenziali, 2013-2017

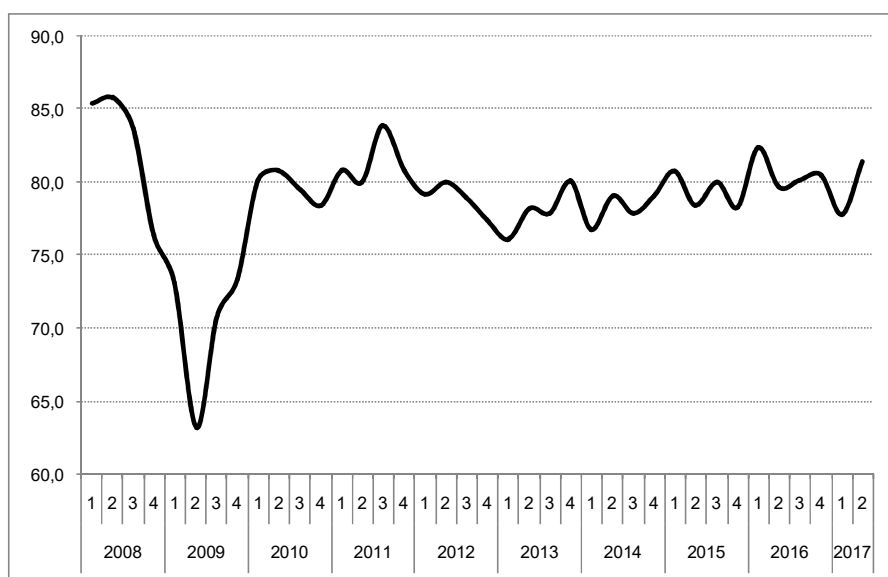


Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG

<sup>1</sup> Per la metodologia completa si veda Confindustria Friuli Venezia Giulia, 2017a, 2017b.

Il deterioramento dei volumi produttivi, che si è verificato in questi anni, è testimoniato anche dall'andamento del grado di utilizzo degli impianti del comparto industriale del Friuli Venezia Giulia (Graf. 2). Il grado medio (annuo) di utilizzo degli impianti (espresso in termini percentuali) è passato dal 78,2% nel 2014 al 79,4% nel 2015, ben al di sotto del massimo rilevato nel 2007 (85,7 per cento, Tab. 2). L'ultimo quadriennio ha comunque segnato una fase moderatamente positiva; in particolare nell'ultimo anno e mezzo il grado medio di utilizzo degli impianti è stato leggermente superiore all'80%. Non si è però ancora tornati ai livelli precedenti al crollo 2008-2009. Va ricordato che, nella letteratura economica, un indice inferiore all'80% è generalmente espressione di un ampio margine di capacità produttiva inutilizzata.

Graf. 2 – Grado di utilizzo degli impianti industriali (%), FVG dati trimestrali 2008-2016



Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG

Tab. 2 – Grado di utilizzo degli impianti e scorte delle imprese (medie annuali), 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grado di utilizzo degli impianti (%)	85,7	82,8	70,1	79,7	81,4	78,9	78,1	78,2	79,4	80,7
Imprese con scorte in eccesso (%)	6,8	15,3	18,5	10,3	12,8	14,8	12,5	9,8	11,3	7,8

Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG

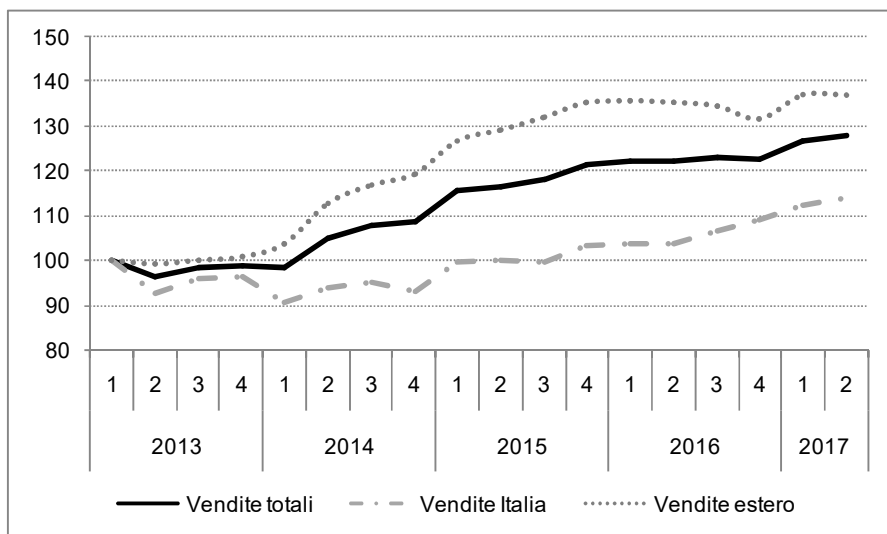
Tab. 3 – Grado di utilizzo degli impianti e scorte delle imprese (dati trimestrali), 2015-2017

	I 2015	II 2015	III 2015	IV 2015	I 2016	II 2016	III 2016	IV 2016	I 2017	II 2017
Grado di utilizzo degli impianti (%)	80,8	78,4	80,0	78,3	82,4	79,7	80,1	80,5	77,8	81,4
Imprese con scorte in eccesso (%)	9,0	13,0	17,0	6,0	11,0	7,0	6,0	7,0	7,0	3,0

Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG

La quota di imprese con un livello di scorte di prodotti finiti giudicato in eccesso è lievemente salita dal 9,8% nel 2014 all'11,3% nel 2015, per poi scendere nuovamente al 7,8% nel 2016 (medie annuali su dati trimestrali). La percentuale di imprese con scorte in eccesso si è mantenuta piuttosto bassa sia nel 2016, sia nel 2017: appena il 3% nel secondo trimestre (Tab. 3). Il decumulo delle scorte è un processo che peraltro viene registrato anche a livello nazionale. Per quanto concerne le vendite delle imprese, le indagini congiunturali di Confindustria regionale evidenziano un andamento nettamente positivo dopo il 2014, trainato soprattutto dai buoni risultati nei mercati esteri (Graf. 3). Solo a partire dal 2015 la ripresa ha riguardato anche la componente interna, come attestano anche le analisi della Banca d'Italia (Banca d'Italia, 2016 e 2017).

Graf. 3 – Andamento delle vendite delle imprese, FVG 2013-2017 (I trimestre 2013=100)



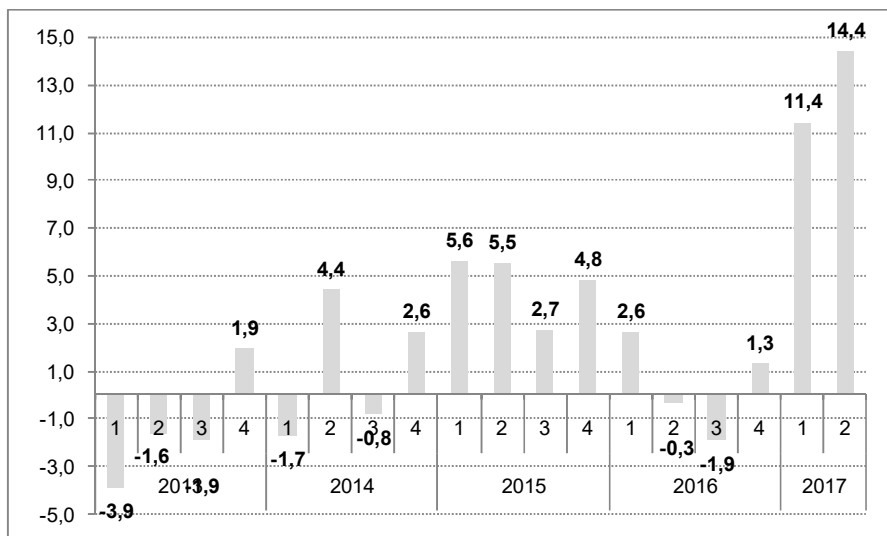
Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG



Per cercare di prevedere l'andamento della seconda parte dell'anno in corso, risulta interessante analizzare i nuovi ordini, in quanto la dinamica degli ordinativi è anticipatrice nel tempo di quella della produzione e delle vendite. Da questo punto di vista nel primo e nel secondo trimestre del 2017 i nuovi ordini evidenziano una notevole crescita su base tendenziale (+11,4% e +14,4%), dopo un anno poco dinamico come il 2016 (Graf. 4).

Nelle previsioni di breve periodo espresse dagli operatori intervistati prevale complessivamente la fiducia, con un quadro del settore produttivo regionale che si caratterizza per la prevalenza della crescita e positività degli indicatori congiunturali, anche se i miglioramenti appaiono lenti e qualche perplessità deriva dalla crescita tendenziale che rallenta nel secondo trimestre del 2017 (Confindustria, 2017b).

Graf. 4 – Andamento dei nuovi ordini, FVG 2013-2016 (variazioni % tendenziali trimestrali)



Fonte: elaborazione su dati Confindustria FVG

A confermare i segnali positivi sopra evidenziati, infine, sono anche i risultati dell'ultima indagine della Banca d'Italia, svolta su un campione di oltre 100 imprese industriali con sede in Friuli Venezia Giulia e almeno 20 addetti. In particolare è emerso che la spesa per investimenti nel 2016 è cresciuta per il secondo anno consecutivo: oltre metà degli intervistati ha aumentato tale spesa, mentre poco più di un terzo l'ha diminuita. La riduzione dei tassi di interesse e le misure di incentivo varate dal Governo hanno contribuito a sostenere la dinamica dell'accumulazione di capitale; in assenza di

tali agevolazioni, un quarto delle imprese non avrebbe effettuato la spesa oppure ne avrebbe ridotto l'ammontare (Banca d'Italia, 2017).

### *1.2.3. Le tendenze recenti dell'export: gli indicatori del primo semestre 2017*

Nel primo semestre del 2017 il Friuli Venezia Giulia è una delle poche regioni italiane che registrano una diminuzione delle esportazioni, seppure molto contenuta (-1%). Il risultato complessivo delle regioni del Nordest è una crescita pari al 5,6%, a livello nazionale l'incremento è dell'8% (Tab. 4).

Il valore delle esportazioni del Friuli Venezia Giulia si è mantenuto comunque elevato nella prima parte del 2017, pari a oltre 7 miliardi. Sempre nel primo semestre le importazioni della regione sono aumentate del 18% su base tendenziale, sfiorando i 4 miliardi di euro. Il saldo della bilancia commerciale è pertanto decisamente diminuito rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, passando da 3,8 a 3,1 miliardi di euro (Tab. 5).

*Tab. 4 – Esportazioni per regione (milioni di euro correnti), I semestre 2016-2017<sup>2</sup>*

	I sem. 2016	I sem. 2017	Variazione assoluta	Variazione %
<b>FVG</b>	<b>7.151,8</b>	<b>7.077,1</b>	<b>-74,7</b>	<b>-1,0</b>
Trentino-Alto Adige	3.896,9	4.226,6	329,8	8,5
Veneto	28.805,6	30.575,9	1.770,3	6,1
Emilia-Romagna	27.992,2	29.779,0	1.786,8	6,4
<b>Nordest</b>	<b>67.846,5</b>	<b>71.658,7</b>	<b>3.812,2</b>	<b>5,6</b>
<b>Italia</b>	<b>206.759,7</b>	<b>223.302,9</b>	<b>16.543,2</b>	<b>8,0</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

*Tab. 5 – Esportazioni e importazioni (milioni di euro correnti), FVG I semestre 2016-2017*

	I sem. 2016	I sem. 2017	Variaz. assoluta	Variazione %
Esportazioni	7.151,8	7.077,1	-74,7	-1,0
Importazioni	3.363,9	3.971,6	607,7	18,1
<b>Saldo Exp-Imp</b>	<b>3.787,9</b>	<b>3.105,5</b>	<b>-682,4</b>	<b>-18,0</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

<sup>2</sup> I dati sono ancora provvisori.

Tab. 6 – Esportazioni per settore (milioni di euro correnti), FVG I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	Var. assoluta	Variazione %
Metalli di base e prodotti in metallo	1.171,3	1.516,5	345,2	29,5
Macchinari e apparecchiature	1.603,9	1.501,0	-102,9	-6,4
Navi e imbarcazioni	1.417,0	885,9	-531,1	-37,5
Mobili	622,7	686,3	63,6	10,2
Apparecchi elettrici	440,5	493,7	53,2	12,1
Prodotti alimentari, bevande	336,0	362,5	26,5	7,9
Articoli in gomma e materie plastiche	337,5	353,5	15,9	4,7
Computer, apparecchi elettronici e ottici	339,0	332,0	-7,0	-2,1
Legno e prodotti in legno; carta e stampa	190,7	202,7	12,0	6,3
Sostanze e prodotti chimici	135,2	147,5	12,3	9,1
Prodotti tessili, abbigliamento, pelli	126,3	130,7	4,4	3,5
Coke e prodotti petroliferi raffinati	51,1	65,9	14,8	29,0
Articoli farmaceutici, chimico-medicinali	32,3	48,1	15,8	48,8
Altri prodotti e servizi	348,2	350,9	2,8	0,8
<b>Totale</b>	<b>7.151,8</b>	<b>7.077,1</b>	<b>-74,7</b>	<b>-1,0</b>
<i>Totale export escluse navi e imbarcazioni</i>	<i>5.734,8</i>	<i>6.191,2</i>	<i>456,4</i>	<i>8,0</i>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Il risultato della regione è stato condizionato dall'andamento della cantieristica navale, che presenta una diminuzione dell'export pari a -37,5%. Non si tratta però di un segnale di crisi, ma della variabilità caratteristica di un comparto produttivo che, come è noto, si basa su grandi commesse e lunghi cicli produttivi. Se si escludono le vendite di navi e imbarcazioni la dinamica dell'export regionale nella prima parte di quest'anno in realtà risulta perfettamente in linea con l'incremento nazionale (+8%, Tab. 6). Si può anche sottolineare che, tra i settori più importanti, si rileva una diminuzione delle vendite di macchinari e apparecchiature (-6,4%, pari in valore assoluto a -103 milioni di euro). Risultano in crescita le vendite estere di mobili (+10,2%) e di metalli di base e prodotti in metallo (+29,5%), raggruppamento che comprende l'industria siderurgica. Prosegue inoltre la fase positiva dell'industria alimentare (+7,9% e 26,5 milioni di euro in più).

Tab. 7 – Export per paese (milioni di euro correnti), FVG I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	Variazione assoluta	Variazione %
Stati Uniti	1.683,5	1.265,0	-418,5	-24,9
Germania	896,9	997,2	100,3	11,2
Francia	580,9	612,0	31,1	5,4
Regno Unito	343,5	366,5	23,0	6,7
Austria	315,7	377,5	61,8	19,6
Algeria	281,1	33,2	-247,9	-88,2
Turchia	233,0	232,6	-0,4	-0,2
Slovenia	194,4	232,0	37,6	19,3
Spagna	184,4	207,8	23,4	12,7
Polonia	161,5	188,7	27,3	16,9
Russia	150,2	139,3	-10,8	-7,2
Ungheria	134,0	162,5	28,5	21,2
Cina	130,4	121,6	-8,8	-6,8
Altri paesi	1.862,4	2.141,1	278,8	15,0
<b>Totale</b>	<b>7.151,8</b>	<b>7.077,1</b>	<b>-74,7</b>	<b>-1,0</b>
UE 28	3.679,9	4.104,4	424,6	11,5
Extra Ue	3.471,9	2.972,7	-499,3	-14,4

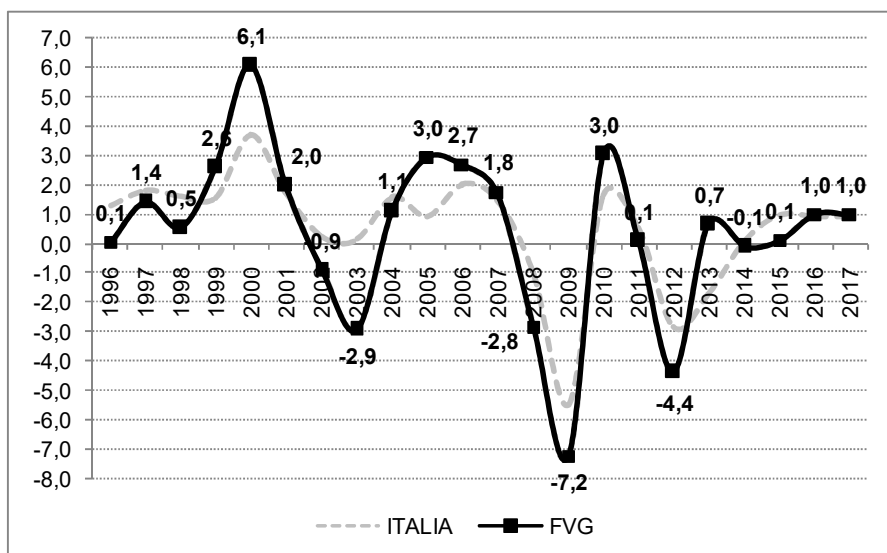
Fonte: elaborazioni su dati Istat

In merito alle destinazioni geografiche dell'export delle imprese regionali (Tab. 7) si osserva una netta contrazione del valore delle vendite negli Stati Uniti, connessa essenzialmente al comparto delle navi e imbarcazioni (-24,9%, che si traduce in un decremento di 418,5 milioni di euro rispetto al primo semestre 2016). Favorevole invece l'andamento negli altri due principali mercati di sbocco dell'economia regionale, ossia Germania (+11,2%) e Francia (+5,4%). Altri aumenti significativi si rilevano nei flussi commerciali diretti verso i paesi confinanti Austria (+19,6%) e Slovenia (+19,3%), ma anche verso Polonia (+16,9%) e Ungheria (+21,2%). Nel complesso le vendite nel mercato dell'Unione Europea sono cresciute dell'11,5%. Le imprese regionali continuano invece a perdere quote di mercato in Cina (-6,8%), dove esportano prevalentemente macchinari per usi industriali, proseguendo una tendenza negativa iniziata nel 2012. Anche l'export verso la Russia, condizionato dalle sanzioni applicate su alcuni prodotti, nel primo semestre del 2017 mostra una flessione (-7,2%).

### 1.3. La produzione della ricchezza e l'occupazione: una panoramica di lungo periodo

Il sistema dei conti nazionali consente di condurre delle riflessioni in relazione alla dinamica ventennale della produzione e della creazione di valore aggiunto, sebbene vada ricordato come il contesto regionale sconti ovviamente una minore disponibilità di indicatori macroeconomici rispetto a quello nazionale<sup>3</sup>.

Graf. 5 – Variazioni annuali % del Pil ai prezzi di mercato (a valori concatenati), Italia e FVG 1996-2017



Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017. Per il biennio 2016-2017 previsioni Prometeia, aprile 2017

Nel grafico 5 viene presentato l'andamento del Prodotto Interno Lordo negli ultimi venti anni in Friuli Venezia Giulia e in Italia. Si possono notare le tre note fasi di flessione del PIL regionale: la prima nel biennio 2002-2003 (-0,9% e -2,9%) e poi, con maggiore intensità, nel 2009 (-7,2%) e nel 2012 (-4,4%). In tutte e tre i casi la dinamica regionale è stata meno favorevole rispetto a quella nazionale, anche se il successivo recupero è stato più marcato. Addirittura nel 2002 e nel 2003 il PIL italiano è rimasto in territorio positivo (anche

<sup>3</sup> Per la metodologia utilizzata si vedano Istat, 2015 e 2016a.

se di poco, +0,2% in entrambi i casi). Del recupero più lento del prodotto regionale, rispetto a quello italiano, nell'ultimo triennio si è già detto. Appare invece evidente come la capacità di recupero dell'economia regionale risulti modesta rispetto a quella avvenuta successivamente alla crisi del 2002-2003.

Tab. 8 – Composizione % del valore aggiunto ai prezzi di base per settore, FVG 1996-2015

	Agricoltura, silv. e pesca	Industria	Costruzioni	Servizi	Totale attività economiche
1996	3,4	27,7	4,9	64,1	100,0
1997	3,1	27,9	4,3	64,6	100,0
1998	3,0	27,8	4,1	65,1	100,0
1999	2,8	27,0	4,2	65,9	100,0
2000	2,7	26,4	4,4	66,5	100,0
2001	2,6	26,3	4,9	66,2	100,0
2002	2,6	25,7	5,1	66,7	100,0
2003	2,2	23,8	5,6	68,4	100,0
2004	2,1	23,7	4,8	69,4	100,0
2005	1,7	23,7	4,9	69,7	100,0
2006	1,7	25,1	4,7	68,5	100,0
2007	1,8	24,4	4,9	68,8	100,0
2008	1,5	23,9	4,9	69,6	100,0
2009	1,4	22,1	5,3	71,2	100,0
2010	1,4	23,1	4,7	70,7	100,0
2011	1,7	22,7	5,2	70,4	100,0
2012	1,9	21,2	5,3	71,6	100,0
2013	1,8	21,6	5,1	71,5	100,0
2014	1,7	21,9	4,8	71,7	100,0
2015	1,9	22,3	4,6	71,2	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat (calcolati su valori correnti). Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017

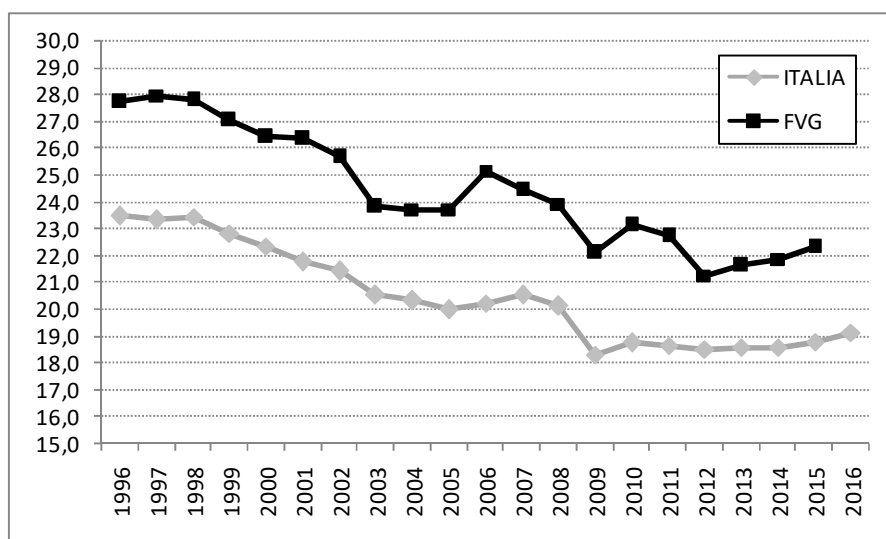
Per gli obiettivi del presente articolo, soprattutto per ciò che concerne la domanda di lavoro, è importante esaminare il contributo dei macro-settori produttivi alla formazione del valore aggiunto<sup>4</sup>. Il lungo processo di terziarizzazione

<sup>4</sup> Il valore aggiunto si calcola come saldo tra il valore della produzione di beni e servizi conseguita dalle singole branche produttive, valutata a prezzi base cioè al netto delle imposte sui

dell'economia appare evidente (Tab. 8), con il calo del contributo del comparto industriale che venti anni fa esprimeva quasi il 28% del valore aggiunto complessivo, mentre nel 2015 (ultimo anno attualmente disponibile) contribuiva solo per il 22,3%. Tali tendenze evidentemente si sono riverberate sulla domanda di lavoro settoriale, come si vedrà in dettaglio nel paragrafo 4, con un incremento degli occupati nei servizi a scapito di quelli nell'industria.

Tale tendenza, tipica di tutte le economie avanzate, appare allineata con il dato italiano (Graf. 6). Il Friuli Venezia Giulia presenta comunque un'incidenza dell'industria in termini di valore aggiunto nettamente superiore a quella nazionale. Come le dinamiche della crisi abbiano impattato fortemente sul settore manifatturiero, così come avvenuto già nella crisi 2002-2003, è visibile sempre dall'osservazione del grafico 6, sebbene vada segnalato anche un leggero recupero del peso del manifatturiero dal 2013 in poi.

Graf. 6 – Incidenza % del valore aggiunto dell'industria sul totale, 1996-2016



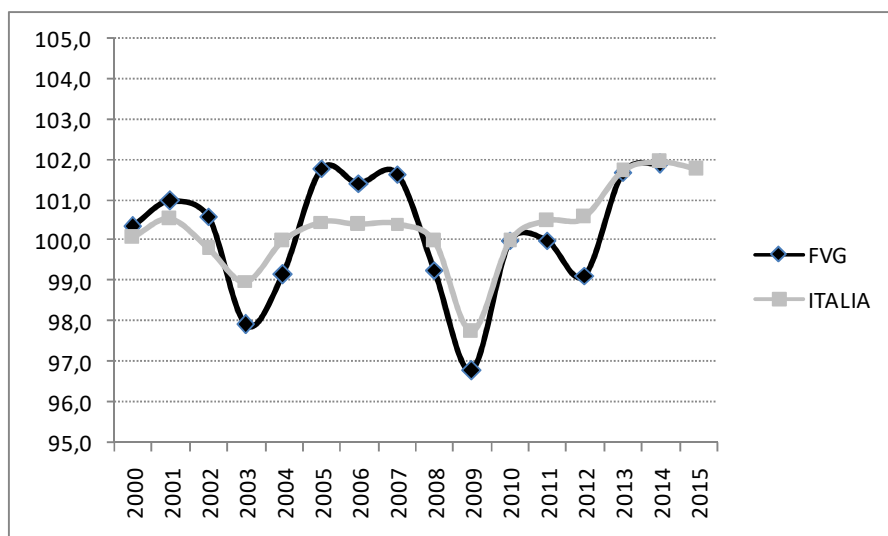
Fonte: elaborazioni su dati Istat (calcolati su valori correnti). Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017

Un ulteriore indicatore che rappresenta la capacità di un sistema economico di generare ricchezza, e per molti commentatori costituisce il vero tallone d'Achille dell'economia nazionale, è la produttività del lavoro. Nel

prodotti e al lordo dei contributi ai prodotti, e il valore dei beni e servizi intermedi consumati (materie prime e ausiliarie impiegate e servizi forniti da altre unità produttive).

grafico 7 si può notare che, dopo il crollo del 2009 associato alla forte contrazione del PIL, si è verificato un recupero della produttività del lavoro<sup>5</sup>, sia a livello nazionale che regionale. Se consideriamo il periodo 1995-2015, comunque, la crescita media annua della produttività del lavoro in Italia (+0,3%) è risultata decisamente inferiore a quella dell'Unione Europea (+1,6%) e dell'area Euro (+1,3%, Istat 2016b). Al contrario tassi di crescita in linea con la media europea sono stati registrati nelle altre grandi economie europee: Germania (+1,5%), Francia (+1,6%) e Regno Unito (+1,5%).

Graf. 7 – Andamento della produttività del lavoro<sup>6</sup>, FVG e Italia 2000-2015 (n.i. 2010=100)



Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017

### 1.3.1. L'evoluzione del commercio estero del Friuli Venezia Giulia

Come già rimarcato la ripresa italiana dalla crisi decennale è stata fondamentalmente trainata dall'export. In anni di stagnazione della domanda interna il commercio estero ha dimostrato una notevole capacità di rilancio dopo il

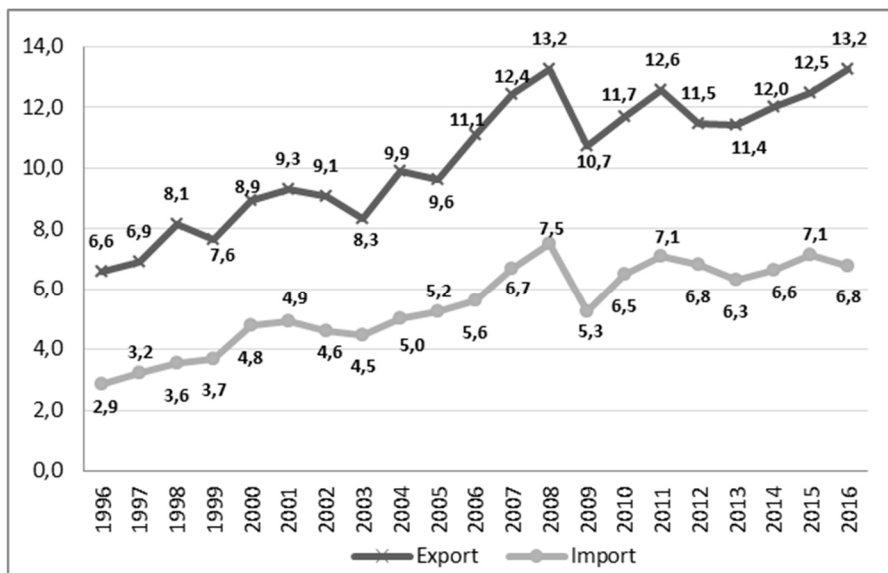
<sup>5</sup> Misurata come rapporto tra il valore aggiunto e le ore lavorate. L'ISTAT rende disponibile tale dato a livello regionale per il periodo 2000-2014 (a livello nazionale anche per l'anno 2015).

<sup>6</sup> Per il calcolo si è considerato il valore aggiunto ai prezzi base a valori concatenati con anno di riferimento 2010. I valori a prezzi concatenati vengono calcolati sulla variazione dei prezzi riferita a un anno base. I prezzi vengono calcolati deflazionando le poste in valore tramite indici di prezzo a base mobile.



drammatico crollo del 2009. L'effetto del commercio estero sul sistema economico del Friuli Venezia Giulia è stato ancora più rilevante e spiega in parte la mancata chiusura del *gap* produttivo che ancora sconta la regione rispetto al Nord-est. Secondo il più recente rapporto Ice, infatti, il Friuli Venezia Giulia nel triennio 2013-2015 risulta la regione italiana con la maggiore propensione all'export, con un rapporto tra le esportazioni di beni e servizi e il PIL che ha ormai superato il 40% (Ice, 2017). Da tale incidenza consegue che l'esposizione al ciclo economico internazionale influenza in maniera decisiva il livello del reddito regionale e impatta significativamente sulle trasformazioni del tessuto produttivo. Se infatti negli anni della crisi si è assistito a una dinamica divergente fra la domanda estera, in espansione, e quella interna, in stagnazione o contrazione, la capacità di intercettare la domanda internazionale ha rappresentato il fattore discriminante per la sopravvivenza stessa di molte imprese. Come evidenziato nel Rapporto sulla competitività 2017 dell'Istat "la ripresa dei livelli economici di attività osservati nel 2015-2016 è stata generata da un sistema produttivo notevolmente diverso da quello che nel 2011 era entrato nella seconda recessione. Tale contesto, tuttavia, rappresenta il risultato di una severa opera di selezione generata dalla prolungata fase recessiva".

Graf. 8 – Export e import (miliardi di euro correnti), FVG 1996-2016

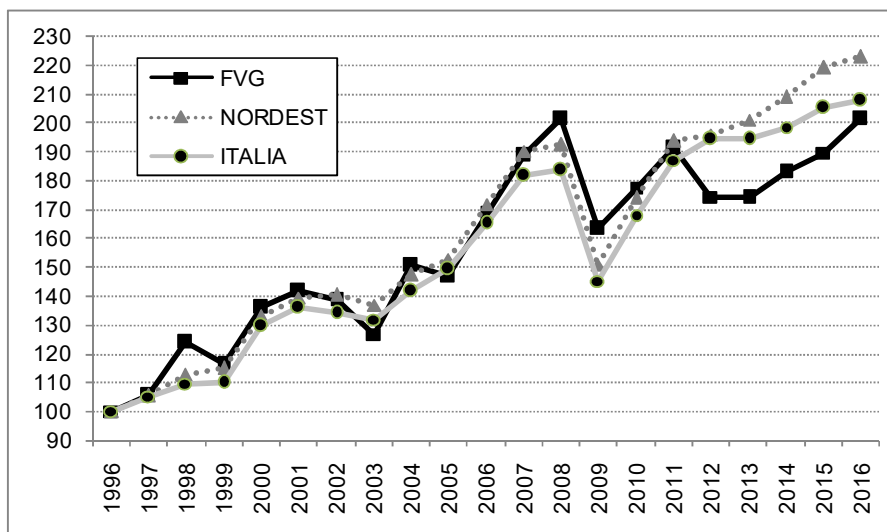


Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel periodo 1996-2016<sup>7</sup> il Friuli Venezia Giulia ha mantenuto un saldo tra esportazioni e importazioni ampiamente positivo e tendenzialmente crescente in termini assoluti. Nell'ultimo decennio, come già evidenziato, si sono verificate due fasi recessive: la prima (2008-2009) è stata caratterizzata da un crollo dell'export (-19% in un solo anno, da 13,2 a 10,7 miliardi di euro), la seconda (2012-2013) ha visto una contrazione della domanda interna quando le vendite all'estero sono tornate a espandersi.

La moderata crescita economica del periodo 2014-2016 è stata accompagnata da buone performance degli operatori nazionali sui mercati esteri. Nel 2016, in ritardo rispetto alla dinamica nazionale, anche il Friuli Venezia Giulia è finalmente tornata a un volume di export (in termini correnti) equivalente a quello pre-crisi del 2008, pari a 13,2 miliardi di euro. Come si può vedere nel grafico 9, dal 1996 al 2011 l'andamento delle esportazioni del Friuli Venezia Giulia è stato sostanzialmente allineato a quello del Nordest e a quello nazionale. Dal 2012 al 2016 la dinamica regionale è stata decisamente meno brillante, in particolare nel confronto con il Nordest nel suo complesso<sup>8</sup>.

Graf. 9 – Andamento delle esportazioni a valori correnti (n.i. 1996=100), FVG, Nordest e Italia 1996-2016



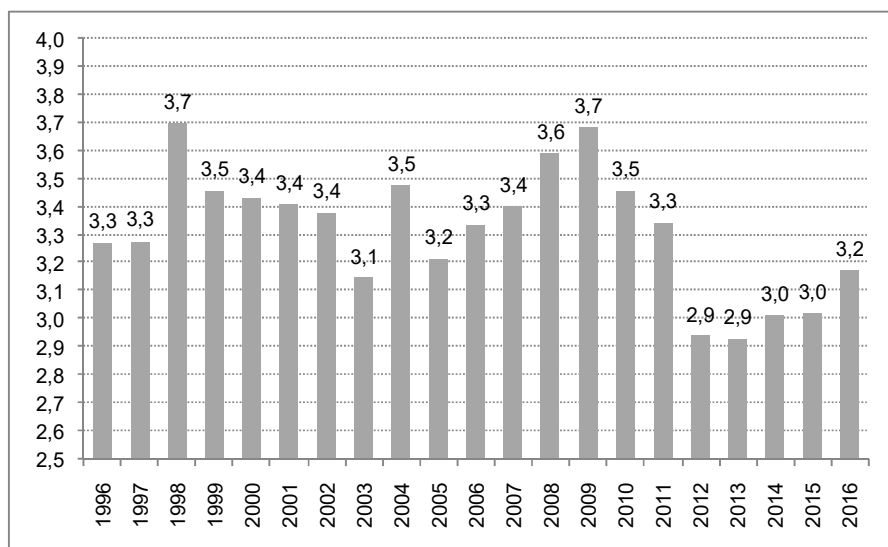
Fonte: elaborazioni su dati Istat

<sup>7</sup> La banca dati Coeweb dell'Istat fornisce l'andamento delle esportazioni (e delle importazioni) delle imprese con un buon dettaglio settoriale, unitamente all'esame della destinazione geografica delle produzioni regionali.

<sup>8</sup> Si ricorda che, a livello statistico, il Nordest comprende il Friuli Venezia Giulia, il Veneto, il Trentino-Alto Adige e l'Emilia-Romagna.

La quota regionale dell'export nazionale è pertanto nettamente diminuita tra il 2009 e il 2012 (dal 3,7% al 2,9%, Graf. 10), a testimonianza di maggiori difficoltà delle imprese regionali a intercettare la domanda internazionale. In tale periodo l'incidenza del valore delle esportazioni regionali sul totale nazionale non ha più superato il 3%, assestandosi sempre su livelli uguali o inferiori, come non accadeva dal 1992. Nei venti anni precedenti (dal 1993 al 2011), infatti, tale quota ha sempre oscillato in un intervallo compreso tra il 3,1% (nel 2003) e il 3,7% (nel 1998 e nel 2009); solo nel 2016, infine, il contributo regionale è risalito al 3,2% (anche se il dato è ancora provvisorio).

Graf. 10 – Export del FVG in rapporto al totale nazionale<sup>9</sup> (% calcolate su valori correnti), 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

La forte specializzazione delle imprese regionali nella produzione di beni intermedi e di investimento ha probabilmente contribuito a una ripresa più lenta delle vendite estere. Nelle filiere produttive dell'industria meccanica si sono verificate situazioni di crisi diffusa, che hanno interessato con maggiore intensità le aziende subfornitrici e di più piccole dimensioni, che hanno dimostrato una minore capacità di difendere le quote di mercato conquistate a livello internazionale.

Da questo punto di vista si può notare che, nella composizione merceologica dell'export del Friuli Venezia Giulia l'incidenza dei macchinari e delle

<sup>9</sup> Nel totale nazionale sono comprese anche le esportazioni non ripartibili territorialmente.

apparecchiature ha subito un ridimensionamento dal 2007 a oggi, passando dal 31% al 24% (Tab. 9). Anche in termini assoluti non è più stato raggiunto il valore toccato nel 2007, pari a poco meno di 4 miliardi di euro. Dopo il 2009, infatti, l'export regionale del settore ha mostrato un andamento poco dinamico, mentre a livello nazionale la ripresa è stata sostenuta (Graf. 11). In proposito si può ricordare che le imprese regionali continuano a perdere quote di mercato in Cina, dove esportano prevalentemente macchinari per usi industriali. La tendenza negativa è iniziata nel 2012, interrompendo una fase espansiva che durava da alcuni anni. Nel 2011 l'export diretto in Cina valeva infatti 494 milioni di euro (il 3,9% del totale regionale), nel 2016 tale flusso è sceso a 263 milioni (pari al 2%).

Tab. 9 – Composizione % dell'export per categoria merceologica<sup>10</sup>, FVG 1996-2016

	Macchinari e apparecchiature	Mobili	Navi e imbarcazioni	Prodotti della siderurgia	Apparecchi per uso domestico	Altri prodotti e servizi	Totale
1996	19,7	22,0	6,6	1,3	6,9	43,5	100,0
1997	19,9	21,5	4,5	1,9	7,3	45,0	100,0
1998	19,2	19,6	8,7	1,8	6,0	44,7	100,0
1999	19,8	20,7	5,4	1,4	6,3	46,5	100,0
2000	16,9	19,8	8,5	2,1	6,2	46,6	100,0
2001	20,4	18,8	5,2	2,9	6,4	46,3	100,0
2002	18,6	19,4	10,5	2,7	6,5	42,4	100,0
2003	19,5	19,5	5,4	3,2	7,2	45,1	100,0
2004	18,8	16,4	10,6	5,6	5,8	42,8	100,0
2005	23,4	16,2	3,6	6,5	5,4	45,0	100,0
2006	28,3	14,1	3,9	6,8	4,8	42,0	100,0
2007	31,2	13,0	3,6	8,4	4,3	39,6	100,0
2008	29,9	11,4	7,4	10,2	3,6	37,4	100,0
2009	29,8	10,9	11,9	5,5	3,4	38,4	100,0
2010	29,0	10,4	11,2	7,1	2,9	39,4	100,0
2011	28,2	10,0	8,6	9,0	2,9	41,3	100,0
2012	27,3	10,6	5,0	9,7	3,4	44,1	100,0
2013	26,7	10,4	6,0	8,8	3,7	44,4	100,0
2014	27,0	10,3	7,5	8,7	3,3	43,1	100,0
2015	25,1	10,4	7,7	7,9	3,1	45,8	100,0
2016	24,3	9,5	13,1	7,9	3,0	42,2	100,0
<b>Totale 1996-2016</b>	<b>24,7</b>	<b>14,2</b>	<b>7,5</b>	<b>6,2</b>	<b>4,6</b>	<b>42,8</b>	<b>100,0</b>

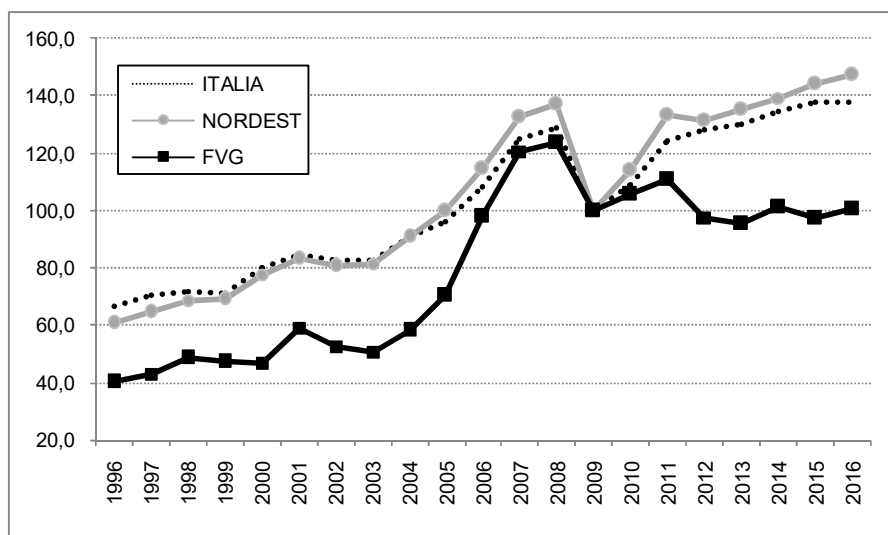
Fonte: elaborazioni su dati Istat (a valori correnti)

<sup>10</sup> Sono stati considerati i seguenti raggruppamenti della classificazione Ateco 2007: CK28-Macchinari e apparecchiature, CM310-Mobili, CL301-Navi e imbarcazioni, CH241-Prodotti della siderurgia, CJ275-Apparecchi per uso domestico.

Più in generale si può ricordare che nel recente passato la capacità di raggiungere nuovi mercati prima di altri concorrenti è stato uno dei punti di forza delle imprese italiane, mentre oggi il rallentamento degli investimenti cinesi e di altri paesi cosiddetti emergenti sta diventando un freno al potenziale sviluppo internazionale del settore (Ice, 2016).

Tra i settori di punta dell'export regionale che hanno perso quote di mercato a livello internazionale si può anche ricordare quello degli elettrodomestici: attualmente incide per il 3% sul valore totale dell'export regionale, una percentuale che si è dimezzata rispetto ai primi anni Duemila.

Graf. 11 – Andamento dell'export di macchinari e apparecchiature in valori correnti (n.i. 2009=100), FVG e Italia 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Un altro comparto chiave dell'economia regionale, quello del mobile (che comprende anche la produzione di sedie), ha perso buona parte dell'importanza che aveva assunto in passato. Nei primi anni Duemila, infatti, le vendite all'estero di mobili e sedie rappresentavano circa un quinto del totale del valore dell'export regionale; attualmente, nonostante un recente e moderato recupero, tale incidenza si è dimezzata. In particolare il distretto della sedia in provincia di Udine attraversa ormai da circa un ventennio una fase di grave difficoltà, che ha portato a un drastico ridimensionamento del tessuto produttivo nel territorio del Manzanese. Le imprese del distretto del mobile del Livigno in provincia di Pordenone, invece, connotate mediamente da una

maggior dimensione, hanno rafforzato la propria posizione, dimostrando una più elevata propensione all'innovazione, a investire nella certificazione ambientale, a puntare sul design, sull'efficienza logistico-organizzativa, sulla differenziazione produttiva e anche sull'utilizzo di materiali diversi dal legno (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2014).

A bilanciare il calo del segmento legno-arredo nel corso degli ultimi anni ci sono due settori, sempre più presenti sui mercati esteri, che hanno incrementato i loro volumi di scambio.

Il primo è quello della cantieristica navale che, a partire dal 2012, ha segnato una netta crescita dopo una fase di difficoltà. A livello nazionale, infatti, fino a pochi anni fa il settore presentava un eccesso di capacità produttiva nel segmento delle navi da crociera, che aveva originato nei principali cantieri navali italiani e in quello di Monfalcone situazioni di criticità che si erano propagate anche all'indotto. La cantieristica regionale e quella italiana si sono in effetti da tempo focalizzate sulla produzione di navi da crociera, un mercato di nicchia a elevato valore aggiunto, in cui il nostro paese detiene una posizione di leadership a livello mondiale. Dopo l'espansione culminata nel 2007, l'industria navale ha attraversato una fase di profonda crisi. Negli anni più recenti gli ordini di navi da crociera hanno invece mostrato una dinamica molto positiva, connessa sia a un'offerta tecnologicamente più avanzata sotto il profilo dell'impatto ambientale e del risparmio energetico, sia a una crescita della domanda da parte degli armatori (Banca d'Italia, 2016). Nel quadriennio 2013-2016 il Friuli Venezia Giulia ha contribuito per quasi un terzo alle esportazioni italiane della cantieristica.

L'altro comparto di importanza crescente è quello siderurgico il cui valore delle vendite all'estero si mantiene su valori attorno al miliardo di euro ogni anno (nonostante un calo rispetto al picco del 2008 quando erano stati registrati importi di 1,3 miliardi di euro). La produzione siderurgica in questi ultimi anni è stata fortemente penalizzata dalle politiche di dumping messe in atto dalla Cina, paese che ha esportato grandi quantità di metallo a basso costo a scapito dell'industria europea e nordamericana (Federacciai, 2016). La Cina ha infatti accumulato in questo settore un ingente eccesso di capacità produttiva, che cerca sbocchi di mercato esercitando una forte pressione al ribasso sui prezzi. I produttori cinesi e delle principali economie emergenti godono inoltre di vantaggi competitivi dovuti al basso costo delle materie prime, dell'energia, del lavoro, e ai minori vincoli ambientali. Nel quadriennio 2013-2016 comunque il Friuli Venezia Giulia ha contribuito per oltre il 13% alle esportazioni italiane del settore siderurgico.

Nel tempo non è cambiata solo la composizione dell'export regionale, ma anche le sue destinazioni geografiche. A tale proposito si può osservare che

il mercato di sbocco prevalente rimane sempre quello interno dell'Unione Europea (soprattutto Germania, Francia, Regno Unito, Austria e Slovenia), la cui dinamica, nelle prime fasi della crisi, è stata più debole dell'area extraeuropea. L'UE continua comunque a costituire il mercato di gran lunga più importante per le nostre merci, non solo in termini quantitativi, ma anche di stabilità di presenza degli operatori.

Tab. 10 – Composizione % dell'export per paese di destinazione, FVG 1996-2016

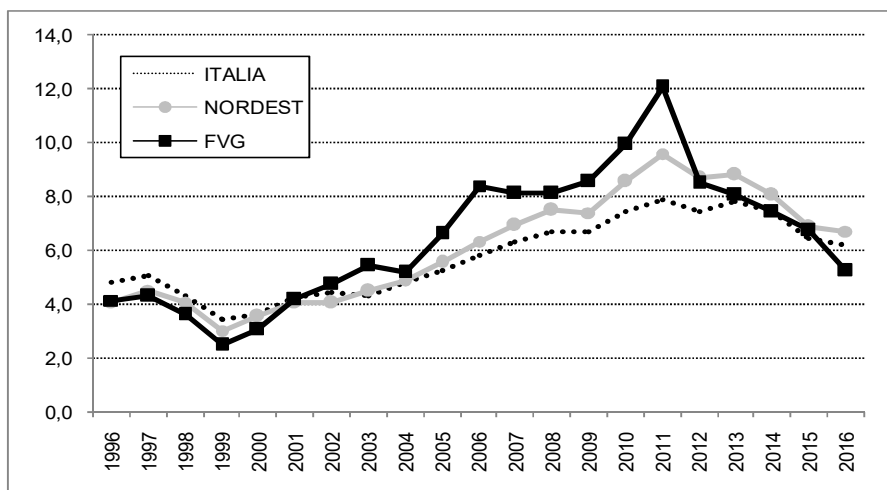
	Germania	Regno Unito	Francia	Usa	Austria	Slovenia	Brics <sup>11</sup>	Altri Paesi	Totale
<b>1996</b>	20,2	4,7	8,1	4,2	4,8	4,7	4,2	49,2	100,0
<b>1997</b>	19,2	5,6	8,6	4,2	4,4	4,8	4,3	48,9	100,0
<b>1998</b>	18,7	6,0	8,8	5,0	4,2	4,2	3,6	49,4	100,0
<b>1999</b>	20,6	6,5	9,0	5,6	4,5	4,8	2,5	46,6	100,0
<b>2000</b>	18,5	7,0	9,9	6,0	4,3	4,4	3,0	46,9	100,0
<b>2001</b>	17,8	6,4	10,3	6,4	4,0	4,4	4,2	46,6	100,0
<b>2002</b>	16,3	6,8	8,9	5,8	4,0	4,1	4,8	49,3	100,0
<b>2003</b>	16,6	7,7	9,7	5,5	4,4	4,6	5,4	46,0	100,0
<b>2004</b>	14,7	12,7	10,4	4,6	4,2	3,9	5,2	44,3	100,0
<b>2005</b>	16,1	6,8	9,4	4,8	4,7	4,0	6,6	47,6	100,0
<b>2006</b>	14,4	7,0	8,7	3,7	4,8	3,8	8,4	49,3	100,0
<b>2007</b>	13,7	6,2	10,2	3,0	4,6	4,1	8,1	50,2	100,0
<b>2008</b>	12,9	4,8	7,5	2,5	5,1	4,1	8,1	54,9	100,0
<b>2009</b>	11,8	4,5	7,5	3,6	4,0	3,2	8,6	56,9	100,0
<b>2010</b>	13,6	12,3	8,3	3,0	5,3	4,1	9,9	43,5	100,0
<b>2011</b>	14,0	4,4	9,3	7,4	5,0	3,8	12,1	44,1	100,0
<b>2012</b>	14,6	5,2	8,2	8,5	5,6	3,8	8,5	45,6	100,0
<b>2013</b>	14,7	5,3	8,5	9,8	5,6	3,8	8,1	44,3	100,0
<b>2014</b>	14,6	5,4	9,9	9,3	5,1	3,4	7,4	44,8	100,0
<b>2015</b>	13,8	5,5	10,4	11,6	4,9	3,1	6,8	43,9	100,0
<b>2016</b>	13,5	5,3	8,6	17,4	4,9	2,9	5,2	42,3	100,0
<b>Totale 1996-2016</b>	<b>15,3</b>	<b>9,1</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>4,7</b>	<b>3,9</b>	<b>6,8</b>	<b>47,3</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat (a valori correnti)

<sup>11</sup> I Paesi Brics comprendono: Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica.

Le vendite delle aziende italiane nell'UE hanno caratteristiche di persistenza notevolmente superiori a quelle nei mercati più distanti, dove operare è ancora frequentemente un evento occasionale o frutto di strategie di internazionalizzazione meno stabili (Ice, 2016). Dal 2011 è però cresciuta notevolmente, sia in termini relativi sia in termini assoluti, la quota di export diretta verso gli Stati Uniti, connessa nello specifico al settore della cantieristica navale (nel periodo 2011-2016 le vendite di navi e imbarcazioni hanno rappresentato il 57% dei flussi verso gli USA, con un picco del 68% nel 2016). Se la Germania venti anni fa assorbiva (in termini di valore) il 20% delle vendite estere delle imprese regionali, attualmente tale quota si è ridotta al 13% (Tab. 10); al contrario gli Stati Uniti sono passati dal 4% all'attuale 17% (nel 2016), con una decisa impennata nell'ultimo biennio. Verso i due Paesi confinanti, l'Austria e la Slovenia, è destinata una percentuale più costante e compresa tra il 3% e il 5% del valore dell'export totale. Anche verso il Regno Unito negli ultimi anni si è diretta una quota piuttosto stabile delle vendite delle imprese del Friuli Venezia Giulia e pari al 5% del totale; naturalmente su questo assetto gravano le incognite ancora esistenti in merito all'esito dei negoziati della cosiddetta "Brexit".

Graf. 12 – Incidenza % dell'export verso i Paesi Brics sul totale, FVG, Nordest e Italia 1996-2016



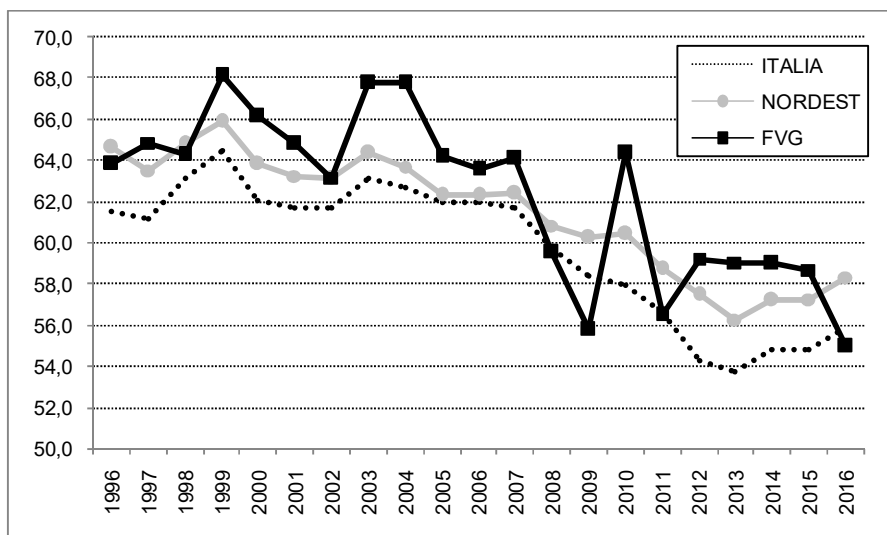
Fonte: elaborazioni su dati Istat. (a valori correnti)

Risulta interessante anche esaminare l'importanza dei Paesi Brics: nel tempo tali destinazioni hanno assunto un ruolo sempre maggiore, passando



da percentuali inferiori al 5% nella seconda metà degli anni Novanta fino al 12% nel 2011 (oltre 1,5 miliardi di euro, il livello assoluto più alto, finora mai più raggiunto). In particolare hanno pesato le vendite di macchinari e apparecchiature e mobili in Cina e Russia. Negli anni successivi tale tendenza si è invertita e nel 2016 si è tornati al 5% (Graf. 12). Va peraltro ricordato che nel 2014 sono entrate in vigore delle sanzioni riguardanti gli scambi commerciali con la Russia in alcuni settori economici.

Graf. 13 – Incidenza % dell'export verso i Paesi UE28 sul totale, FVG, Nordest e Italia 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat (a valori correnti)

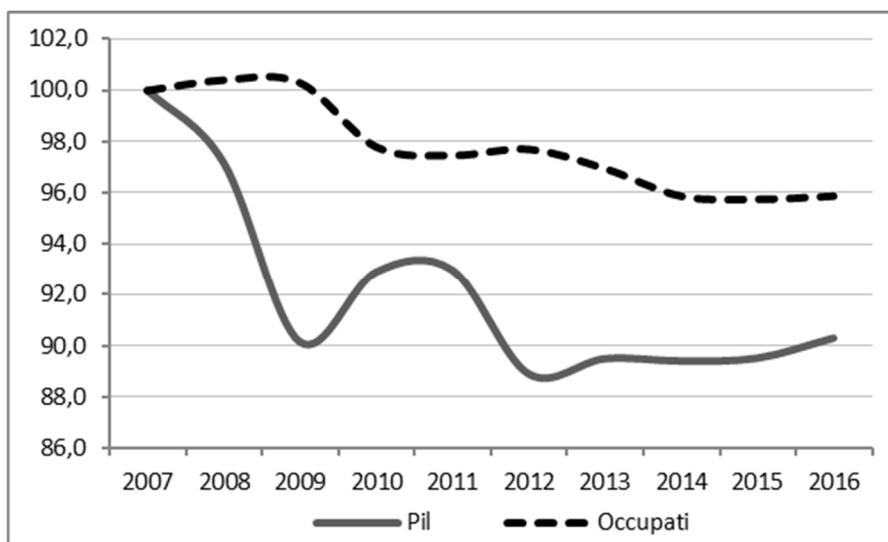
In sintesi si può rimarcare come, sia a livello nazionale e sia regionale, il peso dei mercati dei 28 Paesi membri dell'Unione Europea sia diminuito nel tempo (Graf. 13). Inoltre va osservato che il periodo 2012-15, quando l'export del Friuli Venezia Giulia ha registrato una performance peggiore rispetto a quella nazionale, coincide con la fase in cui l'incidenza del mercato UE torna a risalire, rinforzando l'ipotesi che una parte della mancata accelerazione della ripresa economica della regione possa essere spiegato con la maggiore difficoltà al riorientamento geografico delle esportazioni regionali.

## 1.4. L'evoluzione del mercato del lavoro regionale attraverso l'ultima crisi

La lenta fase di ripresa economica descritta nel primo paragrafo ha condotto anche al parziale recupero dell'occupazione perduta durante la crisi. Come noto nella prima recessione 2008-2009 la caduta del PIL è stata notevolmente più ampia di quella dell'occupazione, grazie soprattutto al massiccio ricorso al sistema degli ammortizzatori sociali. Nella seconda fase di caduta del reddito regionale la tenuta dell'occupazione, pur registrando un calo in valori assoluti, è stata ancora migliore che nella situazione precedente (Graf. 14). Nel 2015 e 2016 si è assistito a un modesto recupero (0,1% e 0,6% rispettivamente), inferiore percentualmente alla crescita del PIL regionale, in ragione dei fenomeni di *labour hoarding* tipici delle fasi di uscita dalle crisi economiche.

Nella prima metà del 2017 i buoni segnali derivanti dall'accelerazione dell'economia si ripercuotono anche sul mercato del lavoro regionale. In Friuli Venezia Giulia nel secondo trimestre del 2017 il numero di occupati si attesta a 508.000 unità, il valore più elevato registrato negli ultimi sei anni; nel secondo trimestre del 2011 si era infatti raggiunta quota 515.000, poi i livelli si sono mantenuti costantemente più bassi. Nel complesso, nella media dei primi sei mesi di quest'anno, la crescita dell'occupazione in regione risulta pari a 6.400 unità (+1,3%) rispetto allo stesso periodo del 2016.

Graf. 14 – Andamento del PIL e degli occupati (n.i.2007=100), FVG 2007-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

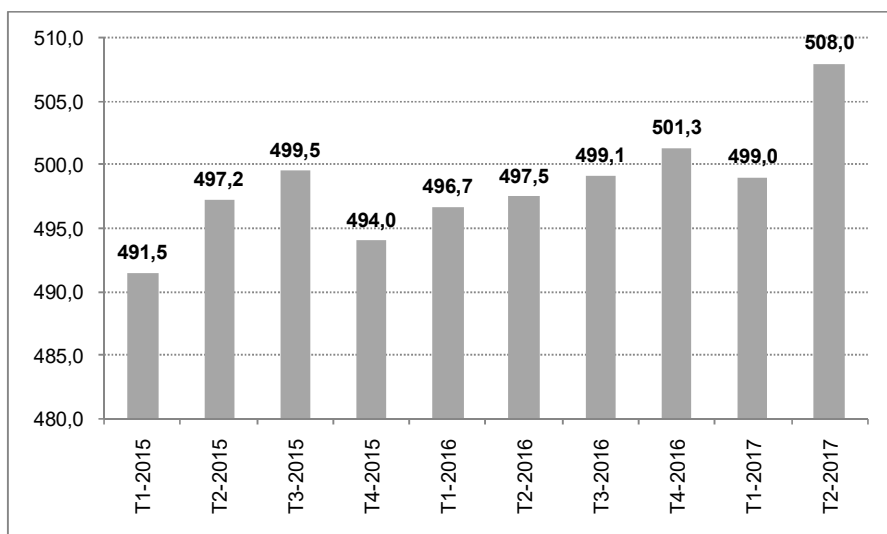
Tab. 11 – Numero di occupati (dati in migliaia), FVG I semestre 2016-2017

	2016	2017	var. ass.	var. %
I trimestre	496,7	499,0	2,3	0,5
II trimestre	497,5	508,0	10,5	2,1
<b>Media I semestre</b>	<b>497,1</b>	<b>503,5</b>	<b>6,4</b>	<b>1,3</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

L'aumento dell'occupazione in regione risulta sostanzialmente in linea con l'andamento che si può riscontrare a livello di Nordest (+1,7% rispetto al primo semestre dell'anno scorso) e con quello nazionale (+1,1%). Solo il Veneto presenta un incremento superiore al +2% (+2,3%). L'andamento positivo del primo semestre dell'anno ha riguardato sia la componente femminile (+2.400 unità, pari a +1,1%), sia quella maschile (+4.000 occupati, +1,4%).

Graf. 15 – Numero di occupati in FVG (dati in migliaia), dati trimestrali 2015-2017



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Tab. 12 – Numero di occupati (dati in migliaia), I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	var. ass.	var. %
<b>FVG</b>	<b>497,1</b>	<b>503,5</b>	<b>6,4</b>	<b>1,3</b>
Trentino-Alto A.	477,6	480,5	3,0	0,6
Veneto	2.073,1	2.121,3	48,3	2,3
Emilia-Romagna	1.952,6	1.979,7	27,1	1,4
<b>Nord-Est</b>	<b>5.000,4</b>	<b>5.085,1</b>	<b>84,8</b>	<b>1,7</b>
<b>Italia</b>	<b>22.668,2</b>	<b>22.907,8</b>	<b>239,5</b>	<b>1,1</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Tab. 13 – Gli occupati per sesso (dati in migliaia), FVG I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	var. ass.	var. %
Maschi	279,0	283,0	4,0	1,4
Femmine	218,1	220,5	2,4	1,1
<b>Totale</b>	<b>497,1</b>	<b>503,5</b>	<b>6,4</b>	<b>1,3</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

A livello settoriale, rispetto al recente passato caratterizzato da dinamiche generalmente negative, si può osservare un importante contributo fornito dal manifatturiero, con un aumento pari a 6.900 occupati (+5,8%). Nel terziario l'andamento positivo del commercio e del comparto alberghiero e della ristorazione (+4.800 occupati) viene annullato dalla flessione delle altre attività dei servizi (complessivamente -5.800 unità). Continua inoltre il ridimensionamento del settore delle costruzioni, che perde 700 addetti rispetto al primo semestre dell'anno scorso (-2,9%).

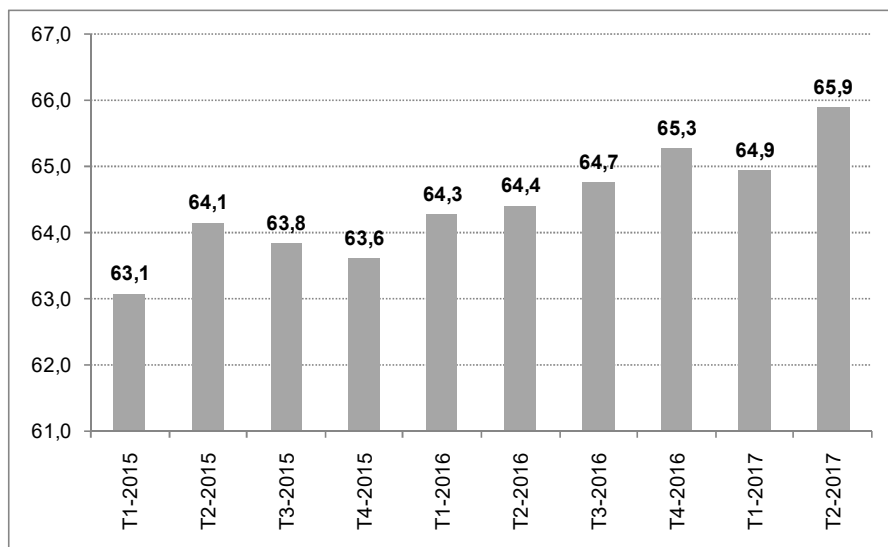
Tab. 14 – Occupati per settore (dati in migliaia), FVG I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	var. ass.	var. %
Agricoltura, silv. e pesca	16,3	17,6	1,3	7,7
Industria	118,1	125,0	6,9	5,8
Costruzioni	24,2	23,5	-0,7	-2,9
Commercio, alberghi e ristoranti	89,7	94,5	4,8	5,3
Altre attività dei servizi	248,7	242,9	-5,8	-2,3
<b>Totale</b>	<b>497,1</b>	<b>503,5</b>	<b>6,4</b>	<b>1,3</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Se si esamina anche la dinamica del tasso di occupazione nella fascia di età compresa tra 15 e 64 anni, il recupero risulta ancora più accentuato. Il tasso di occupazione raggiunto nel secondo trimestre del 2017, pari al 65,9%, è il più elevato dal 2008 a oggi (nel secondo trimestre di quell'anno si arrivò al 66,2%). Inoltre dal 1993 in poi (anno di inizio delle serie storiche) è stato superato solo altre due volte: nel terzo trimestre del 2003 (66,1%) e nel terzo trimestre del 2007 (66,2%).

Graf. 16 – Tasso di occupazione trimestrale (%), FVG 2015-17



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Come conseguenza degli andamenti illustrati si assiste anche a una diminuzione del numero di persone in cerca di un lavoro, scese nel secondo trimestre del 2017 sotto le 35.000 unità in Friuli Venezia Giulia. In questo caso per trovare un valore analogo bisogna tornare indietro al 2012. Il numero di disoccupati, nella media del primo semestre dell'anno, si attesta a 36.000 unità, 5.200 in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso (-12,7%).

Tab. 15 – I disoccupati per sesso (dati in migliaia), FVG I semestre 2016-2017

	I sem. 2016	I sem. 2017	var. ass.	var. %
Maschi	18,6	15,3	-3,2	-17,4
Femmine	22,6	20,6	-2,0	-8,8
<b>Totale</b>	<b>41,2</b>	<b>36,0</b>	<b>-5,2</b>	<b>-12,7</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Infine anche il tasso di disoccupazione regionale nel secondo trimestre di quest'anno è sceso al 6,4%, per gli uomini addirittura sotto il 5%, mentre per le donne si attesta all'8,5%.

Tab. 16 – Il tasso di disoccupazione trimestrale per sesso (%), FVG 2016-2017

	I 2016	II 2016	III 2016	IV 2016	I 2017	II 2017
Maschi	6,0	6,5	5,5	5,9	5,6	4,7
Femmine	8,4	10,3	9,3	9,8	8,6	8,5
<b>Totale</b>	<b>7,1</b>	<b>8,2</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>6,9</b>	<b>6,4</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

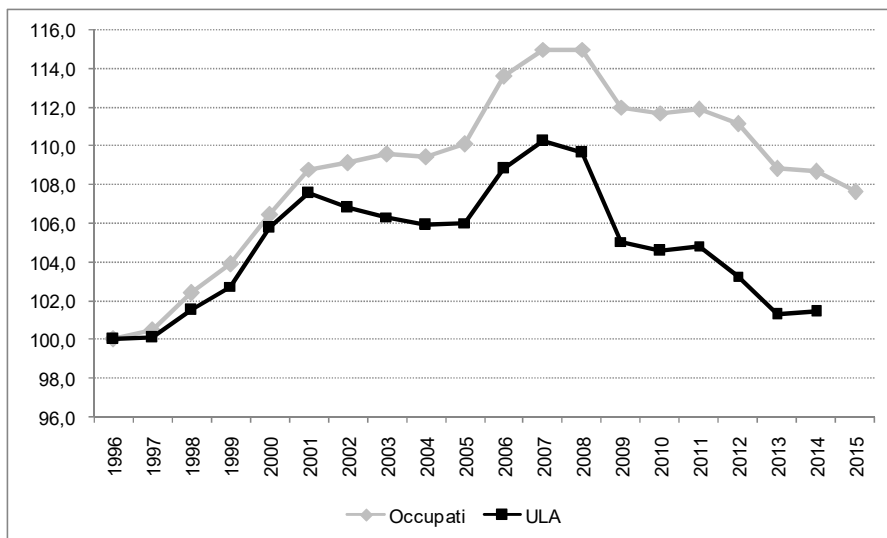
#### 1.4.1. Le trasformazioni di lungo periodo del mercato del lavoro regionale

Le letture degli indicatori degli ultimi 18 mesi dunque fanno ipotizzare che anche nei prossimi anni continuerà il miglioramento della condizione del mercato del lavoro regionale. Per immaginare quali caratteristiche avranno offerta e domanda di lavoro, in uscita dai repentini e vigorosi shock prodotti durante la crisi decennale, è però necessario fornire una lettura di più ampio periodo.

Un primo confronto interessante riguarda l'osservazione dell'input lavoro espresso in ULA rispetto all'andamento del numero di occupati. Le unità di lavoro (ULA) rappresentano le posizioni lavorative ricondotte a unità equivalenti a tempo pieno e forniscono una misura del volume di lavoro che partecipa al processo di produzione del reddito realizzato sul territorio economico di un paese. Tale calcolo è opportuno in quanto le ore lavorate in ciascuna posizione lavorativa possono variare rispetto a uno standard a tempo pieno, a seconda ad esempio che si tratti di attività principale o secondaria

svolta dalla persona, dell'orario (a tempo pieno o part-time), della posizione contributiva o fiscale (regolare, non regolare)<sup>12</sup>.

Graf. 17 – Occupati e unità di lavoro<sup>13</sup> (n.i. 1996=100), FVG 1996-2015



Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016

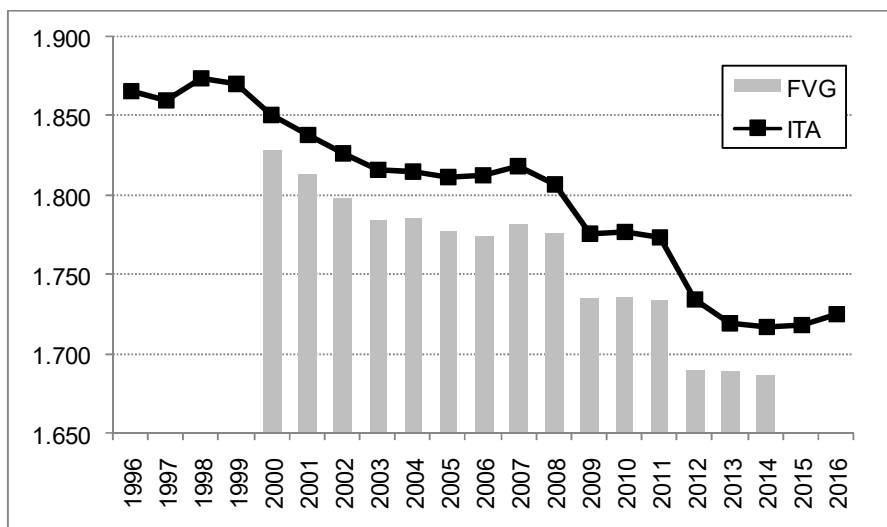
Fatte queste necessarie premesse metodologiche, nel grafico 17 si può osservare che, a partire dal 2002, l'incremento dell'occupazione è stato decisamente superiore a quello delle unità di lavoro, come conferma anche la riduzione delle ore lavorate pro capite (presentata nel Graf. 18). Le fasi recessive già descritte durante la trattazione della dinamica del PIL, hanno causato un evidente allargamento della forbice fra le due linee. Si può notare che, a partire dal 2007, si è verificata una diminuzione importante delle ULA,

<sup>12</sup> Nell'ambito degli schemi di contabilità nazionale per "occupati" si intendono tutte le persone, dipendenti e indipendenti, che prestano la propria attività lavorativa presso unità produttive residenti sul territorio economico del paese. Per la stima è rilevante la residenza dell'unità di produzione e non quella della persona occupata; si escludono pertanto le persone residenti che lavorano presso unità di produzione non residenti sul territorio economico del paese, mentre si includono le persone non residenti che lavorano presso unità di produzione residenti. Tale definizione differisce da quella di occupazione nazionale fornita dall'indagine sulle forze di lavoro.

<sup>13</sup> Per le Unità di lavoro i dati sono attualmente disponibili fino al 2014, per gli occupati fino al 2015.

mentre, come già visto, la traiettoria descritta dalla variabile che misura il numero degli occupati è più morbida. Tale tendenza è ancora più evidente dall'osservazione delle ore totali lavorate nel periodo della crisi (Graf. 19), che dal 2009 hanno un vero e proprio tracollo, frutto della combinata riduzione delle posizioni lavorative e delle ore lavorate per posizione. È importante rimarcare come i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro italiano e regionale abbiano consentito, come già in passato, di mantenere i livelli degli occupati maggiormente stabili rispetto agli shock produttivi connessi con il ciclo economico congiunturale.

Graf. 18 – Numero medio di ore lavorate per occupato, FVG<sup>14</sup> e Italia 1996-2016

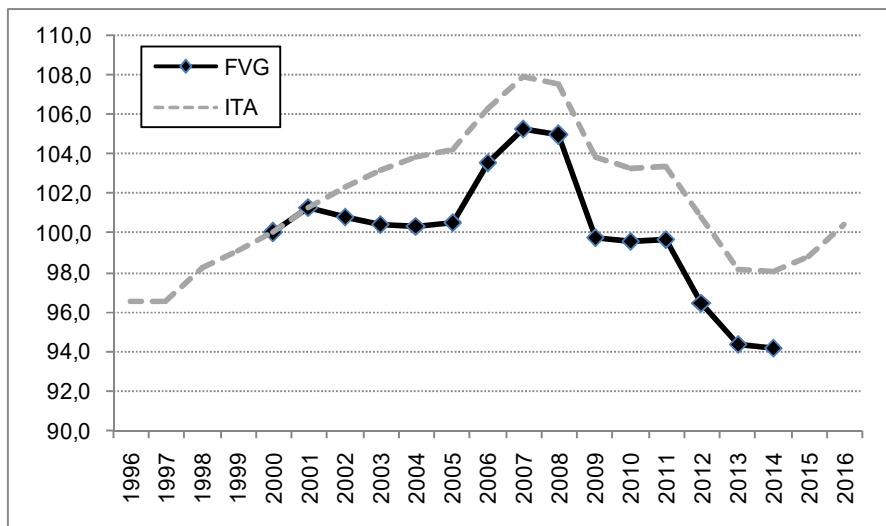


Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017

<sup>14</sup> A livello regionale i dati sulle ore lavorate sono attualmente disponibili dal 2000 al 2014.



Graf. 19 – Andamento delle ore totali lavorate, FVG e Italia 1996-2016 (n.i. 2000=100)



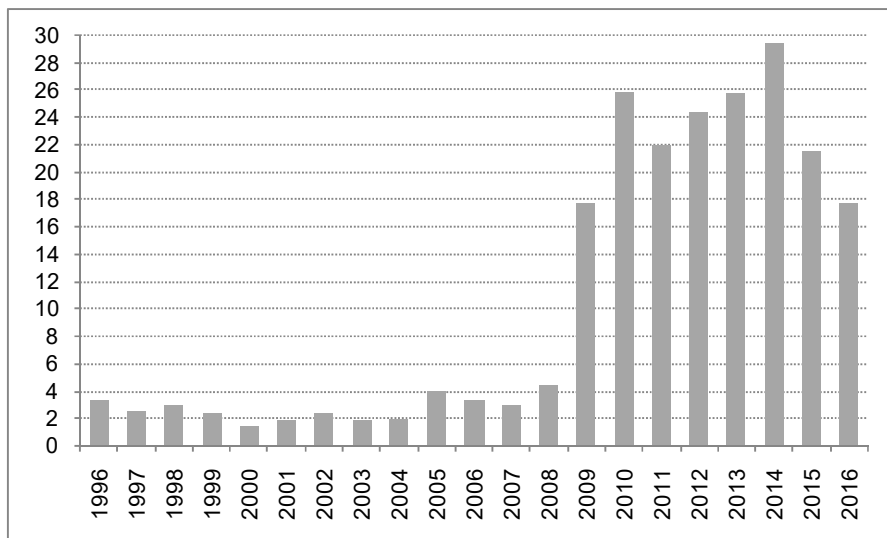
Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016, Conti economici nazionali edizione settembre 2017

Uno dei motivi di questa drastica riduzione delle ore lavorate è imputabile al massiccio ricorso alla cassa integrazione guadagni, che nella nostra regione nel 2014 ha raggiunto il livello record di quasi 30 milioni di ore autorizzate, per poi diminuire negli anni successivi. Neanche durante la profonda ristrutturazione del comparto industriale regionale avvenuta a metà degli anni Ottanta si raggiunsero tali livelli. Nel periodo 1984-1986 le ore annuali autorizzate superarono infatti quota 20 milioni, con un picco nel 1985 pari a poco meno di 26 milioni<sup>15</sup>. I dati più recenti, aggiornati ai primi otto mesi del 2017, indicano una ulteriore flessione della cassa integrazione, pari a -64,5% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> In proposito si veda Corvino, 2010.

<sup>16</sup> Bisogna comunque tenere presente che i dati relativi alla fruizione delle integrazioni salariali degli ultimi anni non sono agevolmente confrontabili, in quanto risentono delle modifiche sostanziali e procedurali contenute nella recente riforma globale di tale istituto. Il D. Lgs. 148/2015 ha infatti introdotto importanti novità in materia di integrazioni salariali sia per le aziende, sia per i lavoratori. In particolare le modifiche hanno riguardato la durata dei trattamenti di CIG, i costi per le aziende, la platea dei beneficiari, le causali di autorizzazione, le procedure per le richieste.

Graf. 20 – Ore autorizzate di cassa integrazione guadagni (milioni), FVG 1996-2016



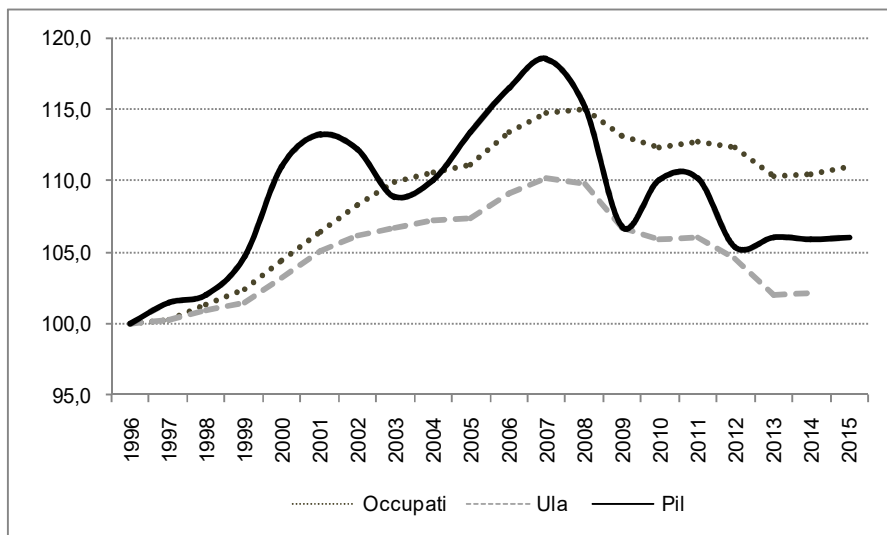
Fonte: elaborazioni su dati Inps

Assieme al ruolo giocato dagli ammortizzatori sociali, in particolare dal 2009 in poi, un altro fattore che ha contribuito ad ampliare il divario tra la dinamica degli occupati e quella delle ore lavorate è stata la crescente diffusione del contratto part-time. Il grafico 18 mostra infatti che la riduzione di ore di lavoro pro-capite costituisce un fenomeno avviato ben prima della crisi del 2008, come sivedrà più dettagliatamente nel seguito del paragrafo.

Come la ripresa economica influisca rapidamente sulle ore lavorate, che in effetti costituiscono il migliore indicatore dell'input lavoro, è evidente a livello nazionale dalla crescita delle stesse realizzata nel biennio 2015-16. A livello regionale purtroppo i dati disponibili sulle ore lavorate si fermano al 2014 e non consentono una comparazione con il dato italiano (se ne può ovviamente supporre una crescita anche per il Friuli Venezia Giulia, stante l'andamento positivo degli altri indici sulla domanda di lavoro). La moderata crescita del PIL degli ultimi anni è stata dunque accompagnata dalla creazione di posti di lavoro anche a livello regionale, ma in termini di ULA la dinamica è stata decisamente più contenuta. In particolare si può rilevare che l'occupazione ha mostrato segni di ripresa già nel 2015, praticamente in sintonia con la dinamica positiva del PIL, mentre solitamente l'effetto positivo è ritardato nel tempo (Graf. 21). Non bisogna dimenticare che nel 2015 sono stati messi in campo dei generosi incentivi collegati alle assunzioni a tempo indeterminato (e alle trasformazioni dei contratti a termine), ed è inoltre entrato in vigore il

cosiddetto “contratto a tutele crescenti”, con cui si è introdotta una nuova regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi.

Graf. 21 – Andamento del Pil (a valori concatenati), delle Ula e degli Occupati, FVG 1996-2015 (n.i. 1996=100)



Fonte: elaborazioni su dati Istat. Conti economici territoriali edizione dicembre 2016

La dinamica economica per settore produttivo illustrata nel primo paragrafo si riflette in un mutato peso nel tempo dell’occupazione per comparto. Negli anni Duemila è proseguito quel processo di terziarizzazione dell’occupazione tipico delle economie avanzate e cominciato già negli anni Settanta. Il settore dei servizi si connota tradizionalmente per una più alta intensità di lavoro femminile rispetto al manifatturiero e alle costruzioni, con la conseguenza quindi di migliorare gli indicatori dell’occupazione femminile.

Nel 1996 l’industria e l’edilizia impiegavano il 40% dei lavoratori del Friuli Venezia Giulia: venti anni dopo tale incidenza è scesa di 10 punti percentuali. In termini assoluti si è passati da quasi 190.000 occupati a poco più di 150.000 (Tab. 17 e Tab. 18). Drammatico appare in particolare il crollo degli occupati nel segmento delle costruzioni, quasi dimezzati dal 1996 al 2016, con il calo più evidente concentrato nell’ultimo quinquennio.

Tab. 17 – Numero di occupati per settore (migliaia), FVG 1996-2016<sup>17</sup>

	Agricoltura, silv. e pesca	Industria	Costruzioni	Commercio, alberghi e ristoranti	Altre attività dei servizi	Totale
1996	17,2	144,0	45,1	101,9	167,6	475,8
1997	21,9	148,4	40,3	99,8	167,2	477,6
1998	21,0	148,8	41,3	101,9	168,1	481,1
1999	19,0	143,5	42,8	105,6	173,3	484,2
2000	14,3	143,8	41,4	103,3	191,1	493,9
2001	16,3	140,8	43,6	110,5	197,5	508,7
2002	16,8	138,5	46,8	107,5	198,8	508,4
2003	12,8	129,6	38,9	109,0	211,7	502,0
2004	13,7	126,9	36,4	106,6	215,9	499,5
2005	13,5	140,9	34,6	93,8	220,0	502,7
2006	14,5	142,7	31,3	94,2	234,2	516,9
2007	13,4	138,8	37,1	96,0	233,8	519,0
2008	12,3	136,1	38,2	91,2	240,7	518,5
2009	10,8	135,0	36,7	94,5	228,4	505,5
2010	12,6	136,0	37,4	95,9	221,9	503,8
2011	10,0	132,3	39,2	97,3	226,3	505,0
2012	10,4	132,4	32,0	91,0	235,3	501,1
2013	12,7	133,1	28,3	88,5	232,9	495,5
2014	13,9	123,2	31,6	90,1	236,1	494,9
2015	13,2	123,5	30,3	86,7	241,9	495,6
2016	15,2	124,6	26,1	89,8	242,9	498,6

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nell’ambito del terziario il raggruppamento che comprende il commercio, il settore alberghiero e quello della ristorazione ha registrato una diminuzione altrettanto significativa dell’occupazione, mentre le altre attività dei servizi (attività finanziarie e assicurative, immobiliari, professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione, istruzione, sanità e assistenza sociale) evidenziano una crescita importante che compensa le perdite degli altri

<sup>17</sup> I dati fino al 2007 sono ripartiti in base alla classificazione Ateco 2002 delle attività economiche; quelli successivi in base alla classificazione Ateco 2007. Per il periodo 2008-2010 i dati sono disponibili in base a entrambe le classificazioni; a livello di macrosettore le discrepanze ravvisabili sono minime e non rilevanti ai fini della presente analisi.

comparti. Per quanto riguarda gli anni più recenti, comunque, non bisogna dimenticare che, in un contesto in cui sempre con maggiore frequenza un prodotto non viene più proposto o venduto da solo, ma erogato in combinazione con un servizio, la suddivisione tra il settore terziario e la manifattura tende a essere sempre meno marcata.

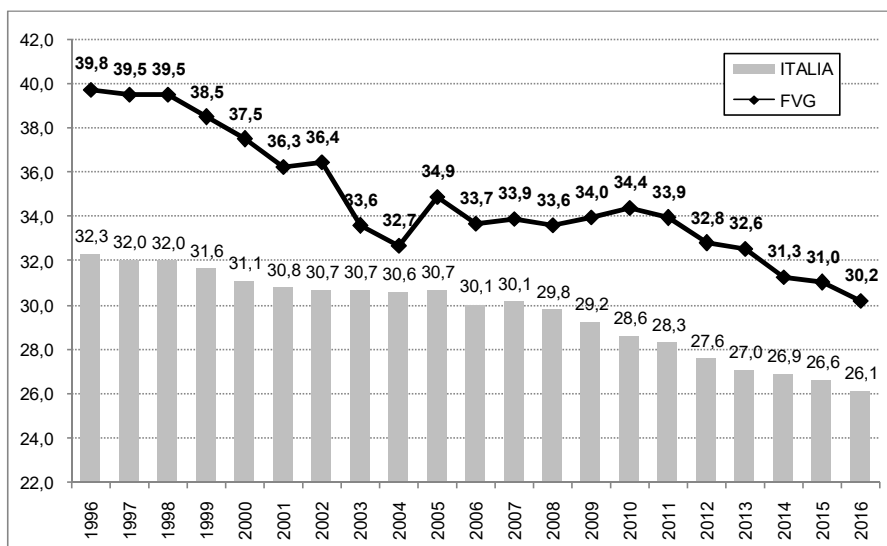
Tab. 18 – Numero di occupati per settore (%), FVG 1996-2016

	Agricoltura, silv. e pesca	Industria	Costruzioni	Commercio, alberghi e ristoranti	Altre attività dei servizi	Totale
1996	3,6	30,3	9,5	21,4	35,2	100,0
1997	4,6	31,1	8,4	20,9	35,0	100,0
1998	4,4	30,9	8,6	21,2	34,9	100,0
1999	3,9	29,6	8,8	21,8	35,8	100,0
2000	2,9	29,1	8,4	20,9	38,7	100,0
2001	3,2	27,7	8,6	21,7	38,8	100,0
2002	3,3	27,2	9,2	21,1	39,1	100,0
2003	2,5	25,8	7,8	21,7	42,2	100,0
2004	2,7	25,4	7,3	21,3	43,2	100,0
2005	2,7	28,0	6,9	18,7	43,8	100,0
2006	2,8	27,6	6,1	18,2	45,3	100,0
2007	2,6	26,7	7,1	18,5	45,0	100,0
2008	2,4	26,3	7,4	17,6	46,4	100,0
2009	2,1	26,7	7,3	18,7	45,2	100,0
2010	2,5	27,0	7,4	19,0	44,1	100,0
2011	2,0	26,2	7,8	19,3	44,8	100,0
2012	2,1	26,4	6,4	18,2	47,0	100,0
2013	2,6	26,9	5,7	17,9	47,0	100,0
2014	2,8	24,9	6,4	18,2	47,7	100,0
2015	2,7	24,9	6,1	17,5	48,8	100,0
2016	3,1	25,0	5,2	18,0	48,7	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Comunque, nel confronto con il contesto nazionale, il Friuli Venezia Giulia conferma la propria vocazione manifatturiera, con un'incidenza dell'occupazione ancora superiore alla media. È anche vero, però, che il divario rispetto al dato nazionale si è ridotto nel tempo e attualmente è di circa 4 punti percentuali (30,2% contro 26,1% nel 2016, Graf. 22) contro i 7,5 di venti anni fa.

Graf. 22 – Incidenza % degli occupati nell'industria e nelle costruzioni, FVG e Italia 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Altra evoluzione di rilievo è quella connessa alle differenti dinamiche del lavoro dipendente e indipendente. Quest'ultimo, nelle rilevazioni Istat, comprende posizioni professionali molto eterogenee tra loro: gli imprenditori; i liberi professionisti, che si qualificano per la natura intellettuale della prestazione lavorativa; i lavoratori in proprio (artigiani, commercianti e agricoltori), i familiari coadiuvanti (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale e versano i contributi per le assicurazioni previdenziali o di infortunio sul lavoro); i soci delle cooperative; i collaboratori.

In Italia, secondo le stime dell'Istat, i lavoratori indipendenti sono 5,4 milioni, pari a circa un quarto del totale degli occupati, una quota molto superiore alla media europea. In Friuli Venezia Giulia il loro numero nel 2016 risultava pari a poco più di 100.000, contro i 127.000 di venti anni prima. La loro incidenza sul totale degli occupati negli ultimi due decenni è passata dal 26,7% al 20%, il valore più basso tra tutte le regioni italiane<sup>18</sup>.

Nel periodo osservato il mondo del lavoro indipendente è stato attraversato da un continuo processo di riduzione che ha invertito il trend di crescita dei periodi precedenti. Fino agli anni Novanta si era registrato un notevole aumento

<sup>18</sup> Nel 1996 c'erano quattro regioni con delle incidenze più basse del Friuli Venezia Giulia: Veneto, Piemonte, Lazio e Trentino-Alto Adige.

della categoria degli imprenditori, legata al successo del modello della piccola e media impresa del distretto industriale, tipico soprattutto delle regioni del Nord-est italiano. Le difficoltà a muoversi nell’ambito di mercati sempre più instabili, la crescente complessità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione condizionata da vincoli di bilancio sempre più stringenti, gli ostacoli all’accesso al credito, sono alcune tra le cause che hanno costretto tanti piccoli imprenditori e professionisti ad abbandonare o ridurre le proprie attività e hanno disincentivato tanti lavoratori o aspiranti tali a “mettersi in proprio” (Isfol, 2013). Nel corso degli ultimi decenni il profilo settoriale del lavoro indipendente è inoltre profondamente cambiato, con una riduzione del peso dei settori tradizionali (agricoltura, commercio e industria) e una crescita nel terziario (Ranci, 2012).

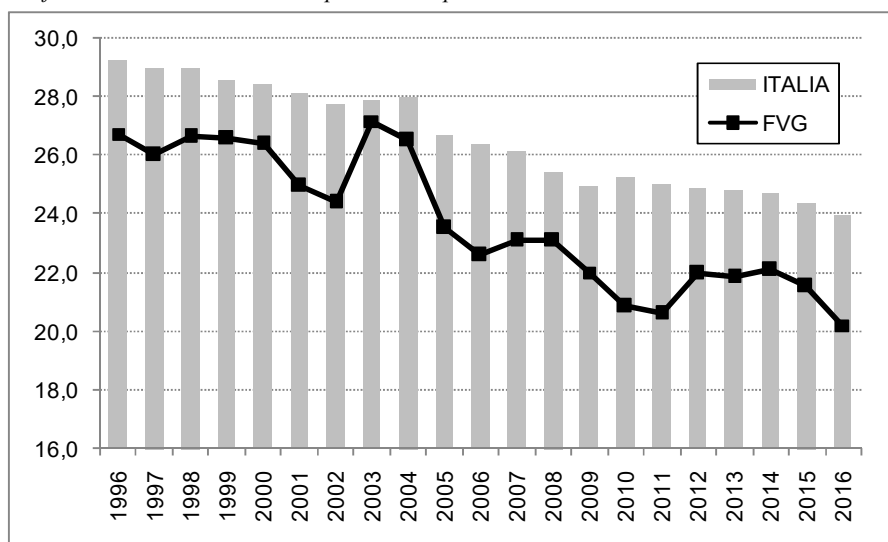
*Tab. 19 – Numero di occupati per posizione professionale (migliaia), FVG 1996-2016*

	<b>Dipendenti</b>	<b>Indipendenti</b>	<b>Totale</b>	<b>% indipendenti</b>
<b>1996</b>	348,6	127,2	475,8	26,7
<b>1997</b>	353,3	124,3	477,6	26,0
<b>1998</b>	353,0	128,2	481,1	26,6
<b>1999</b>	355,5	128,8	484,2	26,6
<b>2000</b>	363,4	130,4	493,9	26,4
<b>2001</b>	381,7	127,0	508,7	25,0
<b>2002</b>	384,4	124,0	508,4	24,4
<b>2003</b>	365,6	136,4	502,0	27,2
<b>2004</b>	366,9	132,6	499,5	26,5
<b>2005</b>	384,4	118,3	502,7	23,5
<b>2006</b>	400,0	116,9	516,9	22,6
<b>2007</b>	399,0	120,0	519,0	23,1
<b>2008</b>	398,7	119,7	518,5	23,1
<b>2009</b>	394,2	111,3	505,5	22,0
<b>2010</b>	398,7	105,0	503,8	20,8
<b>2011</b>	400,9	104,1	505,0	20,6
<b>2012</b>	391,0	110,1	501,1	22,0
<b>2013</b>	387,1	108,4	495,5	21,9
<b>2014</b>	385,4	109,5	494,9	22,1
<b>2015</b>	388,8	106,8	495,6	21,5
<b>2016</b>	397,8	100,8	498,6	20,2

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

L'unica categoria del lavoro indipendente che ha visto una dinamica nettamente positiva anche negli ultimi anni è in effetti quella dei professionisti, in cui gioca un ruolo fondamentale la componente femminile (che pure è tradizionalmente sottorappresentata all'interno del lavoro indipendente, Russo, 2016). Si può anche sottolineare che in passato il ricorso al lavoro indipendente ha costituito un fattore di flessibilità ed è stato anche un modo di rispondere all'eccessiva rigidità della regolamentazione del mercato del lavoro da parte del sistema economico. La normativa fiscale e il costo del lavoro in Italia lo rendevano infatti più conveniente del lavoro dipendente organizzato in azienda. Si pensi ad esempio al dilagare del lavoro parasubordinato a partire dalla fine degli anni Novanta. Gli anni più recenti hanno visto però degli importanti cambiamenti della normativa che, per prevenire abusi e ricorsi impropri a tali forme contrattuali, ha cercato di privilegiare l'instaurazione di contratti di lavoro subordinato.

Graf. 23 – Incidenza % dell'occupazione indipendente, Italia e FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

La crisi, specie nella prima fase recessiva, pare avere indebolito ulteriormente l'area del lavoro autonomo, probabilmente, oltre che per le ragioni di modifica normativa sopra richiamate, anche per l'assenza di un sistema di ammortizzatori sociali che aiutasse a sopportare il contraccolpo della crisi economica. In effetti osservando gli indicatori in valore assoluto, poiché per i dipendenti si è tornati sostanzialmente ai livelli pre-crisi, la differenza sul valore complessivo degli occupati è legata interamente all'occupazione indipendente.



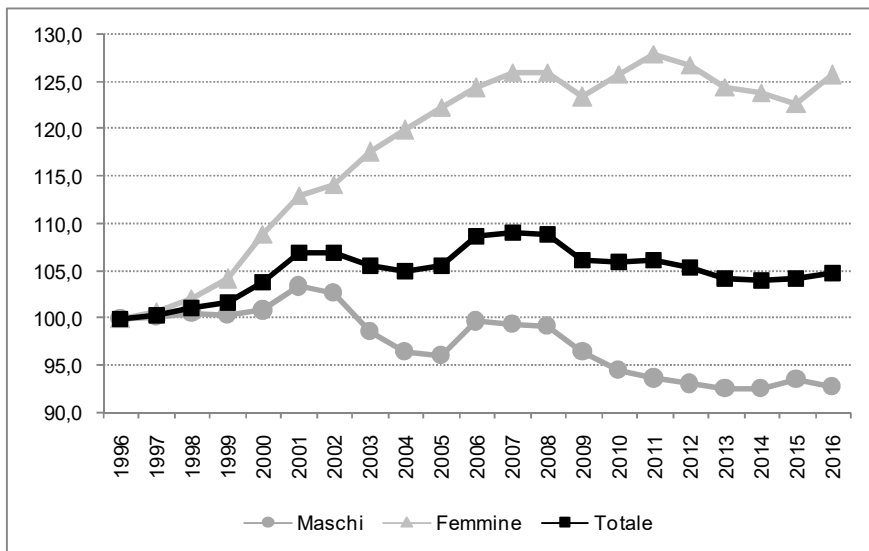
L'ultima crisi ha colpito con più vigore, come visto, settori a prevalenza di manodopera maschile, con l'effetto di portare un calo dei lavoratori uomini di quasi di 20.000 unità. Migliore invece la tenuta dell'occupazione femminile che ha sostanzialmente mantenuto i livelli pre-crisi. Tale risultanza si inserisce però in una tendenza di più lungo periodo. Dal 1996 a oggi infatti, la percentuale di donne sul totale degli occupati in Friuli Venezia Giulia è progressivamente aumentata dal 36% a quasi il 44% (Tab. 20). In termini assoluti il numero di lavoratrici era pari a 173.000 venti anni fa, mentre attualmente sfiora le 218.000 unità. In maniera speculare è diminuito il numero degli occupati maschi, da più di 300.000 a 281.000, quasi tutti persi durante la crisi del 2008.

Tab. 20 – Numero di occupati per sesso (migliaia), FVG 1996-2016

	Maschi	Femmine	Totale	% femmine
1996	302,6	173,1	475,8	36,4
1997	303,2	174,4	477,6	36,5
1998	304,4	176,7	481,1	36,7
1999	303,9	180,4	484,2	37,2
2000	305,2	188,7	493,9	38,2
2001	313,0	195,7	508,7	38,5
2002	310,8	197,6	508,4	38,9
2003	298,4	203,6	502,0	40,6
2004	291,9	207,6	499,5	41,6
2005	290,9	211,8	502,7	42,1
2006	301,6	215,3	516,9	41,6
2007	300,8	218,2	519,0	42,0
2008	300,3	218,2	518,5	42,1
2009	291,9	213,6	505,5	42,3
2010	285,9	217,8	503,8	43,2
2011	283,4	221,6	505,0	43,9
2012	281,6	219,5	501,1	43,8
2013	280,0	215,5	495,5	43,5
2014	280,4	214,5	494,9	43,3
2015	283,0	212,6	495,6	42,9
2016	281,0	217,7	498,6	43,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat

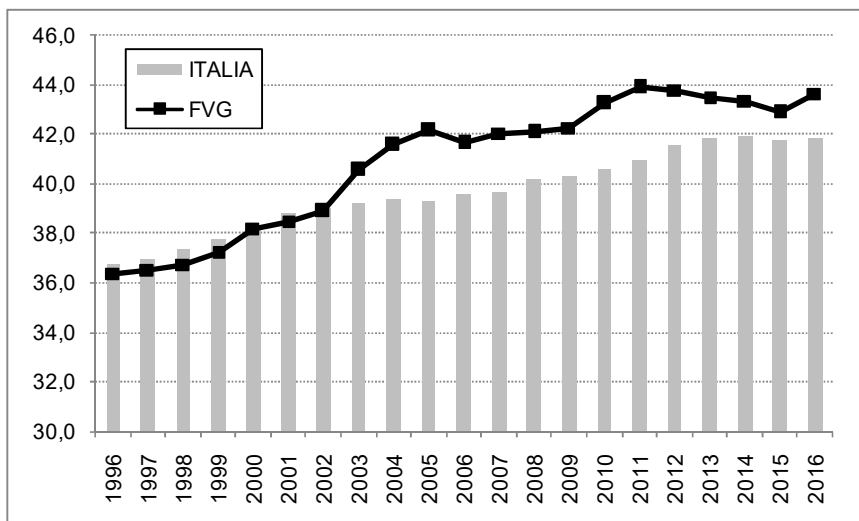
Graf. 24 – Occupati per sesso (n.i. 1996=100), FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Una tendenza analoga si può riscontrare anche a livello nazionale, ma in Friuli Venezia Giulia l'incidenza dell'occupazione femminile è superiore rispetto alla media italiana (Graf. 25). Si tratta di un fenomeno iniziato già nei decenni precedenti ma che si è consolidato proprio a partire dagli anni Novanta.

Graf. 25 – Incidenza % dell'occupazione femminile, Italia e FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Un'ulteriore evoluzione, registrata sia a livello locale e sia nazionale, collegata all'espansione del settore dei servizi e alla maggiore presenza femminile, ha riguardato gli orari di lavoro. In particolare una caratteristica della ripresa dell'occupazione che si è verificata negli ultimi anni è stata la diffusione sempre maggiore del contratto part-time, non solo per le donne ma anche per gli uomini. In questo caso i dati a livello regionale sono disponibili solo a partire dal 2004 e vengono illustrati nella tabella 21. In termini assoluti il numero di occupati part time in regione è passato da 75.700 nel 2011 a 96.600 nel 2016 (in Italia da 3,5 a 4,3 milioni sempre nello stesso periodo). Si tratta ormai di un occupato su cinque in Friuli Venezia Giulia (il 19,4% nel 2016); per le donne tale incidenza arriva al 35,9%, per gli uomini è pari al 6,6% (sempre nello stesso anno, Tab. 22).

Tale dinamica sembra indicare che non si tratta spesso di una scelta, ad esempio per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro come accadeva di frequente in passato. A livello nazionale, in effetti, oltre il 60% degli occupati con orario ridotto dichiara di avere accettato un lavoro part time in assenza di opportunità alternative di un impiego a tempo pieno (cosiddetto "part time involontario"). La notevole crescita di questo fenomeno, sia in regione e sia a livello nazionale, ha evidentemente dei riflessi negativi sui redditi dei lavoratori, andando ad alimentare la categoria dei cosiddetti "working poor".

Tab. 21 – Lavoratori per orario di lavoro (migliaia), FVG 2004-2016

	Tempo pieno	Tempo parziale	Totale	% part time
<b>2004</b>	430,7	68,8	499,5	13,8
<b>2005</b>	427,3	75,3	502,7	15,0
<b>2006</b>	434,3	82,6	516,9	16,0
<b>2007</b>	434,7	84,3	519,0	16,2
<b>2008</b>	434,9	83,6	518,5	16,1
<b>2009</b>	426,1	79,4	505,5	15,7
<b>2010</b>	422,5	81,2	503,8	16,1
<b>2011</b>	429,3	75,7	505,0	15,0
<b>2012</b>	421,2	79,9	501,1	15,9
<b>2013</b>	403,1	92,4	495,5	18,6
<b>2014</b>	403,6	91,3	494,9	18,5
<b>2015</b>	401,7	93,9	495,6	18,9
<b>2016</b>	402,0	96,6	498,6	19,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat

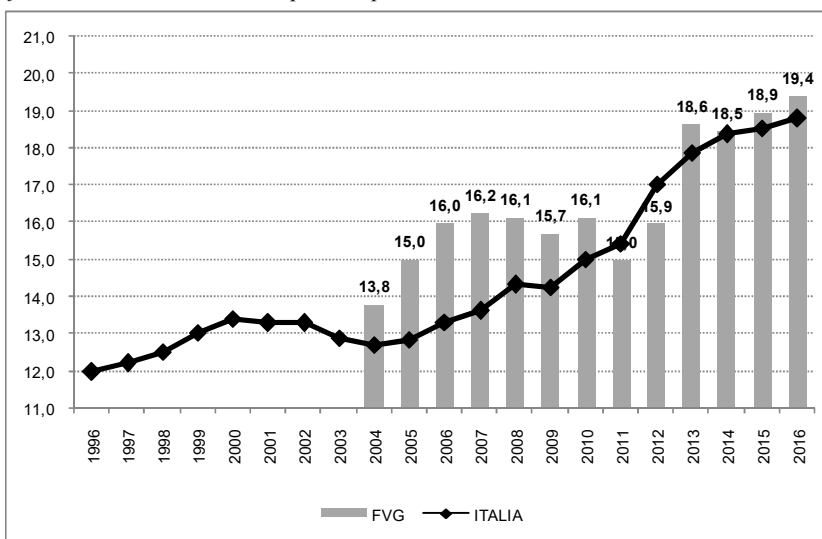
Tab. 22 – % di lavoratori e lavoratrici part time sul totale degli occupati, FVG 2004-2016

	% maschi part time	% femmine part time	% lavoratori part time
2004	4,0	27,5	13,8
2005	3,9	30,2	15,0
2006	4,8	31,6	16,0
2007	5,6	30,9	16,2
2008	4,8	31,6	16,1
2009	3,8	31,9	15,7
2010	4,3	31,7	16,1
2011	4,2	28,8	15,0
2012	4,5	30,7	15,9
2013	6,3	34,7	18,6
2014	5,8	35,0	18,5
2015	6,3	35,8	18,9
2016	6,6	35,9	19,4

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel confronto con il dato nazionale si può osservare che da un'incidenza del lavoro part-time superiore a quella italiana, il Friuli Venezia Giulia passa a quote inferiori durante il biennio 2011-12, per poi ritornare negli ultimi anni nuovamente sopra (Graf. 26).

Graf. 26 – Incidenza % dell'occupazione part time, Italia e FVG 1996-2016<sup>19</sup>



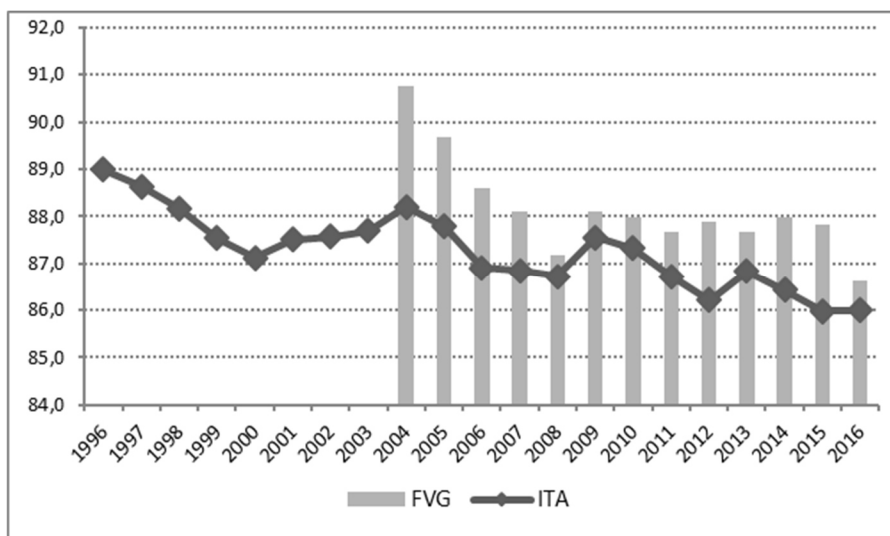
Fonte: elaborazioni su dati Istat

<sup>19</sup> A livello regionale i dati sono disponibili solo a partire dal 2004, a livello nazionale i dati sono disponibili anche per i periodi antecedenti.

Il risultato delle dinamiche occupazionali va ovviamente osservato alla luce di quelle delle tipologie contrattuali. La seconda recessione in particolare ha ridotto i lavoratori a tempo indeterminato che dal 2011 al 2013 perdono circa 12.000 unità. L'andamento positivo dell'ultimo biennio è stato poi caratterizzato da una crescita dell'occupazione a tempo indeterminato nel 2015 (grazie alla forte decontribuzione), mentre nel successivo periodo 2016-2017 tale tendenza è continuata, ma è stata sospinta principalmente dai nuovi rapporti a termine (peraltro liberalizzati dal cosiddetto Decreto Poletti nel 2014).

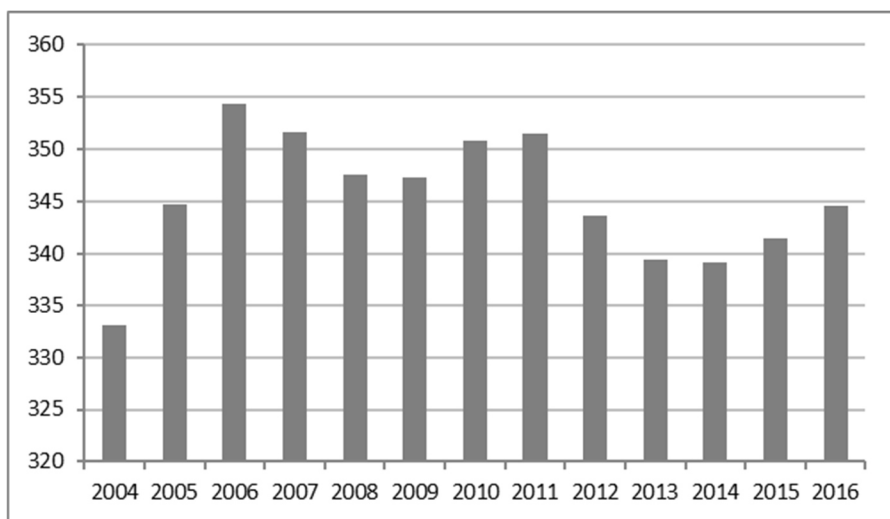
L'incremento degli occupati a termine peraltro, come noto, è un fenomeno iniziato ben prima della crisi del 2008. Nel grafico 27 si può infatti osservare come a livello nazionale la corrispondente diminuzione dell'occupazione stabile è un processo che ha abbracciato gli ultimi venti anni. Ma va comunque rilevato che si tratta di una percentuale di occupati che si attesta nel 2016 all'86% in Italia e all'86,6% in Friuli Venezia Giulia e dunque rimane la forma di lavoro di gran lunga maggioritaria, nonostante l'aumento dei contratti a tempo determinato. In regione la quota di occupati a tempo indeterminato è sempre rimasta più alta di quella nazionale, pur con un andamento del *gap* piuttosto variabile. In Friuli Venezia Giulia il grande calo dell'incidenza degli occupati stabili avviene soprattutto nella fase che precede la crisi del 2008, mentre durante la crisi si registra un incremento di tale indice. È interessante osservare come negli anni di picco della crisi, 2009 e 2013, il peso dei contratti stabili salga, a conferma che a pagare lo scotto della riduzione dell'input lavoro sono innanzitutto i lavoratori a termine. Per converso nelle fasi di ripresa a crescere sono principalmente i lavoratori a tempo determinato (con l'eccezione del 2015 dove incidono gli incentivi straordinari per le assunzioni e per le stabilizzazioni).

Graf. 27 – Incidenza % dell'occupazione a tempo indeterminato sull'occupazione dipendente, Italia e FVG, 1996-2016



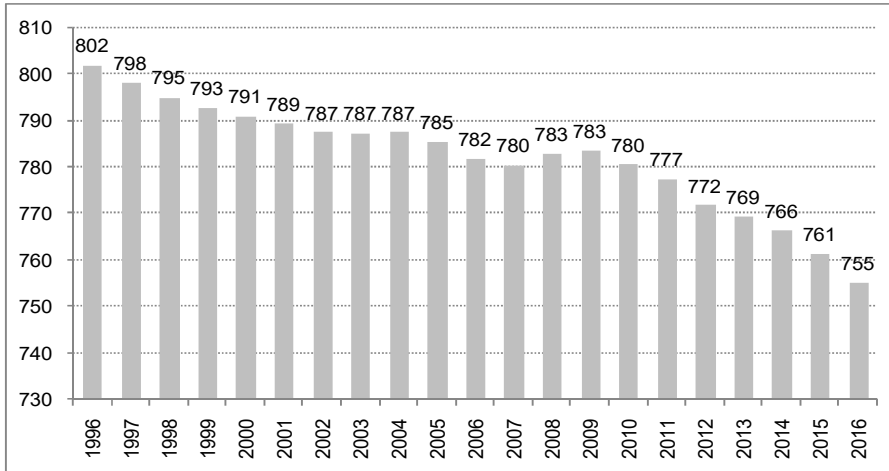
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Graf. 28 – Occupati a tempo indeterminato, FVG, 2004-2016



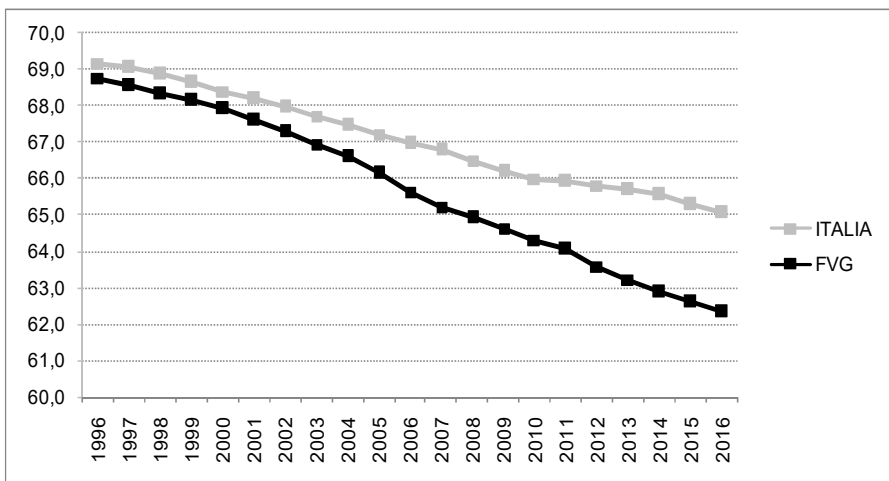
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Graf. 29 – Popolazione 15-64 anni (migliaia), FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

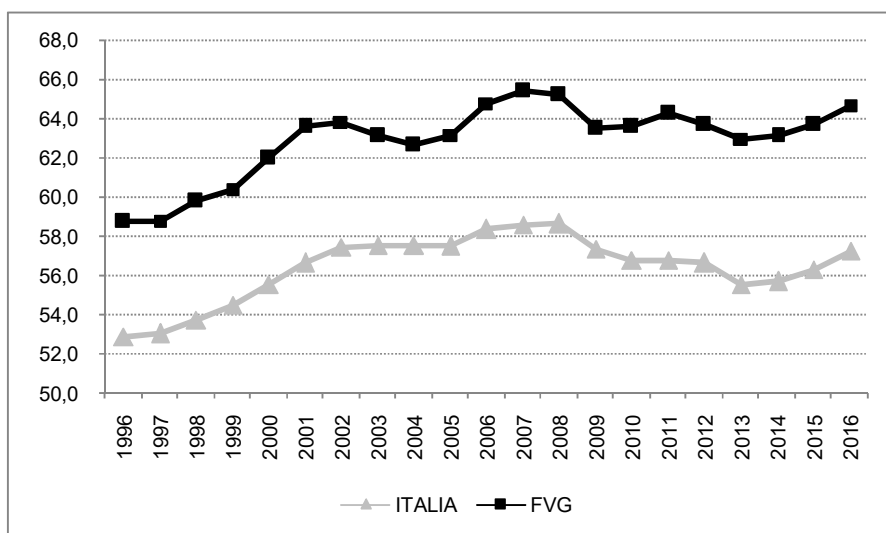
Graf. 30 – Incidenza % della popolazione 15-64 anni sul totale, FVG e Italia 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Un altro aspetto divenuto ormai imprescindibile nelle analisi del mercato del lavoro, soprattutto con riferimento al contesto del Friuli Venezia Giulia, è quello della demografia. Il declino demografico e il rapido processo di invecchiamento della popolazione regionale sono stati solo temporaneamente arginati dai flussi migratori degli ultimi decenni. Tanto che la popolazione in età lavorativa, per convenzione quella compresa tra 15 e 64 anni, è diventata sempre meno numerosa: da 802.000 unità nel 1996 a 755.000 del 2016 (la fonte è sempre la Rilevazione continua sulle forze di lavoro), con un crollo verticale a partire dal 2009 (-28.000 residenti in pochi anni). Il peso percentuale di tale fascia di età sulla popolazione si è quindi sensibilmente ridotto, passando dal 69% al 62% sempre nello stesso arco temporale. La situazione risulta un po' meno compromessa a livello nazionale, ma la tendenza è comunque simile.

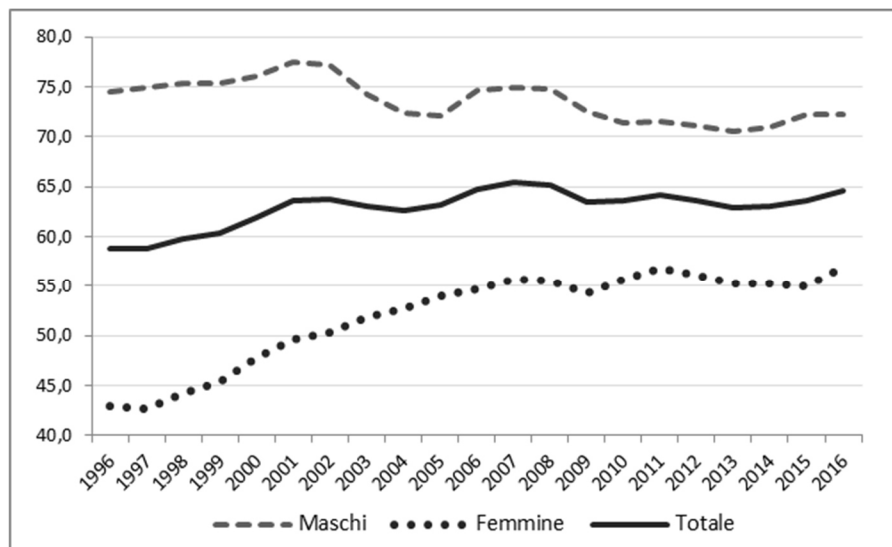
Graf. 31 – Tasso di occupazione 15-64 anni, Italia e FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat



Graf. 32 – Tasso di occupazione 15-64 anni per sesso (%), FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

L'importanza delle dinamiche demografiche si può anche apprezzare esaminando l'andamento del tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni, che in regione è passato dal 59% nel 1996 all'attuale 64,7%<sup>20</sup>. In sostanza nel 2016 il tasso di occupazione è molto vicino ai livelli precedenti alla crisi, quando nel biennio 2007-2008 venne superato il tetto del 65%. Il divario in termini di numero assoluto di occupati è invece ancora ampio rispetto a dieci anni fa (circa 20.000 unità in meno), proprio in virtù delle dinamiche demografiche illustrate, nonostante il recupero dell'ultimo triennio. Il tasso di occupazione femminile, inoltre, nel 2016 ha raggiunto il livello più elevato mai registrato, pari al 57% (Graf. 32), basti pensare che fino alla metà degli anni Novanta non superava il 40%. Se si analizza il tasso di occupazione nella fascia di età 20-64 anni, più aderente all'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, si rileva addirittura un valore record per la nostra regione, pari al 69,2% (mai raggiunto in precedenza<sup>21</sup>), contro un dato nazionale pari al 61,6%. Si ricorda comunque che, secondo uno degli obiettivi della strategia Europa 2020, almeno il 75% delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni dovrebbero avere un lavoro (Commissione Europea, 2010).

<sup>20</sup> Si può peraltro notare che solo il 40% di tutti i residenti risulta occupato.

<sup>21</sup> Almeno dal 1993, anno da cui partono le serie storiche disponibili.

Tab. 23 – Occupati 15-64 anni per fascia di età (migliaia), FVG 2004-2016

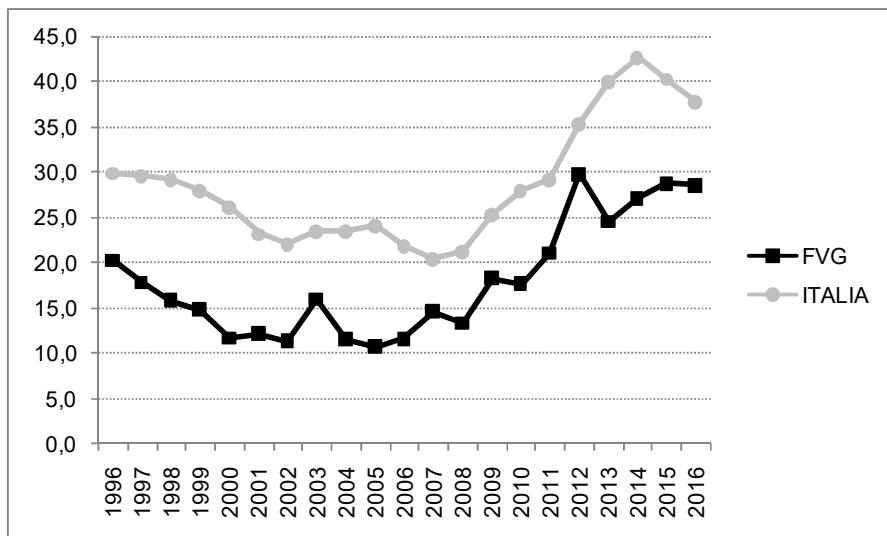
	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e più	Totale
<b>2004</b>	32,5	136,5	161,0	118,7	44,1	6,7	499,5
<b>2005</b>	32,5	134,7	163,0	122,0	43,9	6,7	502,7
<b>2006</b>	31,6	131,3	165,9	128,6	49,1	10,6	516,9
<b>2007</b>	29,3	124,7	170,8	136,9	48,5	8,8	519,0
<b>2008</b>	29,3	122,6	174,4	136,2	47,5	8,3	518,5
<b>2009</b>	25,4	116,6	169,9	135,8	49,5	8,2	505,5
<b>2010</b>	25,8	107,6	166,3	143,0	53,7	7,5	503,8
<b>2011</b>	23,6	102,3	164,8	150,4	58,0	5,9	505,0
<b>2012</b>	19,1	96,2	161,0	150,4	64,2	10,0	501,1
<b>2013</b>	21,0	88,3	153,6	153,5	67,9	11,2	495,5
<b>2014</b>	21,0	85,5	148,4	157,6	71,2	11,3	494,9
<b>2015</b>	19,6	83,5	142,1	159,5	79,8	11,0	495,6
<b>2016</b>	20,7	83,5	137,2	162,4	84,5	10,5	498,6

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Anche tra gli occupati è aumentata la componente più “anziana”: nel 2004 (non sono disponibili i dati regionali per gli anni precedenti) in Friuli Venezia Giulia un lavoratore su tre aveva 45 anni o più; nel 2016 tale percentuale ha superato il 50%. In particolare sono quasi raddoppiati i lavoratori over 55 (Graf. 34).

L’innalzamento dell’età pensionistica determinato dalla “riforma Fornero” del 2012 è probabilmente il principale fattore che ha determinato tale rapido incremento dell’occupazione per gli over 55. Inoltre bisogna considerare uno scarso ricambio generazionale dovuto alle difficoltà dei giovani a inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro, oltre le già citate dinamiche demografiche.

Graf. 33 – Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 anni (%), Italia e FVG 1996-2016

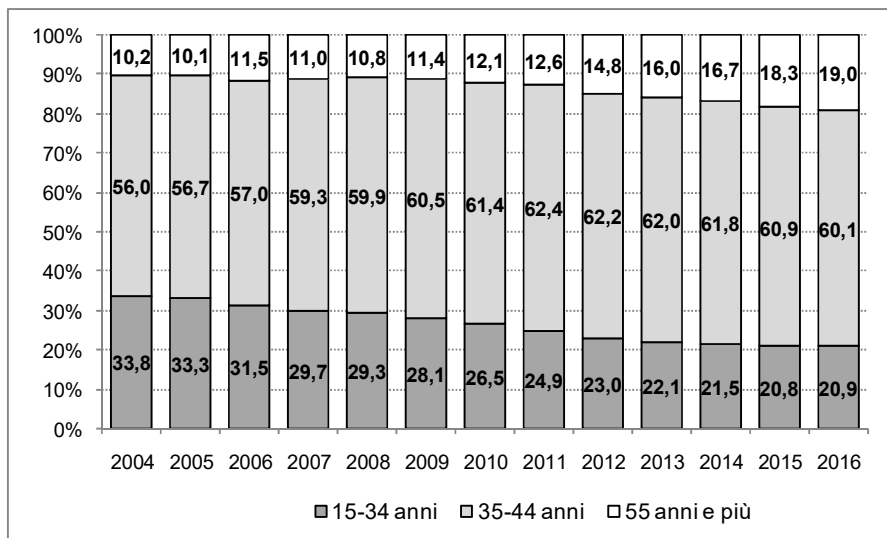


Fonte: elaborazioni su dati Istat

I tassi di occupazione dei più giovani sono infatti sensibilmente diminuiti nel corso dell'ultimo decennio, in particolare nella fascia 15-24 anni e 25-34 anni di oltre dieci punti percentuali (Tab. 23). Anche il tasso di disoccupazione giovanile, calcolato per convenzione nella fascia 15-24 anni, è raddoppiato durante la crisi economica, sia a livello nazionale che regionale (Graf. 33). La precedente crisi 2002-2003 aveva invece inciso in maniera inferiore sull'occupazione giovanile, tanto che il tasso di disoccupazione under-25 nel 2005 aveva raggiunto un valore vicino al 10%.

La crisi decennale ha sicuramente contribuito ad aumentare la segmentazione del mercato del lavoro sotto questo profilo, dando il via a un fenomeno di emigrazione dei giovani che non ha riscontro nei decenni precedenti. Le fasce più giovani della popolazione si vedono costrette a emigrare al di fuori dei confini nazionali alla ricerca di quelle prospettive professionali e di vita che in Italia sembrano molto più difficili da perseguire. Si tratta di un fenomeno nuovo che però incide negativamente sul capitale sociale della regione, indebolendo soprattutto il potenziale sviluppo futuro. A livello nazionale il Centro Studi Confindustria stima una perdita di investimenti in capitale umano per il solo 2015 pari a 14 miliardi di euro (sommando le spese sostenute dalle famiglie e dallo Stato per la crescita ed educazione dei giovani che sono emigrati quell'anno).

Graf. 34 – Occupati 15-64 anni per fascia di età (%), FVG 2004-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Tab. 24 – Tassi di occupazione per fascia di età (%), FVG 2004-2016

	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	Totale 15-64 anni
<b>2004</b>	32,9	79,1	84,7	74,2	26,6	62,6
<b>2005</b>	33,4	80,0	84,3	75,7	26,5	63,2
<b>2006</b>	32,7	80,6	84,8	79,1	29,9	64,8
<b>2007</b>	30,1	79,3	86,5	82,8	29,8	65,4
<b>2008</b>	29,7	80,5	87,4	80,5	29,3	65,2
<b>2009</b>	25,4	79,2	85,0	78,0	30,5	63,5
<b>2010</b>	25,7	76,5	84,0	79,8	33,1	63,6
<b>2011</b>	23,4	76,1	84,5	82,0	35,4	64,2
<b>2012</b>	18,8	74,2	84,1	80,2	39,9	63,6
<b>2013</b>	20,4	69,7	81,6	79,9	42,6	63,0
<b>2014</b>	20,4	68,9	80,4	80,5	44,8	63,1
<b>2015</b>	19,1	68,7	79,5	80,5	49,9	63,7
<b>2016</b>	20,1	70,1	79,8	81,2	52,4	64,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Alla luce delle evoluzioni demografiche precedentemente descritte si tratta di una tendenza ancora più grave, perché nel lungo periodo peggiorerà ulteriormente il rapporto fra over-65 e occupati. Sicuramente questo marcato processo di invecchiamento non è un fattore secondario, nella prospettiva ad esempio di un rinnovamento del tessuto produttivo e nell’ottica degli investimenti incarnati dal modello Industria 4.0, in cui sono sempre più richieste competenze proprie di un ambiente di lavoro caratterizzato da complessità e flessibilità.

Per quanto riguarda il titolo di studio degli occupati, si può osservare che in regione è in continua diminuzione la quota di lavoratori con la licenza di scuola media o con un titolo inferiore (anche in questo caso i dati sono disponibili a partire dal 2004; Tab. 25).

Tab. 25 – Occupati per titolo di studio (%), FVG 2004-2016

	Licenza elementare, nessun titolo	Licenza di scuola media	Diploma	Laurea e post-laurea	Totale occupati
2004	6,6	32,1	47,4	13,9	100,0
2005	6,8	30,3	48,5	14,5	100,0
2006	5,5	29,9	49,2	15,3	100,0
2007	4,4	31,2	49,6	14,8	100,0
2008	3,7	30,3	50,7	15,2	100,0
2009	3,7	30,6	51,2	14,6	100,0
2010	3,2	29,5	51,9	15,5	100,0
2011	3,5	30,0	51,2	15,4	100,0
2012	3,5	26,5	51,1	18,9	100,0
2013	3,5	26,9	50,2	19,3	100,0
2014	3,1	26,6	51,0	19,3	100,0
2015	2,3	25,7	52,5	19,5	100,0
2016	1,9	25,6	53,3	19,2	100,0

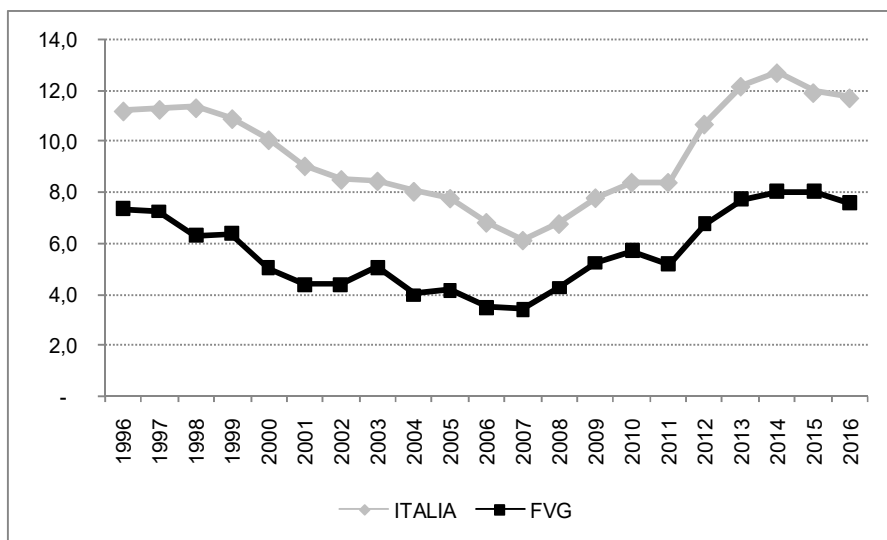
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Al contrario ci sono sempre più diplomati e laureati. La percentuale di laureati tra gli occupati è comunque più bassa a livello regionale rispetto alla media nazionale; tale risultato è probabilmente influenzato anche dal peso elevato della componente over 45 rilevato in precedenza, in quanto le generazioni più giovani sono mediamente più scolarizzate. Si tratta di un ulteriore elemento da considerare in relazione alla capacità delle risorse umane

impiegate nelle aziende locali di recepire le innovazioni e le trasformazioni tecnologiche. A tale proposito l'Ocse, in un recente report (Oecd 2017), individua tra le cause della stagnazione della produttività italiana un livello di competenze relativamente basso, una debole domanda di competenze avanzate e un uso limitato delle competenze disponibili.

Chiudiamo l'analisi di lungo periodo con l'osservazione dei dati relativi al tasso di disoccupazione in Friuli Venezia Giulia, che dal 1996 al 2007 è costantemente diminuito: il numero di persone in cerca di un lavoro si è infatti dimezzato in tale periodo passando da 37.600 a 18.300. Il decennio successivo ha segnato invece una brusca inversione di tendenza, fino ad arrivare ai livelli attuali, con un tasso di disoccupazione che si aggira intorno all'8% (Graf. 35) e un numero di persone alla ricerca di un lavoro che nel 2016 ha superato le 40.000 unità (dato in diminuzione, come visto, nel primo semestre 2017). L'innalzamento del tasso di disoccupazione è connesso, oltre che ovviamente con il calo della domanda di lavoro, anche con il passaggio di una parte della popolazione da inattiva ad attiva. Anche il tasso di inattività (nella fascia di età 15-64 anni) è sceso infatti ai minimi storici in regione (nel 2016 si è attestato al 30%).

Graf. 35 – Tasso di disoccupazione (%), Italia e FVG 1996-2016



Fonte: elaborazioni su dati Istat

## 1.5. Conclusioni

Nel corso del 2016 e della prima parte del 2017 sono migliorati i principali indicatori congiunturali e dopo le incertezze registrate nel 2015 la ripresa economica pare essersi consolidata. Anche le principali previsioni per il prossimo biennio portano a stimare al rialzo la crescita del PIL nazionale e anche di quello del Friuli Venezia Giulia. Nonostante tale dinamica l'espansione dell'economia italiana rimane inferiore a quella degli altri paesi europei, con un differenziale rispetto al resto dell'UE che, pur riducendosi, resta ancora negativo.

Il dato del Friuli Venezia Giulia mostra andamenti del PIL in linea con quelli italiani, con un *gap* però rispetto ai livelli pre-crisi ancora più ampio, a causa della perdita di reddito registrata nella seconda fase della recessione (anni 2012-13), più ampia di quella rilevata a livello nazionale.

Il lento recupero va inserito in un contesto internazionale in significativo miglioramento ed è infatti guidato soprattutto dalla buona performance delle esportazioni, sebbene i più recenti indici mostrino anche una ripresa di consumi interni e investimenti. La forte dipendenza dalla congiuntura internazionale, in particolare dal ciclo europeo, costituisce però anche un elemento di rischio per il sistema economico regionale, non privo di elementi di fragilità strutturale antecedenti alla crisi del 2008. Il ritardo nella ripresa, anche rispetto alle dinamiche nazionali, è spiegabile soprattutto da una minore crescita dell'export, tradizionale punto di forza invece dell'economia regionale. Le difficoltà a penetrare e presidiare nuovi mercati e l'elevato grado di concentrazione in alcuni settori che più di altri possono soffrire la concorrenza delle economie emergenti rappresentano elementi che richiedono, come peraltro già avviene, l'applicazione di adeguate politiche di sviluppo regionale.

La minore velocità di ripresa italiana e anche del Friuli Venezia Giulia rappresenta quindi una spia che richiama l'attenzione sul fatto che la crisi economica del 2008 ha impattato negativamente su di un sistema produttivo che in alcuni segmenti portanti appariva già in difficoltà (si pensi alla crisi del legno-arredo o delle costruzioni) e soprattutto caratterizzato da fragilità di tipo strutturale, in larga parte ascrivibili alle mancate riforme del sistema paese.

Anche l'osservazione dei dati del mercato del lavoro evidenzia dinamiche congiunturali positive, con una crescita degli occupati, del tasso di attività, di quello di occupazione e una diminuzione del tasso di disoccupazione. Il numero di lavoratori dipendenti in Friuli Venezia Giulia nel 2016 sfiorava le 398.000 unità (di cui l'86,6% a tempo indeterminato), un livello analogo a quello pre-crisi. Meno positivo il recupero della domanda di lavoro se misurata in ULA o in ore lavorate, i cui livelli sono ancora inferiori a quelli

registrati a metà anni 2000. Il confronto dei valori di ULA e occupati consente nondimeno di valutare positivamente la capacità di tenuta dell'occupazione durante la drammatica fase recessiva, favorita indubbiamente dal sistema di ammortizzatori sociali nazionale e regionale.

La lunga crisi decennale, sotto il profilo delle caratteristiche dell'occupazione, ha colpito più duramente gli occupati maschi, in particolare del settore manifatturiero e delle costruzioni, i giovani, il lavoro autonomo rispetto a quello dipendente e ha incrementato il lavoro part-time. Tutti questi fenomeni però rientrano in tendenze di ben più lungo periodo che in molti casi la crisi ha contribuito solamente ad accelerare. La crescita del lavoro part-time e la riduzione delle ore lavorate pro-capite, così come l'aumento del tasso di occupazione complessivo, di quello femminile e di quello dei lavoratori a più alta scolarità sono evoluzioni che allineano il mercato del lavoro regionale a quello europeo, tanto che alcune di esse sono obiettivo di specifiche politiche dell'UE. Per i casi sopra elencati la situazione del Friuli Venezia Giulia appare migliore di quella nazionale e più vicina appunto ai valori medi europei.

Anche altri trend di lungo periodo, quali il calo dell'incidenza del lavoro indipendente e di quello a tempo indeterminato, hanno attraversato la crisi economica decennale seguendo sostanzialmente il sentiero già iniziato negli anni Novanta. Se nel caso del lavoro indipendente le due recenti fasi recessive hanno contribuito a un'amplificazione del fenomeno, in quello relativo al lavoro stabile va detto che al calo in valori assoluti è corrisposta una tenuta in termini di incidenza sull'occupazione complessiva. Il ricorso al lavoro a termine è infatti in crescita soprattutto nei periodi di ripresa economica ed è dunque nei prossimi anni che se ne dovrebbe registrare un ulteriore incremento, sempre che la riforma operata dal contratto a tutele crescenti non ribalti le logiche di reclutamento delle imprese. In sintesi si può osservare che la tendenza descritte rappresentano fenomeni strutturali e non congiunturali, che la crisi ha talora rallentato ma più spesso accelerato.

L'elemento che invece appare più critico in uscita dalla crisi è rappresentato dalla problematica situazione dell'occupazione giovanile che fa il paio con il processo di invecchiamento della forza lavoro. La difficoltà di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che sta addirittura innescando un processo migratorio sconosciuto da decenni, rappresenta indubbiamente l'eredità più grave della crisi decennale. Se tale trend non verrà invertito causerà un depauperamento del capitale sociale del territorio. Tale fenomeno va inoltre inserito in un contesto che combina le riforme che hanno innalzato l'età pensionabile e le dinamiche demografiche che vedono il Friuli Venezia Giulia agli ultimi posti in Europa per l'invecchiamento della popolazione. L'invecchiamento della forza lavoro, già evidente in uscita dalla fase



recessiva, appare fenomeno ancora più delicato se letto alla luce delle trasformazioni della struttura produttiva regionale e degli ulteriori investimenti in innovazione necessari per restare competitivi nel contesto internazionale. Se dal lato dell'offerta di lavoro dunque le ripercussioni si hanno sull'equità fra generazioni, da quello della domanda le previsioni di maggiore dinamismo e qualificazione dei lavoratori rischiano di non essere realizzate, con potenziali riflessi negativi sulla produttività nel lungo periodo

## Bibliografia

- Banca d'Italia (2016), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*, Numero 6, giugno 2016.
- Banca d'Italia (2017), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*, Numero 6, giugno 2017.
- Banca d'Italia (2016), *Relazione annuale. Anno 2016*, CXXIII, 31 giugno 2017.
- Centro studi Confindustria (2017), *Le sfide della politica economica*, Scenari economici n. 30, settembre 2017.
- Commissione Europea (2010), *Comunicazione della commissione. Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*.
- Confindustria Friuli Venezia Giulia (2017a), *Indagine Congiunturale Trimestrale – I trimestre 2017*, n. 105 – maggio 2017.
- Confindustria Friuli Venezia Giulia (2017b), *Indagine Congiunturale Trimestrale – II trimestre 2017*, n. 106 – settembre 2017.
- Corvino C., (2010), “La cassa integrazione in Friuli Venezia Giulia dal 1971 al 2009: andamento di lungo periodo e incidenza dei settori”, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2010*, FrancoAngeli, Milano.
- Federacciai (2016), *L'industria siderurgica italiana 2015. Acciaio, competizione globale ma equa*, Relazione all'assemblea annuale 31 maggio 2016.
- Ice (2016), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto Ice 2015-2016*, Roma luglio 2016.
- Ice (2017), *L'Italia nell'economia internazionale. Rapporto Ice 2016-2017*, Roma luglio 2017.
- Inps(2017a), *Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione, Report mensile agosto 2017*, settembre 2017.
- Inps (2017b), *Osservatorio sul Precariato. Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile Gennaio-Luglio 2017*, settembre 2017.
- Isfol (2013), *Lavoratori autonomi: identità e percorsi formativi. i risultati di un'indagine quali-quantitativa*, I libri del Fondo sociale europeo n. 176.
- Istat (2002), *Classificazione delle attività economiche Ateco 2002*.
- Istat (2009), *Classificazione delle attività economiche Ateco 2007*, Metodi e Norme n. 40, 2009.
- Istat (2015), *Conti economici territoriali*, Statistiche report del 12 dicembre 2016.
- Istat (2016a), *Conti economici nazionali. Anni 2015-2016*, Statistiche report del 22 settembre 2016.

- Istat (2016b), *Misure di produttività. Anni 1995-2015*, Statistiche report del 2 novembre 2016.
- Istat (2017a), *Il mercato del lavoro. Una lettura integrata. II trimestre 2017*, Statistiche flash del 12 settembre 2017.
- Istat (2017b), *Le esportazioni delle regioni italiane. II Trimestre 2016*, Statistiche flash del 13 settembre 2017.
- Istat (2017c), *Conti economici nazionali. Anni 2015-2016*, Statistiche report del 22 settembre 2017.
- Istat (2017d), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi. Edizione 2017*.
- Oecd (2017), *Skills Strategy Diagnostic Report. Italy 2017*.
- Ranci C. (2012), *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, il Mulino, Bologna.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014), *Rilancimpresa. Gestire la crisi e rilanciare il manifatturiero. Piano di sviluppo del settore industriale (legge regionale 27 dicembre 2013, n. 23)*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2017a), *Rapporto statistico annuale 2017*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2017b), *Documento di economia e finanza regionale 2018*.
- Russo A. (2016a), “Le dinamiche dell’export del Friuli Venezia Giulia e gli impatti sull’occupazione”, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.
- Russo A. (2016b), “Il lavoro indipendente in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi” in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.

## 2. FUORI DALLA CRISI, DENTRO UNA CLESSIDRA? TENDENZE RECENTI E DI LUNGO PERIODO NEL MERCATO DEL LAVORO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

di *Carlos Corvino*

### 2.1. Introduzione

Il periodo 2014-2016 verrà forse ricordato come il biennio in cui la “febbre” finisce. L’Italia e il Friuli Venezia Giulia si rimettono sui sentieri della crescita economica e occupazionale, percorrendo una strada che, in questa fase di convalescenza, apparirà ancora incerta e irta di ostacoli. Le risorse economiche, sociali, cognitive, necessarie per imprimere una svolta occupazionale alla crescita economica sono presenti nel nostro territorio, anche se una parte della società appare fiaccata, disorientata e sfiduciata da questo lungo periodo di crisi.

Si tratta, d’altronde, di una crisi epocale che, come messo in luce da molti studiosi (Reyneri 2016), è stata per certi aspetti più intensa e *trasformativa* rispetto a quella che ha segnato duramente un’altra epoca a partire dal 1929. Con tutte le cautele del caso consideriamo un breve confronto tra le due (la crisi degli anni Trenta del XX secolo e la crisi degli anni Dieci del XXI).

È bene focalizzare, in primo luogo, il diverso contesto socio-economico in cui emergono i due periodi di difficoltà economica e occupazionale. La crisi degli anni Trenta giunge nel contesto di un’economia prevalentemente rurale e poco aperta (la globalizzazione non aveva ancora i ritmi e le intensità di oggi), un *welfare state* non confrontabile con quello odierno, un regime politico di natura dittatoriale. La crisi iniziata nel 2008 ha dispiegato i suoi effetti dentro un’economia fortemente terziarizzata e molto aperta, con un sistema di *welfare* che nel frattempo è cresciuto, generando anche alcune “trappole” ed effetti indesiderati (Ferrera 1998), e che riveste molta importanza per occupati e disoccupati; un sistema di *welfare*, inoltre, in crisi già da prima del 2008 e che, soprattutto nel corso del 2015, ha iniziato una revisione radicale che pareva oramai necessaria, ma che è ancora al di là di un suo definitivo assetto.

Durante le due crisi il PIL è diminuito del 6,5% in soli due anni e i settori più colpiti sono stati le costruzioni e l'industria. Tuttavia la crisi degli anni Trenta arrivava dopo un periodo di forte crescita e la ripresa è stata più rapida e forte, mentre la crisi odierna è arrivata dopo un periodo di lenta crescita e la ripresa ha avuto finalmente un'inversione di tendenza dopo circa 8 anni. Per ciò che riguarda l'impatto sul *numero di persone occupate*, durante la crisi degli anni Trenta è andata persa circa l'8% dell'occupazione, ma dopo 8 anni si è tornati ai livelli pre-crisi. Da questo punto di vista la crisi del 2008-2010 è stata meno intensa (in FVG si è perso meno del 4% di occupati), ma ancora allo stato attuale il recupero ai valori pre-crisi è distribuito a macchia di leopardo a livello nazionale. La crisi degli anni 2008-2015, pertanto, appare più lunga ma meno grave di quella degli anni Trenta, dal punto di vista delle persone occupate.

Rispetto, invece, all'*impatto sulla quantità di lavoro* (ULA – Unità di lavoro annue equivalenti), la crisi odierna è stata forse più forte sia per durata sia per caduta del volume di lavoro produttivo (cfr. anche Pascolini in questo volume). Questo è avvenuto per una serie di motivi che, nel complesso, potrebbero far pensare a una fase di *crescita senza (o con poca) occupazione*, che inizia prima della crisi stessa, intorno alla fine degli anni Novanta. In particolare possono essere citate due questioni strutturali già in corso ben prima del 2008: la maggior presenza dal 2000 in poi di varie forme di flessibilità del lavoro (oraria, funzionale, organizzativa ma soprattutto contrattuale) e l'introduzione (seppur lenta nel nostro Paese) di tecnologie *labor-saving*<sup>1</sup>. Queste hanno migliorato le condizioni generali di lavoro soprattutto nei settori dove sono possibili aumenti di produttività indotti dalla tecnologia, pagando però il prezzo di una tendenziale riduzione del lavoro umano. Va ricordato, inoltre, che la flessibilità nel nostro Paese è stata selettiva e mirata, concentrata soprattutto su giovani e donne (Barbieri e Scherer 2005, 2007). Questo dato, insieme alle caratteristiche di partenza del nostro sistema occupazionale (basato su piccole e medie imprese, spesso in balia dei mercati), ha generato quella “via bassa” alla flessibilità caratteristica del modello occupazionale italiano, perché scarsamente associata al tema dell'innovazione e dello sviluppo delle competenze (Benini e Sorcioni 2016; Fellini e Chiesi 2014). Con un sistema di welfare che si sta lentamente adeguando a un mercato del lavoro in cui occorre e occorrerà sempre di più *governare le transizioni lavorative*, la via bassa alla flessibilità nel nostro Paese ha

<sup>1</sup> Si tratta di tecnologie ad alto contenuto di capitale, investito in particolare in macchinari, impianti, robot e software che possono avere come effetto quello di “risparmiare lavoro” – *labor-saving* – ossia di sostituire in parte il lavoro umano con la tecnologia.

generato, per una parte non irrilevante della società, precarietà e insicurezza (Berton, Richiardi, Sacchi 2009).

Per ciò che riguarda l'innovazione tecnologica, poi, come messo in luce da altri contributi in questo volume, si tratta di un tema di fondamentale importanza e che potrà generare effetti positivi (aumento della produttività e miglioramento delle condizioni di lavoro) se verrà ben governata a livello istituzionale (Corvino e Mauro in questo volume).

Usciti dalla crisi economica stiamo entrando in una fase di crescita occupazionale *sui generis*, in un mercato del lavoro trasformato definitivamente dal periodo che ci stiamo lasciando alle spalle. Per usare un'immagine, siamo dentro una sorta di *clessidra dell'occupazione*, metafora di un mercato del lavoro dove tende ad assottigliarsi la fascia mediamente qualificata, a crescere sia la parte alta e sia la fascia bassa, sulla quale occorre intervenire per migliorare competenze, produttività e prospettive. Ma è anche metafora del tempo necessario per capire che si tratta di un mercato del lavoro e di un contesto che non sono facilmente confrontabili, qualitativamente, con il periodo pre-crisi. Un tempo che è necessario non solo per trovare soluzioni, ma per adeguare concetti e interpretazioni a una situazione che, allo stato attuale, può risultare disorientante per molti.

In questo quadro di riferimento, questo articolo si concentra soprattutto sulle tendenze recenti del mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, cercando di dipanare un'argomentazione utile a trovare una bussola per i *policy-makers*. Nel prossimo paragrafo, ci concentreremo soprattutto sulle variazioni quantitative dei principali indicatori del mercato del lavoro a livello regionale, letti nel periodo 2014-2016 e poi nelle tendenze più recenti. In entrambi i casi ci siamo molto soffermati sull'occupazione nei diversi settori produttivi, nella convinzione che, oggi più che mai, è necessario integrare una lettura che leghi sempre di più domanda e offerta di lavoro. Nel terzo paragrafo offriamo un seppur breve approfondimento delle differenze territoriali nel mercato del lavoro della nostra regione. Nel quarto paragrafo, prima delle conclusioni, ci occuperemo di descrivere alcuni cambiamenti nella struttura dell'occupazione per settori produttivi e per qualifica professionale, impostando un tipo di analisi che dovrà sicuramente essere approfondita prossimamente. Nelle conclusioni, infine, tireremo le fila dell'argomentazione, offrendo alcuni spunti di riflessione.

Cercheremo, lungo tutto il testo, di guardare alle criticità che ancora permangono come se fosse una sorta di "bicchiere mezzo pieno". Non è facile allo stato attuale, trovare una tendenza chiara e univoca, con un mercato del lavoro e una società che appaiono davvero frammentate e spesso sconnesse. Vogliamo tentare, però, di descrivere una *mappa* senza farci travolgere dal

“pessimismo della ragione”, allargando piuttosto lo sguardo “all’ottimismo della volontà”<sup>2</sup>.

## **2.2. Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia nel periodo 2014-2016**

Dal 2008 al 2014, PIL e occupazione regionale hanno continuato nella loro discesa, anche se con ritmi e intensità diverse di anno in anno (Pascolini in questo volume). A partire dalla fine del 2014 i principali indicatori economici e di mercato del lavoro svoltano la loro tendenza in positivo. Nessuno poteva pensare di tornare, in soli due anni, a una situazione pre-crisi. Tanto più che, come vedremo, relativamente alle criticità che ancora scontiamo, soprattutto in termini di qualità del lavoro, la crisi ha accentuato tendenze che erano in corso almeno dal 2000.

In questo paragrafo tentiamo di descrivere un quadro sintetico, ma sufficientemente articolato, di come sono cambiati, tra il 2014 e il 2016, e di come ancora stanno cambiando, i valori dei principali indicatori del mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, cercando di individuare qualche chiave di lettura che sia da stimolo per un’interpretazione delle tendenze in atto.

### *2.2.1. Popolazione attiva, occupazione indipendente e dipendente e lavoro a tempo indeterminato nel periodo 2014-2016*

La tabella 1 mostra i principali indicatori ISTAT del mercato del lavoro per il Friuli Venezia Giulia negli ultimi tre anni. Per contestualizzare i cambiamenti avvenuti tra il 2014 e il 2016, nelle variazioni percentuali abbiamo ritenuto utile mostrare anche quelle occorse dal 2008, considerandolo come l’anno in cui inizia la crisi occupazionale. Riteniamo importante in premessa specificare che il confronto deve essere proposto non tanto come punto di riferimento per ritornare a una sorta di “età dell’oro” che forse non ritornerà,

<sup>2</sup> Si tratta di una citazione usata e resa celebre da Antonio Gramsci in alcuni suoi scritti, riprende a sua volta un motto attribuito a Romain Rolland, scrittore e drammaturgo francese, premio Nobel per la letteratura nel 1915. La citazione letteralmente è la seguente: “Pessimismo dell’intelligenza, ottimismo della volontà”. Gramsci la usa anche nei suoi *Quaderni dal carcere* in un modo che, *mutatis mutandis*, pare particolarmente utile a descrivere lo stato attuale: “Ogni collasso porta con sé disordine intellettuale e morale. Bisogna creare gente sobria, paziente, che non disperi dinanzi ai peggiori orrori e non si esalti a ogni sciocchezza. Pessimismo dell’intelligenza, ottimismo della volontà”.

ma per iniziare a riflettere sul cambiamento del contesto del mercato del lavoro proprio ora che, dal 2014 in poi, possiamo ritenere esaurito il concetto di “periodo di crisi”. Il ciclo economico, infatti, si è in un certo senso stabilizzato oramai da diversi trimestri: la crescita del PIL e dell’occupazione è decisa, anche se lenta e per alcuni pezzi del mercato del lavoro (specifici settori e professioni) ancora poco intensa e frammentata.

Tab. 1 – Principali indicatori del mercato del lavoro in FVG, 2014-2016

	2014	2015	2016	Variazioni percentuali		
				08-16	14-16	15-16
Popolazione in età attiva	766.281	761.159	754.976	-3,5%	-1,5%	-0,8%
Popolazione in età non attiva	452.505	454.989	456.080	7,8%	0,8%	0,2%
Forze di lavoro	537.904	538.652	539.278	-0,4%	0,3%	0,1%
Occupati	494.896	495.550	498.641	-3,8%	0,8%	0,6%
Occupati maschi	280.397	282.997	280.981	-6,4%	0,2%	-0,7%
Occupati femmine	214.499	212.553	217.660	-0,2%	1,5%	2,4%
Occupati dipendenti	385.420	388.776	397.843	-0,2%	3,2%	2,3%
Occupati indipendenti	109.475	106.773	100.797	-15,8%	-7,9%	-5,6%
Occupati a tempo indeterminato	339.134	341.406	344.561	-0,9%	1,6%	0,9%
Occupati a tempo determinato	46.286	47.370	53.283	4,1%	15,1%	12,5%
Disoccupati	43.008	43.102	40.637	76,0%	-5,5%	-5,7%
Inattivi	680.883	677.496	671.777	1,2%	-1,3%	-0,8%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Iniziamo la descrizione dei dati con la *popolazione residente in età attiva* che continua la sua contrazione di lungo periodo, denotando una dinamica demografica di tipo *regressivo* (Cappi, in questo volume). Nel 2016 sono 754.976 le persone residenti con un’età compresa tra i 15 e i 64 anni: considerando la variazione annuale, tra il 2015 e il 2016, il decremento è pari allo 0,8%, mentre considerando il 2014 la popolazione in età attiva diminuisce dell’1,5%. Come mostra la tabella, partendo dal 2008 si nota come il nostro territorio abbia perso il 3,5% di popolazione potenzialmente attiva, confermando che si tratta di una contrazione strutturale e di lungo periodo legata a fenomeni demografici, che per essere modificati necessitano di altrettanti interventi strutturali, non solo legati all’economia e alle politiche del lavoro. La *popolazione in età non attiva* (under 14, ma soprattutto over 65), invece, continua a crescere: nel 2016 è pari a 456.080, e dal 2008 è aumentata del

7,8%. Queste dinamiche dipendono, com'è noto, da due fattori: minore fertilità della popolazione nativa – si fanno e si sono fatti pochi figli/e – e progressivo allungamento delle prospettive di vita (si vive più a lungo). Non è una novità per il nostro territorio, anzi: il Friuli Venezia Giulia – insieme con la Liguria – è tra le Regioni più anziane d'Italia, e l'Italia stessa è fra le nazioni più vecchie al mondo, insieme con il Giappone.

L'invecchiamento della popolazione si riflette sul *progressivo invecchiamento dell'offerta di lavoro* (forze di lavoro), giacché, come mostrano i dati, non abbiamo avuto una contrazione sostanziale in termini quantitativi.

A questo si aggiunge recentemente (2012) anche l'allungamento dell'età pensionabile che ha contribuito in parte, com'è noto, a un progressivo aumento dei tassi di occupazione degli e delle over 55. Nel 2016 l'offerta di lavoro complessiva (somma tra occupati e disoccupati) è pari a 539.278, un valore praticamente uguale a quello del 2008.

L'invecchiamento della forza lavoro e la riduzione della popolazione attiva sono tra le principali differenze tra la nostra regione e il resto del Nord-Est (Cappi, in questo volume). Tale fenomeno rappresenta, oramai da diversi anni, una sfida per il nostro territorio, con tanto di specifiche opportunità, di vincoli e criticità (Corvino 2008) per il nostro sistema economico e sociale. In tema di innovazione, costituisce in questa fase, probabilmente, una sorta di freno a mano che genera attrito, nel senso che – come mostrano diversi studi in merito – nei grandi numeri un'offerta di lavoro tendenzialmente più anziana è meno propensa al cambiamento e alle innovazioni, sociali economiche o organizzative (Marcaletti 2007).

Venendo all'*occupazione complessiva*, notiamo come nel 2016 sono stati rilevati mediamente 498.641 occupati, un valore ancora sotto quello pre-crisi. La contrazione delle opportunità di impiego finisce nel 2014, poiché nel 2015 e poi nel 2016 si sono realizzati incrementi di poco sotto l'1%, valori sostanzialmente in linea con la crescita del PIL regionale. Le *occupate* sono in numero inferiore agli *occupati* (nel 2016: 217.660 donne occupate e 280.981 occupati maschi), ma le prime crescono di più negli ultimi anni (+1,5% dal 2014, +2,4% nel corso del 2016), questo è dovuto in particolare alla tenuta occupazionale del macro-settore dei servizi, soprattutto quelli alla persona e il pluri-sfaccettato settore turistico. Si tratta, com'è noto, di settori e attività economiche sottoposti alla cosiddetta *malattia dei costi*<sup>3</sup>, dove i

<sup>3</sup> Detta anche morbo dei costi o sindrome di Baumol, si tratta di un effetto economico messo in luce nel 1966 dagli economisti Baumol e Bowen – nel lavoro “Performing Arts – The Economic Dilemma” – che colpisce alcuni settori di attività, in particolare quelli dove maggiore è la componente umana. Si tratta soprattutto di servizi o produzioni relativamente *labor-*



guadagni di produttività dipendono poco dal livello della tecnologia e dalle condizioni di lavoro, essendo la loro erogazione direttamente legata alla *relazione* tra operatore e utente. I servizi – in particolare quelli alla persona rispetto all’industria, dove la tecnologia e l’innovazione organizzativa contano di più – risultano nel complesso un settore a bassa produttività nel lungo periodo: in assenza di investimenti, pertanto, questo mercato del lavoro appare difficile, discontinuo, con salari relativamente bassi e condizioni difficoltose per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Quest’ultimo elemento, come mostra Cristini (in questo volume), è un tema centrale non solo per la crescita occupazionale femminile, ma complessivamente per migliorare le condizioni di lavoro e l’occupazione generale.

Considerando la posizione professionale, gli *occupati dipendenti* nel lungo periodo (dal 2008) praticamente sono rimasti allo stesso livello, mentre il balzo in avanti tra il 2014 e il 2016, è pari a 3,2 punti percentuali: nel 2014 i dipendenti erano 385.420, nel 2016 sono circa 12.000 in più, 397.843. A questa tenuta sostanziale del lavoro dipendente – anche se, come mostra Pascolini (in questo volume) tendono a diminuire le ULA, le unità di lavoro a tempo pieno equivalente – fa da contro-movimento il decremento di lungo periodo degli *occupati indipendenti* che perdono il 15,8% del loro volume dal 2008, diminuzione che non si arresta tra 2014 e 2016: i lavoratori indipendenti sono oggi 100.797. Come vedremo nel successivo paragrafo, commentando le tendenze più recenti, il lavoro indipendente nel corso del 2017 mostra una ripresa, soprattutto nella componente femminile: se si tratti di un “rimbalzo temporaneo” o della modifica di una tendenza occorrerà attendere i prossimi mesi. Sul lavoro indipendente e su quello dipendente torneremo tra poco.

Venendo ora al carattere dell’occupazione, gli *occupati alle dipendenze a tempo indeterminato* sono nel 2016 pari a 344.561, mentre gli *occupati a tempo determinato* sono 53.283. Mentre i primi diminuiscono nel lungo periodo di circa l’1%, i secondi aumentano del 4,1%. Negli ultimi due anni cresce l’occupazione a tempo indeterminato dell’1,6% (grazie soprattutto alla decontribuzione del Jobs Act), mentre il lavoro a termine cresce ancora e in modo nettamente più intenso (+15,1%).

*intensive* dove, per quanta innovazione si possa introdurre, ben difficilmente la produttività e la crescita del valore aggiunto staranno al passo dei settori relativamente *capital-intensive* – come l’industria di processo o la manifattura – dove invece la tecnologia e l’innovazione permettono incrementi di produttività, anche spiazzando il lavoro umano. I settori *labor-intensive*, in mancanza di specifici investimenti di non facile realizzazione, saranno destinati a generare costi crescenti, che comprimono i margini di profitto (e di valore aggiunto) e tendono a generare condizioni di lavoro meno favorevoli su molte dimensioni (es. minor benessere lavorativo e stress; paga oraria minore; applicazione di meccanismi atti a ridurre il costo del personale, compresi contratti di minore durata e precari).

La tendenza alla crescita del lavoro a termine parte da ben prima della crisi, il suo peso percentuale è comunque al di sotto della media UE: nella nostra regione, nel 2016, la percentuale di occupati con forme di lavoro temporaneo è pari al 13,4%. Il punto dirimente, tuttavia, è che continua a riguardare soprattutto la componente femminile e giovanile delle forze di lavoro. Ciò significa che il lavoro a termine sta diventando sempre di più una sorta di *lungo periodo di prova* per i giovani e le donne, nelle fasi di inserimento e in quelle di reinserimento nel mercato del lavoro, generando carriere discontinue e prospettive di vita incerte. La crisi occupazionale, pertanto, sembra acuire gli effetti di quel modello di flessibilità ai “margini” del mercato del lavoro italiano, rilevata oramai da molti anni da diversi studiosi (Berton, Richiardi, Sacchi 2009; Reyneri 2011). Ci si è spesso domandato se e in che termini la flessibilità del lavoro sia un trampolino di lancio verso un impiego più stabile e/o di qualità oppure rischi di essere una trappola in cui rimangono invischiati in molti, contribuendo negli anni al fenomeno dei *working poors*. Questo dilemma rappresenta una delle maggiori sfide attuali del mercato del lavoro italiano e della nostra regione. È probabile, infatti, che con la crisi gli effetti di intrappolamento nel precariato per alcuni giovani e giovani adulti siano stati particolarmente intensi.

Commentiamo, infine, i dati relativi a disoccupati e inattivi. Coloro che sono senza lavoro e lo cercano attivamente sono, al 2016, un po' più di 40.000: negli ultimi due anni diminuiscono di 5,5 punti percentuali. La disoccupazione rimane comunque elevata, soprattutto se la confrontiamo con il livello del 2008. Gli inattivi sono in tutto, al 2016, 671.777: dal 2008 aumentano dell'1,2%, mentre negli ultimi due anni diminuiscono dell'1,3%.

Il quadro sinora abbozzato si completa considerando, oltre ai volumi occupazionali, i flussi in entrata e in uscita dal mercato del lavoro, ossia le assunzioni e le cessazioni relativamente al solo lavoro dipendente e parasubordinato (dati sulle comunicazioni obbligatorie, Tab. 2).

Tab. 2 – Assunzioni, cessazioni e saldi occupazionali in FVG (lavoro dipendente e parasubordinato), 2014-2016

	2014	2015	2016	Var. percentuali	
				14-16	15-16
<b>Avviamenti</b>	184.294	201.049	188.923	2,51%	-6,03%
<b>Cessazioni</b>	193.667	199.090	185.431	-4,25%	-6,86%
<b>Saldi</b>	-9.373	1.959	3.492		

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Nei tre anni considerati, l'andamento dei flussi è stato a "U rovesciata": sino al 2015 una tendenza alla crescita parallela di assunzioni e cessazioni, nel 2014 le seconde superano le prime, generando un saldo occupazionale negativo. Nel 2015, finalmente, il primo saldo positivo dopo un lungo periodo di stagnazione occupazionale, dovuto in particolare a un "anticipo" di assunzioni fatte nell'ultima parte dell'anno, soprattutto a tempo indeterminato, volte a massimizzare – da parte delle imprese – le opportunità di assunzione con le decontribuzioni previste dal Jobs Act. A partire dal 2015, poi, si ha un'inversione di tendenza nelle dinamiche dei flussi che, come vedremo, durerà circa un anno: i flussi in entrata e in uscita tendono a diminuire in parallelo (-6,03% i primi, -6,86% i secondi), generando comunque un saldo positivo anche più elevato dell'anno precedente.

Per ciò che riguarda la tipologia di contratto in entrata nel mercato del lavoro (Tab. 3), nei due anni considerati, gli incrementi più intensi sono stati per il *tempo indeterminato* (+45,6%), le cui attivazioni passano da 13.660 del 2014 alle 19.897 del 2016. Nel 2015 le assunzioni "stabili" sono state particolarmente elevate (31.282 unità), per effetto delle decontribuzioni del Jobs Act: in quell'anno le assunzioni a tempo indeterminato diventano il 15,6% del totale, nel 2016 sono quasi l'11%. Come si vede dalla tabella il contratto che continua ad avere le maggiori attivazioni è quello a tempo determinato: nel 2016 sono state 89.168 le assunzioni a termine, rappresentando il 47% del totale, la loro dinamica tuttavia è in decremento (-6,14%) nel periodo considerato.

Tab. 3 – Assunzioni per tipologia contrattuale in FVG, 2014-2016

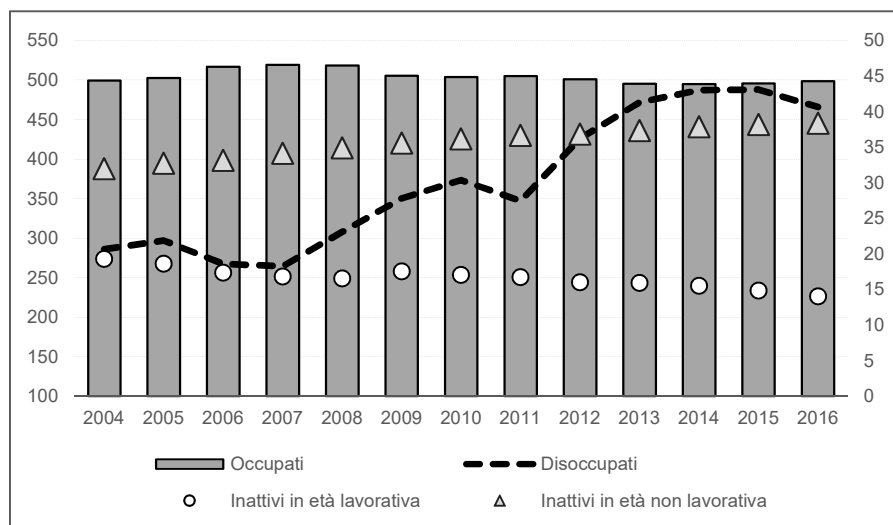
	2014	2015	2016	var. 2014-2016%
<b>Apprendistato</b>	5.045	4.035	5.268	4,42%
<b>Determinato</b>	94.997	93.963	89.168	-6,14%
<b>Indeterminato</b>	13.660	31.282	19.897	45,66%
<b>Parasubordinato</b>	15.891	11.307	9.357	-41,12%
<b>Somministrato</b>	37.761	42.409	46.440	22,98%
<b>Intermittente</b>	4.676	4.460	4.415	-5,58%
<b>Tirocinio</b>	3.788	4.602	5.452	43,93%
<b>Lavoro domestico</b>	6.845	7.058	7.726	12,87%
<b>Lsu</b>	1.631	1.931	1.198	-26,55%
<b>Totale</b>	184.294	201.049	188.923	2,51%

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Buona la performance del contratto in somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), soprattutto diffuso prevalentemente nel comparto industriale. Crescono *i tirocini formativi e di orientamento extra-curricolari* (+43,93%) e anche *l'apprendistato* (+4,42%). Entrambi sono strumenti importanti per l'inserimento soprattutto dei giovani nel mercato del lavoro. Il primo è stato spinto in avanti anche dai finanziamenti previsti da Garanzia Giovani e in molti casi hanno dato la possibilità di un esito occupazionale positivo, sfociando in un successivo contratto di apprendistato o a tempo determinato e, in alcuni casi, anche in un tempo indeterminato. Si tratta di uno strumento importante, che va preservato, soprattutto verificando il buon esito ed evitando che si trasformi in una trappola per alcuni giovani. Per questo occorre, da un lato, proseguire nel suo costante monitoraggio, e dall'altro, incentivare le assunzioni con *l'apprendistato*, che mostra positivi segni di aumento, dopo un periodo di decremento costante sino al 2013.

Le dinamiche sinora descritte sono evidenziate nel grafico 1 e nel grafico 2. Negli ultimi due anni l'incremento dell'occupazione è avvenuto parallelamente a una diminuzione della disoccupazione e degli inattivi in età da lavoro, i quali, per l'effetto "trascinamento" della ripresa economica, si sono presentati sul mercato del lavoro, andando poi a trovare occupazione o rimanendo come forza di lavoro. Per gli effetti demografici commentati, poi, la tendenza è a un aumento degli inattivi in età non lavorativa.

Graf. 1 – Andamento occupati, inattivi in età lavorativa, inattivi in età non lavorativa (asse sx) e disoccupati (asse dx) in FVG, 2004-2016 (valori in migliaia)

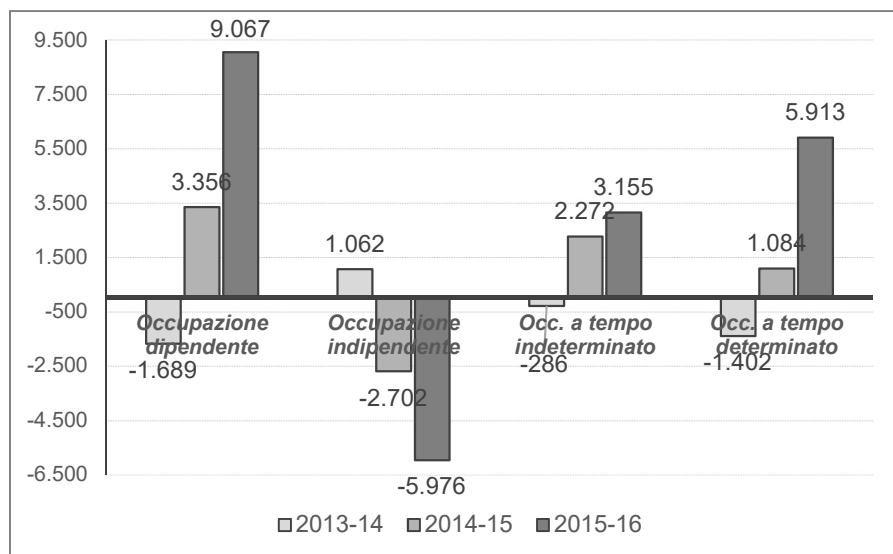


Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

L'effetto congiunto di un aumento di occupati, diminuzione di disoccupati e inattivi in età da lavoro e aumento degli inattivi in età non lavorativa, a nostro parere, descrive bene la lenta ma progressiva uscita dagli effetti della crisi occupazionale, con una tendenziale contrazione della popolazione in età attiva e di invecchiamento dell'offerta di lavoro.

Nel grafico 2 mostriamo l'altro fenomeno che, secondo il nostro punto di vista, sta trasformando i connotati del mercato del lavoro regionale, ossia la sostanziale tenuta dei livelli occupazionali del lavoro dipendente nel 2015 e 2016, con un costante decremento del lavoro indipendente.

Graf. 2 – Variazioni dell'occupazione in FVG



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Il declino del lavoro indipendente, a livello nazionale e regionale, inizia prima della crisi (Russo 2016) e, soprattutto, sembra essere in corso una vera e propria trasformazione di questa parte importante del mercato del lavoro italiano: sono le figure più tradizionali a essere in forte regresso (piccoli negozianti e imprenditori artigiani messi fuori mercato dalla concorrenza globale oppure in difficoltà a causa dei passaggi generazionali), mentre sta crescendo la quota di liberi professionisti, con o senza collaboratori e dipendenti (Reyneri 2017a). Ricordiamo che nel nostro Paese l'occupazione indipendente ha sempre avuto un peso notevole, superiore alla media europea, anche

in virtù di un sistema occupazionale nel quale le piccole e medie imprese hanno da sempre un ruolo importante.

La ripresa economica ha generato, inoltre, una crescita sia del lavoro a tempo indeterminato sia di quello a termine e questa tendenza, come vedremo, si confermerà anche nel periodo più recente. Il primo cresce di meno rispetto al secondo. I flussi in entrata nel mercato del lavoro, come abbiamo visto, continuano a privilegiare le assunzioni con il lavoro temporaneo, che poi si trasforma in lavoro più stabile, soprattutto in imprese innovative e votate all'export, di dimensioni medio-grandi. Il lavoro a termine – in una situazione in cui alcune aziende non riescono ad affrontare le incertezze del ciclo economico e della globalizzazione se non in questo modo – rappresenta ancora per una parte importante del mercato del lavoro uno strumento imprescindibile, il cui utilizzo inoltre è stato facilitato dal cosiddetto “Decreto Poletti”. Considerando i flussi è molto probabile, poi, che la stretta del Jobs Act sul lavoro parasubordinato si sia scaricata sul lavoro alle dipendenze, privilegiando ancora il lavoro a termine.

Nonostante questo, come abbiamo visto, l'occupazione a tempo indeterminato rappresenta, al 2016, l'86,6% del lavoro dipendente totale, mentre il restante 13,4% è dato dal lavoro temporaneo. La crescita di quest'ultimo è continua dal 2004 e si concentra tuttavia sull'inserimento al lavoro e sul reinserimento soprattutto di giovani e donne.

### *2.2.2. L'andamento nei settori produttivi e i principali indicatori di mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*

Il lavoro a tempo indeterminato oggi non può essere considerato come l'unica misura di un lavoro di qualità e, soprattutto, di una occupazione sufficiente per non ingenerare effetti di *lavoro con povertà* che, seppur in modo meno intenso rispetto ad altri territori, inizia a intravedersi anche nella nostra regione. Non può essere questa la sede per affrontare un tema davvero molto complesso come la qualità, la stabilità o l'incertezza delle prospettive lavorative. Su questo la letteratura scientifica ha già speso molto inchiostro, anche cercando di individuare linee di tendenza e soluzioni che si porrebbero sul piano nazionale, prima che regionale (Berton, Richiardi, Sacchi 2009; Reyneri 2013; Abbiati 2012).

Possiamo però iniziare un ragionamento guardando a come si è modificata, anche recentemente, la composizione dell'occupazione per settore di attività (Tab. 4). A nostro parere, infatti, occorre tenere insieme le prospettive dello *sviluppo di impresa* con quelle di *sviluppo dell'occupazione* e

dell'occupabilità. Questo significa considerare i diversi livelli di produttività dei settori, nonché le modalità di realizzazione dei processi produttivi stessi, fattori dai quali dipendono, in qualche modo, le condizioni per un lavoro di qualità, fondato sulle competenze delle risorse umane.

Le attività relative all'*agricoltura, silvicoltura e pesca* danno opportunità di impiego, nel 2016, a 15.242 persone, circa il 3% dell'occupazione totale. Si tratta, tuttavia, di un settore che è molto cambiato negli ultimi 15 anni e che durante la crisi ha visto un aumento di occupati pari a quasi il 24%, una crescita confermata anche dagli incrementi più recenti (+15,1% tra il 2015 e il 2016).

L'*industria nel complesso* (industria insieme a costruzioni) registra nel 2016 150.709 occupati, pari al 30,2% del totale, di cui 124.645 (25%) nell'*industria in senso stretto*, e 26.064 nelle *costruzioni* (5,3%). È un settore-chiave poiché, oltre all'indotto in termini di sub-fornitura, una buona industria manifatturiera, innovativa e in crescita, può a cascata ripercuotersi anche sulla crescita dei servizi alle imprese (per esempio i servizi finanziari all'ICT e le sue applicazioni commerciali e gestionali). Come abbiamo visto, sono i settori che in genere vengono più colpiti nei periodi di crisi occupazionale, ma sono anche quelli su cui si fondano le fasi di ripresa. Da questo punto di vista, considerando la variazione dal 2008, l'*industria in senso stretto* ha perso nel complesso l'8,4% dei propri addetti, mentre tra il 2014 e il 2016 è tornata a crescere con circa 1.000 occupati in più (+1,2%). Il declino delle costruzioni, invece, non mostra ancora al 2016 i segni di una ripresa che, come vedremo, arriverà solo nel corso del 2017: nel lungo periodo la perdita è del 31,7%, nel periodo più recente del 17,5%.

Il comparto dei *servizi* registra nel 2016 oltre 332.000 occupati pari, in termini percentuali, al 66,7%. Si tratta di un macro-settore molto sfaccettato al proprio interno, composto di servizi alle imprese, servizi alle persone, servizi intermedi e finali. Come mostrato da Russo e Corvino e Mauro (in questo volume), i processi di innovazione – non solo quelli legati recentemente all'Industry 4.0 – tendono, per certe produzioni, a sfumare il concetto di manifattura-industria e quello di servizio. Si tratta di un settore che nel complesso occupa prevalentemente donne e, in alcuni suoi comparti, il lavoro è particolarmente frammentato e soggetto a una flessibilità numerica spesso al "ribasso". Qui i guadagni di produttività sono strettamente legati alla qualità del capitale umano utilizzato e alle condizioni di lavoro, più che alla tecnologia. I servizi alla persona, in particolare, soffrono più di altri della cosiddetta "malattia dei costi", come accennato in precedenza.

Tab. 4 – Occupati per settore in FVG, 2014-2016

	2014	2015	2016	Variazioni percentuali		
				08-16	14-16	15-16
<b>Totale</b>	494.896	495.550	498.641	-3,8%	0,8%	0,6%
<b>Agricoltura, silvicoltura e pesca</b>	13.917	13.242	15.242	23,9%	9,5%	15,1%
<b>Industria</b>	154.789	153.724	150.709	-13,5%	-2,6%	-2,0%
<b>Industria in senso stretto</b>	123.189	123.450	124.645	-8,4%	1,2%	1,0%
<b>Costruzioni</b>	31.600	30.274	26.064	-31,7%	-17,5%	-13,9%
<b>Servizi</b>	326.190	328.584	332.690	0,2%	2,0%	1,2%
<b>Commercio, alberghi e ristoranti</b>	90.070	86.700	89.765	-1,6%	-0,3%	3,5%
<b>Altre attività dei servizi</b>	236.120	241.884	242.925	0,9%	2,9%	0,4%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Si tratta, in effetti, di un settore che praticamente non ha perso occupati dal 2008 (+0,2%) e che cresce, nell'ultimo biennio, del 2% (circa 6.000 occupati in più, quasi tutte donne).

Discorso a parte può essere fatto per il settore del *commercio, alberghi e ristorazione* che nel 2016 occupa quasi 90.000 persone (18% sul totale): dall'inizio della crisi occupazionale ha perso nel complesso meno di 1.000 addetti. Nel 2015 tocca un punto piuttosto basso (86.700), mentre, considerando l'ultimo anno, l'incremento percentuale è stato pari al 3,5%. Come vedremo in seguito, nel 2017 il comparto – piuttosto legato alle dinamiche del turismo – ha avuto un notevole balzo in avanti. Le attività di ristorazione e alloggio (e in parte il piccolo commercio) sono molto legate, specialmente in alcuni territori, alla stagionalità. Per questo le loro figure professionali tipiche sono caratterizzate da un ampio *turn-over*. Oltre a questo, le piccole attività di commercio al dettaglio, vista la tendenza all'accentramento dei piccoli esercizi in grandi centri commerciali o urbani, dovrebbero percorrere in modo più convinto la strada dell'innovazione, che in questo caso riguarda soprattutto l'utilizzo del web per promuoversi e allargare il proprio mercato di riferimento.



Tab. 5 – Principali indicatori del mercato del lavoro in FVG, 2014-2016

	2014	2015	2016	Variazioni		
				08-16	14-16	15-16
Tasso di attività	68,7	69,3	70	1,9	1,3	0,7
Tasso di occupazione	63,1	63,7	64,7	-0,5	1,6	1
Tasso occupazione maschile	70,9	72,2	72,3	-2,4	1,4	0,1
Tasso di occupazione femminile	55,3	55,0	57,0	1,5	1,7	2
Tasso occupazione giovanile (18-29 anni)	41,9	41,1	43,6	-12,9	1,7	2,5
Tasso di disoccupazione	8	8	7,5	3,3	-0,5	-0,5
Tasso di disoccupazione femminile	8,9	9,7	9,5	3,1	0,6	-0,2

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Per completare il paragrafo commentiamo i dati sui principali rapporti statistici (Tab. 5). Il *tasso di attività* misura la propensione della popolazione a partecipare al mercato del lavoro, sia come occupati sia come disoccupati (non inattivi). Coerentemente con gli andamenti mostrati in precedenza, il tasso di attività è nel 2016 pari al 70%, con un incremento di circa 2 punti rispetto al 2008. Come abbiamo visto in precedenza, tale propensione è spinta soprattutto dalla diminuzione dell'inattività e dall'incremento della disoccupazione nel lungo periodo, mentre negli ultimi anni è dovuto anche a un aumento dell'occupazione. In generale la partecipazione è spinta soprattutto dalle classi di età adulte-anziane, anche per effetto dell'allungamento dell'età del pensionamento.

Il *tasso di occupazione specifico*<sup>4</sup> è il rapporto statistico tra gli occupati e la popolazione in età da lavoro (15-64 anni): tale rapporto è al 2016 pari al 64,7%, rispetto al valore del 2008 siamo oramai piuttosto vicini. Il suo incremento a partire dal 2014 (+1,6%) lo pone a solo 0,5% dal tasso del 2008 (65,2%). Come vedremo meglio in seguito, tuttavia, per effetto di una riduzione della popolazione in età attiva, il tasso di occupazione in fase di espansione raggiungerà probabilmente il valore pre-crisi con un numero complessivamente inferiore di occupati.

Le differenze tra i tassi di occupazione maschili e femminili sono ancora piuttosto ampie, nonostante negli ultimi anni l'occupazione femminile sia cresciuta sensibilmente. Nel 2016 il tasso di occupazione maschile è pari al

<sup>4</sup> Ci sono diverse modalità per calcolare il tasso di occupazione, a seconda che si considerino tutte le persone in età da lavoro – tradizionalmente si fa riferimento alla fascia 15-64 anni – oppure tutti coloro che lavorano dai 15 anni in su. Il tasso specifico di occupazione riguarda gli occupati e la popolazione in entrambi i casi nella fascia 15-64 anni.

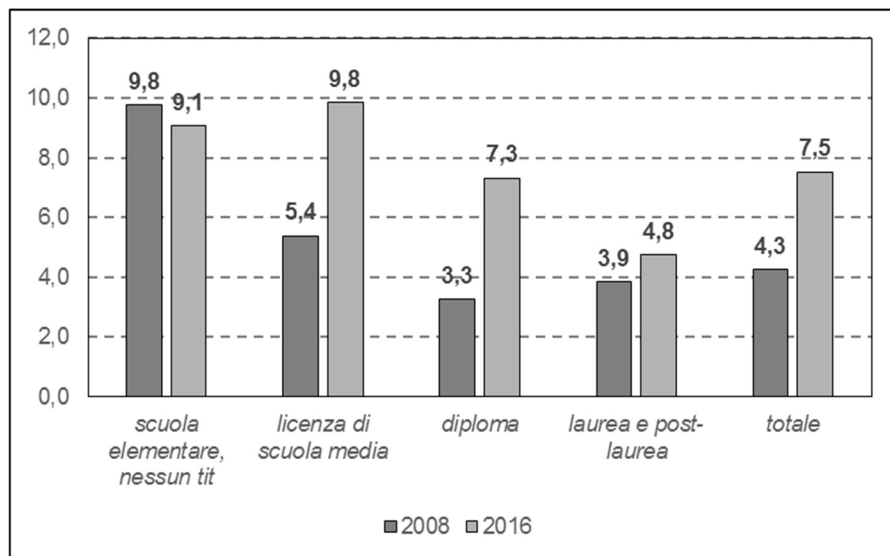
72,3% (-2,4 punti rispetto al 2008, +1,4 rispetto al 2014), mentre il tasso femminile è pari al 57%, con un *gender gap* occupazionale pari al 15,3%. Rispetto al 2008 il tasso femminile è cresciuto di 1,5 punti percentuali, mentre rispetto al 2014 di 1,7. Nell'ultimo anno addirittura di 2 punti percentuali. Questa crescita è dovuta soprattutto alla tenuta del settore dei servizi, in particolare quelli alla persona. Nonostante la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro, rimangono alte le differenze occupazionali tra donne e uomini sia in termini di quanti-qualità dei rapporti di impiego sia in termini di *gender pay gap* (Cristini, in questo volume).

Il *tasso di disoccupazione* è l'esito del rapporto tra le persone non occupate che cercano lavoro e le forze di lavoro (disoccupati e occupati). Nel 2016 tale indicatore è pari al 7,5%, ed è cresciuto di ben 3,3 punti rispetto al 2008. Si riduce recentemente di mezzo punto percentuale. La crescita dei disoccupati dal 2008 è stata eccezionale, come mostrato anche da Pascolini nel suo contributo al presente volume. In un solo anno i disoccupati sono quasi raddoppiati, per poi crescere costantemente anche se più lentamente, con un rimbalzo intorno al 2012. Ultimamente, con la ripresa economica, la disoccupazione tende a ridursi.

Con la crisi aumentano sia il volume e sia la durata media della disoccupazione. I tassi di disoccupazione, inoltre, sono tanto più elevati quanto più basso è il livello di istruzione (Graf. 3). Permangono inoltre, a parità di titolo di studio, delle forti differenze tra uomini e donne (tranne che per le laureate).

La durata elevata della disoccupazione – per lo più per gli over 50 con livelli di istruzione e formazione medio-bassi – rende la ricollocazione piuttosto difficile, perché gli operatori dei servizi per il lavoro devono erogare un servizio di attivazione a uomini e donne con un livello di *occupabilità* relativamente basso e spesso demotivati, frustrati e fatalisti. Per queste persone la fase di rientro nel mercato del lavoro dovrebbe essere preparato con un grande investimento in orientamento professionale e “ri-attivazione”, ma talvolta i soggetti non percepiscono come necessario un passo del genere, essendo spesso pressati da una situazione economica difficile o da una *formamentis* non orientata in tal senso.

Graf. 3 – Tasso di disoccupazione per titolo di studio in FVG, 2008 e 2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Tab. 6 – Tasso di disoccupazione per titolo di studio in FVG nel 2016, maschi e femmine

	Maschi	Femmine	Differenza
Scuola elementare, nessun titolo di studio	7,5	11,4	3,9
Scuola media	8,6	11,6	3,1
Diploma	4,9	10,4	5,5
Laurea e post-laurea	4,9	4,6	-0,2
Totale	6,0	9,5	3,5

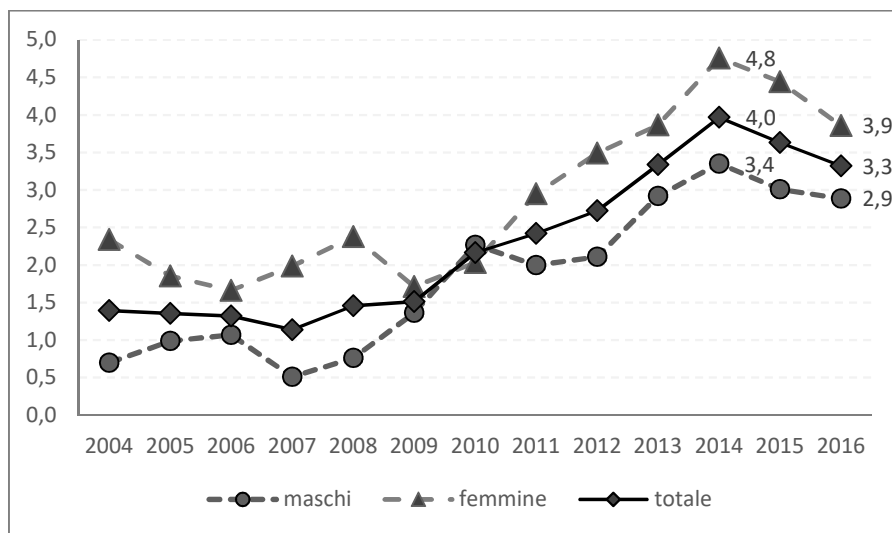
Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

La ripresa, seppur timida, insieme ad alcune specifiche misure di politica attiva del lavoro regionali<sup>5</sup> hanno probabilmente concorso alla riduzione della disoccupazione di lunga durata, che è passata complessivamente dal 4% del 2014 al 3,3% del 2016. Come mostra il grafico 4, sino al 2014 il tasso di disoccupazione di lunga durata cresce costantemente, dall'1,5% registrato nel 2008. Si vede anche come, tolto il periodo di massima caduta

<sup>5</sup> Oltre al Progetto PIPOL (cfr. Agnelli in questo volume), ricordiamo qui gli incentivi regionali alle assunzioni che sono stati mirati sui soggetti più fragili, donne e uomini over 55 e disoccupati provenienti da gravi crisi occupazionali.

occupazionale (2008-2010), il tasso in parola è sempre più elevato per le donne, così come la riduzione recente è stata proporzionalmente più elevata proprio per quest'ultime: dal 4,8 al 3,9% (-0,9%), mentre i maschi passano dal 3,4 al 2,9% (-0,5%).

Graf. 4 – Tasso di disoccupazione di lunga durata in FVG, 2008-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

### 2.2.3. Le tendenze più recenti: come sta andando il 2017?

La ripresa economica sembra consolidarsi durante il 2017 e, insieme con questa, anche le dinamiche occupazionali tendono a rafforzarsi. In questa sezione consideriamo i dati più recenti a disposizione al momento di andare in stampa, sia per i dati ISTAT e sia per la dinamica dei flussi di assunzioni e cessazioni.

Nella tabella 7 mostriamo i dati ISTAT nel primo e nel secondo trimestre del 2017 a confronto tendenziale con lo stesso periodo del 2016. Nel complesso possiamo confermare che i segni di ripresa occupazionale sembrano consolidarsi, con tutte le cautele già mostrate nel precedente paragrafo.

Gli occupati continuano a crescere. Nel primo trimestre 2017 sono 499.022, nel secondo trimestre superano finalmente la soglia psicologica delle 500.000 unità, precisamente gli occupati sono 508.007. Rispetto agli stessi periodi del 2016, gli incrementi sono di oltre 2.300 unità nel primo

trimestre (+0,47%) e addirittura di 10.500 unità nel secondo trimestre (+2,11%). Cresce in particolare l'occupazione maschile (+3,24%) e il lavoro dipendente (+1,85%). Come avevamo anticipato precedentemente, il lavoro indipendente torna a crescere soprattutto nel secondo trimestre, con un incremento di 3.177 unità rispetto allo stesso periodo del 2016 (+3,11%).

Tab. 7 – Forze di lavoro, occupati, disoccupati e inattivi in FVG, variazioni tendenziali

	I trim. 2016	II trim. 2016	I trim. 2017	II trim. 2017	I trimestre		II trimestre	
					N.	%	N.	%
<b>Forze lavoro</b>	534.518	541.996	536.213	542.734	1.695	0,32%	738	0,14%
<b>Occupati</b>	496.683	497.491	499.022	508.007	2.339	0,47%	10.516	2,11%
<b>Occ. maschi</b>	279.820	278.117	278.798	287.145	-1.022	-0,37%	9.028	3,24%
<b>Occ. femmine</b>	216.863	219.373	220.224	220.863	3.361	1,55%	1.490	0,68%
<b>Occ. dipendenti</b>	395.086	394.376	396.707	401.717	1.621	0,41%	7.341	1,85%
<b>Occ. indipendenti</b>	101.597	103.114	102.315	106.291	718	0,71%	3.177	3,11%
<b>Disoccupati</b>	37.836	44.506	37.191	34.727	-645	-1,70%	-9.779	-26,29%
<b>Inattivi</b>	232.924	224.856	226.568	221.819	-6.356	-2,73%	-3.037	-1,34%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

L'aumento dell'occupazione si deve ancora all'*industria* che, da sola, incrementa gli occupati di oltre 10.000 unità (+8,5%). Il settore delle *costruzioni*, dopo un primo trimestre ancora negativo (-4.600 occupati), sembra riprendersi durante il secondo trimestre (+3.249), ma mentre nel caso della *manifattura* la ripresa è solida e costante, nel caso delle *costruzioni* permangono ancora incertezze per un settore-chiave della nostra economia. I *servizi* mantengono forte la propria capacità di generare occupazione, anche se non sempre di qualità, nonostante la flessione di oltre 2.800 unità nel secondo trimestre. Fra questi, tuttavia, spicca in contro-tendenza la buona *performance* del *commercio, alberghi e ristorazione* con un incremento di oltre 8.000 unità nel primo trimestre (+9,1%) e di 1.416 nel secondo trimestre (+1,6%). Tale crescita è dovuta soprattutto alla stagione turistica che quest'anno nella nostra regione ha registrato, in termini economici, un incremento di presenze di oltre il 50% rispetto al 2016. Come vedremo in seguito, tale crescita si è riversata, come da tradizione, sul lavoro a tempo determinato e, con un balzo notevole rispetto all'anno scorso, sul *lavoro intermittente* (o a chiamata) che ha in buona misura sostituito, in questo comparto, l'eliminazione del lavoro occasionale e accessorio (*voucher*).

Tab. 8 – Indicatori di mercato del lavoro in FVG, variazioni tendenziali

	I trim. 2016	II trim. 2016	I trim. 2017	II trim. 2017	I trimestre		II trimestre	
					N.	%	N.	%
<b>Totale</b>	496.683	497.491	499.022	508.007	2.339	0,5%	10.516	2,1%
<b>Agricoltura, silv. e pesca</b>	13.150	19.537	15.548	19.653	2.398	18,2%	116	0,6%
<b>Industria</b>	144.268	140.410	143.327	153.694	-941	-0,7%	13.284	9,5%
<b>Industria in senso stretto</b>	117.654	118.586	121.379	128.619	3.725	3,2%	10.033	8,5%
<b>Costruzioni</b>	26.614	21.825	21.948	25.074	-4.666	-17,5%	3.249	14,9%
<b>Servizi</b>	339.264	337.543	340.147	334.660	883	0,3%	-2.883	-0,9%
<b>Comm., alberghi e rist.</b>	89.723	89.735	97.849	91.151	8.126	9,1%	1.416	1,6%
<b>Altre attività dei servizi</b>	249.541	247.809	242.298	243.510	-7.243	-2,9%	-4.299	-1,7%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Migliorano ancora i principali indicatori statistici del mercato del lavoro (Tab. 9). Il tasso di attività incrementa di 0,6 punti percentuali nel primo trimestre 2017 e di 0,2 nel secondo trimestre, attestandosi a un valore di 70,4%. Il tasso di occupazione raggiunge il 65,9% nel secondo trimestre, con un balzo in avanti, rispetto allo stesso periodo del 2016, di 1,5% (+0,6% nel primo trimestre). Tale incremento si deve soprattutto alla componente maschile con un tasso che si attesta al 73,8% (+2,3%), mentre il tasso di occupazione femminile cresce ancora ma proporzionalmente di meno (57,9%, +0,7%). Il tasso di disoccupazione complessivo si ferma al 6,4%: 4,7% per i maschi, 8,5% per le donne.

Nel secondo trimestre 2017 il tasso di occupazione raggiunge, pertanto, un valore molto vicino a quello pre-crisi: nel corso del 2008 il tasso medio fu del 65,2 con circa 518.000 occupati. Nel secondo trimestre di quell'anno il tasso registrato fu di 66,2% con 525.000 occupati. A oggi il tasso è pari, come abbiamo visto, al 65,9% con circa 508.000 occupati. Questa differenza tra volume occupazionale e tasso dipende, come abbiamo visto, dalla diminuzione di lungo periodo della popolazione attiva.

Tab. 9 – Indicatori di mercato del lavoro in FVG, variazioni tendenziali

	I trim. 2016	II trim. 2016	I trim. 2017	II trim. 2017	Var. tendenziale	
					I trim.	II trim.
Tasso di attività	69,2	70,2	69,8	70,4	0,6	0,2
Tasso di occupazione	64,3	64,4	64,9	65,9	0,6	1,5
Tasso occupazione maschile	71,8	71,5	72,0	73,8	0,2	2,3
Tasso occupazione femminile	56,6	57,2	57,8	57,9	1,2	0,7
Tasso disoccupazione	7,1	8,2	6,9	6,4	-0,2	-1,8
Tasso disoccupazione maschile	6,0	6,5	5,6	4,7	-0,4	-1,8
Tasso disoccupazione femminile	8,4	10,3	8,6	8,5	0,2	-1,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Come potrebbe chiudersi il 2017? È probabile che la tendenza all'aumento dell'occupazione continui anche nella seconda parte dell'anno. Se guardiamo, infatti, ai dati sulle comunicazioni obbligatorie – dei quali abbiamo le informazioni aggiornate al terzo trimestre del 2017 – potremmo essere ancora prudenzialmente ottimisti, almeno dal punto di vista della crescita del volume di opportunità occupazionali, soprattutto per il lavoro dipendente (Tab. 10).

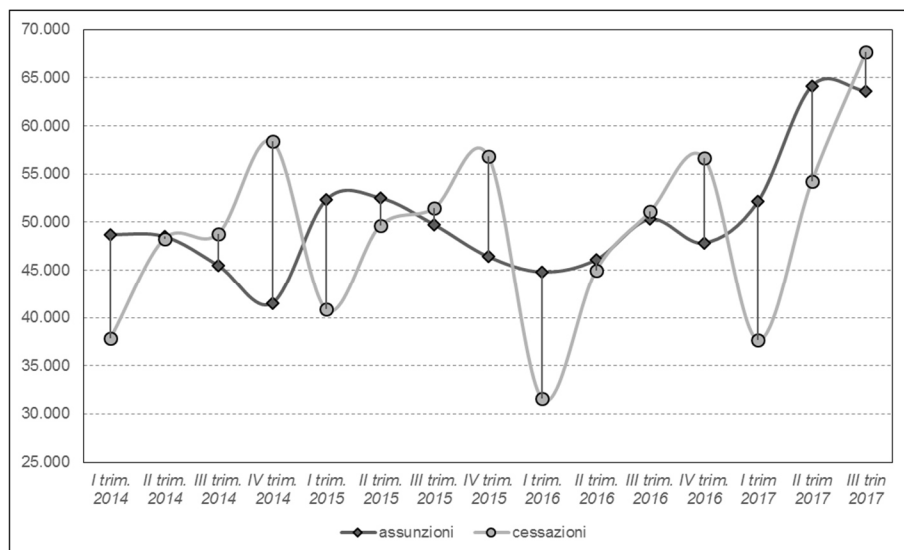
Nel terzo trimestre 2017, rispetto allo stesso periodo del 2016, le assunzioni e le cessazioni crescono: le prime passano da 50.312 a 63.637 (+26,5%) mentre le seconde crescono proporzionalmente di più (+32,5%), da 51.075 a 67.682. Ne risulta un saldo negativo di circa 4.000 unità, dovuto in prevalenza alla maggior cessazione dei contratti temporanei che solitamente – negli ultimi anni – si verifica sia nel terzo e sia nel quarto trimestre dell'anno (Graf. 6). Su base annua, in ogni caso, la tendenza è ancora orientata a un aumento delle opportunità di lavoro: nella prima parte del 2017, infatti, i saldi risultano positivi – 14.439 nel primo trimestre, 9.909 nel secondo – e in aumento rispetto al 2016. A differenza del recente passato, quando i saldi positivi risultavano da una minor dinamica del mercato del lavoro, con assunzioni e cessazioni che tendevano a diminuire, durante il 2017 si ha un'inversione di tendenza, con aumenti sia delle prime sia delle seconde (Graf. 5). Ciò dipende, come abbiamo già accennato, a una ripresa delle assunzioni soprattutto con il lavoro temporaneo, in particolare per giovani e donne.

Tab. 10 – Assunzioni, cessazioni e saldi in FVG, trimestri 2016 e 2017, variazione tendenziale

	I trim. 2016	II trim. 2016	III trim. 2016	I trim. 2017	II trim. 2017	III trim. 2017	Var. tendenziale	
<b>Assunzioni</b>	44.810	46.075	50.312	52.129	64.155	63.637	13.325	26,5%
<b>Cessazioni</b>	31.579	44.944	51.075	37.690	54.246	67.682	16.607	32,5%
<b>SalDI</b>	13.231	1.131	-763	14.439	9.909	-4.045	-3.282	

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

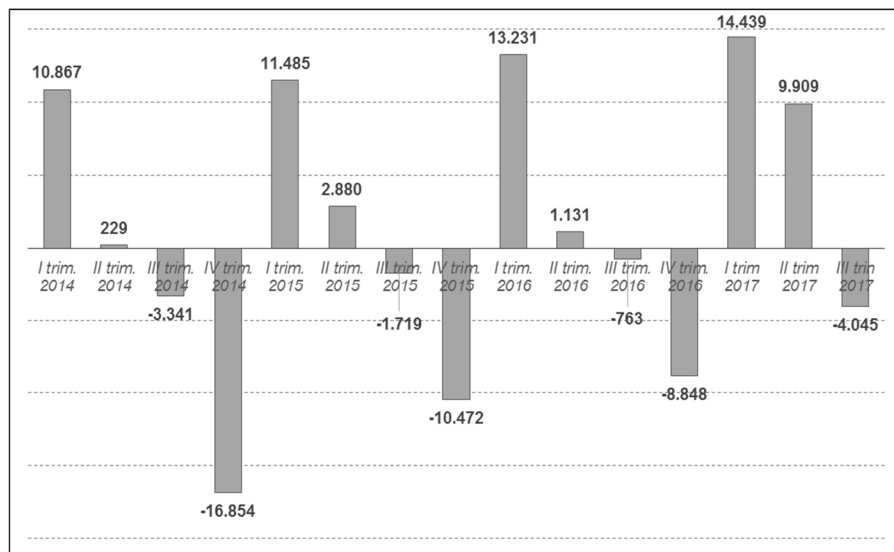
Graf. 5 – Andamento assunzioni e cessazioni per trimestri, periodo 2014-2017



Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t



Graf. 6 – Saldi occupazionali per trimestri, periodo 2014-2017



Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Considerando i primi nove mesi dell'anno (Tab. 10 e 11) le assunzioni nel complesso sono state 179.921 (+27,4% rispetto allo stesso periodo del 2016), mentre le cessazioni 159.618 (+25,1%), con un saldo positivo di oltre 20.000 unità: il saldo a questo punto dell'anno nel 2016 era di oltre 13.500 unità.

Se anche l'ultima parte dell'anno si dovesse confermare come un periodo di maggiori cessazioni, è molto probabile che il saldo negativo non vanificherà i guadagni di opportunità occupazionali del 2017.

Tab. 11 – Assunzioni, cessazioni e saldi in FVG, nei primi 9 mesi dell'anno 2016 e 2017

	Primi 9 mesi 2016	Primi 9 mesi 2017	Var. %
<b>Assunzioni</b>	141.197	179.921	27,4%
<b>Cessazioni</b>	127.598	159.618	25,1%
<b>Saldi</b>	13.599	20.303	49,3%

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

I dati delle tabelle 12 e 13 mostrano le tendenze recenti per ciò che riguarda, rispettivamente, i settori di assunzione e le tipologie contrattuali, sempre riferiti ai primi 9 mesi dell'anno.

Le assunzioni crescono soprattutto per il comparto *alberghi e ristoranti* (+56,3%), incremento dovuto in gran parte (ma non esclusivamente) al positivo andamento della stagione estiva che, nel 2017, è stata trascinante come da anni non si vedeva. Oltre a questo, cresce ancora la *manifattura* (+15,2%) e le assunzioni nel settore delle *costruzioni* sono in aumento (+15,2%). Si tratta in entrambi i casi di informazioni che vanno colte con ottimismo.

Tab. 12 – Assunzioni in FVG nei primi mesi del 2016 e del 2017 per settore

	Primi 9 mesi 2016	Primi 9 mesi 2017	Var. %
<b>Agricoltura</b>	12.737	16.016	25,7%
<b>Alberghi e ristoranti</b>	17.253	26.968	56,3%
<b>Costruzioni</b>	6.568	7.565	15,2%
<b>Istruzione</b>	13.411	13.292	-0,9%
<b>Manifattura</b>	28.078	33.640	19,8%
<b>Terziario</b>	63.137	82.430	30,6%
<b>n.d.</b>	13	10	-23,1%
<b>Totale</b>	141.197	179.921	27,4%

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Il *terziario* si conferma, infine, come un comparto che riesce a creare molte opportunità occupazionali (+30,6%), soprattutto in attività a scarso valore aggiunto, dove le opportunità di impiego presentano condizioni di lavoro spesso più difficili di altri comparti, specie per la componente femminile.

Considerando le assunzioni per tipologia contrattuale, durante i primi nove mesi dell'anno sembra esaurirsi la crescita delle assunzioni a *tempo indeterminato* (-0,8% a livello tendenziale), mentre continuano a crescere quelle a *tempo determinato* (+22,3%). Proseguono le tendenze al rialzo per i *tirocini formativi e di orientamento* (+39,5%) e per il lavoro *somministrato* (+31,4%). L'*apprendistato* continua la sua crescita (+45,9%), mentre un vero e proprio boom di assunzioni si ha con il lavoro *intermittente* (+252%). Questa esplosione si deve molto probabilmente all'abrogazione dei voucher del lavoro accessorio e occasionale: questi ultimi, infatti, venivano usati piuttosto intensamente nel comparto turistico e sono stati sostituiti in larga parte dal lavoro intermittente, nell'ambito di una stagione che ha avuto, come già argomentato, un'ottima performance di presenze e ricavi.

Tab. 13 – Assunzioni in FVG nei primi mesi del 2016 e del 2017 per tipologia contrattuale

	Primi 9 mesi 2016	Primi 9 mesi 2017	var.
Apprendistato	3.823	5.576	45,9%
Tempo determinato	67.335	82.362	22,3%
Tempo indeterminato	14.388	14.277	-0,8%
Parasubordinato	6.918	7.689	11,1%
Somministrato	35.075	46.086	31,4%
Intermittente	2.948	10.377	252,0%
Tirocini formativi e di orient.	4.041	4.716	16,7%
Lavoro domestico	5.634	7.859	39,5%
Lsu	1.033	979	-5,2%
ND	2	0	-100,0%
<b>Totale</b>	<b>141.197</b>	<b>179.921</b>	<b>27,4%</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

### 2.3. Differenze territoriali nei mercati del lavoro in FVG

In questo paragrafo ci soffermeremo sulle differenze territoriali rispetto alle reazioni alla crisi occupazionale, cercando di scorgere le principali differenze tra alcuni indicatori del mercato del lavoro ISTAT e i flussi di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (Comunicazioni Obbligatorie). Ricordando che a livello provinciale i dati ISTAT non sono disponibili trimestralmente ma solo nelle medie annue, dobbiamo in questo caso limitarci a un confronto sui dati del 2016 e delle relative variazioni rispetto al 2014.

Iniziamo osservando i dati della tabella 13, i quali si riferiscono ai valori del 2016 e alle variazioni rispetto al 2014.

Fermo restando il quadro regionale già descritto nei paragrafi precedenti, la crescita occupazionale (a livello regionale è stata pari allo 0,8% nel periodo 2014-2016) si è distribuita in modo diverso tra i quattro territori provinciali.

Tab. 14 – Indicatori di mercato del lavoro nei territori delle province del FVG, valori 2016 e variazioni percentuali rispetto al 2014

	Udine		Pordenone		Gorizia		Trieste	
Occupati	214.677	-0,8%	135.978	3,8%	53.713	-2,8%	94.272	2,1%
Occupati femmine	94.162	1,1%	58.786	6,0%	21.177	-9,1%	43.536	2,2%
Occupati dipendenti	168.612	0,6%	108.536	9,4%	43.556	-3,4%	77.139	5,1%
Occupati indipendenti	46.065	-5,3%	27.442	-13,5%	10.157	-0,1%	17.133	-9,5%
Disoccupati	15.983	-18,2%	10.815	-8%	5.492	4,7%	8.346	29,0%
Inattivi (15-64anni)	104.837	-2,0%	52.853	-12,1%	28.120	2,9%	40.611	-10,5%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Le province di Udine e Gorizia sono i territori dove la crisi occupazionale è durata più a lungo e dove, attualmente, pesano forse le maggiori incertezze. La prima decrementa il volume occupazionale complessivo dello 0,8% tra il 2014 e il 2016: gli occupati sono 214.677, pari al 48% del totale regionale. Nella provincia di Gorizia gli occupati diminuiscono del 2,8%, mentre Pordenone (+3,8%) e Trieste (+2,1%) hanno aumentato il proprio volume occupazionale proporzionalmente di più rispetto al resto della regione. Guardando l'occupazione femminile (+1,5% a livello regionale), Udine cresce ma meno rispetto al resto della regione (+1,1%), Gorizia perde addirittura il 9,1%, mentre per Pordenone (+6%) e Trieste (+2,2%) gli incrementi sono maggiori rispetto alla media.

Per ciò che riguarda il lavoro *dipendente* – che, come abbiamo visto, cresce a livello regionale del 3,2% - a parte Gorizia (-3,4%), tutti i territori hanno realizzato un incremento, più deciso ancora una volta per Pordenone (+9,4%) e Trieste (+5,1%), mentre Udine un timido 0,6% in più. Gli occupati *indipendenti*, che a livello regionale segnano ancora il passo (-7,9%), rimangono praticamente stabili nella provincia di Gorizia (-0,1%), a Udine il decremento è intenso ma sotto la media (-5,3%), mentre questa volta le riduzioni maggiori sono proprio per le province di Pordenone (-13,5%) e Trieste (-9,5%).

I disoccupati a livello regionale, nel periodo considerato, diminuiscono del 5,5%. Il calo è deciso per le province di Udine (-18,2%) e Pordenone (-8%), mentre nel territorio di Gorizia (+4,7%) e, soprattutto in quello di Trieste (+29%) il numero di disoccupati continua a crescere. Questo dato va però letto parallelamente all'andamento degli *inattivi in età da lavoro*, dove si vede che l'aumento della disoccupazione del territorio triestino si può spiegare anche con una radicale diminuzione degli inattivi (-10,5%), mentre in

provincia di Gorizia questo non è avvenuto. Ricordiamo che una diminuzione dell'inattività – a parità di altre condizioni – è un segnale comunque positivo, perché le persone, percependo un andamento crescente dell'economia, si presentano sul mercato del lavoro. Se invece gli inattivi crescono significa che può essere all'opera il cosiddetto effetto di *scoraggiamento* dell'offerta di lavoro potenziale, con le persone che smettono di cercare lavoro perché demotivate e sfiduciate (Reyneri 2011).

Prima di tentare una interpretazione per queste diverse *performance* provinciali, osserviamo ora i tassi di occupazione e disoccupazione nelle province (Tab. 15).

A livello regionale, il tasso di occupazione nel 2016 si attesta al 64,7%, quello femminile è pari al 57%, mentre il tasso di disoccupazione è 7,5%. Guardando alle diverse province, il tasso di occupazione più elevato è quello della provincia di Pordenone che, con il valore di 67,7%, stacca la media regionale di ben tre punti percentuali; segue la provincia di Trieste il cui tasso si attesta al 65,2%. Stanno invece sotto la media regionale sia la provincia di Udine (63,6%) sia quella di Gorizia (60,9%). Per ciò che riguarda il tasso di occupazione femminile, si distingue in particolare Trieste con un valore particolarmente elevato (60,7%), poi Pordenone (58,9%), mentre è soprattutto la provincia di Gorizia che realizza un tasso di occupazione femminile sensibilmente sotto la media (49,8%).

Tab. 15 – Indicatori di mercato del lavoro nei territori delle province del FVG, valori 2016 e variazioni rispetto al 2014

	Udine		Pordenone		Gorizia		Trieste	
Tasso di occupazione	63,6	1,1	67,7	3,5	60,9	-1,6	65,2	1,6
Tasso di occupazione femminile	56,0	1,9	58,9	3,5	49,8	-3,9	60,7	1,7
Tasso di disoccupazione	6,9	-1,4	7,4	-0,9	9,3	0,6	8,1	-0,5

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Guardando infine i tassi di disoccupazione, stanno sopra la media Trieste (8,1%) e Gorizia (9,3%), mentre Pordenone è in linea con il dato regionale e Udine è sotto (6,9%).

Da questa rapidissima carrellata di dati – considerando anche la diversità statistica e di ampiezza numerica dei mercati del lavoro a livello provinciale – sembra emergere un quadro abbastanza chiaro: a livello regionale, tra il

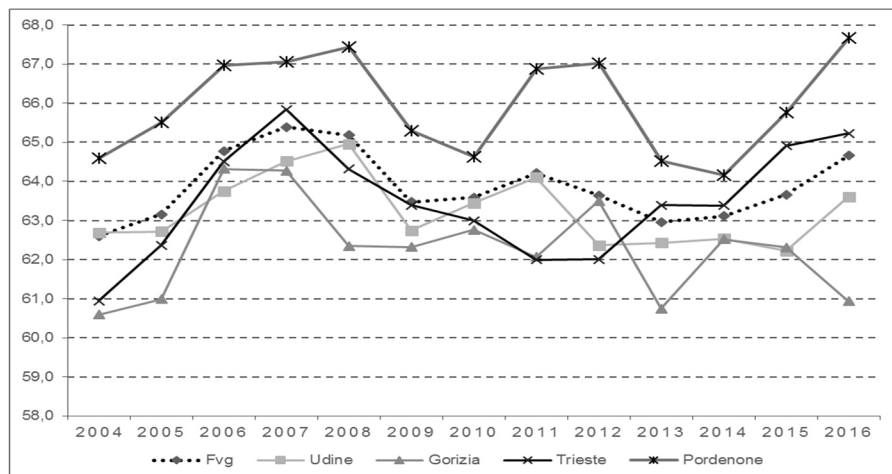
2014 e il 2016, l'incremento di occupazione si deve soprattutto alle province di Pordenone e di Trieste, prevalentemente grazie alla crescita della componente femminile (soprattutto nel capoluogo giuliano) e dove l'incremento del lavoro dipendente ha più che compensato la perdita di terreno del lavoro indipendente (soprattutto a Pordenone).

I mercati del lavoro dei territori delle province di Udine e Gorizia, al 2016, sembrano rimanere ancora in una situazione critica, con delle differenze che però vanno subito evidenziate. La provincia friulana, infatti, è quella più ampia e articolata, sia da un punto di vista economico e socio-demografico, sia da un punto di vista produttivo: distretti industriali vecchi e nuovi, imprese dinamiche e votate all'innovazione e al manifatturiero, zone turistiche e agricole importanti, convivono accanto al declino dei distretti che non si sono saputi rilanciare, alle crisi occupazionali difficili che sono state affrontate nel corso degli ultimi due anni (per esempio la CoopCa e l'Aussa Corno), alla riorganizzazione del commercio, e così via. Sono soprattutto molte piccole e medie imprese nel settore dell'edilizia e del legno-arredo che, in questa provincia, hanno pesato di più in termini occupazionali. Alcuni fenomeni di crisi sembrano venuti a compimento nel 2015, anno in cui il tasso di occupazione tende finalmente a risalire.

Nettamente diversa è la situazione del goriziano: la provincia più piccola in termini di abitanti vive un prolungamento dei fenomeni di crisi – soprattutto in alcune imprese della metalmeccanica e dell'industria alimentare – senza un chiaro cenno, almeno fino al 2016, di riorganizzazione strategica dell'economia territoriale, con l'importante eccezione – come vedremo a breve – delle imprese legate alla cantieristica e all'indotto e localizzate soprattutto nella zona del *monfalconese*.

Veniamo però, ora, a un resoconto più approfondito sui singoli territori, guardando in particolare all'andamento di lungo periodo del tasso di occupazione per le province (Graf. 7).

Graf. 7 – Tassi di occupazione province del Friuli Venezia Giulia, 2004-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

La provincia di Pordenone ha una capacità di creare opportunità occupazionali mediamente più elevata rispetto al resto del territorio: dal 2004 al 2016 i tassi di occupazione sono sempre stati i più elevati. Come sottolineato anche da Cappi (in questo volume), tanto a livello provinciale quanto di sistemi locali del lavoro, la struttura sociale e demografica, oltre ai fondamentali economici e produttivi, è sensibilmente diversa per questa parte della regione. Nonostante la crisi economica abbia colpito alcune imprese in comparti-chiave – la componentistica per l'elettrodomestico, la metalmeccanica e gomma-plastica, oltre alla crisi del legno e arredo, dove però recentemente la situazione pare migliorata grazie alla ripresa delle esportazioni – nel complesso l'economia territoriale ha mostrato una capacità di recupero che ha fatto leva su una struttura complessivamente più solida, sostenuta anche da un'offerta di lavoro sensibilmente più "giovane" rispetto al resto del territorio. Non è da escludere, inoltre, che la vicinanza territoriale al Veneto e al Trentino abbia permesso di fondare il rilancio anche su un'economia di relazione con questi territori che, insieme all'Emilia Romagna, rappresentano il cuore pulsante del Nord Est, con tutti i vantaggi che questo ha comportato e comporterà probabilmente nei prossimi mesi. Nel 2016 possiamo dire che, almeno da un punto di vista delle opportunità occupazionali, il territorio di Pordenone è quello che ha già raggiunto e addirittura superato il tasso di occupazione del 2008. Si nota, anzi, come – insieme alla provincia di Trieste – l'incremento dell'occupazione ha trainato in alto la media regionale, controbilanciando le tendenze al ribasso delle province di Udine (fino al 2015) e di Gorizia. Nonostante le crisi settoriali e

aziendali del legno arredo e del manifatturiero, pertanto, è probabile che la riorganizzazione del tessuto produttivo pordenonese abbia permesso un rimbalzo occupazionale, nel quale si possono scorgere tre tendenze di fondo. In primo luogo, l'uscita dalla crisi del comparto manifatturiero pare essere avvenuta soprattutto grazie agli investimenti in innovazione e ripresa dell'export, i quali hanno avuto come esito un rilancio dell'occupazione dipendente. In secondo luogo, l'avvio di un processo, per così dire, di riassetto tra settore agricolo – soprattutto nelle produzioni di qualità – manifattura e servizi (alle imprese in particolare), che ha permesso di mantenere buoni livelli occupazionali. Infine, la buona tenuta occupazionale ha controbilanciato la forte decrescita del lavoro indipendente, soprattutto nella sua parte “tradizionale” (piccole imprese commerciali, artigiane, ecc.). Da questo punto di vista è probabile che in questo territorio – e per altri aspetti anche in quello di Trieste – sia più evidente quel processo di trasformazione in atto del lavoro indipendente, già segnalato in precedenza.

Discorso a parte merita la situazione di Trieste. Va innanzitutto osservata la differente struttura territoriale, sia in termini di ampiezza sia in termini di concentrazione delle attività economiche (soprattutto di servizio) relative al conglomerato urbano della città di Trieste. Il tasso di occupazione è in crescita dal 2012 e il suo livello attuale è superiore al 2008, anche se inferiore al 2007, anno in cui è massimo nel periodo di riferimento. Va notato che a Trieste e a Gorizia – le due province tradizionalmente più fragili da un punto di vista occupazionale – la crisi sembra essere arrivata prima rispetto al resto della regione. Il percorso di recupero del territorio triestino, in ogni caso, inizia nel 2012, prima a piccoli ma decisi passi, per poi avere un'ulteriore accelerazione tra il 2014-2016. Merito di investimenti e processi di cambiamento in atto da anni: il rilancio urbanistico della città, che ne ha fatto nel tempo una meta apprezzata per il turismo nazionale e internazionale; la presenza di un sistema di welfare che permette, più che in altri territori probabilmente, maggiori possibilità di conciliazione per le famiglie; il rilancio delle attività portuali e della cantieristica; il riposizionamento dei servizi finanziari e assicurativi; l'importante presenza e sviluppo ulteriore del settore dell'innovazione e ricerca (università, scuole di alta formazione e centri di trasferimento tecnologico), e così via. Tutto questo è avvenuto insieme ad alcune criticità che ancora pesano sul territorio, in modo spesso simile ad altri contesti: la crisi del piccolo commercio al dettaglio e in parte all'ingrosso, che è trasversale un po' a tutti i territori, la crisi complessa della Ferial e altri specifici casi (per esempio l'edilizia).

Per completare il quadro di analisi provinciale, soprattutto per approfondire il caso di Gorizia, guardiamo all'andamento di assunzioni, cessazioni e saldi



negli ultimi anni. A fronte di un incremento di assunzioni del 2,51% a livello regionale negli ultimi due anni, nel territorio della provincia di Gorizia l'incremento è stato pari al 10%. Non solo: considerando l'ultimo anno disponibile, a fronte della già segnalata dinamica di decrescita di assunzioni e cessazioni a livello regionale, Gorizia è in contro-tendenza rispetto a entrambe.

Tab. 16 – Assunzioni, cessazioni e saldi occupazionali nelle province FVG, valori 2016 e variazioni rispetto al 2015

	2013	2014	2015	2016	14-16	15-16
<b>Assunzioni FVG</b>	<b>182.008</b>	<b>184.294</b>	<b>201.049</b>	<b>188.923</b>	<b>2,51%</b>	<b>-6,03%</b>
<b>GORIZIA</b>	26.543	25.398	27.484	27.939	10,00%	1,66%
<b>PORDENONE</b>	40.893	44.134	49.822	47.381	7,36%	-4,90%
<b>TRIESTE</b>	37.388	36.529	39.918	35.633	-2,45%	-10,73%
<b>UDINE</b>	77.184	78.233	83.825	77.970	-0,34%	-6,98%
<b>Cessazioni FVG</b>	<b>192.355</b>	<b>193.667</b>	<b>199.090</b>	<b>185.431</b>	<b>-4,25%</b>	<b>-6,86%</b>
<b>GORIZIA</b>	27.250	26.843	26.489	26.708	-0,50%	0,83%
<b>PORDENONE</b>	44.118	46.922	49.238	46.293	-1,34%	-5,98%
<b>TRIESTE</b>	39.395	38.390	39.285	35.122	-8,51%	-10,60%
<b>UDINE</b>	81.592	81.512	84.078	77.308	-5,16%	-8,05%

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Questo si riflette sulle differenze osservate nei saldi occupazionali rispetto al livello regionale (Graf. 8) e alle altre province (Graf. 9).

Il saldo occupazionale a livello regionale è positivo su base annua a partire dal 2015, per poi proseguire nel 2016 e nel 2017.

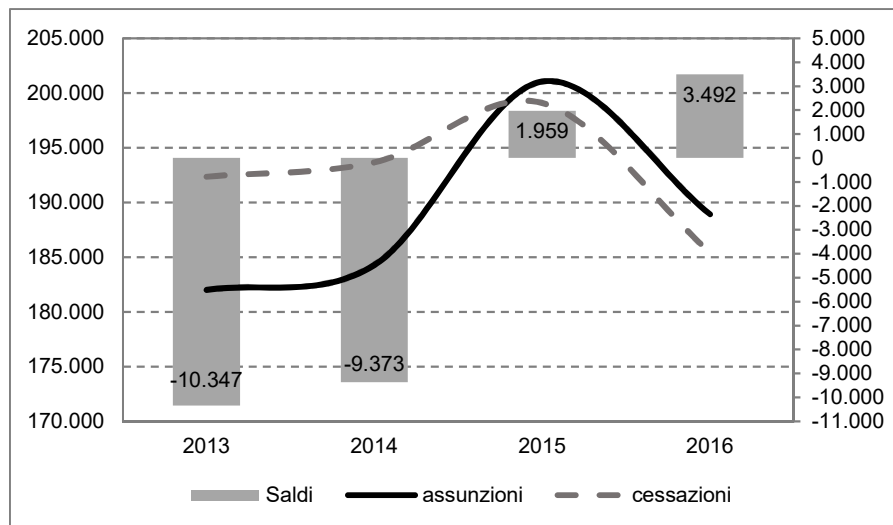
Guardando ai singoli territori, l'apporto maggiore ai saldi positivi viene proprio dalla provincia di Gorizia: nel 2015 su un saldo regionale positivo pari a circa 2.000 unità, l'apporto del territorio della provincia di Gorizia è pari a 995, nel 2016 a fronte di un saldo regionale di quasi 3.500 unità, Gorizia partecipa per 1.231. Da questo punto di vista, è probabile (e auspicabile) che il miglioramento del tasso di occupazione del goriziano venga rilevato nei dati medi del 2017.

Ma l'occasione di un approfondimento per questo territorio ci permette, almeno dal punto di vista dei dati sulle comunicazioni obbligatorie, di scendere un po' più nel dettaglio. Gli andamenti appena visti per la provincia di Gorizia, in effetti, si devono soprattutto alla zona del *monfalconese* la quale, com'è noto, è fortemente influenzata dal settore della *cantieristica navale* e dal suo ampio indotto a monte e a valle di questo sistema produttivo. Solo

per citare alcune cifre: le assunzioni complessive nella provincia di Gorizia sono state, nel 2016, 27.939 e sono cresciute nel complesso del 10% dal 2014. Di queste, più della metà (17.730) si devono a imprese situate nella zona di Monfalcone e la crescita delle assunzioni è pari al 19,3%.

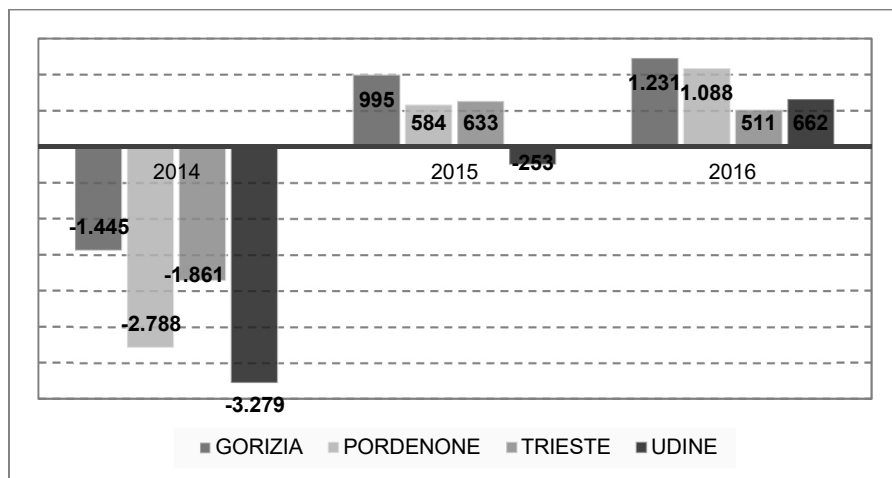
Molto importanti, per questa zona, sono le assunzioni nel settore industriale-manifatturiero (la cantieristica e l'indotto), che rappresentano quasi un terzo del totale nel 2016, rilevante anche l'apporto del comparto turistico (alberghi e ristorazione) relativamente alla zona di Grado. Nel goriziano, invece, il settore industriale rappresenta circa un quinto delle assunzioni totali e assumono maggior rilevanza altri settori che però appaiono più fragili, soprattutto nella capacità di produrre occupazione più duratura: settori come l'agro-alimentare, i servizi alle persone e il commercio.

Graf. 8 – Assunzioni, cessazioni (asse sx) e saldi (asse dx) in FVG, 2013-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Graf. 9 – Saldi occupazionali nelle province del FVG, 2014-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

## 2.4. Alcune caratteristiche della domanda di lavoro

In questo paragrafo finale tenteremo di analizzare alcune caratteristiche della domanda di lavoro in Friuli Venezia Giulia, a confronto con l’Italia e il Nord-Est, esaminando, in particolare, l’andamento dei tassi di occupazione per settore di attività e quello delle assunzioni per qualifica professionale.

Nel primo caso, si vuole fornire una rappresentazione di come si è modificata la composizione del tasso di occupazione per settori di attività, cercando di mettere a fuoco alcune tendenze già mostrate in precedenza, ovvero l’importanza della crescita dell’occupazione nel comparto manifatturiero-industriale e il suo rapporto con il macro-settore dei servizi.

Nel secondo caso, cercheremo di verificare – almeno a livello descrittivo – se e in che termini per il nostro territorio e per il Nord-Est in generale, si stia verificando quello che molti esperti di mercato del lavoro definiscono come *ipotesi della polarizzazione professionale*: la tendenza a una crescita dell’occupazione (e delle assunzioni) concentrata sulle professioni a elevata qualificazione (in particolare tecniche) e sulle professioni non qualificate, e la riduzione delle professioni mediamente qualificate (Reyneri 2017b; Osservatorio Consulenti del lavoro 2017). Tale fenomeno sta profondamente modificando la struttura socio-occupazionale mondiale, europea e italiana ed è probabilmente il risultato congiunto dello sviluppo tecnologico di lungo

periodo e dell'assetto organizzativo e istituzionale del nostro sistema imprenditoriale (Fellini e Chiesi 2014). Sono processi che iniziano prima della crisi del 2008, ma che proprio a esito di questo periodo e, contemporaneamente, all'avvento del cosiddetto *paradigma dell'Industry 4.0*, diventano oggi particolarmente evidenti, parte di una grande trasformazione che va interpretata con nuovi strumenti concettuali.

Nella tabella 17 sono esposti i dati dei tassi di occupazione netti<sup>6</sup> per settori di attività in Italia, Nord-est e Friuli Venezia Giulia, nel 2004 e nel 2016, un arco di tempo che verrà ripreso successivamente per capire come si è modificata tale composizione nella fase pre-crisi e in quella post-crisi.

La nostra regione nel 2004 aveva un tasso netto complessivo inferiore al Nord-Est di 3,6 punti percentuali e superiore all'Italia di 4,9. Dopo il periodo di crisi, le differenze con il Nord-Est si sono ridotte arrivando a una differenza di 2,2 punti percentuali in meno, mentre rispetto all'Italia il nostro tasso di occupazione netto è superiore di 7,5 punti percentuali. Inoltre si può osservare come la composizione del tasso di occupazione per settore sia a grandi linee più simile, come ci aspettavamo, alla struttura occupazionale nord-estina, nella quale in particolare pesano relativamente di più gli occupati nell'*industria*. Vanno però subito rilevate alcune differenze. Prima dell'inizio della crisi, nel settore delle *attività agricole, caccia e pesca* il tasso di occupazione era più basso rispetto agli altri territori (1,7%), mentre nel 2016 cresce, raggiungendo un valore simile a Italia e Nord-est (2%). Il settore dell'*industria* mantiene nel periodo considerato un peso rilevante rispetto all'Italia, mentre la quota di occupati nel settore delle *costruzioni* tende a diminuire per tutte le ripartizioni geografiche prese in considerazione. Si vede che, rispetto al Nord-Est, le differenze nel tasso di occupazione nel settore industriale tendono a ridursi: nel 2004 la distanza è pari a 2,7%, mentre nel 2016 è di 1,1 punti percentuali.

<sup>6</sup> Il tasso di occupazione è, in generale, il rapporto tra occupati e popolazione. Questo dato può essere costruito in diversi modi. Il tasso specifico di occupazione – quello che viene commentato solitamente – è dato dal rapporto tra gli occupati in età da lavoro e la popolazione residente in età da lavoro (15-64 anni). C'è la possibilità di costruire il tasso lordo di occupazione (occupati dai 15 anni in su in rapporto alla popolazione dai 15 anni in su) e il tasso netto, calcolato come rapporto tra gli occupati dai 15 anni in su e la popolazione in età da lavoro. Nel caso dei tassi di occupazione settoriali è preferibile calcolare i tassi netti. Questi in genere sono superiori al tasso specifico. Non si sorprenda il lettore per questa evenienza, più che il dato in sé qui interessa il confronto con gli altri territori e, soprattutto, le tendenze di lungo periodo.

Tab. 17 – Tassi di occupazione netto per settore di attività in Italia, Nord Est e Friuli Venezia Giulia, 2004 e 2016

	2004			2016		
	Italia	Nord Est	FVG	Italia	Nord Est	FVG
<b>Agricoltura, caccia e pesca</b>	2,6%	3,0%	1,7%	2,3%	2,6%	2,0%
<b>Industria</b>	13,1%	18,8%	16,1%	11,7%	17,6%	16,5%
<b>Costruzioni</b>	4,8%	5,2%	4,6%	3,6%	3,9%	3,5%
<b>Commercio, Alberghi e ristoranti</b>	11,6%	13,5%	13,5%	11,9%	13,2%	11,9%
<b>Altre attività dei servizi</b>	26,4%	26,5%	27,4%	29,1%	30,9%	32,2%
<b>Totale</b>	<b>58,5%</b>	<b>67,0%</b>	<b>63,4%</b>	<b>58,5%</b>	<b>68,2%</b>	<b>66,0%</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Il comparto dell'*industria* presenta un tasso di occupazione superiore a quello del *commercio, alberghi e ristoranti* sia per il Nord-Est sia per il Friuli Venezia Giulia, ma dopo la crisi il tasso di occupazione in questo comparto – pur caratterizzato negli ultimi anni da un numero di assunzioni relativamente elevato – riduce il suo peso complessivo (da 13,5 a 11,9%). Le *altre attività dei servizi*, invece, guadagnano a livello regionale quasi 5 punti percentuali, attestandosi nel 2016 a un tasso di occupazione pari al 32,2%.

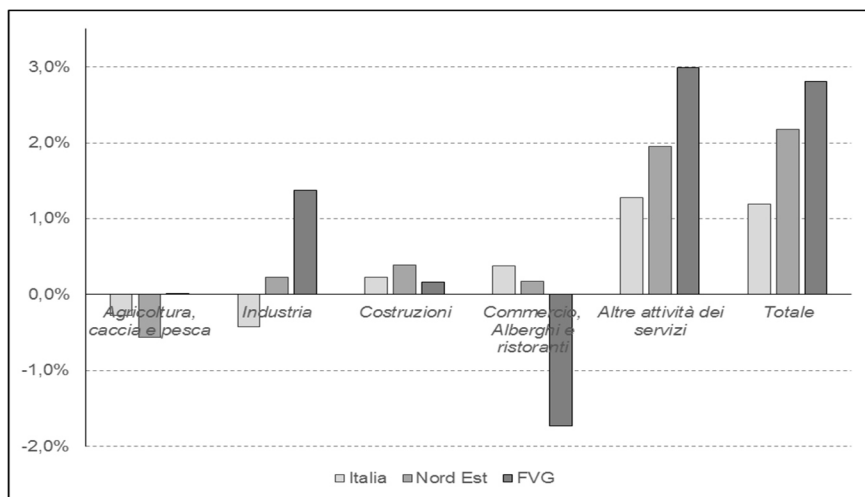
Guardando nel complesso questi dati, emerge in modo abbastanza chiaro l'importanza del comparto *manifatturiero* per il nostro territorio e, soprattutto, il suo rapporto con le *altre attività dei servizi*, nelle quali, come abbiamo visto, sono ricompresi i *servizi alla persona* (che hanno una produttività del lavoro relativamente meno elevata) e i *servizi alle imprese* (che probabilmente sono capaci di generare opportunità occupazionali a maggiore qualificazione e occupabilità). Il peso di questo comparto raggiunge, tuttavia, quasi un terzo del totale degli occupati residenti in età da lavoro, a discapito di una riduzione del tasso di occupazione nell'ambito del *commercio, alberghi e ristoranti*.

Con i grafici 10 e 11 guardiamo, rispettivamente, le variazioni dei tassi per settore nel periodo 2004-2008 – fase di crescita pre-crisi – e nel periodo 2014-2016, considerato come una fase di crescita post-crisi.

È interessante notare, dalla lettura congiunta dei due grafici, come durante la *fase di aumento del tasso di occupazione* – tra il 2004 e il 2008 – soprattutto per la nostra regione, la crescita sia stata prevalentemente nell'*industria* e nelle *altre attività dei servizi*, l'*agricoltura* è rimasta praticamente identica, cresce di poco il tasso di occupazione nelle *costruzioni*, mentre diminuisce il comparto *commercio, alberghi e ristorazione*. Tali tendenze, per la nostra regione, sono più intense rispetto al Nord-Est nel suo complesso. Nel corso

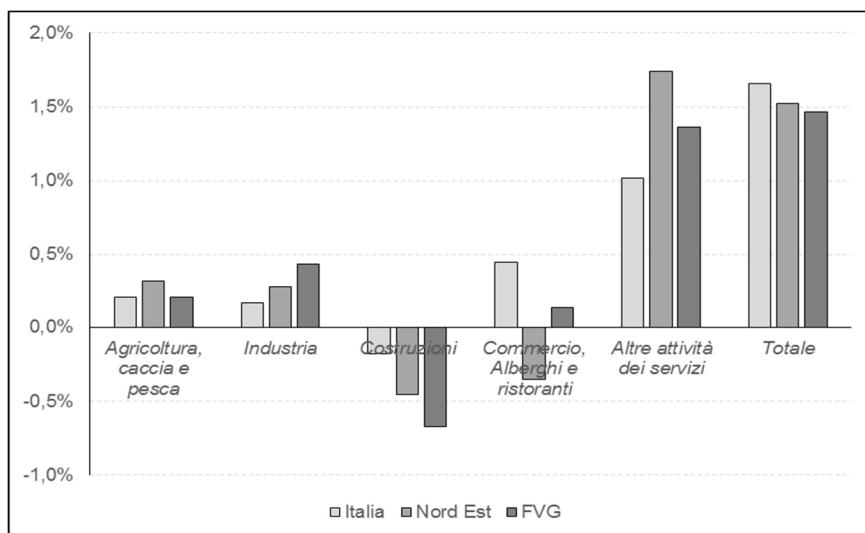
del periodo 2014-2016 è stata fondamentale la ripresa dell'occupazione nel comparto industriale, mentre segna ancora il passo quello delle *costruzioni*.

Graf. 10 – Variazioni nei tassi di occupazione netti per settore, Italia, Nord Est e Friuli Venezia Giulia, periodo 2004-2008



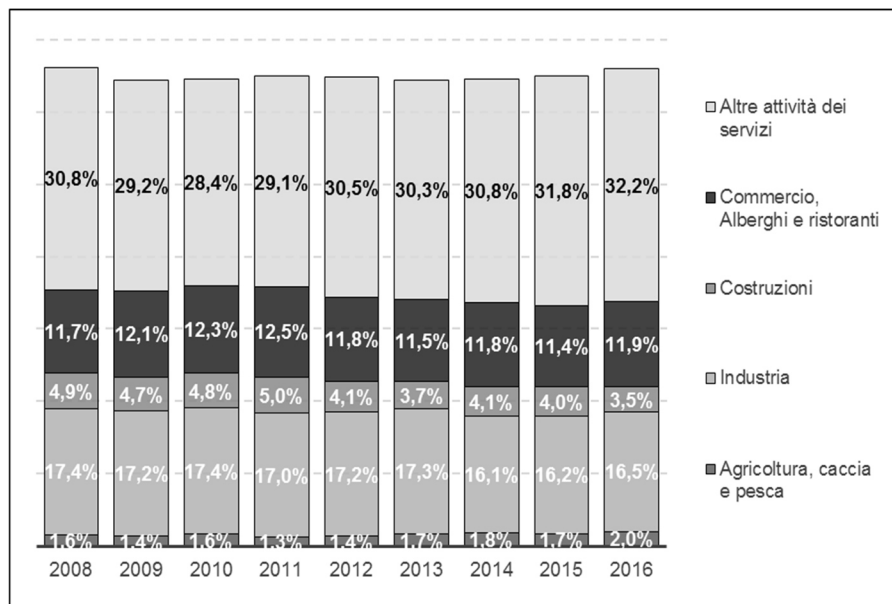
Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Graf. 11 – Variazioni nei tassi di occupazione netti per settore, Italia, Nord Est e Friuli Venezia Giulia, periodo 2014-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Graf. 12 – Andamento tasso occupazione netto per settore in FVG, 2008-2016



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT, indagine forze di lavoro, medie annuali

Come mostra anche il grafico 12, è di fondamentale importanza puntare su un *processo di sviluppo della domanda di lavoro*, intervenendo soprattutto sui comparti potenzialmente più produttivi e, già oggi, tendenzialmente innovativi che, in effetti, possono creare occupazione di qualità. Si tratta soprattutto del comparto manifatturiero e di quello dei servizi alle imprese: è in questo ambito, e per alcune imprese, che i guadagni di produttività e i cambiamenti di strategia derivanti anche dall'innovazione tecnologica possono ulteriormente portare a uno sviluppo, anche in termini occupazionali (Russo in questo volume). È anche per questo motivo, come già sottolineato nei precedenti paragrafi, che va colto il segnale positivo di una crescita dell'occupazione nel settore industriale-manifatturiero nella nostra regione.

Occorre continuare su questa strada, ma pare necessario puntare a estendere i processi dell'innovazione organizzativa – anche nell'ambito del paradigma dell'*Industry 4.0* – al comparto dei servizi alla persona e socio-assistenziali in particolare. Questione a parte, ma estremamente importante, riguarda il rilancio del comparto delle *costruzioni* soprattutto in una nuova logica di crescita e sviluppo per questo settore.

Lo sviluppo in termini di produttività e di valore aggiunto per tutti i settori è tanto più necessaria visto il già accennato processo di *polarizzazione* del

mercato del lavoro, tra occupazioni ad alta qualificazione e quelle a bassa qualificazione, con in mezzo un tendenziale assottigliamento di quelle a media qualificazione.

Nella tabella 18 forniamo qualche dato per riflettere su come si stanno modificando i flussi in entrata nel mercato del lavoro per grandi gruppi professionali in Friuli Venezia Giulia.

Tab. 18 – Assunzioni e saldi occupazionali per qualifica professionale nel 2016 e variazioni rispetto al 2014 in FVG

	Assun.	Saldi	Var.
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	518	-153	-15,2%
Professioni intellettuali, scient. e di elevata spec.	25.531	1.297	-22,6%
Professioni tecniche	15.035	317	6,0%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	14.107	-500	-6,1%
Professioni qual. nelle attività comm. e nei servizi	46.745	1.679	15,5%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	28.074	296	21,6%
Cond. di impianti, operai di macch. e conducenti	13.014	48	-7,1%
Professioni non qualificate	45.878	618	4,5%
ND	21	-110	
<b>Totale</b>	<b>188.923</b>	<b>3.492</b>	<b>2,5%</b>
<i>Professioni altamente qualificate</i>	41.084	1.461	-14,1%
<i>Professioni mediamente qualificate</i>	101.940	1.523	10,1%
<i>Professioni non qualificate</i>	45.878	618	4,5%

Fonte: nostre elaborazioni su dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro FVG – Ergon@t

Nel 2016 le professioni considerate come *altamente qualificate* hanno registrato 41.084 assunzioni, con un saldo positivo di 1.461 unità, ma con un calo di assunzioni pari al 14% rispetto al 2014: diminuiscono in particolare i flussi in entrata di *legislatori, imprenditori e alta dirigenza* (-15,2%) e delle *professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* (-22,6%, ma hanno il saldo occupazionale più elevato), mentre crescono le assunzioni nelle *professioni tecniche* (+6%).

Nelle professioni *mediamente qualificate* le assunzioni sono state oltre 100.000, con un saldo di poco superiore a quelle *altamente qualificate* (1.523), nonostante un volume di assunzioni più che doppio e una crescita pari al 10%. Questo significa che, nelle professioni *mediamente qualificate*, tendono a crescere soprattutto quelle che, probabilmente, offrono occasioni di lavoro più



frammentate e relativamente più brevi. Si tratta di un'ipotesi da verificare per averne certezza, ma pensiamo che, ad esempio, nel gruppo delle *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* non sempre le condizioni di lavoro possono essere definite come qualificanti o di qualità, e sono il gruppo in assoluto più rappresentato (oltre 46.000 assunzioni, un saldo pari a oltre 1.600 unità, un incremento di assunzioni pari al 15,5%).

Considerando, infine, il “mare magnum” delle *professioni non qualificate*, queste raggiungono le 45.878 assunzioni nel 2016, con un saldo positivo di 618 unità e una crescita pari al 4,5%. In un prossimo futuro, anche nell'ambito di indagini volte a capire come si evolverà la struttura delle professioni, sarà necessario approfondire queste dinamiche. In questa sede, volevamo semplicemente capire se e in che termini esista un rischio di *polarizzazione professionale* simile a quanto sembra accadere a livello nazionale ed europeo, seppur con accenti e velocità differenti. Dalla lettura complessiva dei dati testé descritti ci pare di poter scorgere anche per la nostra regione tale processo come attuale e in pieno corso, e con specifiche peculiarità di cui dover tenere conto.

## 2.5. Conclusioni

L'analisi descrittiva delle principali tendenze recenti (2014-2016 e primi nove mesi del 2017) ha mostrato un'articolazione di situazioni e circostanze. Il termine frammentato è forse quello più ricorrente: non uno ma più mercati del lavoro, diversi per durata e volume dell'occupazione, per condizioni di lavoro, per tendenze quanti-qualitative anche a livello territoriale.

Tentiamo in queste conclusioni di ricomporre il puzzle. A partire dal 2014, migliorano sia i principali indicatori economici sia quelli occupazionali. È soprattutto il lavoro alle dipendenze che cresce, mentre il lavoro indipendente continua nella sua fase di contrazione e di trasformazione. Nell'ambito del lavoro dipendente, aumenta sia il lavoro a tempo indeterminato sia quello temporaneo: quest'ultimo rappresenta, al 2016, il 13,4% dell'occupazione dipendente, ma cresce a un ritmo superiore al lavoro stabile. L'incremento occupazionale si deve soprattutto a una ripresa di assunzioni nel comparto industriale, mentre una quota molto significativa di occupati è nel settore dei servizi, dove le condizioni di lavoro sono tendenzialmente più difficili e discontinue. Il tasso di occupazione nel secondo trimestre del 2017 raggiunge la quota del 65,9%, con circa 508.000 occupati, una percentuale molto vicina al livello registrato nel 2008, ma con un numero inferiore di occupati, segno che, soprattutto per la nostra regione, in prospettiva l'offerta

di lavoro tende a ridursi e a essere mediamente più anziana rispetto al resto del Nord-est.

Siamo dunque usciti dalla crisi? A quali condizioni e con che prospettive? Dal punto di vista strettamente macro-economico (Pascolini in questo volume) il PIL, i consumi e le prospettive di sviluppo economico ci fanno rispondere affermativamente: in un contesto prima lento e ora più deciso, l'Italia e il Friuli Venezia Giulia hanno ripreso i sentieri della crescita a partire dal 2014. Dal punto di vista dell'occupazione, invece, la risposta deve essere più articolata. Come accennato, dal 2014 al 2016, la crescita delle persone occupate è stata sostanzialmente in linea con la crescita del PIL e nel corso del 2017 le notizie sembrano ancora positive.

Se, allo stato attuale, il corpo sociale nel suo complesso non percepisce soggettivamente un miglioramento significativo delle proprie condizioni, ciò è dovuto, probabilmente, al fatto che siamo in presenza di una polarizzazione tra due mercati del lavoro che hanno pesi occupazionali complessivamente diversi tra di loro. Settori, professioni e imprese di "serie A" – una platea diversificata di ambiti innovativi e produttivi, elevate professionalità tecniche e relazionali, durate contrattuali adeguate, stipendi decenti – convivono accanto a settori, professioni e imprese di "serie B" – una platea forse ancor più diversificata, già piuttosto ampia, dove le professionalità sono scarsamente qualificate e certificate, dove la flessibilità rischia di essere precarietà, dove i settori sono a minor valore aggiunto e produttività. In genere, poi, le condizioni più difficili riguardano la componente giovanile e femminile dell'offerta di lavoro.

Alcune caratteristiche strutturali del mercato del lavoro italiano e regionale, pertanto, sono state amplificate dalla crisi, rendendole ancora più evidenti e preoccupanti. Alle diseguaglianze territoriali, di genere e generazionali, si aggiungono i fenomeni di *polarizzazione* appena descritti: la forma assunta dal mercato del lavoro italiano e regionale, per riprendere la metafora dell'introduzione, sembra essere una sorta di *clessidra asimmetrica*: la parte alta – mercati del lavoro di serie A – meno ampia della parte bassa, i mercati di lavoro di serie B. In mezzo rimane ancora una fascia intermedia che, seppur non scomparendo, tende ad assottigliarsi, in parte passando a lavori ad elevata qualificazione, in parte passando nella parte bassa.

La crescita economica recente, nonché una buona capacità di innovazione del nostro territorio sono condizioni e risorse importanti per agganciare con ancora più convinzione la crescita dell'occupazione. Da questo punto di vista pensiamo sia di fondamentale importanza legare l'innovazione alle competenze, governando un processo che promette di essere importante per

l'aumento di produttività e per la crescita dell'occupazione di qualità (l'Industry 4.0).

In un contesto di scelte di policy legate all'occupazione, pertanto, diventa fondamentale il tema della qualità del lavoro, concetto che non abbiamo affrontato direttamente in questo articolo, ma che indubbiamente sembra oggi legato non solo o non tanto alla percentuale di occupati a tempo indeterminato o a tempo determinato, quanto alla lunghezza e continuità del periodo di occupazione, alla capacità di creare valore aggiunto (produttività e reddito disponibile) e alle competenze dell'offerta di lavoro.

Vista la tendenza alla polarizzazione pare importante progettare e attuare interventi di *policy* articolati per singolo comparto produttivo e sulle loro interconnessioni, facendo leva sulla *strategia di specializzazione intelligente* impostata dalla Regione. Politiche che puntino congiuntamente allo sviluppo di impresa e del capitale umano, con interventi di politica attiva del lavoro incentrati sull'occupabilità e l'adeguamento delle competenze (tecniche e trasversali) necessarie per elevare complessivamente la qualità del lavoro e l'innovazione organizzativa (Corvino e Mauro in questo volume). Questo mix mirato di politiche industriali e politiche attive del lavoro è necessario per governare in modo equilibrato l'avvento dell'automazione tecnologica insieme a una nuova forma di coesione sociale.

## Bibliografia

- Abbiati G. (2012), "Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di insicurezza del lavoro?", in *Stato e mercato*, n. 2.
- Barbieri P., Scherer S. (2007), "Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di outsider", in *Polis*, n. 3.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia", in *Stato e Mercato*, n. 74.
- Benini R., Sorcioni M. (2016), *Il fattore umano. Perché è il lavoro che fa l'economia e non il contrario*, Donzelli, Roma.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.
- Corvino C. (2008), "Gli over 50 e le politiche del lavoro regionali: dall'analisi del problema alle strategie di intervento", in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2008*, FrancoAngeli, Milano.
- Fellini I., Chiesi A. (2014), "Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana", in *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Ferrera M. (1998), *Le trappole del welfare. Uno stato sociale sostenibile per l'Europa del XXI secolo*, il Mulino, Bologna.

- Marcaletti F. (2007), *L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'aging society*, Vita e Pensiero, Milano.
- Osservatorio Statistico dei Consulenti del lavoro (2017), *L'impatto della quarta rivoluzione industriale sulla domanda di professioni. Le professioni vincenti e perdenti: quale relazione con la diffusione dei robot e dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi*, Rapporto di ricerca redatto da Roberto Cicciomessere e Giuseppe De Blasio.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. Vol. 2 – Le forme dell'occupazione*, il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. (2013) “Benessere e qualità dell'occupazione”, in Bordogna L., Pedersini R., Provasi G. (a cura di), *Lavoro, mercato e istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*, FrancoAngeli, Milano.
- Reyneri E. (2017a), “Lavoro indipendente sul viale del tramonto” in *Lavoce.info*, giornale on-line, pubblicato il 31 ottobre 2017: <http://www.lavoce.info/archives/49280/lavoro-sempre-meno-indipendente/>.
- Reyneri E. (2017b) “Occupazione in ripresa. Però di bassa qualità”, in *Lavoce.info*, giornale on-line, pubblicato il 15 settembre 2017: <http://www.lavoce.info/archives/48649/occupazione-ripresa-la-qualita-bassa/>.
- Reyneri E. (2016), *Le due grandi crisi del mercato del lavoro. Gli anni Trenta del XX secolo e gli anni Dieci del XXI secolo a confronto*, intervento al Convegno scientifico organizzato dall'Istat in occasione dei 90 anni di attività, “La società italiana e le grandi crisi economiche 1929-2016”, Università La Sapienza di Roma, 25 novembre 2016.
- Russo A. (2016), “Il lavoro indipendente in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi”, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.

# 3. LE TRASFORMAZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE IN OTTICA DI GENERE: RISCHI E OPPORTUNITÀ

di *Chiara Cristini\**

## 3.1. Introduzione

Il capitolo si propone di mettere in luce le specificità e le differenze della partecipazione maschile e femminile nel mercato del lavoro regionale nel decennio 2007-16, un periodo segnato da profonde trasformazioni economiche e sociali, il cui impatto non è stato uguale per uomini e donne.

In particolare, l'analisi di genere consente di *misurare* attraverso i *gender gap* presenti in tutti gli indicatori descrittivi del mercato del lavoro il percorso realizzato, ma anche la distanza che rimane da colmare per conseguire una situazione di parità non solo formale, ma anche sostanziale nel mondo del lavoro. Osservare come si sono modificati nel tempo questi differenziali di partecipazione e di opportunità occupazionale, considerando la forbice esistente tra valori maschili e femminili, si rivela a tutt'oggi molto importante, in quanto può consentire al *policy maker* regionale di monitorare l'impatto delle politiche attive del lavoro sulla popolazione, intervenendo per evitare che si cristallizzino gli squilibri e disparità tra uomini e donne (in termini di occupabilità, reddito e prospettive professionali), ma anche per prevenire o anticipare nuove forme di disegualianza che potrebbero manifestarsi in seguito alle trasformazioni socioeconomiche in atto (connesse, per esempio, all'invecchiamento della popolazione).

L'analisi prende dunque in esame i principali indicatori Istat descrittivi del mercato del lavoro, evidenziando come la componente maschile e femminile sia stata coinvolta in modo differente dai fenomeni di crisi, quale impatto hanno avuto le politiche del lavoro messe in atto nell'arco del periodo considerato.

\* Esperta del Servizio politiche del lavoro Osservatorio Sviluppo e Comunicazione del Mercato del Lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

In particolare, l'articolo si muove a partire dalle principali differenze esistenti nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro, prendendo quindi in esame l'occupazione e le differenze che emergono considerando fattori-chiave quali l'età e il titolo di studio, ma anche le diverse opportunità esistenti per settore economico, osservando quindi le tipologie contrattuali e l'orario di lavoro.

Infine, ci si sofferma sulle caratteristiche della disoccupazione, osservando in particolare quanto i fattori "genere" ed "età" rappresentino due variabili particolarmente importanti di cui tenere conto per la definizione di strumenti di intervento che possano essere efficaci rispetto ai target maschili e femminili.

### **3.2. La partecipazione al mercato del lavoro di maschi e femmine**

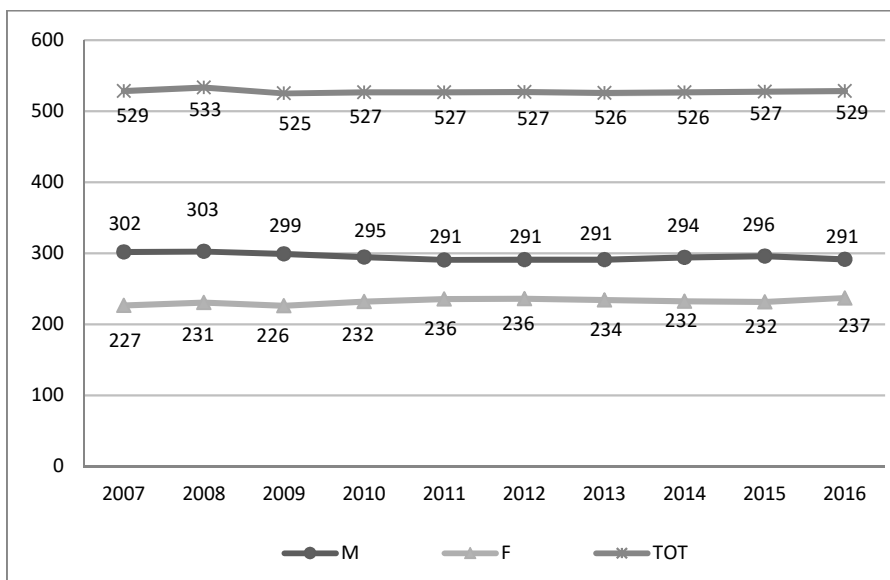
Nel 2016 lo stock complessivo di forza lavoro in età attiva (529mila persone) ritorna ai livelli pre-crisi del 2007 e la disaggregazione per genere evidenzia i diversi andamenti seguiti da maschi e femmine nell'arco del decennio considerato.

Per le donne, rispetto al 2007 lo stock è complessivamente aumentato di 10mila unità (passando da 227mila a 237mila), e nel corso del decennio l'incremento aveva interessato gli anni centrali della crisi (2009-12), compensando la perdita di forza lavoro maschile. Un incremento si registra infine nel periodo più recente (2015-16) con un aumento di 5mila unità.

Gli uomini, nell'arco del decennio, hanno complessivamente perso unità (dai 302mila del 2007 a 291mila del 2016), fatto salva l'inversione di tendenza registrata nel triennio 2013-15.

La forza lavoro ha "tenuto" maggiormente grazie alla componente femminile per effetto di diversi fattori che le hanno trattenute in condizione di attività, tra cui le riforme pensionistiche (a partire dal 2012), ma anche per il diverso impatto della crisi sui settori a prevalente occupazione maschile e femminile, per l'effetto che le forme di flessibilità hanno avuto sull'occupazione.

Graf. 1 – Andamento dello stock di forza lavoro (15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia. Confronto tra maschi e femmine, anni 2007-16. V.a.



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Le modifiche intervenute sulla componente maschile e femminile emergono dal confronto per genere e territorio del tasso di attività (15-64 anni), riferiti a tre anni-chiave del recente decennio: il 2007 (anno precedente la crisi), il 2011 (anno centrale della recessione) e il più recente biennio 2015-16.

Con riferimento al Friuli Venezia Giulia, il tasso di attività maschile era pari al 76,9% prima della crisi, scende a 74,7% nel 2011 e risale al 77,0% nel 2016, pur segnalando un lieve calo rispetto al 2015. Per quanto riguarda le donne, il confronto evidenzia un incremento dell'indicatore: era pari al 58,5% nel 2007, sale al 60,7% nel 2011 e raggiunge il 63% nel 2016 (invertendo una tendenza decrescente osservata tra 2012 e 2014). Valori che tuttavia si mantengono sempre inferiori a quelli del Nord Est e della media Ue28.

Se dunque si conferma come fattore-chiave dell'ultimo decennio la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, tuttavia è importante ricordare come il divario di genere da colmare (*gender gap*), pur in progressiva riduzione, rimanga ancora rilevante sia a livello Ue (pari a 11,3 punti percentuali nel 2016), ma in particolare a livello nazionale (19,6 punti nel 2016) e regionale (14,0 punti, decisamente calati rispetto al valore del 2007).

Tab. 1 – Tassi di attività (15-64 anni) per genere, area territoriale, anni 2012-2014. V.%

	2007	2011	2015	2016	var. 2016 su 2007	var. 2016 su 2015
	v.%				v.%	
<b>Maschi</b>						
Ue 28	77,6	77,5	78,3	78,6	1,0	0,3
Italia	74,3	72,8	74,1	74,8	0,5	0,7
Nord Est	79,0	77,9	78,4	79,0	0,0	0,6
Friuli VG	76,9	74,7	77,6	77,0	0,1	-0,6
<b>Femmine</b>						
Ue 28	63,1	64,8	66,8	67,3	4,2	0,5
Italia	50,6	51,4	54,1	55,2	4,6	1,1
Nord Est	60,3	61,6	62,5	63,9	3,6	1,4
Friuli VG	58,5	60,7	61,0	63,0	4,5	2,0
<b>Totale</b>						
Ue 28	70,3	71,1	72,5	72,9	2,6	0,4
Italia	62,4	62,1	64,0	64,9	2,5	0,9
Nord Est	69,7	69,7	70,5	71,5	1,7	1,0
Friuli VG	67,7	67,7	69,3	70,0	2,3	0,7
<b>Gender gap (v.%)</b>						
Ue 28	14,5	12,7	11,5	11,3	-3,2	-0,2
Italia	23,6	21,4	20,0	19,6	-4,0	-0,4
Nord Est	18,8	16,2	15,9	15,2	-3,6	-0,8
Friuli VG	18,4	14,0	16,6	14,0	-4,4	-2,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCF, Eurostat LFS

Disaggregando i tassi di attività per età e genere, e confrontando il 2007 (anno precedente la recessione) con il 2016, si osserva che i giovani, maschi e femmine, presentano un andamento opposto, con un aumento dei livelli di partecipazione femminili (da 26,9% a 27,3%) a fronte di un significativo calo tra i maschi (dal 43,5% al 28,8%), con una conseguente riduzione del *gender gap*.

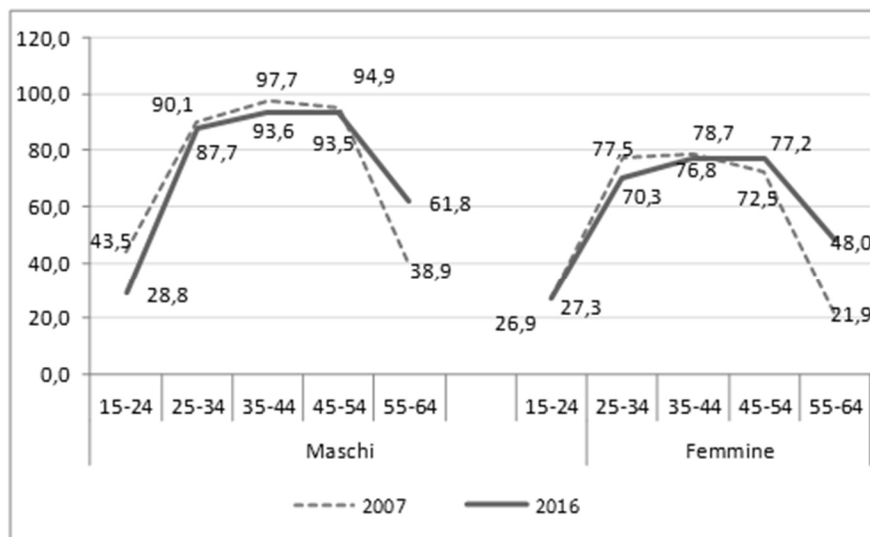
Nelle classi centrali, comprese tra i 25 e i 45 anni, sia i maschi e sia le femmine registrano una diminuzione dell'indicatore, che tuttavia è più intensa per quanto riguarda le donne. Per entrambi i sessi, la classe di età con il tasso di occupazione più elevato è quella compresa tra 35-44 anni, ma con un *gender gap* marcato (pari a 19,0 punti nel 2007 e 16,8 punti nel 2016).



Tra gli over 55enni, sia i maschi e sia le femmine riportano un significativo aumento tra 2007 e 2016, e l'indicatore degli uomini passa dal 38,9% al 61,8%. In sostanza se prima partecipava al mercato del lavoro poco più di un "senior" su tre, per effetto delle riforme pensionistiche oggi sono attivi quasi due "senior" su tre. Per quanto riguarda le coetanee, il valore della partecipazione è più che raddoppiata: si passa da un indicatore del 21,9% del 2007 al 48,0% del 2016. Quasi una donna su due è rimasta attiva.

Proprio l'allungamento della vita attiva femminile rappresenta una delle principali novità, ma anche una delle sfide che si stanno ponendo per il sistema di welfare e per le politiche di conciliazione, poiché la riforma in atto ha fatto venire meno la disponibilità di quelle figure-chiave del sistema di welfare familistico italiano (e regionale), cui è stata sempre più spesso delegata sia la cura dei nipoti, sia dei familiari anziani.

Graf. 2 – Distribuzione dei tassi di attività per età: confronto tra gli anni 2007-16, per genere, in Friuli Venezia Giulia. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

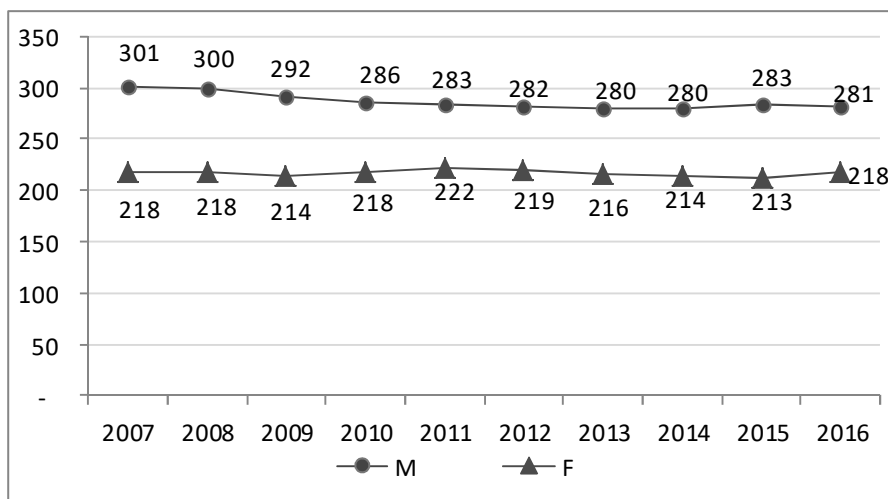
### 3.3. Le diverse prospettive occupazionali: la crisi, ma non solo

#### 3.3.1. L'interesezionalità di genere e generazione

In Friuli Venezia Giulia, a partire dal 2007 lo stock di uomini occupati si contrae progressivamente, passando da 301mila unità del 2007 a 280mila del 2014. Nel 2015, per effetto del Jobs Act, si registra un incremento di 3mila unità rispetto all'anno precedente, ma nel 2016 di registra nuovamente un calo degli occupati.

L'andamento seguito dalla componente femminile è stato più altalenante: dopo una prima diminuzione tra 2007 e 2009, infatti, era seguito un biennio di ripresa dell'occupazione, sino al picco del 2011 (con 222mila occupate). Una tendenza opposta rispetto a quella maschile, trainata tuttavia da forme di lavoro a termine e a orario parziale, aspetti su cui ci si soffermerà nei paragrafi successivi. A partire dal 2012, tuttavia, anche le donne sono interessate da un progressivo calo dello stock, che si ferma, nel 2015, a 213mila unità. Nel 2016 si osserva tuttavia un'inversione di tendenza e lo stock raggiunge 218mila unità (con un incremento di 5mila occupate rispetto all'anno precedente).

Graf. 3 – Andamento degli occupati con oltre 15 anni, in Friuli Venezia Giulia. Confronto tra maschi e femmine, anni 2007-16. V.a. in migliaia



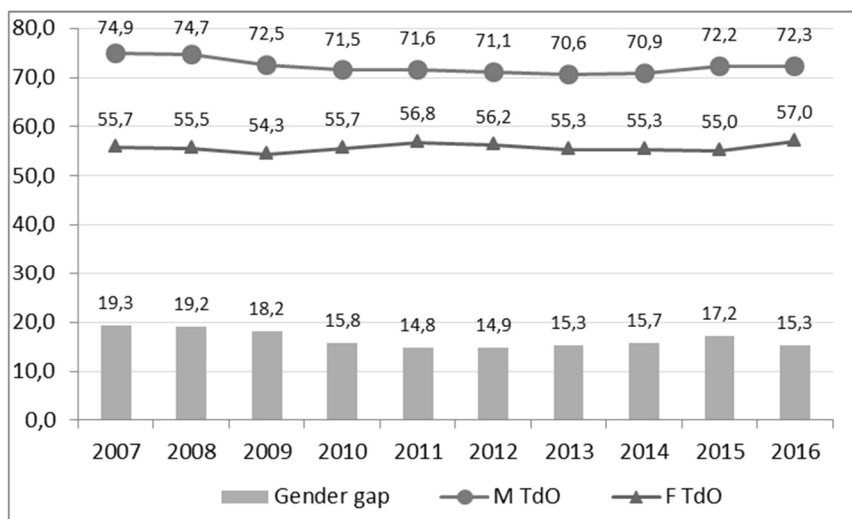
Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Nell'arco del decennio considerato, in Friuli Venezia Giulia i tassi di occupazione maschili (riferiti alla fascia di età 15-64 anni) diminuiscono progressivamente fino al 2013, passando da 74,9% al 70,6%: in questi primi anni della recessione infatti erano stati colpiti in particolare i settori e le professionalità a prevalenza maschile (Cristini e Molaro, 2015). Nel successivo triennio si osserva invece un'inversione di tendenza, con un aumento che porta l'indicatore a 72,3% nel 2016. L'incremento è stato particolarmente significativo nel 2015, per effetto del Jobs Act.

L'indicatore femminile ha seguito nel periodo un andamento discontinuo, con una diminuzione nei primi anni di crisi (dal 55,7% del 2007 al 54,3% del 2009), più contenuta rispetto a quanto osservato tra gli uomini, e seguita da un aumento che prosegue sino al 2011 (raggiungendo uno dei picchi del periodo, pari al 56,8%). Negli anni successivi, tuttavia, il tasso di occupazione femminile si contrae sino a raggiungere nel 2015 il valore minimo del periodo: 55,0%. Nel 2016 tuttavia si osserva un'inversione del trend e l'indicatore si porta al 57,0%, il valore più alto del decennio.

I differenti andamenti degli indicatori maschili e femminili hanno determinato un decremento del *gender gap* nel tasso di attività: era di 19,3 punti percentuali nel 2007 e si ferma a 15,3 punti nel 2016. Una forbice che rimane comunque marcata, a indicare come rimangano ancora molto differenti le opportunità occupazionali per uomini e donne nel mercato del lavoro.

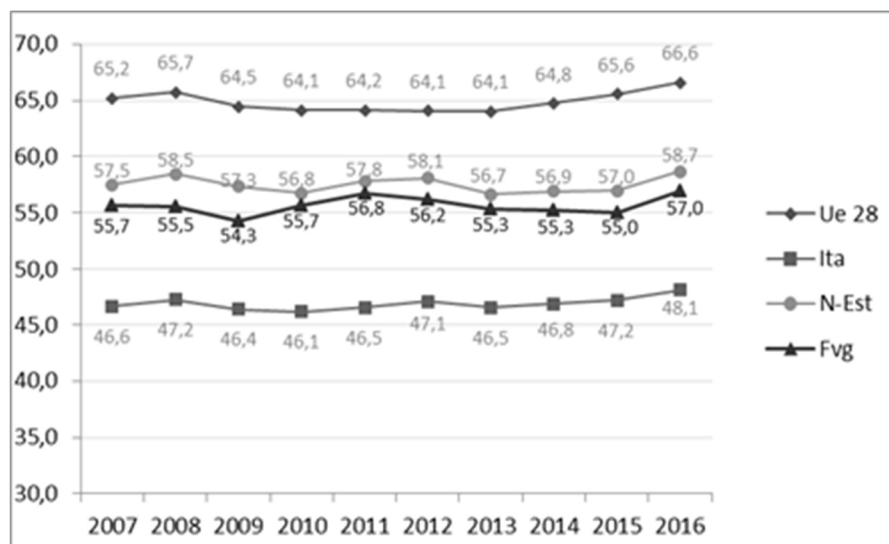
Graf. 4 – Andamento dei tassi di occupazione (su popolazione con 15 anni e oltre), in Friuli Venezia Giulia. Confronto tra maschi e femmine e *gender gap*, anni 2007-16. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

L'andamento seguito dal tasso di occupazione femminile in Friuli Venezia Giulia, tra 2007 e 2016 appare parallelo al trend seguito dall'indicatore femminile relativo al Nord Est, pur evidenziando valori inferiori di circa un punto percentuale. Se confrontato con gli andamenti e i valori del tasso di occupazione femminile relativo all'Unione Europea a 28 Paesi, si osservano due differenze: da un lato il *gender gap* si mantiene intorno ai 10 punti percentuali, dall'altro si evidenzia come l'andamento Ue si dimostra in ripresa dal 2013 senza inversioni di tendenza. Infine, risulta marcata anche la distanza tra i tassi di occupazione femminili del Friuli Venezia Giulia rispetto a quelli nazionali, rispetto ai quali la regione si mantiene superiore di quasi dieci punti percentuali nell'arco del decennio.

Graf. 5 – Andamento dei tassi di occupazione femminile (15 anni e oltre): confronto tra Ue 28, Italia, Nord Est e Friuli Venezia Giulia, anni 2007-16. V.%



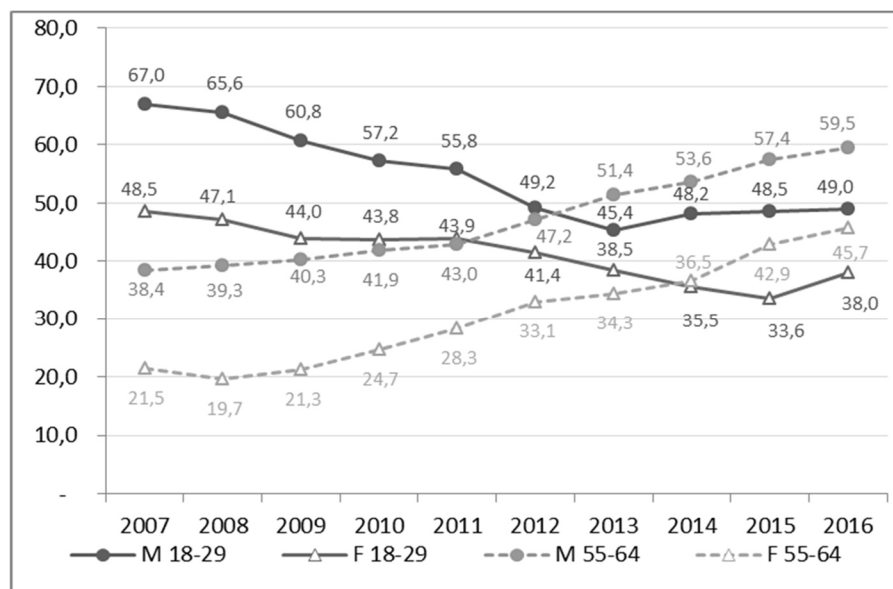
Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Come già evidenziato dai tassi di attività, anche i tassi di occupazione confermano come *il fattore età e il genere* rappresentino due dimensioni particolarmente critiche dal punto di vista delle opportunità occupazionali. Giovani e donne rimangono ancora l'anello debole del mercato del lavoro sia nazionale, sia regionale (Gualmini e Rizza, 2014) e sono stati particolarmente esposti agli effetti della crisi, mentre le politiche di innalzamento dell'età pensionistica hanno avuto effetti particolarmente intensi proprio sulla componente femminile. Infatti, considerando dapprima la fascia di età

dei giovani compresi tra 18 e 29 anni (cui si rivolgono le politiche di attivazione e inserimento di Garanzia Giovani) nell'arco del decennio 2007-16 si verifica una riduzione complessiva dei tassi di occupazione pur con una lieve ripresa registrata a partire dal 2013 (per i maschi) e dal 2015 per le femmine. Se infatti nel 2007 il tasso maschile era pari al 67,0%, negli anni di crisi si riduce progressivamente sino a toccare il minimo del periodo nel 2013 (45,4%). A partire dal 2014 si osserva un'inversione di tendenza la cui intensità tuttavia rimane debole e il decennio si chiude con un tasso di occupazione maschile del 49,0%: *meno di un giovane su due è occupato*.

L'andamento seguito dall'indicatore delle femmine di età compresa tra 18 e 29 anni diminuisce con minore intensità nel decennio, ma partiva tuttavia da un valore già contenuto, pari a 48,5% (quasi 20 punti di differenza dal valore maschile). Si osserva un lieve recupero tra 2010 e 2011 (di un decimo di punto), per continuare a diminuire sino al 2015, anno in cui si registra il valore minimo del periodo (33,6%). Nel 2016, con due anni di ritardo rispetto alla componente maschile, l'indicatore femminile riprende a crescere portandosi a un valore del 38,0%: *poco più di una giovane su tre è occupata*.

Graf. 6 – Confronto tra l'andamento dei tassi di occupazione delle classi 18-29anni e 54-65anni, per genere, in Friuli Venezia Giulia negli anni periodo 2007-16. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Le modifiche intervenute nell'arco di un decennio nell'occupazione maschile e femminile sono particolarmente evidenti se si pongono a confronto le distribuzioni del tasso di occupazione per età. Nella componente maschile la diminuzione della quota di occupati sulla popolazione coetanea diminuisce in particolare per quanto riguarda i giovani di età compresa tra 15 e 24 anni (Graf. 7, l'indicatore passa da 38,4% a 21,4% con una differenza di 17,0 punti percentuali).

Nella classe successiva, dei "giovani adulti", di età compresa tra 25 e 34 anni, la diminuzione nell'arco del decennio è di 7,2 punti percentuali, l'indicatore infatti passa dall'86,7% al 79,5%: oltre tre quarti di questa fascia di popolazione è occupata.

Tra coloro che hanno un'età tra i 35-44 anni nel 2007 risultava occupato il 96,6%, ma nel 2016 la quota è del 90,1% (-6,5 punti). Nonostante la diminuzione, questa rimane comunque la fascia di età con il tasso di occupazione più elevato. Tra i 45-55enni la variazione dell'indicatore è di 4,5 punti e passa da 94,1% a 89,6%. La classe d'età che registra la variazione più consistente è quella delle persone di età compresa tra 55 e 64 anni, tra le quali la quota di occupati sale dal 38,4% del 2007 al 59,5% del 2016 (+21,1 punti percentuali), effetto delle riforme volte ad allungare la vita lavorativa e ritardare il ritiro dal mondo del lavoro.

Nella componente femminile, tra il 2007 e il 2016 il tasso di occupazione delle giovani (15-24 anni) diminuisce, passa da 21,8% a 18,7%. Il calo è inferiore rispetto a quello osservato tra i maschi, ma va evidenziato come il tasso femminile partisse già da un valore molto basso.

Nella classe delle giovani adulte (25-34 anni) il tasso di occupazione nel decennio diminuisce di 10,9 punti, dunque più intensamente rispetto a quanto osservato tra i maschi. L'indicatore passa così da 71,6% a 60,7%: meno di due donne su tre sono occupate. Si può ipotizzare che sul dato influisca non solo la crisi, ma anche le problematiche di conciliazione connesse alla maternità<sup>1</sup>.

Il tasso di occupazione delle 35-44enni si riduce di 6,9 punti (un valore uguale a quello registrato tra gli uomini), passando da 76,1% a 69,2%. Va sottolineato come questa sia la fascia di età con il tasso di occupazione più elevato, sia per i maschi, sia per le femmine, ma il *gender gap* è di ben 20,8

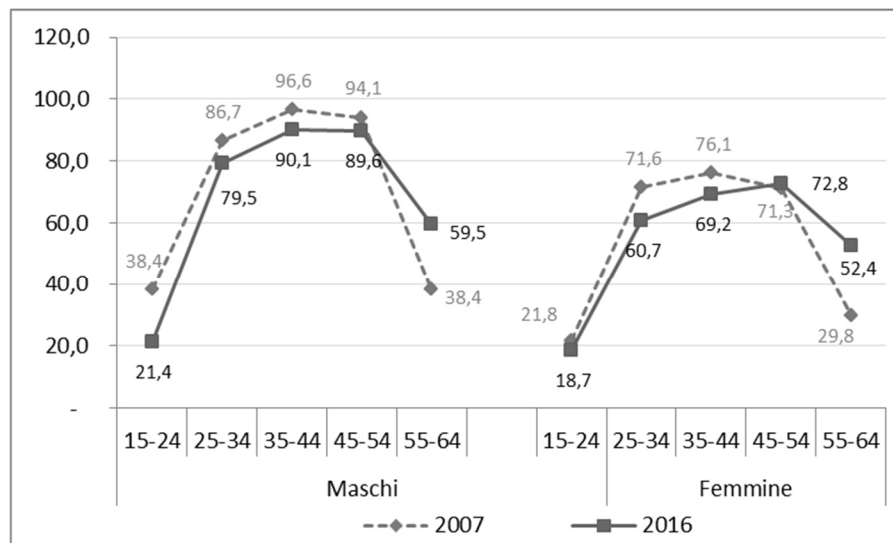
<sup>1</sup> Pur non disponibili a livello regionale, sono tuttavia significativi i dati relativi alle dimissioni delle lavoratrici madri registrati dagli Ispettorati territoriali del lavoro, da cui emerge come l'età media delle madri che decidono di lasciare l'occupazione in seguito alla nascita dei figli si concentrano a partire da questa fascia di età (Istituto nazionale di previdenza, 2017). Il tema della difficoltà di conciliare lavoro e genitorialità emerge anche nei recenti rapporti elaborati da Save the Children (2016) e Istat (2015).

punti (era di 20,5 nel 2007). Nella fascia successiva (45-54 anni) nell'arco del decennio il tasso di occupazione aumenta lievemente (1,5 punti) portandosi da 71,3% a 72,8%, mentre tra le 55-64enni il tasso di occupazione è quasi raddoppiato (+ 22,7 punti) passando da 29,8% a 52,4%.

L'aumento dei tassi di occupazione femminili tra le over 55enni rappresenta una delle maggiori trasformazioni osservate nel decennio, con impatti rilevanti sulla tenuta del modello di welfare familiare prevalente in Italia (Naldini e Saraceno, 2011).

Il ruolo di *care giver* svolto tradizionalmente da questa fascia di donne viene fortemente ridimensionato, ponendo dunque una domanda di conciliazione crescente cui serviranno risposte efficaci, innovative e strutturali in termini di servizi alla persona, educativi e di assistenza. Settori che, oltretutto sono proprio quelli a maggiore presenza femminile.

Graf. 7 – Distribuzione dei tassi di occupazione per età: confronto tra gli anni 2007-16, per genere, in Friuli Venezia Giulia. V.%

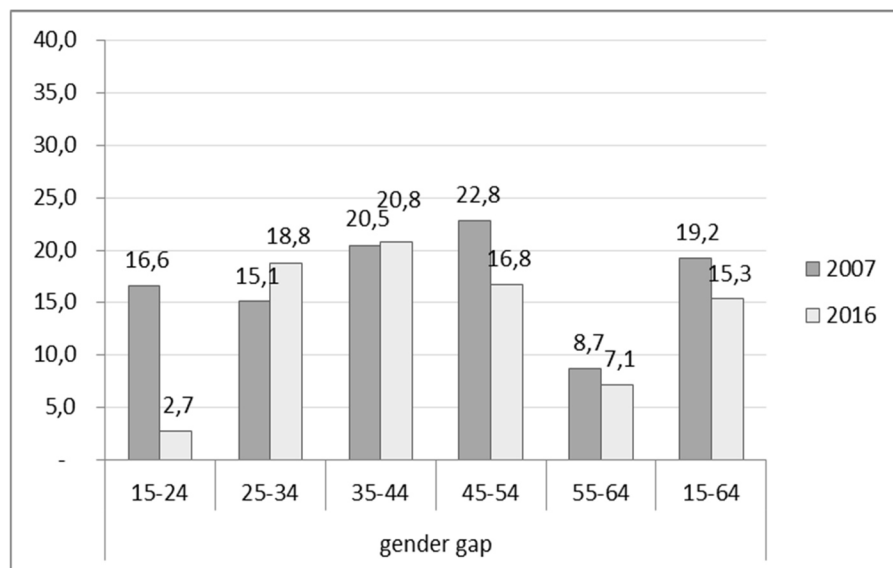


Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Una conseguenza delle variazioni intervenute nei tassi di occupazione maschili e femminili per età è stata la modifica del differenziale di genere nell'indicatore di riferimento: nel 2007 il *gender gap* era di 19,2 punti, che si riduce a 15,3 punti nel 2016 (Graf. 8). In particolare, il divario cala in misura significativa tra i giovani (da 16,6 a 2,7 punti), ma è aumentato nelle classi successive: da 15,1 a 18,8 punti percentuali tra i 25-34enni e da 20,5 punti percentuali

a 20,8 punti tra i 35-44enni. Una riduzione del *gender gap* si è registrata infine nelle classi più “adulte”: era di 22,8 punti e si ferma a 16,8 punti tra i 45-54enni, mentre passa da 8,7 punti a 7,1 punti tra i 55-64enni.

Graf. 8 – Gender gap nei tassi di occupazione per età: confronto tra gli anni 2007-16, in Friuli Venezia Giulia. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Un ulteriore elemento di confronto tra occupazione maschile e femminile riguarda le *diverse opportunità lavorative in base al titolo di studio*. Confrontando in particolare i tassi di occupazione di diplomati e laureati, nell’arco del decennio 2007-16 in Friuli Venezia Giulia, si rileva come i soggetti in possesso di laurea presentino tassi di occupazione più elevati rispetto all’indicatore medio riferito alla classe di età 15-64 e rispetto a chi possiede un diploma. Lo studio si rivela un investimento, ma in misura più significativa per i maschi che per le femmine (AlmaLaurea, 2017; Istat 2014).

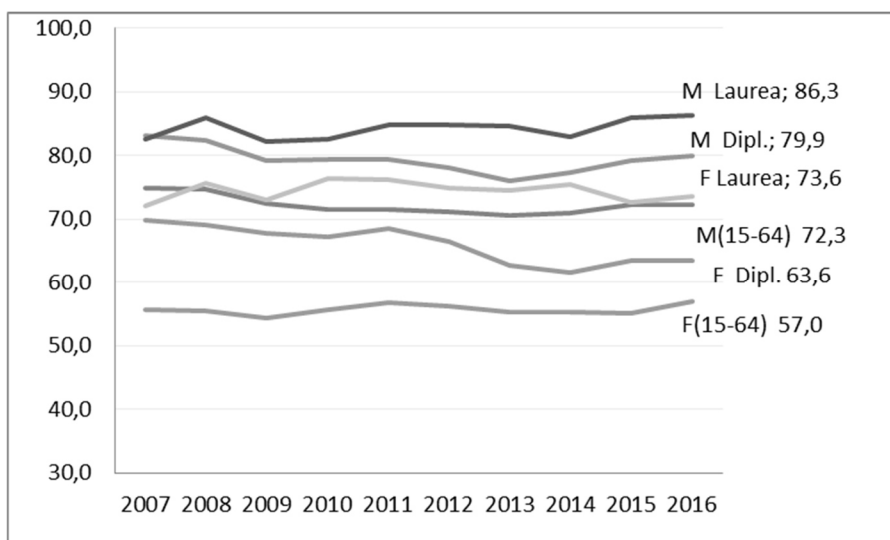
Se nel 2016 infatti il tasso di occupazione maschile tra i laureati raggiunge l’86,3%, dopo un periodo di crescita (e dunque in controtendenza rispetto all’andamento medio maschile), l’indicatore delle donne riferito alle laureate è del 73,6% (con un incremento nel più recente biennio), con un *gender gap* di circa 13 punti. Un dato su cui pesano diversi fattori, tra cui la concentrazione femminile in percorsi di studio poco appetibili per il mercato del lavoro



a fronte di una presenza ancora minoritaria in ambiti cosiddetti “STEM”<sup>2</sup>, fenomeno su cui si stanno concentrando diversi programmi europei e nazionali, considerata l’importanza che la tecnologia avrà nei prossimi anni sulle prospettive di occupabilità (Oecd 2014; Oecd 2017a).

Nello stesso anno, tra i diplomati, il tasso di occupazione maschile raggiunge il 79,9%, con un incremento nel più recente biennio, mentre per le diplomate è del 63,6%, indicatore che ha ripreso a crescere a partire dal 2014, dopo un periodo di contrazione. Il gap, nell’ultimo anno, risulta di circa 16 punti.

Graf. 9 – Andamento dei tassi di occupazione di laureati e diplomati: confronto per genere tra gli anni 2007-16, in Friuli Venezia Giulia. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

<sup>2</sup> Da questo punto di vista la Regione Friuli Venezia Giulia si è attivata con due interventi che possono essere considerate “azioni positive”. La prima è avere inserito nell’Avviso per la presentazione di progetti I.T.S. (a valere sul FSE POR FVG 2017-20, emanato con decreto 4780/LAVFORU del 22/06/2017) dei voucher per favorire la partecipazione femminile, supportandone il costo di iscrizione; il secondo intervento è la partecipazione al partenariato transnazionale del progetto “Free to Choose”, finanziato dall’Ue nell’ambito del Programma Justice e volto a superare stereotipi di genere nei percorsi di orientamento e transizione dal mondo della formazione a quello del lavoro ([www.freetochoose.eu](http://www.freetochoose.eu))

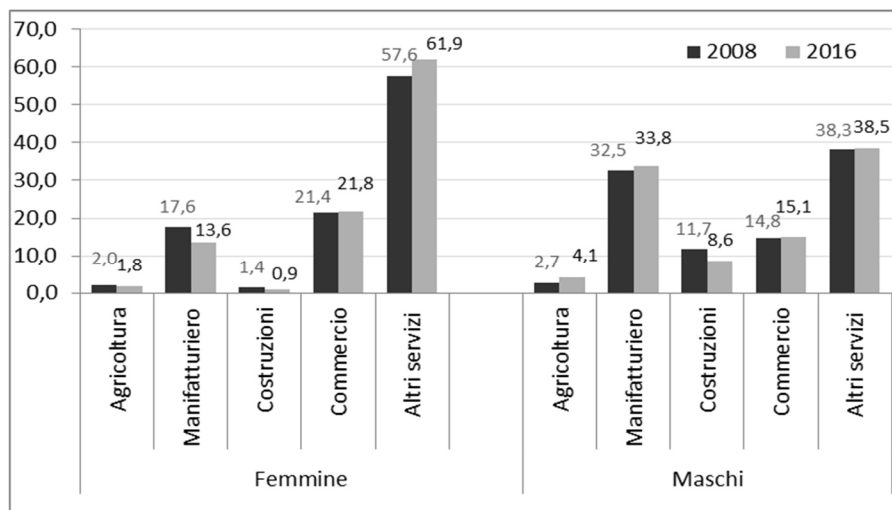
### 3.3.2. Specificità di genere nell'occupazione per settore, tipologia di rapporto, contratto e orario di lavoro

#### 3.3.2.1. La terziarizzazione dell'economia e dell'occupazione femminile

Nell'arco del decennio il fenomeno della terziarizzazione prosegue, in particolare per l'occupazione femminile: se nel 2008 commercio e servizi assorbivano il 79,0% della manodopera femminile, tale quota passa a 83,7% nel 2016, con un incremento determinato in particolare dai servizi più che dal commercio. Per contro, diminuisce il peso degli altri settori sul totale dell'occupazione femminile: se nel manifatturiero operava il 17,6% delle occupate, nel 2016 la quota scende a 13,6%. In edilizia era occupato l'1,4% delle donne, quota che si riduce allo 0,9%, mentre l'agricoltura assorbiva il 2,0% delle donne sul totale, incidenza che scende a 1,8%.

Anche l'occupazione maschile è prevalentemente assorbita dal terziario, il cui peso varia tuttavia di soli due decimi nell'arco del decennio (la quota degli occupati nel terziario era infatti del 53,1% nel 2008 e diventa pari a 53,6% nel 2016). Il manifatturiero occupa un terzo degli uomini (pari a 33,8%, quota in lieve aumento rispetto al 2008), mentre diminuisce il peso dell'occupazione in edilizia (da 11,7% del 2008 a 8,6% del 2016). Aumenta il peso dell'occupazione agricola, sul totale maschile: da 2,7% passa a 4,1% nel decennio.

Graf. 10 – Distribuzione degli occupati per settore, in Friuli Venezia Giulia, confronto tra maschi e femmine. Confronto tra gli anni 2008-2016. V. %

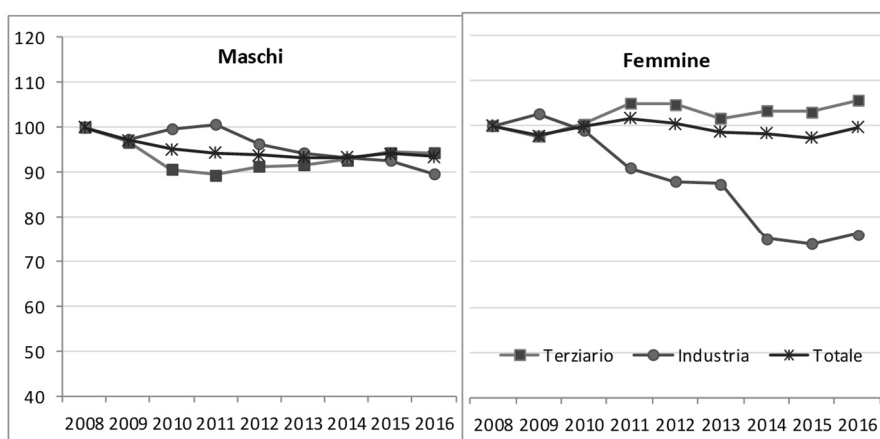


Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Osservando attraverso i numeri indici l'andamento dello stock di occupati per macrosettore nell'intero periodo di riferimento (Graf.11), si osserva come l'occupazione degli uomini nei comparti manifatturiero ed edile si sia ridotta progressivamente, fatta salva la ripresa dello stock registrato tra 2009 e 2011. Per contro, l'occupazione nel terziario aveva perso unità sino al 2011, per poi riprendere a crescere in tutto il periodo successivo.

Con riferimento alle donne, la tendenza osservata nel manifatturiero è stata di una erosione significativa dello stock, a fronte di una crescita dell'occupazione nel comparto del terziario (e in particolare dei servizi), fenomeno che ha determinato, negli anni centrali della crisi, una maggiore tenuta dell'occupazione femminile.

Graf. 11 – Occupati totali, nell'industria (comprese le costruzioni) e nel terziario, in Friuli Venezia Giulia, maschi e femmine. Anni 2008-2016 (N.indice con 2008=100)



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

### 3.3.2.2. Tra lavori a termine e part time: opportunità e rischi per la componente femminile

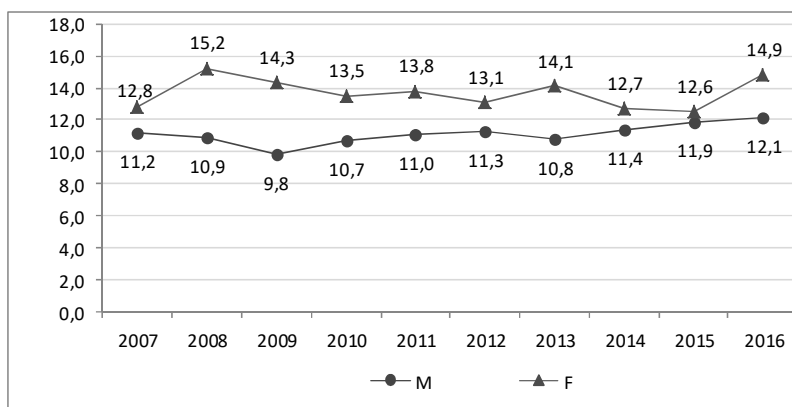
Tra i fenomeni che hanno contraddistinto l'ultimo decennio vi è da un lato l'incremento dei lavori a termine e dall'altro l'incremento del part time sia femminile, sia maschile. In assenza di altre possibilità di impiego, i lavoratori e in particolare le lavoratrici, hanno accettato lavori atipici, temporanei o a orario ridotto. Tali condizioni contrattuali, tuttavia, hanno portato con sé

nuove problematiche, connesse alla difficoltà di progettare un percorso di vita familiare, sia per l’impatto sul livello di reddito (fenomeno dei *working poor*), sia per la difficoltà di organizzare tempi lavorativi e familiari e sostenere gli eventuali costi dei servizi di welfare (in particolare per l’infanzia e/o per l’assistenza agli anziani) integrativi o sostitutivi di quello pubblico (Naldini e Saraceno, 2011; Gualmini e Rizza, 2014).

Considerando dapprima il fenomeno della “precarietà”, in Friuli Venezia Giulia, si osserva come nell’arco del periodo 2007-16 l’incidenza dei dipendenti con un contratto a termine continui a interessare maggiormente la componente femminile. Tuttavia il differenziale di genere va progressivamente riducendosi, per effetto di un aumento tendenziale dei valori maschili e una diminuzione di quelli femminili. In particolare, le donne con contratto a termine avevano raggiunto il valore massimo nel 2008 (15,2%), e negli anni successivi sono seguiti valori altalenanti con un massimo raggiunto nel 2013 (14,1%) e nel 2016 (14,9%) e i due valori più bassi del periodo registrato nel biennio 2014-15 (con 12,7% e 12,6%).

L’andamento osservato tra i maschi evidenzia tra il 2007 e il 2009 una diminuzione della quota dei lavoratori a termine sul totale: si passa infatti dall’11,2% al 9,8% del 2009, ma va aumentando nel corso del triennio successivo sino al valore di 11,3% del 2012, anno in cui le donne registrano invece la quota più bassa. Calato di mezzo punto nel 2013 (a fronte di un significativo aumento per le donne), l’andamento è di un nuovo in aumento, e nel 2016 l’incidenza dei tempi determinati tra i dipendenti raggiunge il picco del periodo, pari a 12,1%.

Graf. 12 – Andamento della quota di dipendenti a tempo determinato sul totale dei dipendenti, confronto tra maschi e femmine in Friuli Venezia Giulia. Anni 2007-2016. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Confrontando la situazione del Friuli Venezia Giulia con l'area del Nord Est, il contesto nazionale e il valore medio a livello Ue28, in alcuni anni-chiave dell'ultimo decennio (prima della crisi, durante la crisi e il biennio più recente), si osserva come la quota di maschi con contratto a termine, in Friuli Venezia Giulia, nel 2007, fosse dell'11,2%: un dato superiore sia al Nord Est (9,9%), sia al livello nazionale (11,1%), rimanendo comunque di quasi tre decimi inferiore al valore Ue28 (pari al 14,0%).

Negli anni successivi, i valori maschili nazionali e dell'area nordorientale aumentano progressivamente e con più intensità rispetto a quanto si osserva in regione, tanto che già nel 2011 superano la quota del Friuli Venezia Giulia, avvicinandosi al valore medio Ue28. Nel 2016 il confronto tra valori maschili evidenzia un quadro differente rispetto a dieci anni prima: se il Friuli Venezia Giulia vede una quota di lavoro a termine pari a 12,1% (9 decimi in più rispetto al 2007), Italia e Nord Est si portano a una quota del 13,5%, quasi raggiungendo il valore medio Ue28 (13,9%).

Per quanto riguarda la componente femminile del Friuli Venezia Giulia, si nota una variazione differente rispetto a quanto rilevato tra i maschi. Se infatti la quota di lavoratrici a tempo determinato era pari al 12,8% nel 2007, negli anni considerati (e come evidenziato anche nel precedente grafico 12) il dato registra una variazione positiva tra 2007 e 2011 (aumento di un punto percentuale), mentre nel 2015 il valore raggiunge il minimo (12,6%) del periodo, ma risale sino al picco registrato nel 2016 (14,9%, oltre due punti percentuali in più rispetto alla quota del 2007, anno pre-crisi).

Dal confronto territoriale si rileva come l'incidenza di lavoratrici a termine in Friuli Venezia Giulia nel 2007 fosse significativamente inferiore a quanto osservato nel Nord Est (14,8%), in Italia (15,8%) e rispetto al dato Ue28 (15,3%).

Negli anni successivi a livello Ue28 l'incidenza scende a 14,6% nel 2011 e a 14,5% nel 2015, ma aumenta nel 2016 (14,7%). A livello italiano da una quota di 15,8% del 2007 si registra una diminuzione sia nel 2011 (14,6%), e sia nel 2015 (14,5%), con una lieve ripresa nel 2016 (14,6%). Nel Nord Est la quota di tempi determinati era di 14,8% nel 2007, quota che diminuisce al 14,4% nel 2011, ma risale al 16,0% nel 2016.

Tab. 2 – Incidenza dei dipendenti a tempo determinato sul totale dei dipendenti, per genere, confronto tra aree geografiche, anni 2007-2011-2015-2016. Val. %

	2007	2011	2015	2016	var.	var.
					2016 su 2007	2016 su 2015
	v.%				v.%	
<b>Maschi</b>						
Ue 28	14,0	13,6	13,8	13,9	-0,1	0,1
Italia	11,1	12,2	13,6	13,5	2,4	-0,1
Nord Est	9,9	11,1	13,1	13,5	3,6	0,4
Friuli VG	11,2	11,0	11,9	12,1	0,9	0,2
<b>Femmine</b>						
Ue 28	15,3	14,6	14,5	14,7	-0,6	0,2
Italia	15,8	14,6	14,5	14,6	-1,2	0,1
Nord Est	14,8	14,4	14,8	16,0	1,2	1,2
Friuli VG	12,8	13,8	12,6	14,9	2,1	2,3
<b>Totale</b>						
Ue 28	14,6	14,1	14,2	14,3	-0,3	0,1
Italia	13,2	13,3	14,0	14,0	0,8	0,0
Nord Est	12,1	12,7	13,9	14,6	2,5	0,7
Friuli VG	11,9	12,3	12,2	13,4	1,5	1,2
<b>Gender gap</b>						
Ue 28	-0,6	-0,5	-0,3	-0,4	0,2	-0,1
Italia	-2,1	-1,1	-0,4	-0,5	1,6	-0,1
Nord Est	-2,2	-1,6	-0,8	-1,1	1,1	-0,3
Friuli VG	-0,7	-1,3	-0,3	-1,3	-0,6	-1,0

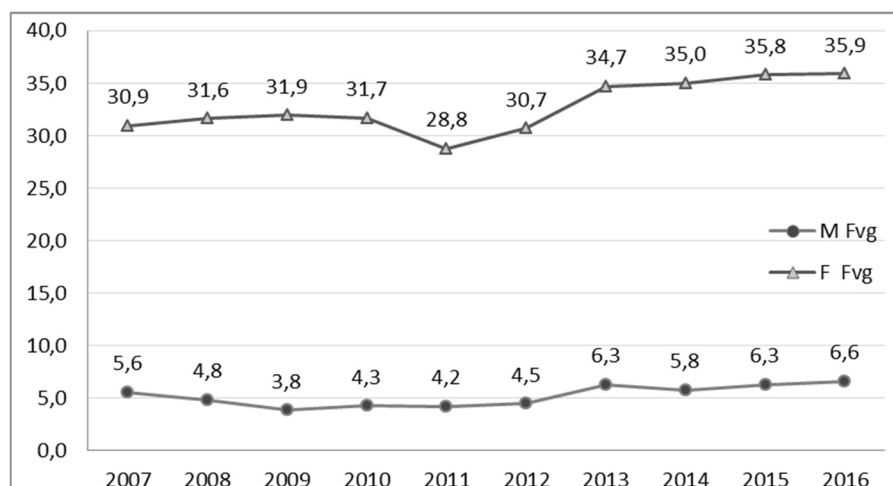
Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Dal *gender gap* emerge come il lavoro a termine, pur interessando entrambi i generi, coinvolge in misura lievemente maggiore le donne. Come hanno evidenziato ormai numerosi studi a livello Ue (Plantanega et al. 2013), le variabili di genere e di età influiscono in misura significativa sulle prospettive di stabilizzazione: pur rappresentando la modalità principale di inserimento lavorativo proprio per i target tradizionalmente più deboli, l'instabilità del contratto di lavoro a termine può portare con sé il rischio di trasformarsi in una cronicizzazione di percorsi occupazionali discontinui,

caratterizzati da una posizione di marginalità e mancanza di prospettive di crescita professionale e retributiva rispetto ai contesti lavorativi in cui si viene temporaneamente inseriti (il cosiddetto fenomeno dello “sticky floor”). Il rischio è la difficoltà per i giovani a definire un proprio percorso e progetto di vita autonoma, con ricadute che possono avere effetti di medio e lungo periodo sulle prospettive retributive, di reddito e pensionistiche. Altresì, osservato da una prospettiva di genere, l’attenzione va posta in particolare nelle *transizioni tra lavori a termine*, che possono fermarsi in caso di maternità o problemi di conciliazione a causa della cronica difficoltà per le madri di mantenere e trovare un’occupazione (Istat 2014), che potrebbe essere attenuata da una diffusione di pratiche di welfare aziendale e di attuazione delle misure di *smart working* previste dai decreti attuativi del Jobs Act. Il decennio 2007-16 si è caratterizzato inoltre per un incremento della quota di lavoro parziale, con un’elevata componente involontaria.

Per quanto riguarda le donne, nel 2007 registravano una quota di occupate part time pari al 30,9%, incidenza che – fatta salva l’inversione registrata nel 2010 – cresce per l’intero decennio raggiungendo il 35,9% del 2016: *oltre una donna occupata su tre ha dunque un’occupazione a orario ridotto*. Anche tra i maschi aumenta l’incidenza di chi svolge attività a tempo parziale, tuttavia l’incremento nel periodo è meno intenso rispetto a quanto osservato tra le donne e si porta da un valore di 5,6% del 2007 a un primo picco pari a 6,3% nel 2013, cui ne segue un secondo proprio nel 2016 (6,6%).

Graf. 13 – Andamento della quota di occupati a tempo parziale sul totale degli occupati, in Friuli Venezia Giulia, confronto per genere. Anni 2007-2016. V.%

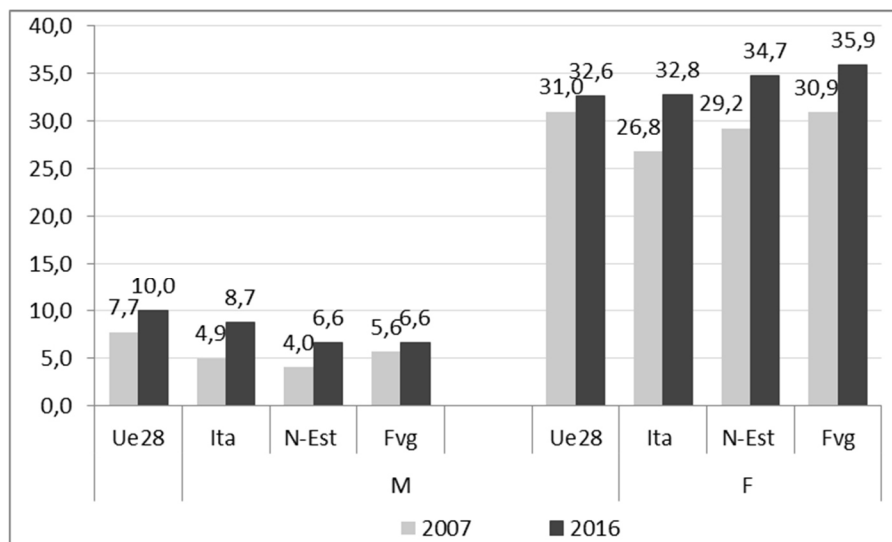


Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Confrontando la quota di part timer del Friuli Venezia Giulia con le aree di Nord Est, nazionale e con la media Ue28, negli anni 2007 e 2016, si osserva come per i maschi l'incidenza fosse superiore al valore nazionale e nordorientale nel 2007, ma inferiore al dato Ue 28. Nel 2016, la quota registrata tra i maschi in regione è uguale a quanto rilevato nel Nord Est (6,6%), e rimane inferiore al dato nazionale (salito da 4,9% a 8,7%) e comunitario (10,0%).

Considerando la componente femminile, i dati registrati in Friuli Venezia Giulia risultano in aumento di 5 punti percentuali (da 30,9% a 35,9%), crescita in linea con quanto si osserva sia a Nord Est (da 29,2% a 34,7%), sia a livello italiano (da 26,8% a 32,8%) e sia europeo (da 31,0% a 32,6%), anche se in questo caso la crescita è stata di intensità inferiore. Tuttavia, si evidenzia come il valore riferito al Friuli Venezia Giulia è il più elevato per quanto riguarda la componente femminile.

Graf. 14 – Quota di occupati a tempo parziale sul totale degli occupati, confronto per genere e territorio. Anni 2007-2016. V.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL; Eurostat LFS

Appare importante sottolineare come la quota significativa di aumento dei tempi lavorativi e familiari tende a configurarsi come riduzione di orario di tipo “involontario”, rispondente sia a esigenze di flessibilità organizzativa (specialmente nei servizi o nel commercio-grande distribuzione) sia – con il procedere della crisi – a una modalità di contenimento dei costi del personale,



anche per trattenere la forza lavoro altrimenti in esubero (Gualmini e Rizza, 2014). Nel caso in cui il ricorso al tempo parziale risponda a esigenze organizzative connesse alla tipologia di servizio erogato, specialmente se prestato in determinate fasce orarie (per esempio negli orari dei pasti nel caso della ristorazione, oppure in fasce mattutine e/o serali nel caso delle pulizie), possono rendere particolarmente complicata la gestione del *work life balance*, non essendoci strutture di *care* che seguono tali orari o, se esistono, possono avere costi che assorbono completamente le retribuzioni non elevate di questa tipologia di lavoratori (Bettio *et al.*, 2013). Non va infine sottovalutato il fatto che siano diffusi part time con monte-ore settimanali di poco superiori alle 20 ore: il rischio insito in tali casi è quello di forme di sotto-occupazione con possibilità di trasformarsi in *working poor*.

Si è quindi voluto considerare un'ulteriore dimensione dello stock di occupati: i lavoratori indipendenti e osservare la variazione intervenuta prima, durante e dopo la recessione, con un confronto sia a livello territoriale, sia per genere. Rispetto al 2007, la componente indipendente è diminuita tra i maschi sia a livello regionale, sia nazionale, sia ripartizionale, per quanto solo il Friuli Venezia Giulia registri un incremento tra il valore assoluto del 2011 e del 2016.

Per quanto riguarda la componente femminile, rispetto al 2007 lo stock di autonome è diminuito, ma rispetto al 2011 lo stock ha segnato una variazione positiva. L'incidenza della componente indipendente diminuisce tra i maschi dal 26,1% del 2007 al 23,9% del 2016, un'incidenza che risulta inferiore al dato nazionale (pari a 30,1% nel 2007 e a 28,1% nel 2016), ma appare di misura superiore al dato del Nord Est (20,0% nel 2007 e 18,1% nel 2016).

Considerando l'incidenza della componente femminile autonoma, in Friuli Venezia Giulia si passa dal 25,8% del 2007 al 23,5% del 2011 al 23,0% del 2016, valori che non si discostano in misura significativa da quanto osservato per i maschi, in regione. Più marcata è la differenza rispetto alla quota registrata per le donne a livello nazionale (per la quali si passa dal 30,8% del 2007 al 27,5% del 2016) e del Nord Est (tra le quali la quota di indipendenti è decisamente inferiore, pari al 18,9% nel 2007 e al 17,1% nel 2016).

Tab. 3 – Occupazione indipendente. Valori assoluti in migliaia e incidenza sul totale degli occupati, per genere e territorio, anni 2007-2011-2016. Val. %

	2007	2011	2016	2007	2011	2016
	v.a. in migliaia			incidenza % su tot occupati		
<b>Maschi</b>						
Italia	4.162,10	3.965,85	3.724,99	30,1	29,7	28,1
NordEst	892,40	828,19	779,49	20,0	18,3	18,1
Friuli VG	222,95	213,19	214,46	26,1	25,0	23,9
<b>Femmine</b>						
Italia	1.819,38	1.692,58	1.722,40	30,8	29,2	27,5
NordEst	394,56	350,12	374,61	18,9	16,2	17,1
Friuli VG	42,09	33,88	34,28	25,8	23,5	23,0
<b>Totale</b>						
Italia	5.981,48	5.658,43	5.447,39	25,9	24,8	23,7
NordEst	1.286,96	1.178,31	1.154,10	19,3	15,3	15,7
Friuli VG	119,98	104,08	100,80	23,1	20,6	20,2

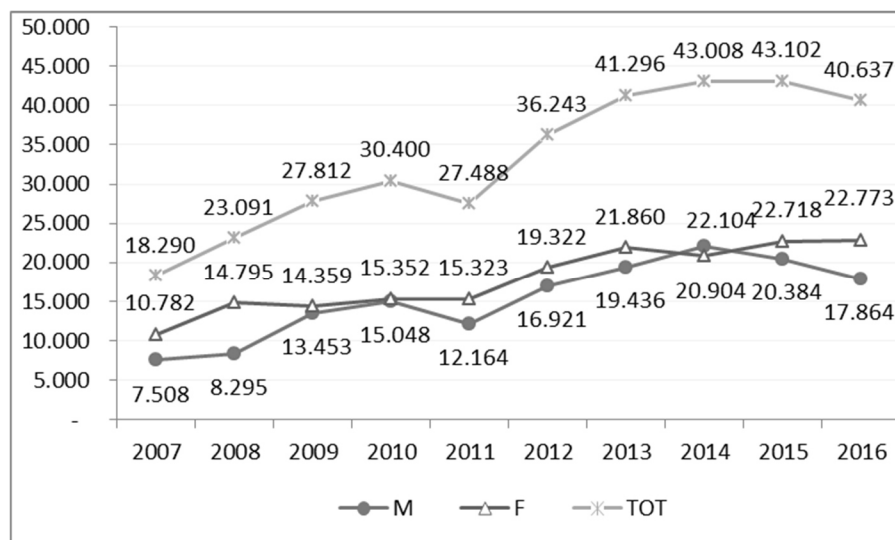
Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

### 3.4. Differenze di genere nella disoccupazione

Nell’arco del decennio 2007-16 si riscontra un incremento dello stock di disoccupati tra il 2007 e il 2010 (si passa infatti da 18.290 unità a 30.400) e, dopo una diminuzione registrata nel 2011 (anno in cui lo stock scende a 27.488 disoccupati) si osserva una ripresa della disoccupazione, sino al picco di 43.102 persone senza occupazione del 2015. Nel 2016 lo stock si contrae nuovamente a 40.637 unità. La disaggregazione dei dati per genere consente di osservare come gli stock maschili e femminili abbiano seguito andamenti differenti nel periodo segnato dalla recessione e trasformazione del mercato del lavoro: in particolare nei primi anni del decennio è la componente maschile che registra un incremento più marcato, determinato dal fatto che sono stati proprio i settori e i profili “male dominated” a essere colpiti per primi dalla crisi (per esempio nel settore manifatturiero i profili inseriti in produzione): tra il 2007 e il 2010 il numero di disoccupati è infatti raddoppiato (da 7.508 unità a 15.048), si contrae nel 2011 (riportandosi a 12.164 maschi), per poi riprendere a crescere sino al valore più elevato del decenni, pari a 20.904 disoccupati del 2014. Il biennio più recente, tuttavia, è caratterizzato da una

riduzione dello stock, che scende a 17.864 unità. Per quanto riguarda la componente femminile, lo stock in valore assoluto rimane per tutto il periodo su valori superiori rispetto alla componente maschile, fatto salvo il 2014, anno in cui lo stock maschile supera quello femminile.

Graf. 15 – Andamento dei disoccupati, confronto tra maschi e femmine in Friuli Venezia Giulia, anni 2007-2016. Val. assoluti



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

In particolare, le disoccupate nel 2007 erano pari a 10.782 unità (oltre 3mila persone in più rispetto ai maschi), ma dopo un aumento registrato nel primo anno di crisi (14.795 lo stock del 2008), si rileva un andamento non lineare con una diminuzione dello stock nel 2009, tra il 2010 e il 2011 e nel 2014. Il biennio più recente si caratterizza per una ripresa della disoccupazione femminile.

Con riferimento alla *composizione* dello stock di disoccupati (Tab. 4), per genere, confrontando il 2007 (anno precedente la crisi), con il 2016, per quanto riguarda la componente maschile si osserva il prevalere della quota di persone che hanno perso una precedente occupazione (era pari al 46,2% nel 2007 e sale al 53,2% nel 2016). In lieve aumento si dimostra anche l'incidenza dei disoccupati privi di esperienza, che passa dal 23,4% del 2007 al 24,8% del 2016. Rispetto al 2007, diminuisce la quota di ex inattivi (il cui peso sul totale dello stock di disoccupati passa dal 30,4% al 22,1%).

La composizione dello stock femminile vede un rilevante aumento delle ex occupate (da 32,6% a 48,4%) e diminuisce il peso di donne che escono da una condizione di inattività (da 37,6% a 33,0%). Appaiono in calo anche le disoccupate prive di precedente esperienza, la cui incidenza passa da 29,8% a 18,5%.

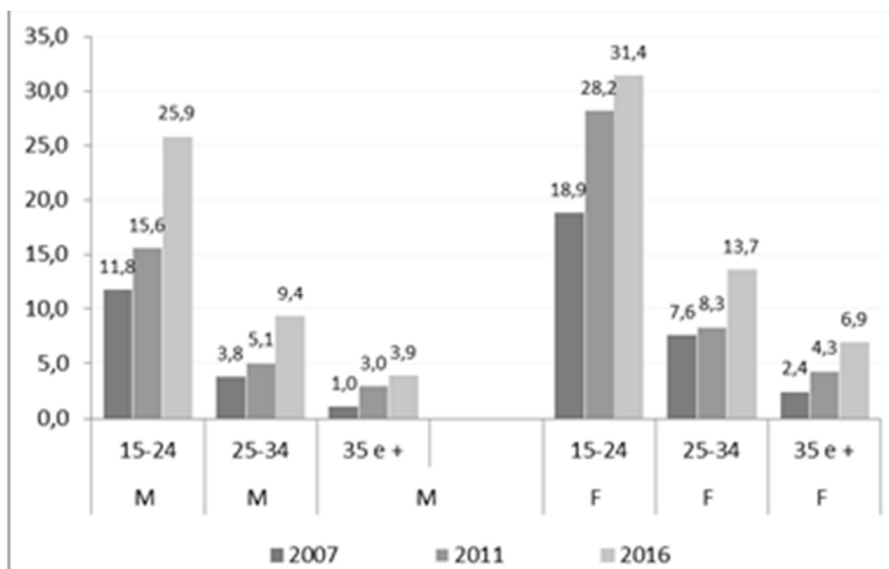
Tab. 4 – Composizione dello stock di disoccupati, per tipologia. Confronto tra maschi e femmine, anni 2007-2016, in Friuli Venezia Giulia, Val. ass. in migliaia e var. %

	2007	2016	var. 2016-07	2007	2016	var. 2016-07
	Val. ass.			Incid. %		
<b>Maschi</b>						
Ex occupati	3.467	9.500	6.033	46,2	53,2	7,0
Ex-inattivi	2.284	3.940	1.656	30,4	22,1	-8,4
Senza esperienza	1.758	4.425	2.667	23,4	24,8	1,4
Totale	7.508	17.864	10.356	100,0	100,0	0,0
<b>Femmine</b>						
Ex occupati	3.516	11.026	7.510	32,6	48,4	15,8
Ex-inattivi	4.054	7.522	3.468	37,6	33,0	-4,6
Senza esperienza	3.211	4.224	1.013	29,8	18,5	-11,2
Totale	10.782	22.773	11.991	100,0	100,0	0,0

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

La quota di disoccupati sulle forze lavoro evidenzia sia per i maschi, sia per le femmine, un'incidenza particolarmente marcata nelle fasce di età giovanili, in aumento nell'arco del decennio. Se per i maschi il tasso di disoccupazione nell'età compresa tra 15-24 anni si è portato da 11,8% del 2007 a 15,6% nel 2011, raggiunge il 25,9% nel 2016. *Un giovane su quattro presente nel mercato del lavoro è disoccupato.* Tra le coetanee, che già nel 2007 presentavano un indicatore superiore a quello maschile (18,9%), l'incidenza delle disoccupate sulla forza lavoro si porta a 28,2% nel 2011 e raggiunge il 31,4% nel 2016. *Quasi una giovane attiva su tre non ha un impiego.*

Graf. 16 – Tassi di disoccupazione per età, confronto tra maschi e femmine in Friuli Venezia Giulia Anni 2007-11-16. Val. %



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

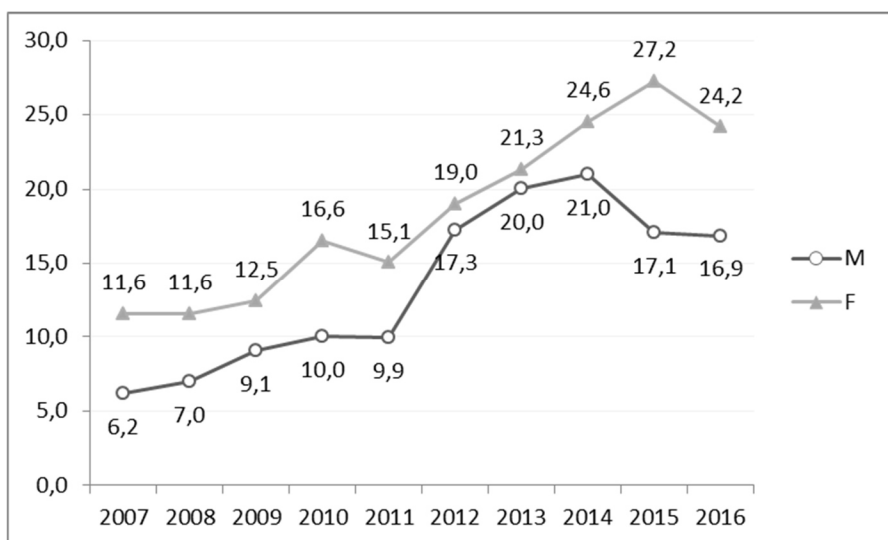
Tra i giovani adulti (25-34 anni) il tasso di disoccupazione maschile si porta dal 3,8% del 2007 al 5,1% del 2011 e sale al 9,4% del 2016: il triplo rispetto al periodo pre-crisi. Per quanto riguarda le femmine, nella stessa fascia di età, l'indicatore partiva da un valore doppio rispetto a quello maschile (7,6% nel 2007), cresce di 7 decimi di punto portandosi a 8,3% nel 2011 e raggiunge il 13,7% nel 2016.

Tra gli adulti con oltre 35 anni, la componente maschile registrava nel 2007 un tasso di disoccupazione considerato "fisologico" (1,0%), che sale al 3,0% nel 2011 e al 3,9% nel 2016. Per la componente femminile l'indicatore era del 2,4% nel 2007 e si porta al 6,9% nel 2016: quasi il doppio rispetto al valore maschile.

Nell'ambito della fascia di età giovanile, si è focalizzata l'attenzione su una classe di età particolare, compresa tra i 18-29 anni, coinvolta nel corso degli ultimi anni dagli interventi di politiche del lavoro afferenti a Youth Guarantee/Garanzia Giovani. Disaggregando il dato per genere, e ponendo particolare attenzione al contesto territoriale del Friuli Venezia Giulia, emergono significative differenze tra maschi e femmine, sia per quanto riguarda il tasso di disoccupazione (Graf. 17), sia per quanto riguarda il fenomeno dei Neet (Graf. 18).

L'andamento femminile dei tassi di disoccupazione specifici dell'età 18-29 anni partiva da un valore dell'11,6% nel 2007 e raggiunge un primo picco nel 2010 (16,6%), cui segue nel 2011 un decremento di mezzo punto percentuale (rilevato anche tra i maschi, sia pure di intensità minore). Dal 2012 sino al 2015 il tasso femminile aumenta progressivamente sino al valore massimo del periodo di 27,2%. Nel 2016 la tendenza si inverte e la quota di disoccupate sulla forza lavoro 18-29 scende a 24,2%. *Quasi una giovane su quattro tra quelle attive nel mercato del lavoro è priva di occupazione.*

Graf. 17 – Andamento dei tassi di disoccupazione relativi alla classe di età 18-29 anni, confronto tra maschi e femmine in Friuli Venezia Giulia Anni 2007-16. Val.%



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

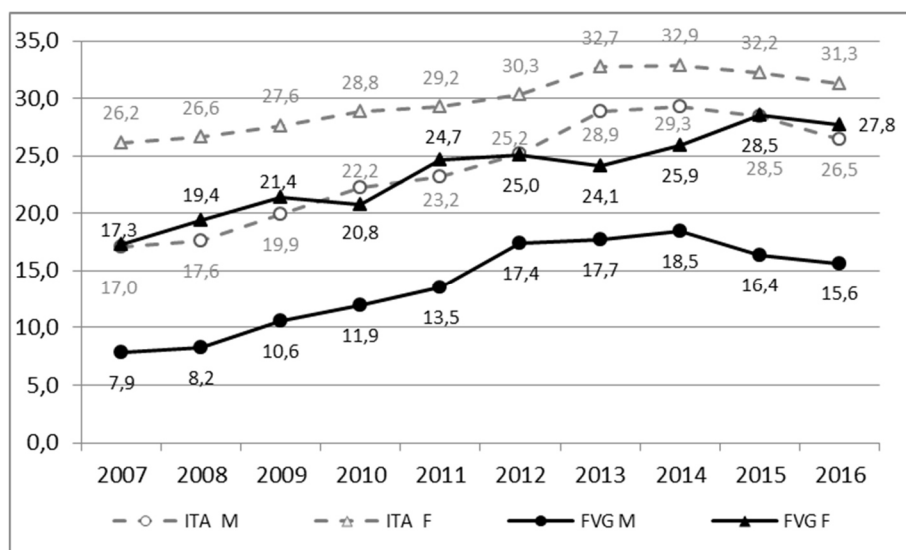
Rispetto all'andamento femminile, la componente maschile presenta valori inferiori, che si avvicinano al valore delle giovani solo nel biennio 2012 e 2013, per effetto di un rilevante aumento del tasso maschile. Nel 2007 la percentuale di disoccupati sulla forza lavoro 18-29anni era del 6,2% e raggiunge un primo picco nel 2010 (10,0%), meno marcato rispetto a quanto osservato tra le coetanee. In seguito alla lievissima riduzione del valore (9,9% nel 2011), si rileva un incremento particolarmente marcato nel 2012 (con l'indicatore che sale a 17,3%, quasi raggiungendo la componente femminile). Il tasso sale ancora sino al 21,0% nel 2014.

Nel biennio più recente, tuttavia, la quota di disoccupati sulla forza lavoro diminuisce progressivamente e si ferma al 16,9% del 2016. Il gap tra maschi e femmine, proprio nell'ultimo biennio, si rivela particolarmente marcata.

Appare quindi particolarmente importante considerare la dimensione di genere nella messa a punto di strumenti di politica attiva del lavoro rivolti ai giovani. I dati mettono in luce infatti come rimanga una maggiore difficoltà per la componente femminile a trovare e mantenere un'occupazione.

Un ulteriore approfondimento riguardante la fascia di età 18-29 anni e le differenti opportunità di occupabilità si ricava dall'analisi dell'andamento dei *Neet* disaggregata per genere.

Graf. 18 – *Neet* di età compresa tra 18-29 anni, confronto tra maschi e femmine in Friuli Venezia Giulia Anni 2007-16. Val.% su popolazione coetanea



Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, RCFL

Nell'arco del decennio considerato (2007-16) la quota di femmine che non lavorano e non studiano, in Friuli Venezia Giulia, passa dal 17,3% (superiore di 10 punti rispetto al dato regionale maschile) al 21,4% del 2009 (anno in cui il tasso di occupazione era invece diminuito). Dopo l'inversione di tendenza del 2010, con una quota di ragazze *Neet* pari al 20,8% (e un parallelo aumento della disoccupazione nella stessa fascia di età), l'incidenza delle giovani che non studiano né lavorano aumenta nel successivo biennio sino a raggiungere il 25,0% del 2012. Una lieve inversione di tendenza si osserva nel 2013, ma il successivo e più recente triennio registra un continuo

incremento, tanto che il decennio si chiude con un valore di 27,8%. Più di una giovane su quattro, nella fascia di età 18-29 anni è inattiva sia rispetto al mercato del lavoro, sia rispetto ai percorsi formativi.

La componente maschile partiva da un'incidenza di Neet 18-29 sulla popolazione coetanea di 7,9% nel 2007, quota che sale progressivamente sino al 2014, anno in cui raggiunge il valore di 18,5%, ma nel biennio più recente l'indicatore diminuisce e nel 2016 l'incidenza è del 15,6%. Pur raddoppiata rispetto al valore pre-crisi, la quota di maschi Neet rimane di oltre 12 punti inferiore al valore femminile: il *gender gap* si è dunque ampliato.

### 3.5. Conclusioni

L'analisi condotta nel capitolo si è proposta di mettere in luce le principali differenze di genere presenti nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia, cercando di richiamare l'attenzione sulle principali problematiche, ma cercando anche di individuare le dimensioni su cui dovrà concentrarsi l'attenzione del *policy maker* regionale per ridurre i *gender gap* e valorizzare al meglio le risorse umane presenti nel contesto locale. Basandosi sui principali indicatori Istat relativi al mercato del lavoro, emerge una lettura del contesto in cui nonostante la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia andata aumentando, presenta ancora dei margini di miglioramento sia dal punto di vista quantitativo (come evidenziano i *gender gap* nei tassi di attività, occupazione e disoccupazione), sia qualitativo (con riferimento alle forme contrattuali e all'orario di lavoro). In particolare, le trasformazioni in atto nell'ultimo decennio nel mercato del lavoro regionale (parallelamente a quanto si osserva anche a livello italiano e comunitario) sono intervenute in un contesto socioeconomico e su una forza lavoro che, dal punto di vista di genere, presenta ancora marcate differenze di opportunità occupazionale. Diversità che richiedono una particolare attenzione da parte del *policy maker* regionale nella definizione di politiche attive del lavoro.

Rimangono ancora aperte questioni strutturali quali, *in primis*, la *conciliazione dei tempi lavorativi e familiari*, che rimane ancora una problematica "al femminile". Il welfare aziendale e territoriale, lo smart working e una maggiore incentivazione all'uso dei congedi parentali tra i padri potrebbero incidere favorevolmente, tuttavia appare ancora necessario un percorso di supporto da parte del *policy maker* locale al fine di promuoverne la diffusione e l'attuazione. Per esempio potrebbero rivelarsi utili sperimentazioni-pilota che coinvolgano aziende, parti sociali, enti locali, attraverso accordi territoriali, di rete, di innovazione sociale. Infine, sembra ancora poco condivisa la



consapevolezza di quanto tali interventi possano incidere positivamente sulla produttività aziendale, sul benessere organizzativo e siano strettamente connesse agli obiettivi di responsabilità sociale di impresa e sviluppo sostenibile.

I tassi di attività e occupazione per età e genere evidenziano infatti come il fenomeno delle fuoriuscite dal mondo del lavoro delle madri sia ancora presente (con una diminuzione dell'indicatore nella fascia di età 25-44anni) e risenta degli effetti delle politiche di allungamento della vita lavorativa: trattando nel mercato del lavoro le over 55enni, infatti, tali politiche hanno determinato la diminuzione della disponibilità di "nonne baby sitter" e più in generale di quelle figure di *care giver* su cui si è sinora basato il nostro welfare familistico. Parallelamente, non è ancora disponibile un'offerta alternativa di servizi alla persona, educativi e di assistenza sufficientemente accessibili (in termini di diffusione, orari di accesso e costi), situazione che, in mancanza di soluzioni efficaci, sta portando ancora molte donne a rimanere a casa, rinunciando al lavoro. Una scelta che porta con sé rilevanti conseguenze connesse alla difficoltà di rientro e con impatti negativi sulle prospettive pensionistiche. Come è stato evidenziato da diversi studi (Istat, 2017; Oecd 2017a), tuttavia, il fattore culturale incide ancora molto sulle scelte e sulla condivisione dei ruoli familiari (e richiederebbe interventi ad hoc a partire dalle giovani generazioni) e contribuisce a spiegare non solo la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, e il "primato nazionale delle occupate più sovraccariche d'Europa in termini di lavoro totale" (Istat, 2017, p. 187).

Un'ulteriore sfida aperta è legata alla possibilità di valorizzare il capitale umano delle laureate che, pur trovando maggiori chances occupazionali rispetto alle diplomate, tuttavia presentano tassi di occupazione inferiori a quelli maschili. Tra le motivazioni vi è anche un fattore culturale che tende a spingere ancora molte donne verso percorsi formativi "segreganti" e ancora troppo poche verso ambiti di studio e formazione STEM, con impatti non solo sulle prospettive di occupabilità, ma anche di crescita professionale e di carriera. Interventi sulle motivazioni ma anche sugli attori-chiave che intervengono in fase di orientamento possono essere particolarmente importanti (Oecd, 2017a; 2017b; 2014).

Un altro elemento-chiave che emerge dall'analisi di genere del mercato del lavoro è la "tenuta" della partecipazione femminile nella fase di recessione determinata anche dalla *terziarizzazione dell'economia e dalla femminilizzazione dei servizi*. Infatti, la maggiore resilienza e in alcuni casi "dinamicità" di certi settori a prevalenza femminile (istruzione, salute, cura, servizi alla persona, servizi sociali, pulizia, ristorazione) hanno contribuito in modo significativo a questa "tenuta". Tuttavia, proprio in questi settori si osserva anche l'elevata incidenza del lavoro part time, e solo in parte si tratta

di una soluzione alla domanda di conciliazione. Sempre di più risponde a esigenze di flessibilità organizzativa e non a quelle di conciliazione. Inoltre, l'orario a tempo ridotto, se prolungato nel tempo, rappresenta una formula "a rischio", poiché genera bassi redditi e conseguenti versamenti pensionistici, ponendo in tal modo le basi per situazioni di possibile povertà sia nel breve periodo (fenomeno dei *working poor*), sia nel lungo periodo (maggiore rischio di povertà tra le donne anziane).

I lavori a basso reddito e instabili rappresentano infatti una sorta di gabbia (il cosiddetto *sticky floor*) in particolare per la componente femminile: si guadagna così poco da non riuscire a ritagliarsi il tempo necessario per cercare un lavoro pagato meglio, perché gli orari e la mancanza di flessibilità non permettono di trovare soluzioni di conciliazione, né di trovare una nuova occupazione. Il rischio è quindi che alcuni target specifici di donne decidano di uscire dal mercato del lavoro anzitempo, proprio perché la domanda di *work life balance* è ancora percepito come non risolvibile o non centrale rispetto alle strategie economiche. Da questo punto di vista, l'introduzione di misure di welfare aziendale o territoriale o la sperimentazione di *smart working* potrebbe avviare un significativo processo di cambiamento.

Di fronte a queste nuove e vecchie sfide, ma anche a fronte di *gender gap* che misurano il permanere di differenti opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro, è particolarmente importante continuare a monitorare l'andamento dei principali indicatori. Solo questo monitoraggio costante consente di rilevare eventuali segnali di arretramento rispetto al cammino della parità e della piena inclusione e valorizzazione delle donne, ma può altresì consentire di individuare i segnali positivi di cambiamento e valorizzarli. L'inclusione sociale, uno degli obiettivi di Europa 2020 e i principi dello sviluppo sostenibile di Agenda 2030 richiedono del resto ai *policy maker* e ai sistemi locali la capacità di intervenire anche innalzando i livelli di partecipazione e occupazione della componente femminile, non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo.

## Bibliografia

- AFI-IPL (Vogliotti S., a cura di) (2014), *La conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige tra buone pratiche aziendali e nuove politiche di genere*, Rapporto di ricerca del Progetto FSE 2/10/2013 – “Carta di valori per una migliore organizzazione del lavoro: analisi e definizione in ottica di genere”.
- AlmaLaurea (2017), *XIX Indagine sul Profilo dei Laureati 2016. Rapporto 2017*, in: < <https://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione15/volume>>.

- Burchi S. (2014), *Ripartire da casa. Lavori e reti dallo spazio domestico*, FrancoAngeli, Milano.
- Burri S. et al. (2015), Gender equality in employment and occupation. Directive 2006/54/EC – European Implementation Assessment, European Parliament, Ex-Post Impact Assessment Unit, Brussels.
- Cristini C. (2015), “Perché le giovani non scelgono percorsi di studio e di lavoro in ambito scientifico e tecnologico?”, in Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, *Quaderni di orientamento*, n. 46.
- Cristini C., Molaro R. (2015), “Caratteristiche dell’occupazione e della disoccupazione femminile in Friuli Venezia Giulia”, in Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Servizio Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano.
- Cristini C. (2014), “La partecipazione femminile nel mercato del lavoro del Friuli Venezia Giulia”, in Regione Aut. Friuli Venezia Giulia, Servizio Osservatorio mercato del lavoro, *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2014*, FrancoAngeli, Milano.
- Gualmini E., Rizza R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- IRES FVG (a cura di) Cristini C., Russo A. (2015), *Lavoro dipendente in Friuli Venezia Giulia*, iReport 03/2015, in: <[http://rendires.iresfvg.org/documenti/rassegna/2015/RICERCA/i\\_REPORT\\_lavoro\\_dipendente.pdf](http://rendires.iresfvg.org/documenti/rassegna/2015/RICERCA/i_REPORT_lavoro_dipendente.pdf)>.
- Ispettorato Nazionale del lavoro, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2016*.
- Istat (2017), “I tempi di lavoro delle donne: piccoli passi verso la parità di genere”, in *Rapporto Annuale 2017*, pp. 182-196.
- Istat (2014), *Avere figli in Italia negli anni 2000*, Roma.
- Istat (2014), “Le differenze di genere nei livelli di istruzione”, in *Rapporto BES 2014*, p. 52.
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- OECD (2017a), *Strategia per le competenze dell’Ocse – Sintesi del rapporto: Italia*, Parigi.
- OECD (2017b), *The Pursuit of Gender Equalit. An Uphill Battle* <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>>.
- OECD (2016), *Education at a glance 2016: Oecd Indicators*, Parigi.
- OECD (2013), Che tipo di carriera immaginano ragazzi e ragazze nel proprio futuro?, Pisa in Focus n. 14 < <http://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisainfocus/it/PISA%20in%20Focus%2014.pdf>>.
- Plantenga Janneke, Remery Chantal, Samek Lodovici Manuela (2013), *Starting Fragile, Gender Differences in The Youth Labour Market, Final Report*, Aprile 2013, European Commission, Lussemburgo, in: < [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902\\_starting\\_fragile\\_report\\_2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902_starting_fragile_report_2013_en.pdf)>.
- Russo A. (2016), “Il lavoro indipendente in Friuli Venezia Giulia negli anni della crisi”, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.
- Reuben E., Sapienza P., Zingales L. (2014), *How stereotypes impair women’s careers in science*, Proceedings of the National Academy of Sciences.

- Save the Children (2016), *Le equilibriste. Da scommessa a investimento, la sfida della maternità. Rapporto mamme 2016*, Roma.
- Sierminska E., Girshina A. (2015), *Wealth and Gender in Europe*, European Commission – Directorate-General for Justice, Vol. I, Luxembourg.
- Simonazzi A., Pavone G. (2014), *Donne, lavoratrici e mamme. Le nuove facce della povertà*, in < [www.ingener.it](http://www.ingener.it) >, 23.1.2014.
- Simonazzi A., Villa P. (2013), *Il terzo escluso. Cosa ci dicono i numeri sulla povertà in Italia*, in < [www.ingener.it](http://www.ingener.it) >, 12.12.2013.
- Zizza R. (2013), *The gender pay gap in Italy*, *Questioni di Economia e Finanza*, Occasional Papers, n. 172, Banca d'Italia < [http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest\\_ecofin\\_2/qef172/QEF\\_172.pdf](http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/econo/quest_ecofin_2/qef172/QEF_172.pdf) >.

## 4. RICERCA E SVILUPPO, INNOVAZIONE E OCCUPAZIONE IN FRIULI VENEZIA GIULIA

di *Alessandro Russo*\*

### 4.1. Introduzione

Il presente contributo ha lo scopo di esaminare i principali indicatori disponibili in merito all'attività di ricerca e sviluppo e all'innovazione e di analizzare la domanda di lavoro espressa dalle imprese del Friuli Venezia Giulia nei settori a più alta tecnologia.

Come è noto una delle tre priorità della Strategia Europa 2020 è la crescita intelligente, volta a sviluppare un'economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione (Commissione Europea, 2010). A livello locale si parla di "Strategia Intelligente" un metodo di lavoro definito e coordinato dalla Commissione con cui, in tutta l'Unione europea, le Regioni e gli Stati concentrano i propri sforzi per l'innovazione dei sistemi produttivi e la valorizzazione dei sistemi scientifici. Per il Friuli Venezia Giulia, la Strategia Intelligente rappresenta un pilastro cruciale della politica di sviluppo, con l'obiettivo di riposizionare e specializzare le imprese regionali in segmenti produttivi a più elevato contenuto tecnologico, per conseguire un aumento della competitività sui mercati internazionali. Bisogna inoltre ricordare che la quarta rivoluzione industriale (la cosiddetta "Industria 4.0") è già in corso e i cambiamenti associati agli sviluppi delle tecnologie dell'informazione rappresentano la principale trasformazione in atto nei sistemi produttivi dei paesi avanzati. L'impatto di tali innovazioni sta già cominciando a modificare la domanda di lavoro e i profili di competenze richiesti dalle imprese (Alleva, 2017). Gli elementi sinteticamente richiamati testimoniano l'importanza della ricerca e dell'innovazione per i sistemi produttivi nazionali e locali, al fine di riuscire a intercettare le traiettorie di cambiamento.

\* Esperto del Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Nel capitolo vengono pertanto illustrati i principali dati disponibili a livello regionale relativi all'attività di ricerca e sviluppo, all'innovazione nelle imprese, alle startup innovative e al Regional Innovation Scoreboard, lo strumento quantitativo di verifica annuale delle performance innovative delle regioni degli Stati membri dell'Unione Europea. Infine viene presentata un'analisi delle assunzioni effettuate dalle imprese regionali operanti nei settori considerati “*high tech*” in base alle definizioni internazionali, sia nell'industria sia nei servizi.

## 4.2. L'attività di ricerca e sviluppo

L'attività di ricerca e sviluppo (indicata anche con la sigla R&S) è definita dall'Ocse, nel “Manuale di Frascati” (Oecd, 2015), come il complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico sia per accrescere l'insieme delle conoscenze, sia per utilizzare tali conoscenze in nuove applicazioni. Essa viene suddivisa in:

- a) ricerca di base, ovvero lavoro sperimentale o teorico intrapreso principalmente per acquisire nuove conoscenze sui fondamenti dei fenomeni e dei fatti osservabili, non finalizzato a una specifica applicazione;
- b) ricerca applicata, ovvero lavoro originale intrapreso al fine di acquisire nuove conoscenze e comunque finalizzato principalmente a una pratica e specifica applicazione;
- c) sviluppo sperimentale, ovvero lavoro sistematico basato sulle conoscenze esistenti acquisite attraverso la ricerca e l'esperienza pratica, condotta al fine di completare, sviluppare o migliorare materiali, prodotti e processi produttivi, sistemi e servizi.

Nel 2014 (ultimo anno attualmente disponibile) la spesa per R&S intramuros (ossia svolta con proprio personale e proprie attrezzature) sostenuta da imprese, istituzioni pubbliche, istituzioni private non profit e università sfiorava in Italia i 22,3 miliardi di euro. Rispetto al 2013 (quando si attestava a circa 21 miliardi di euro) la spesa è aumentata in misura consistente, in termini sia nominali (+6,2%) sia reali (+5,3%).

Tab. 1 – Spesa per R&S intra-muros per settore esecutore (migliaia di euro correnti), FVG 2012-2014

	2012	2013	2014	Var. ass. 2013-14	Var. % 2013-14
Imprese	295.142	288.892	301.909	13.017	4,5
Istituzioni pubbliche	74.949	74.983	96.180	21.197	28,3
Università	137.997	153.877	156.600	2.723	1,8
Istituzioni private non profit	6.447	7.724	7.627	-97	-1,3
<b>Totale economia</b>	<b>514.535</b>	<b>525.476</b>	<b>562.316</b>	<b>36.840</b>	<b>7,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

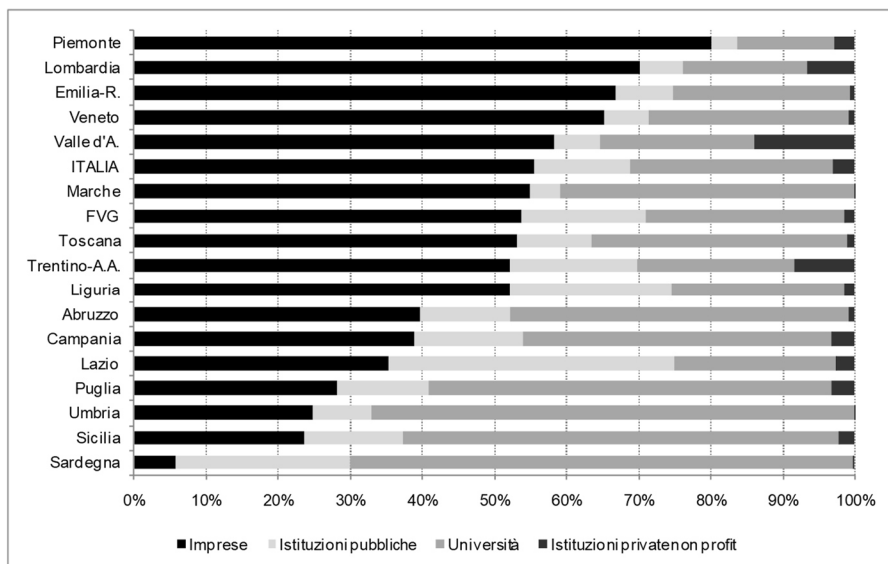
In Friuli Venezia Giulia la spesa complessiva per R&S intra-muros nel 2014 si è attestata a oltre 562 milioni di euro; rispetto all'anno precedente si è registrata una crescita rilevante (+7% in termini correnti, pari a quasi 37 milioni di euro di incremento, Tab. 1), in particolare grazie ai contributi delle imprese (+13 milioni) e delle istituzioni pubbliche (+21,2 milioni). Si può inoltre sottolineare che poco più della metà della spesa in R&S, sia a livello nazionale che regionale, è originata dalle imprese (Tab. 2), che puntano prevalentemente sulle attività di ricerca applicata e di sviluppo sperimentale, mentre in genere dedicano minori investimenti alla ricerca di base.

Tab. 2 – Spesa per R&S intra-muros per settore esecutore (composizione %), FVG 2012-2014

	2012	2013	2014
Imprese	57,4	55,0	53,7
Istituzioni pubbliche	14,6	14,3	17,1
Università	26,8	29,3	27,8
Istituzioni private non profit	1,3	1,5	1,4
<b>Totale economia</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Graf. 1 – Spesa per R&S intra-muros per settore esecutore e regione<sup>1</sup> (composizione %), 2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Quasi la metà della spesa complessiva nazionale in R&S del 2014 proviene da tre sole regioni: Lombardia (20,8%), Lazio (13,5%) e Piemonte (12,5%); da questo punto di vista il Friuli Venezia Giulia contribuisce al 2,5% del totale. Il Piemonte e la Lombardia sono inoltre le due regioni in cui la spesa per R&S delle imprese ha l'incidenza maggiore (rispettivamente 79,9% e 70,2% del totale nel 2014, Graf. 1). Nel Lazio, in quanto sede dei principali enti di ricerca nazionali (come ad esempio Cnr<sup>2</sup> ed Enea<sup>3</sup>), si registra al contrario l'incidenza più elevata di spesa intra-muros in R&S delle istituzioni pubbliche (39,6% del totale). Sempre a livello nazionale<sup>4</sup> il principale contributo alla spesa totale per R&S nel 2014 proveniva dal settore manifatturiero, con una quota pari al 70,8%.

<sup>1</sup> I dati relativi alla spesa per R&S delle istituzioni private non profit e delle università in Molise, Basilicata e Calabria non sono resi disponibili in quanto coperti da vincolo di confidenzialità (Istat, 2016b).

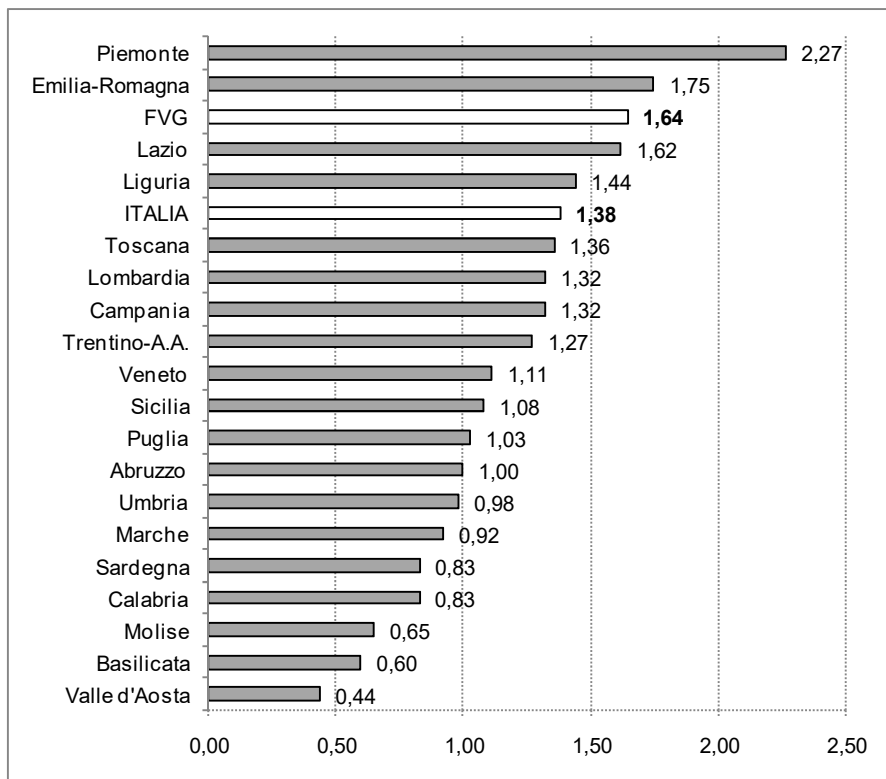
<sup>2</sup> Il Consiglio Nazionale delle Ricerche è la più grande struttura pubblica di ricerca in Italia.

<sup>3</sup> L'Enea è l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile.

<sup>4</sup> I dati settoriali non sono disponibili per le singole regioni.



Graf. 2 – Spesa intra-muros in R&S in % del Pil<sup>5</sup> per regione, Italia 2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Le imprese che effettuano spesa in R&S sono strutturalmente concentrate in un numero limitato di settori: fabbricazione di autoveicoli e rimorchi (1.747 milioni di euro); fabbricazione di macchinari e apparecchiature meccaniche (1.462 milioni di euro); fabbricazione di computer, prodotti di elettronica e ottica, apparecchi elettromedicali e di misurazione (1.310 milioni di euro); fabbricazione di altri mezzi di trasporto<sup>6</sup> (968 milioni di euro); industria chimica e farmaceutica (897 milioni di euro). Insieme questi settori

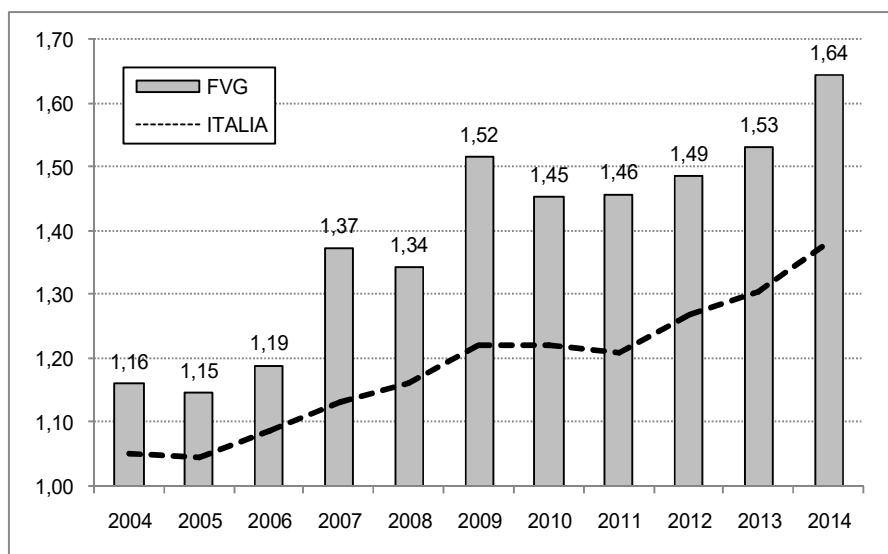
<sup>5</sup> I dati del Pil si riferiscono alle serie dei conti economici territoriali pubblicate dall'Istat nel mese di novembre 2015.

<sup>6</sup> La divisione Ateco 2007 denominata “fabbricazione di altri mezzi di trasporto” comprende tra gli altri i comparti della cantieristica navale e la fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi. Quest’ultimo viene collocato da Eurostat tra i settori industriali ad alta tecnologia, come verrà sottolineato nel paragrafo 0, assieme alla chimica-farmaceutica e alla fabbricazione di computer, prodotti di elettronica e ottica.

rappresentano il 73,1% della spesa nazionale in R&S di tutto il manifatturiero (Istat, 2016b).

Uno dei principali indicatori utilizzati per valutare la performance innovativa di un territorio è l'incidenza della spesa in R&S (intra-muros) sul Pil. Seguendo questo criterio si può collocare il Friuli Venezia Giulia al terzo posto a livello nazionale, con un'incidenza che nel 2014 si attestava all'1,64%; solo il Piemonte (2,27%) e l'Emilia-Romagna (1,75%) presentano un valore più elevato (Graf. 2).

Graf. 3 – Spesa intra-muros in R&S in % del Pil, FVG 2004-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nell'ultimo decennio l'incidenza della spesa in R&S sul Pil risulta in netta crescita sia nella nostra regione sia a livello nazionale (Graf. 3); in particolare dal 2010 al 2014 si osserva un incremento dall'1,45% all'1,64% in Friuli Venezia Giulia.

Si ricorda che uno degli obiettivi della strategia Europa 2020 è quello di arrivare al 3% del Pil dell'Unione Europea investito in attività di ricerca e sviluppo (Commissione Europea, 2010). Si evidenzia che l'obiettivo fissato per il Friuli Venezia Giulia nel POR FESR 2014-2020 (Programma Operativo del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale), pari all'1,69% entro il 2020, è stato quasi raggiunto (Regione FVG, 2014b).

Le risorse umane impegnate nell'attività di ricerca e sviluppo tecnologico,

in una società basata sulla conoscenza, costituiscono sicuramente un elemento cardine. Sempre in base agli standard internazionali si considera “addetto ad attività di R&S” la persona occupata in un’unità giuridico-economica come lavoratore indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro, anche se temporaneamente assente) direttamente impegnata in attività di ricerca e sviluppo (Oecd 2015). Tale categoria comprende i dipendenti sia a tempo determinato che indeterminato, i collaboratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, i consulenti direttamente impegnati in attività di R&S intra-muros e i percettori di assegno di ricerca. Inoltre al suo interno si distinguono i ricercatori, i tecnici e il personale di supporto all’attività di ricerca (operai specializzati o generici, personale impiegatizio e segretariale).

Tab. 3 – Numero di addetti alla ricerca e sviluppo intra-muros, FVG 2012-2014

	2012	2013	2014
Imprese	4.976	4.717	4.655
Istituzioni pubbliche	1.201	1.033	1.480
Università	3.697	3.727	n.d.
Istituzioni private non profit	202	185	203
<b>Totale economia</b>	<b>10.076</b>	<b>9.662</b>	<b>n.d.</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Tab. 4 – Numero di addetti alla ricerca e sviluppo intra-muros in “equivalenti a tempo pieno”, FVG 2012-2014

	2012	2013	2014
Imprese	3.465	3.046	2.972
Istituzioni pubbliche	960	901	1.156
Università	2.124	2.085	1.960 <sup>7</sup>
Istituzioni private non profit	144	137	141
<b>Totale economia</b>	<b>6.692</b>	<b>6.169</b>	<b>6.229</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

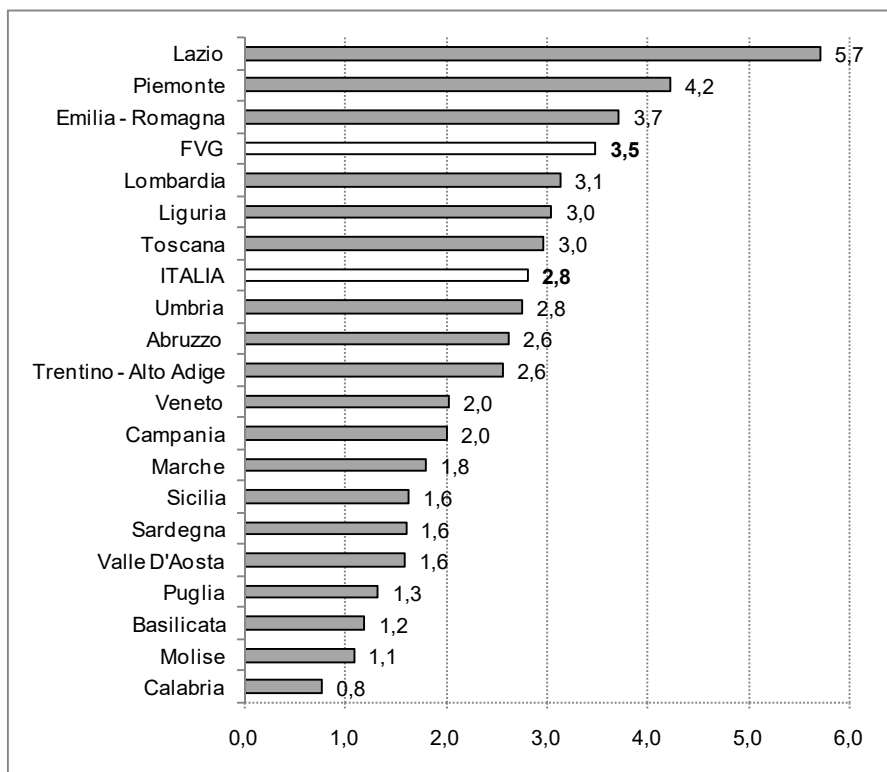
Nel 2014 il personale impegnato in Friuli Venezia Giulia in attività di R&S ammontava a 4.655 unità nelle imprese, a cui se ne devono sommare 1.480 afferenti alle istituzioni pubbliche e 203 alle istituzioni private non profit. Il dato relativo alle università non è disponibile per il 2014, ma negli anni precedenti era pari a circa 3.700 unità, portando il totale degli addetti

<sup>7</sup> La fonte del dato relativo agli addetti nell’università è il Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

alla R&S vicino alle 10.000 persone in tutta la regione.

È possibile anche esprimere tali valori in “equivalenti a tempo pieno”, per quantificare il tempo medio annuale effettivamente dedicato all’attività di ricerca<sup>8</sup>. In termini di “equivalenti a tempo pieno” in regione il numero di addetti alla R&S nelle imprese nel 2014 era pari a 2.972, nelle istituzioni pubbliche a 1.156, nelle università a 1.960, nelle istituzioni private non profit a 141 (Tab. 4), per un totale di oltre 6.200 unità.

Graf. 4 – Addetti alla R&S (equivalenti a tempo pieno) per 1.000 abitanti per regione, Italia 2014



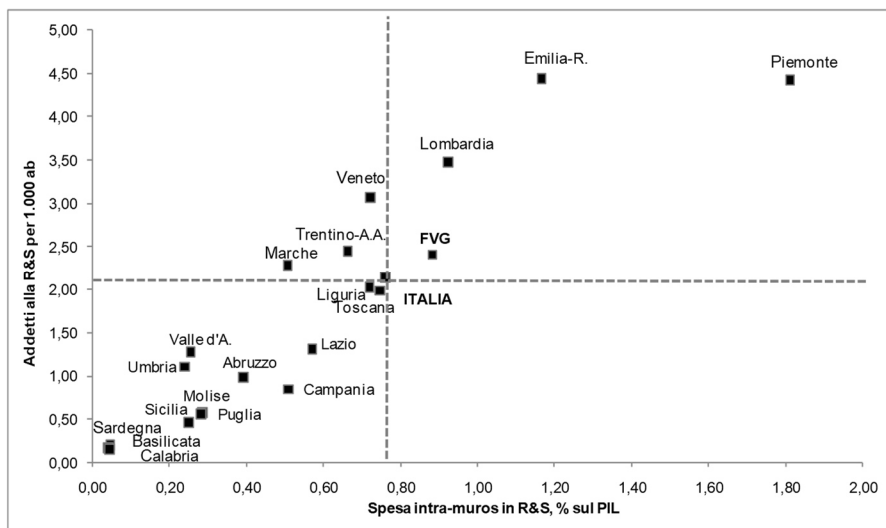
Fonte: elaborazioni su dati Istat

<sup>8</sup> Ad esempio se un addetto a tempo pieno in attività di ricerca ha lavorato per soli sei mesi nell’anno di riferimento, dovrà essere conteggiato come 0,5 unità “equivalente a tempo pieno”. Similmente, se un addetto a tempo pieno ha dedicato per l’intero anno solo metà del suo tempo di lavoro ad attività di ricerca dovrà essere ugualmente conteggiato come 0,5 unità di “equivalente a tempo pieno”. Di conseguenza, un addetto impiegato in attività di ricerca al 30% del tempo lavorativo contrattuale più un addetto impiegato al 70% corrispondono a una unità in termini di “equivalente a tempo pieno”.

A livello nazionale<sup>9</sup>, sempre in termini di unità equivalenti a tempo pieno, il numero di addetti alla R&S è passato da 246.764 del 2013 a 249.467 nel 2014 (+1,1%). L'aumento investe i settori delle istituzioni private non profit (+7,2%) e delle imprese (+3,6%), mentre si registra una diminuzione nelle università (-2,3%) e nelle istituzioni pubbliche (-1,3%). Nell'ambito delle imprese il 68,9% degli addetti alla R&S (89.010 unità equivalenti a tempo pieno) è occupato nell'industria manifatturiera. I settori più importanti in termini di unità impegnate nella R&S sono: la fabbricazione di macchinari e apparecchiature meccaniche (17.453 unità), la fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi (13.040), la fabbricazione di computer e prodotti di elettronica (11.375), il settore chimico-farmaceutico (complessivamente con 8.239 unità), la fabbricazione di altri mezzi di trasporto (6.116) e la fabbricazione di apparecchiature elettriche (5.771).

La dotazione di capitale umano della regione Friuli Venezia Giulia risulta significativa se riferita al contesto nazionale. In termini quantitativi la nostra regione ha infatti un numero di addetti alla R&S pari a 3,5 ogni mille abitanti (Graf. 4), superiore alla media italiana (2,8) e inferiore solo a tre regioni: Lazio (5,7), Piemonte (4,2) ed Emilia-Romagna (3,7).

Graf. 5 – Spesa intra-muros e addetti<sup>10</sup> alla R&S delle imprese per regione, 2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

<sup>9</sup> Anche in questo caso i dati settoriali non sono disponibili per le singole regioni.

<sup>10</sup> In "equivalenti a tempo pieno" in rapporto alla popolazione all'1.1.2014.

Nel grafico 5 vengono analizzate congiuntamente le due variabili finora considerate, ossia la spesa intra-muros in R&S e gli addetti, limitatamente alle sole imprese delle 20 regioni italiane, prendendo sempre come riferimento l'ultimo anno disponibile, ossia il 2014; in questo modo è possibile evidenziare chiaramente il gruppo delle quattro regioni al vertice, al quale appartiene anche il Friuli Venezia Giulia. Dall'esame del grafico proposto, infatti, la nostra regione si pone nel quadrante superiore destro, quello dove entrambi gli indicatori considerati sono superiori alla media nazionale, subito dopo le regioni del gruppo di testa costituito da Piemonte, Emilia-Romagna e Lombardia. Si noti che l'indicatore relativo alla spesa in R&S è fortemente correlato a quello relativo alle risorse umane, in quanto una quota molto elevata di tali investimenti è utilizzata per pagare gli stipendi dei ricercatori e del personale addetto alla ricerca.

### **4.3. L'innovazione nelle imprese (Indagine CIS 2012-2014)**

L'Istat conduce con cadenza biennale l'indagine CIS (Community Innovation Survey), sulla base di definizioni e metodologie di rilevazione comuni a tutti i Paesi dell'Unione Europea, inserita nel quadro del cosiddetto "Manuale di Oslo" che, dal 1992, costituisce la principale fonte internazionale per le linee guida in materia di raccolta e analisi dei dati relativi alle attività innovative (Oecd 2005). In particolare la rilevazione fornisce un articolato insieme di informazioni relative alla dimensione e al settore in cui operano le imprese innovatrici, alla tipologia di innovazione introdotta e alle spese sostenute per l'introduzione di innovazioni (incluse le spese per ricerca e sviluppo), agli obiettivi dell'innovazione e al loro impatto sui risultati economici, al sostegno pubblico dell'innovazione e agli accordi di cooperazione (Istat 2016b). Il manuale di Oslo individua quattro tipi fondamentali di innovazione:

- innovazione di prodotto: introduzione sul mercato da parte dell'impresa di prodotti o servizi tecnologicamente nuovi o di modifiche significative alle caratteristiche funzionali di prodotti o servizi, inclusi i miglioramenti ai componenti, ai materiali o al software incorporato in prodotti già esistenti;
- innovazioni di processo: riguardano modifiche significative nelle tecniche di produzione, nella logistica, nella dotazione di attrezzature o software, o nell'organizzazione produttiva al fine di rendere l'attività aziendale economicamente più efficiente. Tali innovazioni possono anche essere introdotte per migliorare gli standard di qualità o la flessibilità produttiva;

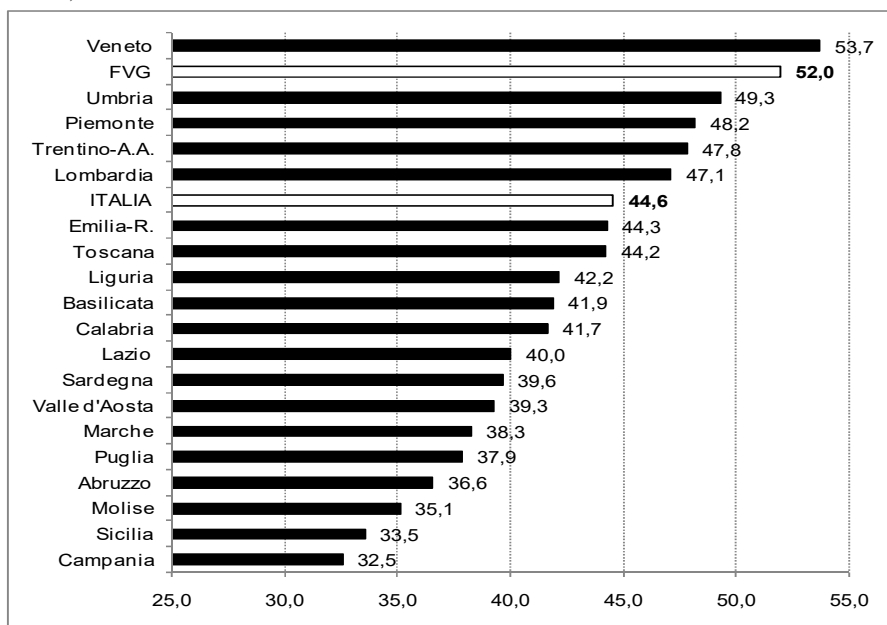
- innovazioni di marketing: riguardano l'impiego di nuove pratiche di commercializzazione dei prodotti o nuove soluzioni di vendita che comportano cambiamenti significativi nelle caratteristiche estetiche dei prodotti e nel confezionamento di prodotti e/o servizi, l'adozione di nuove politiche dei prezzi dei prodotti e/o servizi, l'introduzione di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria;
- innovazioni organizzative: comportano mutamenti significativi nei processi di gestione aziendale, nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni con l'esterno e sono finalizzate a migliorare la capacità innovativa o le prestazioni dell'impresa.

L'impresa innovatrice viene definita come l'impresa che, nel periodo preso in esame, ha introdotto con successo sul mercato o nel proprio processo produttivo delle innovazioni. Le innovazioni introdotte possono essere nuove per l'impresa, nuove per il mercato di riferimento oppure nuove in senso assoluto (Oecd, 2005). La rilevazione CIS viene svolta a partire dal 2004; il campo di osservazione dell'indagine è costituito dalle imprese con almeno 10 addetti medi annui, attive nel 2014 nell'ambito dell'industria e dei servizi. La rilevazione è campionaria per le imprese da 10 a 249 addetti e censuaria per quelle con almeno 250 addetti. La lista di riferimento per le unità campionate è l'Archivio statistico delle imprese attive (Asia) dell'Istat. Il numero di imprese coinvolte nella rilevazione è stato complessivamente pari a poco meno di 153.000 (pari al 76,3% del totale) a livello nazionale; in Friuli Venezia Giulia è stato pari a 3.601, ossia il 79,6% delle imprese con oltre 10 addetti (la fonte è sempre l'archivio statistico Asia).

In base alla più recente indagine CIS, nel triennio 2012-2014 il 44,6% delle imprese italiane con 10 o più addetti ha svolto attività finalizzate all'introduzione di innovazioni. A livello regionale si conferma il primato del Nord: oltre la metà delle imprese attive in Veneto (53,7%) e Friuli Venezia Giulia (52%) hanno svolto attività innovative (Graf. 6). Anche Piemonte, Trentino-Alto Adige e Lombardia presentano dei valori superiori alla media nazionale, mentre l'Emilia-Romagna, una regione storicamente innovativa, registra un'importante caduta rispetto alla rilevazione precedente, che la colloca poco al di sotto del valore nazionale<sup>11</sup>. Nella ripartizione territoriale del Centro, solo l'Umbria mostra una presenza di imprese con attività innovative superiore alla media nazionale (49,3%). Tutte le regioni del Sud sono invece caratterizzate da una minore propensione all'innovazione, in particolare Sicilia e Campania, dove appena un terzo delle imprese investe in attività innovative.

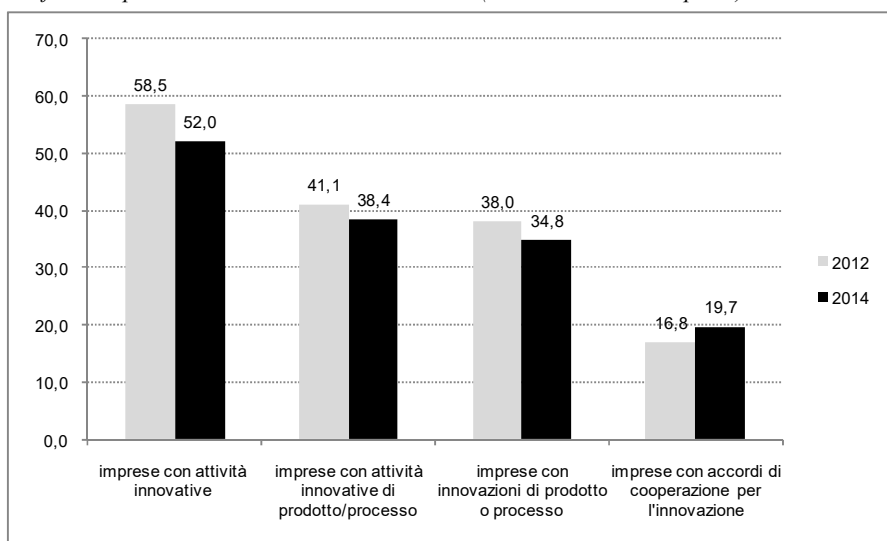
<sup>11</sup> Come verrà successivamente illustrato tale caduta è stata accompagnata anche da una "retrocessione" dal gruppo di testa delle regioni italiane nel Regional Innovation Scoreboard 2016.

Graf. 6 – Imprese con attività innovative per regione (% sul totale delle imprese con 10 o più addetti), 2012-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Graf. 7 – Imprese con attività innovative in FVG (% sul totale delle imprese), 2012-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

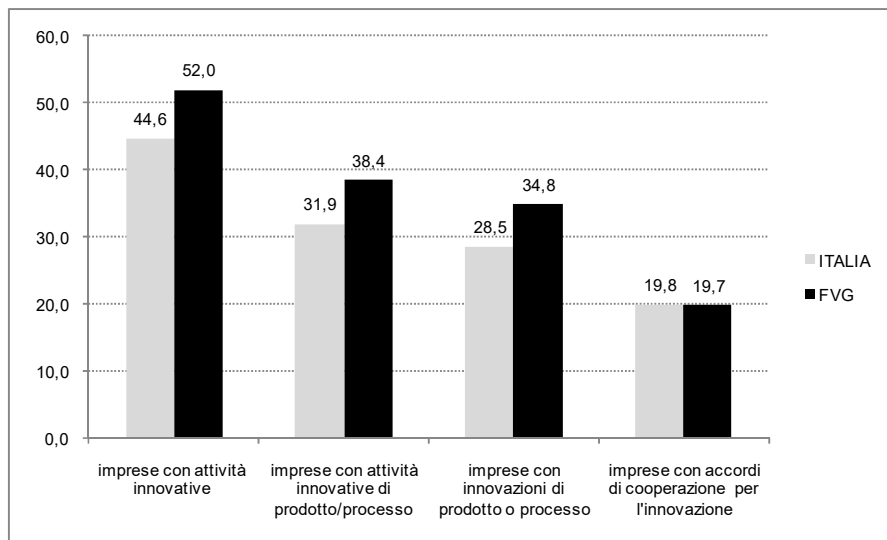


Osservando l'andamento nel tempo, rispetto al precedente triennio 2010-2012 le imprese innovatrici si riducono, soprattutto nel Sud e in regioni come Toscana, Lazio e appunto in Emilia-Romagna. Solo in poche regioni si rileva una crescita, tra cui in Valle d'Aosta e in Umbria. In Friuli Venezia Giulia (passata dal 58,5% al 52%, pari a -6,5 punti percentuali, Graf. 7) la diminuzione è più contenuta rispetto a quella italiana (dal 51,9% al 44,6%, pari a -7,3 punti percentuali). A livello nazionale il calo è spiegato in gran parte dalla riduzione degli investimenti in innovazioni organizzative e di marketing (Istat, 2016a). Sempre a livello nazionale la propensione innovativa è in netto calo fra le piccole imprese (41,3%, -8 punti percentuali dal triennio precedente), in misura maggiore rispetto alle medie (64,9%, -3,9 punti percentuali), mentre è in contenuta crescita fra le grandi (83,3%, +0,8 punti percentuali), per le quali l'innovazione si conferma una caratteristica strutturale. L'industria si dimostra il settore più innovativo, con il 50,5% di imprese con attività di innovazione, seguita dai servizi con il 42,2% e dalle costruzioni con il 30,5%. La propensione all'innovazione varia sensibilmente tra i settori di attività economica; nell'ambito del manifatturiero le imprese del chimico-farmaceutico e quelle che si occupano della fabbricazione di computer e prodotti di elettronica appaiono tra le più dinamiche in tale senso.

Tra le imprese dell'industria regionale, nel triennio 2012-2014 quelle con attività innovative sono il 60,5%, quelle con attività innovative dirette all'introduzione di innovazioni di prodotto o processo sono il 48,7%, le aziende che hanno introdotto almeno un'innovazione di prodotto o servizio il 45,4%<sup>12</sup>. Tali valori, decisamente superiori alla media regionale, evidenziano l'elevato tasso di innovatività del settore manifatturiero anche in Friuli Venezia Giulia.

<sup>12</sup> La fonte è il Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Graf. 8 – Imprese con attività innovative in FVG (% sul totale delle imprese), 2012-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel 2014 le imprese italiane con almeno 10 addetti hanno investito complessivamente 23,2 miliardi di euro per l'innovazione, con una riduzione del 4,3% rispetto al 2012. La spesa media per addetto, pari a 6.200 euro, è in lieve diminuzione rispetto al 2012. Si tenga presente che la spesa per l'innovazione riguarda unicamente le imprese innovatrici "in senso stretto", ossia le imprese che nel triennio 2012-2014 hanno svolto attività innovative finalizzate all'introduzione di un'innovazione di prodotto o processo.

Le imprese regionali hanno investito complessivamente 589,5 milioni di euro per l'introduzione di innovazioni nel 2014 (-13,2% rispetto al 2012), con una spesa media per addetto di quasi 6.500 euro, superiore quindi a quella italiana (Tab. 5). In particolare la spesa media per l'innovazione per addetto delle imprese dell'industria (che hanno svolto attività innovative di prodotto o processo nell'anno 2014) è stata pari a 7.235 euro, contro una media generale di 6.471 euro<sup>13</sup>.

A livello nazionale le grandi realtà industriali sono quelle che hanno la maggiore spesa media per addetto (9.000 euro). Nello specifico i valori di spesa più elevati si registrano nell'industria farmaceutica (20.000 euro), nella

<sup>13</sup> La fonte è il Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

fabbricazione di altri mezzi di trasporto (18.600 euro) e nell'industria dei computer e prodotti di elettronica (18.100 euro).

Tab. 5 – Spesa per l'innovazione (migliaia di euro), confronto FVG-Italia 2012-2014

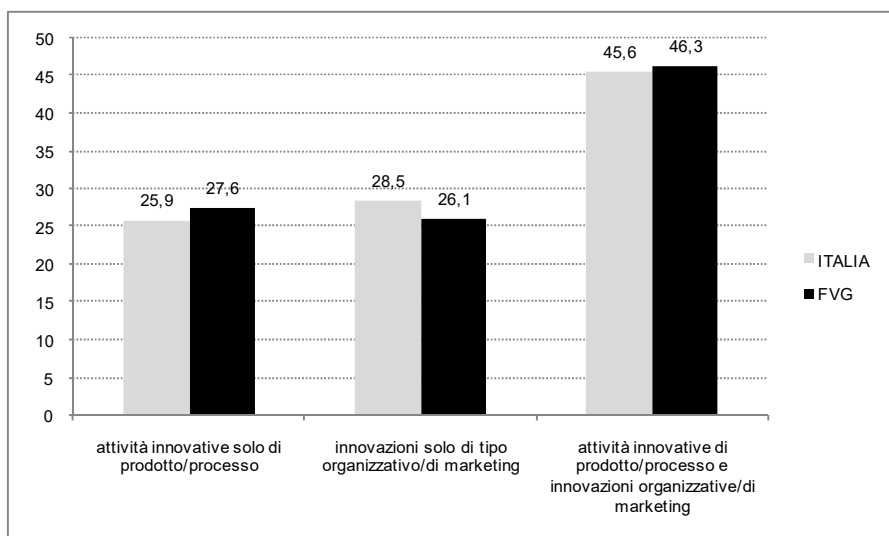
	2012	2014
Spesa per innovazione FVG	679.142	589.464
Spesa per innovazione ITALIA	24.284.359	23.238.641
Spesa per innovazione per addetto FVG	6,5	6,5
Spesa per innovazione per addetto ITALIA	6,3	6,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Quasi la metà delle imprese con attività innovative svolge inoltre pratiche di innovazione combinate (Graf. 9), sia a livello nazionale (45,6%) che regionale (46,3%). In Friuli Venezia Giulia il 27,6% delle imprese con attività innovative realizza invece attività innovative solo di prodotto o di processo e il 26,1% solo di tipo organizzativo o di marketing.

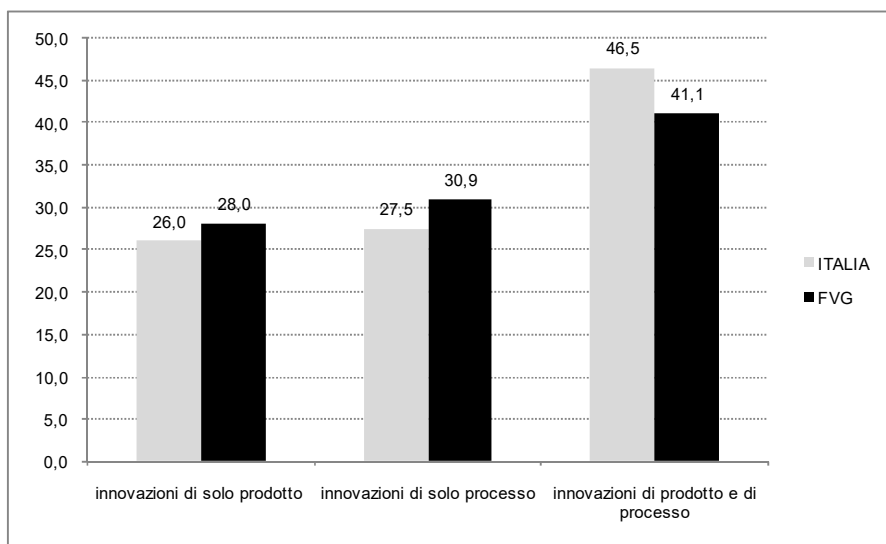
Il ricorso a forme di cooperazione nella gestione delle attività di innovazione ha interessato quasi un quinto delle imprese innovatrici del Friuli Venezia Giulia (19,7%, Graf. 7), valore in linea con la media nazionale (pari al 19,8%) e superiore rispetto a quello del 2012 (che era pari al 16,8%).

Graf. 9 – Imprese con attività innovative per tipologia di innovazione introdotta, confronto FVG-Italia, 2012-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Graf. 10 – Imprese innovatrici di prodotto-processo per tipologia di innovazione introdotta, confronto FVG-Italia, 2012-2014



Fonte: elaborazioni su dati Istat

Infine, tra le imprese regionali che nel triennio di riferimento hanno introdotto con successo almeno un'innovazione di prodotto o processo, si conferma la tendenza verso l'adozione combinata di innovazioni di prodotto e processo: il 41,1% ha introdotto sul mercato nuovi prodotti e contestualmente ha innovato i propri processi di produzione (contro il 46,5% nazionale), il 30,9% ha puntato unicamente sulle innovazioni di processo (27,5% a livello nazionale), mentre il 28% ha concentrato le proprie attività innovative esclusivamente sui prodotti (2 punti percentuali in più rispetto alla media italiana, Graf. 10).

#### 4.4. Le startup innovative

La promozione dell'imprenditoria innovativa rappresenta uno dei principali obiettivi di politica industriale del Ministero dello Sviluppo Economico. La riflessione dottrinale sulla centralità dell'innovazione nei processi di sviluppo rappresenta una delle maggiori fonti d'ispirazione per la policy sulle startup innovative. La letteratura economica enfatizza in effetti il ruolo della nuova imprenditoria nelle dinamiche di crescita e di creazione di occupazione (Ministero dello Sviluppo Economico, 2015). All'interno dell'universo delle PMI italiane esiste una "nicchia" costituita da imprese innovative che

presentano una performance migliore in termini di fatturato, occupazione e investimenti rispetto a quelle non innovative. Per agevolare la nascita e lo sviluppo il Governo, a partire dal “Decreto Crescita 2.0” (D.L. 179/2012 convertito con Legge 221/2012) ha predisposto una serie di esenzioni ai fini della costituzione e iscrizione dell’impresa nel Registro delle Imprese, agevolazioni fiscali, nonché deroghe al diritto societario e una disciplina particolare nei rapporti di lavoro. La normativa a favore delle startup innovative non riguarda un solo settore, ma fa riferimento a tutto il mondo produttivo, dal digitale all’artigianato e al manifatturiero, dall’agricoltura all’industria culturale, fino alle imprese a vocazione sociale (InfoCamere, 2013a). Sostenere le imprese eccellenti, caratterizzate da più articolate strategie di innovazione e di internazionalizzazione, può rappresentare un importante stimolo alla crescita economica. In letteratura è in effetti condivisa l’importanza di creare le condizioni di sistema favorevoli alla nascita e allo sviluppo di imprese innovative, al fine di favorire uno spill-over di conoscenza su tutto il tessuto produttivo e di sostenere lo sviluppo di una manifattura orientata all’high-tech e alle high-skill (Ministero dello Sviluppo Economico, 2014). Appare anche importante promuovere la diffusione in maniera sempre più capillare delle cosiddette tecnologie intelligenti nei contesti produttivi, basate sulle sempre maggiori capacità di interazione con l’ambiente esterno e di analisi ed elaborazione di dati e informazioni, rese possibili dall’applicazione estensiva dell’ICT. L’era dell’Industria 4.0 appare fondata sulla sempre più forte collaborazione tra università, enti di ricerca, grandi imprese, PMI e startup innovative. A queste ultime, in particolare, va riconosciuto il merito di proporre un nuovo paradigma imprenditoriale caratterizzato dall’ambizione a crescere rapidamente, dalla vocazione internazionale, dall’impegno all’innovazione permanente e dalla propensione alla contaminazione intersettoriale e all’open innovation. Tali valori, se diventeranno sistemici, potrebbero essere in grado di rinnovare l’intero tessuto imprenditoriale, compreso quello più tradizionale (Ministero dello Sviluppo Economico, 2016).

A partire dal 13 marzo 2013 InfoCamere pubblica trimestralmente i dati della sezione speciale del Registro delle imprese gestito dalle Camere di Commercio dedicata alle startup innovative. Si tratta di imprese aventi come obiettivo sociale esclusivo o prevalente “lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico”. A marzo 2013 il numero complessivo di startup innovative in Italia era pari a 307, di cui 17 operanti in Friuli Venezia Giulia. Quattro anni e mezzo dopo, e precisamente alla data del 4 settembre 2017 (ultimi dati attualmente disponibili), risultano iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese delle Camere di Commercio regionali del Friuli Venezia Giulia 180 startup innovative, pari al 2,3% del totale nazionale (7.732, Tab. 6).

Tab. 6 – Numero di startup innovative per regione

	Val.ass.	Valore %
Lombardia	1.791	23,2
Emilia-Romagna	839	10,9
Lazio	758	9,8
Veneto	655	8,5
Campania	580	7,5
Piemonte	423	5,5
Sicilia	391	5,1
Toscana	358	4,6
Marche	350	4,5
Puglia	286	3,7
Trentino-Alto Adige	225	2,9
Abruzzo	191	2,5
<b>Friuli Venezia Giulia</b>	<b>180</b>	<b>2,3</b>
Calabria	174	2,3
Sardegna	156	2,0
Liguria	143	1,8
Umbria	127	1,6
Basilicata	61	0,8
Molise	28	0,4
Valle d'Aosta	16	0,2
<b>Italia</b>	<b>7.732</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

In pochi anni, dunque, si è verificata una proliferazione di queste tipologie di impresa, che ha riguardato anche la nostra regione. In Friuli Venezia Giulia un terzo sono attive nell'ambito dei servizi ICT (servizi di informazione e comunicazione, in particolare specializzate nella produzione di software): questo comparto a livello regionale è quello che attrae maggiormente gli "startupper", assieme alle attività di ricerca scientifica e sviluppo e al manifatturiero (Tab. 7).

Anche a livello nazionale il settore dei servizi ICT è quello prevalente, seguito dalle attività professionali, scientifiche e tecniche. Per quanto riguarda gli specifici settori di attività nel manifatturiero, in Friuli Venezia Giulia si tratta soprattutto di startup che operano nel campo della produzione di apparecchiature elettriche (compresi gli elettrodomestici) e nella meccanica

strumentale, quindi settori tipicamente ad alta o medio alta intensità di innovazione. A tale proposito si può rilevare che spesso la classificazione Ateco non risulta molto precisa nel descrivere quali siano effettivamente le tipologie di prodotto o servizio che le imprese in questione offrono. Trattandosi per definizione di prodotti e servizi innovativi molti modelli di business dell'economia digitale abbinano attività di diversa natura: si pensi ad esempio ai prodotti del settore Internet of Things, che incorporano elementi sia hardware che software. In un contesto in cui sempre con maggiore frequenza un prodotto non viene più proposto o venduto da solo, ma erogato in combinazione con un servizio, la suddivisione tra il settore terziario e la manifattura tende a essere sempre più sfumata (Ministero dello Sviluppo Economico 2016).

Tab. 7 – Numero di startup innovative in FVG per settore di attività

	Val. ass.	Valore %
<b>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>53</b>	<b>29,4</b>
<i>di cui: fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche</i>	11	6,1
<i>fabbricazione di macchinari e apparecchiature</i>	12	6,7
<b>EDILIZIA</b>	<b>3</b>	<b>1,7</b>
<b>SERVIZI</b>	<b>122</b>	<b>67,8</b>
<i>di cui: produzione di software, consulenza informatica e attività connesse</i>	41	22,8
<i>attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici</i>	17	9,4
<i>ricerca scientifica e sviluppo</i>	36	20,0
<b>ND</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

Per quanto concerne la distribuzione sul territorio, le startup innovative sono concentrate soprattutto nelle province di Udine e Trieste (121 su 180) e nei tre capoluoghi più popolosi (oltre il 70%), ossia Trieste, Udine e Pordenone (Tab. 9). Da questo punto di vista non si può dimenticare l'importante ruolo, anche in termini di incubatori di impresa, di Area Science Park a Trieste, del Parco scientifico e tecnologico Luigi Danieli a Udine e del Polo Tecnologico "Andrea Galvani" di Pordenone.

Tab. 8 – Numero di startup innovative in FVG per provincia

Provincia	Valori assoluti	Valori %
Udine	62	31,7
Trieste	59	22,8
Pordenone	48	17,2
Gorizia	11	2,8
<b>Totale</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

Tab. 9 – Numero di startup innovative in FVG per comune

Comune	Valori assoluti	Valori %
Trieste	57	31,7
Udine	41	22,8
Pordenone	31	17,2
Tavagnacco	5	2,8
Altri comuni	46	25,6
<b>Totale</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

In merito alla forma giuridica, gran parte delle startup innovative operanti in regione sono costituite come Srl (l'85%), il 12% sono Srl semplificate, mentre si conta una sola Spa e un'unica società cooperativa (Tab. 10). Le startup innovative devono infatti essere delle società di capitali, costituite anche in forma cooperativa.

Tab. 10 – Numero di startup innovative in FVG per forma giuridica

	Valori assoluti	Valori %
Srl	153	85,0
Srl semplificata	21	11,7
Srl con unico socio	4	2,2
Spa	1	0,6
Società cooperativa	1	0,6
<b>Totale</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

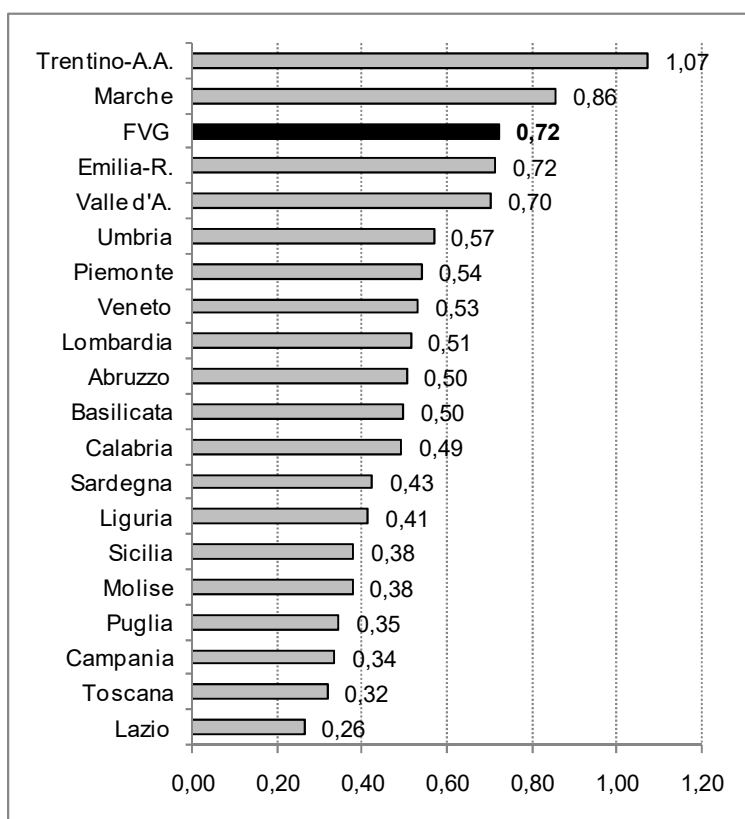
Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017



Per misurare la “densità” delle startup innovative è pertanto possibile confrontare la loro presenza in relazione al numero di società di capitali complessivamente iscritte nel Registro delle imprese.

Da questo punto di vista la nostra regione si colloca al terzo posto in Italia, con 72 startup innovative ogni 10.000 società di capitali (0,72%) alla data del 30 giugno 2017<sup>14</sup> (Graf. 11), dopo Trentino-Alto Adige e Marche e subito prima dell’Emilia-Romagna (Infocamere 2017). Per questo motivo una recente analisi InfoCamere (InfoCamere, 2016a) parla addirittura di una sorta di triangolo tecnologico che comprende prevalentemente il Nordest del paese (in questo caso allargato alle Marche).

Graf. 11 – % di startup innovative sul totale delle società di capitali per regione

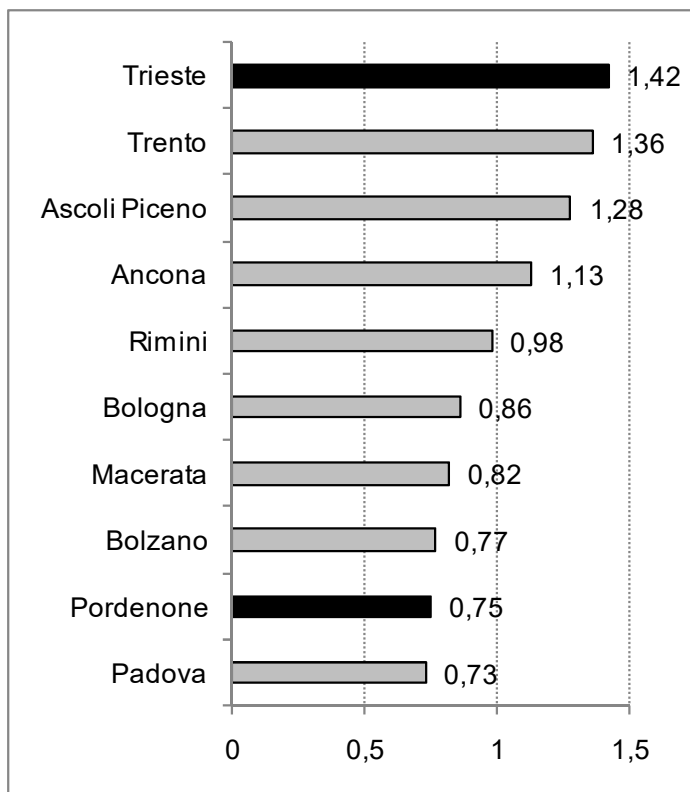


Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 30.6.2017

<sup>14</sup> I dati relativi alla totalità delle imprese registrate nel Registro delle imprese sono attualmente disponibili solo fino al 30 giugno 2017.

Tra le prime dieci province a livello nazionale, inoltre, il Friuli Venezia Giulia ne conta ben due: Trieste al primo posto e Pordenone in nona posizione (Graf. 12).

Graf. 12 – % di startup innovative sul totale delle società di capitale per provincia



Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 30/06/2017. Prime 10 province italiane

Uno dei fattori chiave per questa tipologia di impresa è la qualità del capitale umano dei soci fondatori, con riferimento all'insieme delle loro caratteristiche personali, come il genere e l'età anagrafica, il possesso di determinati titoli di studio (laurea magistrale, master di secondo livello, dottorato) e l'esperienza lavorativa pregressa, generica o specifica (ad esempio accademica, ricoprendo ruoli di assegnista di ricerca, ricercatore, professore associato oppure ordinario, di ricercatore anche presso istituti di ricerca nazionali). Padroneggiare adeguate competenze e conoscenze può infatti servire non solo a garantire il successo e la sopravvivenza della startup, ma anche ad

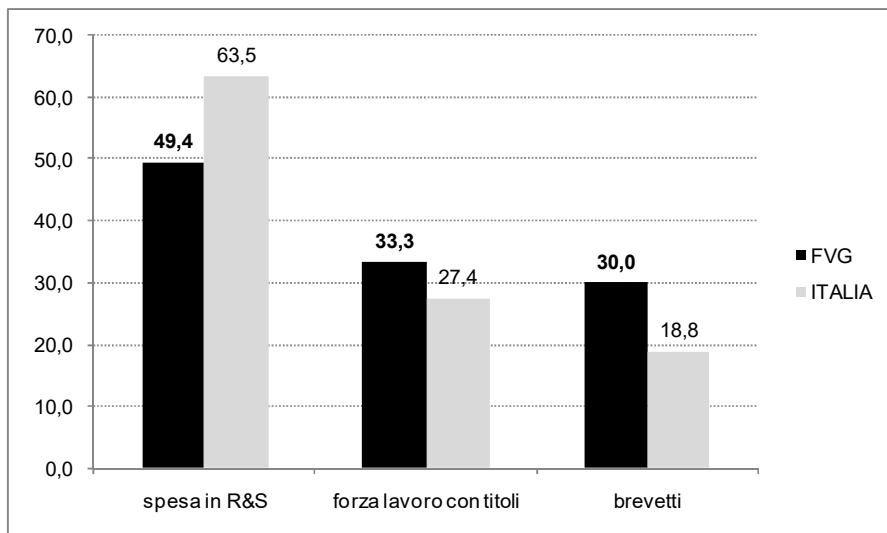
attrarre eventuali investitori che considerano il capitale umano dei fondatori un asset fondamentale tanto quanto la stessa idea innovativa (Ministero dello Sviluppo Economico, 2015).

Una società, per essere qualificata come startup innovativa, deve possedere una serie di requisiti cumulativi (art. 25, comma 2, lettere da b) a g) del D.L. n. 179/2012), ad esempio non deve essere attiva già da più di 48 mesi e il valore della produzione deve essere inferiore a 5 milioni di euro. Inoltre deve anche soddisfare almeno uno dei seguenti requisiti “alternativi”, che sono diretti a identificare in modo specifico la dimensione innovativa dell’attività svolta dalla società (art. 25, comma 2, lettera h):

- a) un’incidenza minima del 15% delle spese in R&S sul maggiore valore tra il fatturato e i costi totali annui;
- b) un terzo della forza lavoro (collaboratori a qualsiasi titolo) costituita da dottorandi, dottori di ricerca o ricercatori con alle spalle almeno 3 anni di ricerca o due terzi della forza lavoro costituita da persone in possesso di laurea magistrale;
- c) impresa proprietaria, depositaria o licenziataria di brevetto o privativa industriale o proprietaria di software registrato.

A tale proposito in Friuli Venezia Giulia si può osservare che la metà delle startup innovative soddisfa il requisito relativo alla spesa in ricerca e sviluppo, contro una media nazionale decisamente superiore (63,5%, Graf. 13). In ogni caso si tratta del requisito maggiormente soddisfatto, un dato che conferma che gli investimenti in asset intangibili rappresentano una caratteristica tipica di questa tipologia d’impresa. Il requisito inerente alla forza lavoro con titoli è presente in un terzo delle startup regionali (a livello nazionale il 27,4%). Infine il 30% detiene un brevetto (o un software registrato o una privativa industriale), un’incidenza sensibilmente superiore a quella italiana (18,8%).

Graf. 13 – Startup innovative in base ai requisiti presenti (%)



Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

Per quanto riguarda le startup innovative vengono misurate anche le seguenti dimensioni: prevalenza femminile, prevalenza giovanile (meno di 35 anni), prevalenza straniera, alto valore tecnologico in ambito energetico. Nei primi tre casi si riscontra una prevalenza se la somma delle relative percentuali del capitale sociale e degli amministratori diviso due supera il 50%. In base a tali criteri solo un numero esiguo di startup innovative regionali è a prevalenza giovanile (il 15%), femminile (7,2%) o straniera (4,4%, Tab. 11). Un'impresa è ad alto valore tecnologico in ambito energetico se sviluppa e commercializza esclusivamente prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico in ambito energetico<sup>15</sup>. L'incidenza di quest'ultima tipologia di impresa in Friuli Venezia Giulia è pari al 22%.

<sup>15</sup> Sono escluse le imprese classificate con codice Ateco "72.1 – Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze naturali e dell'ingegneria" che non operano in ambito energetico.

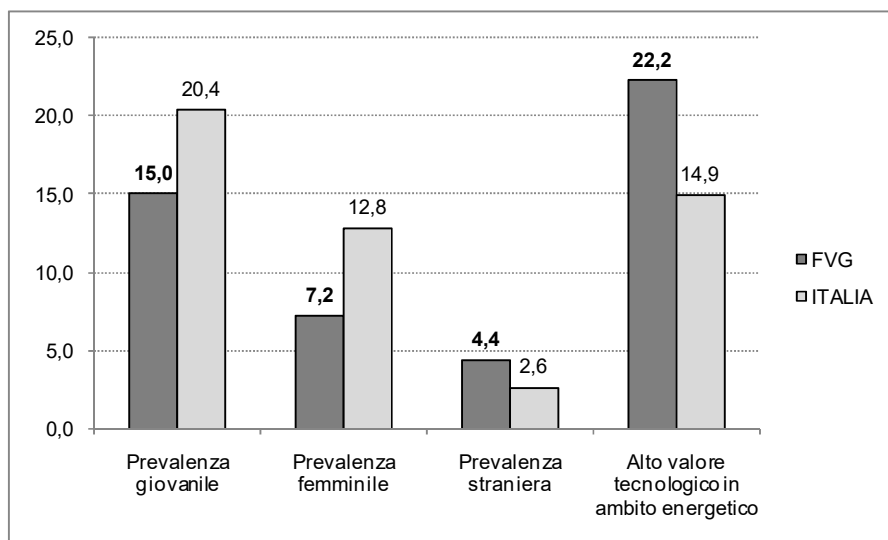
Tab. 11 – % di startup innovative in FVG in base alla prevalenza e al valore tecnologico in ambito energetico

	Si	No	Non disponibile	Totale
Prevalenza giovanile	15,0	80,0	5,0	100,0
Prevalenza femminile	7,2	87,8	5,0	100,0
Prevalenza straniera	4,4	90,6	5,0	100,0
Alto valore tecnologico in ambito energetico	22,2	77,8	0,0	100,0

Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

Rispetto al contesto nazionale (Graf. 14) in Friuli Venezia Giulia risultano in proporzione maggiormente diffuse le startup a prevalenza straniera e ad alto valore tecnologico in ambito energetico. Al contrario sono meno presenti quelle a prevalenza giovanile e femminile.

Graf. 14 – % di startup innovative in base alla prevalenza e al valore tecnologico in ambito energetico, confronto FVG-Italia

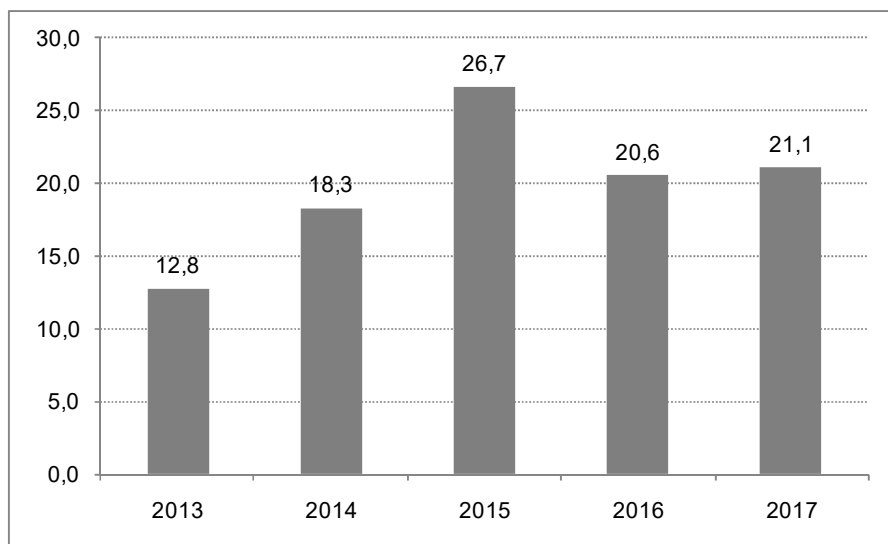


Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

Infine la distribuzione delle startup innovative per anno di inizio dell'attività (Graf. 15) vede una netta concentrazione nel 2015, con il 27% del totale. Si ricorda che lo status temporale di startup innovativa è stato prolungato da 4

a 5 anni con il Decreto Legge 24 gennaio 2015 n. 3, noto come “Investment Compact”, convertito con la Legge n. 33 del 24 marzo 2015.

Graf. 15 – Startup innovative per anno di effettivo inizio dell’attività (%), FVG



Fonte: elaborazioni su dati InfoCamere aggiornati al 4.9.2017

#### 4.5. Il Regional Innovation Scoreboard 2017

L’European Innovation Scoreboard (EIS) o Quadro di Valutazione dell’Innovazione in Europa è lo strumento quantitativo di verifica annuale delle performance innovative degli stati membri; la prima edizione è del 2001, in quanto è stato sviluppato dalla Commissione Europea nell’ambito della strategia del Consiglio Europeo di Lisbona risalente a marzo 2000. A partire dall’edizione 2010 (pubblicata nel 2011) la denominazione è diventata Innovation Union Scoreboard (IUS); nel 2016 si è infine ritornati al nome originario. Tale documento è affiancato anche da un’analisi a livello locale, il Regional Innovation Scoreboard (RIS); l’ultima edizione (l’ottava) è del 2017 e mette a confronto le performance innovative di 220 regioni di 22 stati membri dell’Unione Europea, oltre che della Norvegia, della Serbia e della Svizzera. I rimanenti 6 paesi membri (Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo e Malta), non avendo al loro interno suddivisioni

territoriali paragonabili alle regioni (i livelli territoriali NUTS 1 e NUTS 2 coincidono<sup>16</sup>), sono considerati solo nella loro interezza.

Il background teorico, che è alla base di queste analisi statistiche, pone una particolare enfasi sia sulle caratteristiche e sul comportamento delle imprese innovatrici, sia sulle condizioni di contesto, come il ruolo delle istituzioni e delle infrastrutture pubbliche (istruzione, ricerca, ecc.). L'EIS e il RIS basano l'analisi sulle variabili chiave relative alla ricerca e all'innovazione, che di anno in anno vengono riviste, operando sia un confronto tra i singoli indicatori per ogni paese e regione, sia in modo sintetico, con l'assegnazione di un punteggio complessivo ai sistemi innovativi dei singoli paesi. I confronti regionali sono meno frequenti e meno dettagliati rispetto a quelli tra i paesi membri, a causa di una minore disponibilità di dati sull'innovazione a tale livello di disaggregazione territoriale. Il RIS 2017 utilizza 18 dei 27 indicatori dell'EIS, i dati sono riferiti ad anni diversi in base alla disponibilità; rispetto all'edizione precedente il numero di indicatori è aumentato (erano 12). Inoltre il numero di territori considerati è cresciuto rispetto al RIS 2016, con l'inclusione di Serbia e Svizzera (rispettivamente con quattro e sette regioni). Rispetto all'EIS, inoltre, si può osservare che il RIS concentra maggiormente l'attenzione sulle performance innovative delle PMI (Commissione Europea, 2017b).

La dimensione locale appare dunque particolarmente rilevante anche su scala europea, in quanto le politiche dell'innovazione vengono sempre più spesso sviluppate e implementate a livello regionale o addirittura inferiore, in aggiunta alle politiche nazionali e comunitarie. Le regioni hanno ad esempio un ruolo importante nell'individuazione delle linee di indirizzo e delle aree prioritarie di investimento.

*Tab. 12 – Classificazione delle regioni italiane in base alla performance innovativa, RIS 2014*

Gruppi	Risultato rispetto alla media UE=100	Numero di regioni	Regioni italiane comprese
Innovation leaders	>120%	34	Nessuna
Innovation followers	90-120%	57	Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Piemonte
Moderate innovators	50%-90%	68	Tutte le altre 16 + le province autonome di Trento e Bolzano
Modest innovators	<50%	31	Nessuna

*Fonte:* Regional Innovation Scoreboard 2014

<sup>16</sup> L'acronimo NUTS (Nomenclatura delle Unità Territoriali Statistiche) identifica la ripartizione del territorio dell'Unione Europea a fini statistici.

Guardando ai risultati delle ultime tre edizioni, nel RIS 2014 i territori esaminati erano stati suddivisi in 4 gruppi (Tab. 12): Innovation leaders (34 regioni con una performance relativa superiore almeno del 20% rispetto alla media UE), Innovation followers (57), Moderate innovators (68) e infine Modest innovators (31). Nessuna regione italiana faceva parte del gruppo di testa, quello dei leader, mentre il Friuli Venezia Giulia, in base all'indice sintetico dell'innovazione (calcolato come media dei valori normalizzati degli undici indicatori all'epoca considerati) veniva classificato nel secondo gruppo denominato "Innovation followers" (e si trattava di una conferma rispetto all'edizione precedente), ossia delle regioni che tengono il passo di quelle più avanzate, assieme a Piemonte ed Emilia-Romagna. Tutte le altre regioni italiane erano considerate innovatrici moderate, che era anche lo status attribuito all'Italia nella graduatoria dei paesi; nessuna infine rientrava tra le regioni in ritardo.

Tab. 13 – Classificazione delle regioni italiane in base alla performance innovativa, RIS 2016

Gruppi	Risultato rispetto alla media UE=100	Numero di regioni	Regioni italiane comprese
Innovation leaders	>120%	36	Nessuna
Strong Innovators	90-120%	65	Friuli Venezia Giulia, Piemonte
Moderate innovators	50%-90%	83	Tutte le altre 16 + le province autonome di Trento e Bolzano
Modest innovators	<50%	30	Sardegna

Fonte: Regional Innovation Scoreboard 2016

Tab. 14 – Classificazione delle regioni italiane in base alla performance innovativa, RIS 2017

Gruppi	Risultato rispetto alla media UE=100	Numero di regioni	Regioni italiane comprese
Innovation leaders	>120%	53	Nessuna
Strong Innovators	90-120%	60	Nessuna
Moderate innovators	50%-90%	85	Tutte
Modest innovators	<50%	22	Nessuna

Fonte: Regional Innovation Scoreboard 2017

Per quanto riguarda invece il RIS 2016 solo due regioni italiane evidenziavano un risultato compreso tra il 90% e il 120% della media europea: il



Friuli Venezia Giulia e il Piemonte (Tab. 13). Nella penultima edizione del RIS, inoltre, i territori che si pongono alle spalle dei leader venivano classificati come forti innovatori; da questo gruppo era dunque stata retrocessa l'Emilia-Romagna che si collocava invece tra gli innovatori moderati (con risultati compresi tra il 50% e il 90% della media UE). Si può anche sottolineare che, rispetto al RIS 2014, il nostro paese presentava anche una regione nel gruppo di coda, quello con performance inferiori al 50% della media europea (“modest innovators”). Si trattava infatti della Sardegna, mentre due anni prima nessuna regione italiana era inclusa in questo raggruppamento.

Tab. 15 – I risultati ottenuti dal Friuli Venezia Giulia nel Regional Innovation Scoreboard 2017

Posizione (su 220 regioni)	Regione	Regional Innovation Index 2017 (media UE 28=100)	Sottogruppo di appartenenza
1	Zürich (Svizzera)	178,3	Leader +
117	<b>FVG</b>	<b>87,8</b>	<b>Moderate +</b>
124	Emilia-Romagna	79,9	Moderate +
125	Piemonte	79,8	Moderate +
127	Lombardia	79,6	Moderate +
128	Veneto	79,4	Moderate +
129	P.A. di Trento	78,4	Moderate +
133	Toscana	75,5	Moderate +
137	Umbria	74,3	Moderate +
138	Lazio	73,6	Moderate +
145	Liguria	69,6	Moderate
147	P.A. di Bolzano	69,4	Moderate
148	Marche	69,4	Moderate
158	Abruzzo	64,5	Moderate
164	Molise	61,0	Moderate
168	Valle d'Aosta	59,0	Moderate
170	Puglia	58,5	Moderate -
172	Basilicata	57,9	Moderate -
173	Campania	57,8	Moderate -
174	Calabria	57,8	Moderate -
190	Sardegna	52,4	Moderate -
194	Sicilia	51,3	Moderate -
220	Nord-Est (Romania)	23,0	Modest -

Fonte: Regional Innovation Scoreboard 2017

Si può anche evidenziare che l'Italia, sia nell'EIS 2014 che nella successiva edizione 2016, veniva considerata un paese moderatamente innovatore. A livello nazionale, come in Friuli Venezia Giulia, è possibile comunque rilevare quella che viene comunemente definita come capacità di “innovazione senza ricerca”, o meglio senza una funzione formalizzata di ricerca e sviluppo. Sono infatti molto diffuse le innovazioni di tipo incrementale che spesso derivano da processi di apprendimento basati sull'esperienza (tipici dei contesti distrettuali), dallo sviluppo di capacità di problem solving, dall'interazione con gli utilizzatori. In questo modo è verosimile che l'attività di ricerca e sviluppo risulti spesso parzialmente sottostimata nelle statistiche ufficiali e questo tende a ridimensionare il divario accumulato dal nostro paese nelle graduatorie internazionali, ma è pur vero che nell'attuale competizione globale diventa sempre più importante anche la ricerca scientifica maggiormente formalizzata e ad alto contenuto tecnologico.

Nel RIS 2017 il Friuli Venezia Giulia si classifica prima tra le regioni italiane e 117-esima su 220 in ambito europeo, con un risultato pari all'87,8% rispetto alla media UE. Nell'ultima edizione, inoltre, tutte le regioni italiane presentano una performance compresa tra il 50% e il 90% della media UE, pertanto rientrano nel gruppo delle innovatrici moderate, a sua volta ripartito in tre sottogruppi (moderate+, moderate, moderate-, Tab. 15). La nostra regione è inoltre al quarto posto nel gruppo delle “moderate”, dopo Cataluña (88,5% della media UE), Jihovýchod (88,5%) e Lisboa (88,2%).

Nella tabella 16 sono illustrati i risultati ottenuti dal Friuli Venezia Giulia per ciascun indicatore. Si ricorda che i punteggi normalizzati riportati nella tabella possono variare da 0,000 (per la regione europea che fa registrare il valore meno elevato) a 1,000 (attribuito al territorio che fa registrare il valore più elevato). Si tratta dunque del posizionamento a livello europeo della nostra regione in una ipotetica scala graduata che varia da 0 a 1 per ogni indicatore proposto<sup>17</sup>.

Il buon piazzamento del Friuli Venezia Giulia (almeno se confrontato con il contesto nazionale) è stato ottenuto soprattutto grazie ai risultati particolarmente positivi in base ai seguenti indicatori: domande di registrazione di disegni e modelli, pubblicazioni più citate ed esportazioni di prodotti a tecnologia alta e medio-alta. In tutti e tre i casi il Friuli Venezia Giulia fa registrare dei valori decisamente elevati; la nostra regione è peraltro seconda a livello europeo per domande di registrazione di disegni e modelli. Al contrario, ma sempre in termini relativi, il punteggio normalizzato meno elevato si registra in corrispondenza dell'indicatore inerente alle PMI che collaborano per l'innovazione.

<sup>17</sup> In realtà la costruzione degli indicatori è un po' più complessa. Per la metodologia completa si rimanda a Commissione Europea 2017c.

*Tab. 16 – I risultati (punteggi normalizzati per indicatore) ottenuti dal Friuli Venezia Giulia nel Regional Innovation Scoreboard 2017*

Indicatore	Punteggio normalizzato
Domande di registrazione di disegni e modelli	0,868
Pubblicazioni più citate	0,704
Esportazioni di prodotti a tecnologia alta e medio-alta	0,631
PMI che hanno sviluppato innovazioni "in house"	0,605
Pubblicazioni scientifiche congiunte internazionali	0,582
PMI che hanno introdotto innovazioni di prodotto e/o di processo	0,576
Spesa pubblica in R&S	0,554
Occupati nel manifatturiero ad alta e medio-alta tecnologia e nei servizi ad alta tecnologia	0,545
Domande di brevetti all'EPO	0,492
Lifelong learning	0,462
Fatturato derivante da prodotti nuovi per il mercato e nuovi per l'impresa	0,443
PMI che hanno introdotto innovazioni di marketing o organizzative	0,442
Domande di registrazione di marchi	0,406
Spesa delle imprese in R&S	0,367
Spesa per l'innovazione delle PMI diversa da quella per Ricerca e sviluppo	0,349
Istruzione post-secondaria	0,348
Pubblicazioni congiunte pubblico/privato	0,316
PMI che collaborano per l'innovazione	0,244

*Fonte: Regional Innovation Scoreboard 2017*

## 4.6. L'occupazione nei settori ad alta tecnologia

L'Ufficio Statistico dell'Unione Europea (Eurostat) individua alcuni “settori ad alta tecnologia”, in accordo con la classificazione Nace Rev. 2 la cui versione italiana è l'Ateco 2007 predisposta dall'Istat, in base principalmente al livello di spesa in ricerca e sviluppo e di tecnologia incorporato nei brevetti. Secondo la classificazione Eurostat, dunque, per la manifattura le “*High-technology manufacturing industries*” sono le seguenti (viene indicato il codice Ateco 2007 e la descrizione):

- 21 Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici;
- 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi;
- 30.3 Fabbricazione di aeromobili, di veicoli spaziali e dei relativi dispositivi.

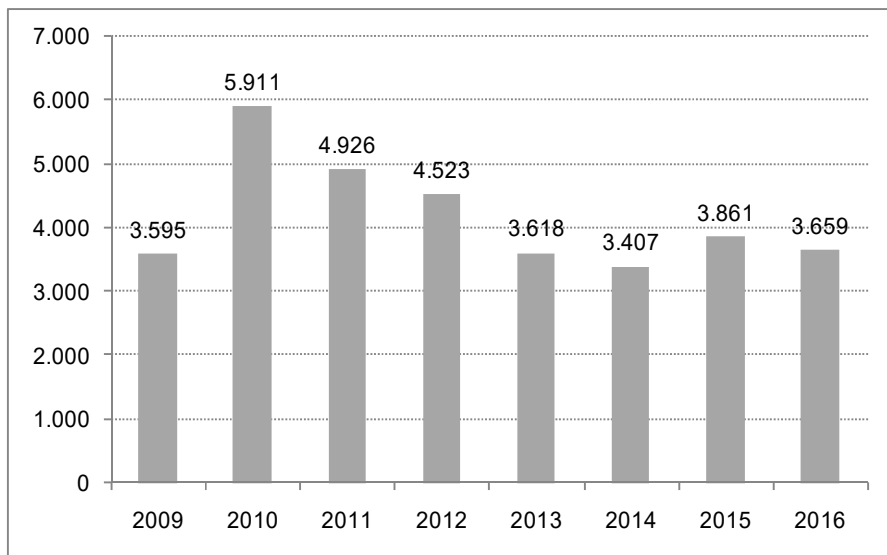
Per i servizi, gli “*High-tech knowledge-intensive services*” (o KIS) sono:

- 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore;
- 60 Attività di programmazione e trasmissione;
- 61 Telecomunicazioni;
- 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse;
- 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici;
- 72 Ricerca scientifica e sviluppo.

Come si può vedere si tratta, soprattutto nel manifatturiero, degli ambiti di attività già evidenziati nei paragrafi precedenti come preminenti in termini di ricerca e sviluppo e di attività innovativa. Risulta anche interessante notare che i settori considerati hanno recentemente evidenziato una buona performance sui mercati internazionali. Nello specifico nel biennio 2015-2016 il valore dell'export delle produzioni ad alta tecnologia in regione valeva circa il 6% del volume totale delle esportazioni (oltre 700 milioni di euro ogni anno<sup>18</sup>). Nel precedente periodo 2006-2014 l'incidenza media era pari a circa la metà (3,1%).

<sup>18</sup> I dati sono espressi a valori correnti, la fonte è l'Istat.

Graf. 16 – Assunzioni<sup>19</sup> nei settori ad alta tecnologia, FVG 2009-2016



Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 17 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia, FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	751	1.072	1.086	929	743	833	1.051	899
Servizi	2.844	4.839	3.840	3.594	2.875	2.574	2.810	2.760
<b>Totale</b>	<b>3.595</b>	<b>5.911</b>	<b>4.926</b>	<b>4.523</b>	<b>3.618</b>	<b>3.407</b>	<b>3.861</b>	<b>3.659</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Negli ultimi quattro anni (2013-2016) il numero di assunzioni nei settori ad alta tecnologia in Friuli Venezia Giulia si è aggirato in media intorno alle 3.600 unità, dopo il picco toccato nel 2010 (oltre 5.900 avviamenti, Graf. 16). La maggior parte di tali flussi ha avuto origine da imprese operanti nei servizi (Tab. 17 e Tab. 18), in particolare quelli legati all'informatica, come la produzione di software, le attività di consulenza, le elaborazioni elettroniche di dati.

<sup>19</sup> Sono esclusi i tirocini per i quali è prevista la comunicazione al Centro per l'Impiego competente.

Tab. 18 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia (%), FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	20,9	18,1	22,0	20,5	20,5	24,4	27,2	24,6
Servizi	79,1	81,9	78,0	79,5	79,5	75,6	72,8	75,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 19 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per tipologia contrattuale, FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Apprendistato	180	120	117	184	165	140	113	177
T. indeterminato	493	514	528	515	429	520	1.075	594
T. determinato	1.272	2.901	1.906	1.828	1.291	1.171	1.394	1.646
Parasubordinato	1.099	1.423	1.245	1.293	946	756	396	341
Somministrato	454	801	982	568	605	709	815	789
Intermittente	97	152	148	135	182	111	68	112
<b>Totale</b>	<b>3.595</b>	<b>5.911</b>	<b>4.926</b>	<b>4.523</b>	<b>3.618</b>	<b>3.407</b>	<b>3.861</b>	<b>3.659</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, si osserva una prevalenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato che, dopo il calo del periodo 2013-2014, nell'ultimo biennio hanno subito un'accelerazione. Negli ultimi anni è aumentato il ricorso delle imprese alle assunzioni a tempo indeterminato, in particolare nel 2015. Come è noto in quell'anno sono stati messi in campo dei generosi incentivi<sup>20</sup> collegati alle assunzioni a tempo indeterminato (e alle trasformazioni dei contratti a termine), ed è inoltre entrato in vigore il cosiddetto "contratto a tutele crescenti", con cui si è introdotta una nuova regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi. Pertanto nel 2015 si è registrato un elevatissimo numero di assunzioni a tempo indeterminato in regione, superiore alla somma di quelle del biennio precedente. A partire dal 2016 l'entità e la durata degli sgravi sono stati notevolmente ridimensionati<sup>21</sup>; il numero complessivo di avviamenti a tempo indeterminato è dunque tornato su livelli più vicini a quelli precedenti il 2015, ma più elevati. Lo

<sup>20</sup> Gli incentivi comportavano l'abbattimento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi Inail) fino a 8.060 euro per tre anni.

<sup>21</sup> Con la legge di stabilità 2016, L. 208 del 28.12.2015 gli importi massimi dell'abbattimento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro -esclusi i premi Inail- sono stati ridotti del 60%, da 8.060 a 3.250 euro, la durata è scesa da 3 a 2 anni.

stesso è successo anche nei settori ad alta tecnologia presi in esame, con circa 600 assunzioni a tempo indeterminato (dopo le oltre 1.000 dell'anno precedente), un livello superiore a tutti quelli registrati negli anni 2009-2014. Nel corso del tempo si può rilevare anche un calo del lavoro parasubordinato, a causa delle modifiche normative che ne hanno ristretto la possibilità di utilizzo. La domanda di lavoro somministrato risulta particolarmente sensibile agli andamenti ciclici dell'economia, con dei valori più bassi in corrispondenza delle due recenti fasi recessive (2009 e 2012); appare infine residuale il ricorso al lavoro intermittente.

Tab. 20 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per tipologia contrattuale (%), FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Apprendistato	5,0	2,0	2,4	4,1	4,6	4,1	2,9	4,8
T. indeterminato	13,7	8,7	10,7	11,4	11,9	15,3	27,8	16,2
T. determinato	35,4	49,1	38,7	40,4	35,7	34,4	36,1	45,0
Parasubordinato	30,6	24,1	25,3	28,6	26,1	22,2	10,3	9,3
Somministrato	12,6	13,6	19,9	12,6	16,7	20,8	21,1	21,6
Intermittente	2,7	2,6	3,0	3,0	5,0	3,3	1,8	3,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 21 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per sesso (%), FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmine	44,3	39,0	39,4	39,9	39,5	40,7	39,3	37,8
Maschi	55,7	61,0	60,6	60,1	60,5	59,3	60,7	62,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 22 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per classe di età (%), FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Meno di 30 anni	39,1	36,2	40,0	33,9	35,0	36,6	33,6	32,5
30-39 anni	35,3	34,5	31,6	33,1	32,3	31,3	30,9	29,0
40-49 anni	15,4	16,5	17,2	19,1	20,8	20,7	22,6	24,9
50 anni e più	10,2	12,8	11,2	13,9	11,9	11,4	13,0	13,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Le assunzioni in base al genere indicano una netta prevalenza dei lavoratori maschi (Tab. 21); si può al contrario notare che, per il complesso dell'economia, i movimenti che riguardano le donne di solito sono numericamente superiori, in quanto più spesso le lavoratrici vengono assunte con contratti a termine reiterati nel tempo. A tale proposito si può ricordare che la presenza femminile nei settori ICT non risulta particolarmente nutrita e che l'Istat rileva un *digital divide* di genere ancora particolarmente elevato<sup>22</sup> (Istat, 2016c).

Per quanto concerne le assunzioni in base all'età del lavoratore (Tab. 22), negli anni più recenti si può osservare una diminuzione del peso delle coorti più giovani. Si tratta di una dinamica che si registra anche nel mercato del lavoro nel suo complesso, dovuta ai cambiamenti demografici che vedono un rapido processo di invecchiamento della nostra regione, ma anche alle modifiche normative in merito all'età del pensionamento.

Tab. 23 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per Cpi (%), FVG 2009-2016

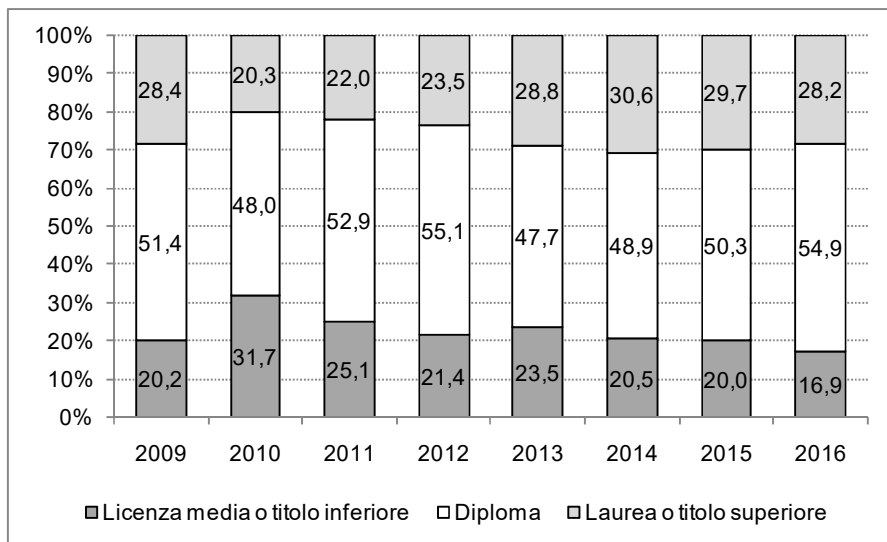
Cpi	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trieste	44,4	53,3	38,2	32,4	35,3	39,9	41,7	41,0
Pordenone	13,3	12,8	23,4	16,4	19,2	17,6	17,0	21,2
Udine	24,1	17,9	23,8	34,3	21,4	24,9	20,6	14,3
Altri Cpi	18,2	16,0	14,6	16,8	24,1	17,6	20,6	23,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

<sup>22</sup> In particolare il divario rilevato dall'Istat a favore degli uomini nell'utilizzo del web rimane forte anche se si riduce nel tempo: era di 11 punti percentuali nel 2010, di 9,2 nel 2015 e di 8,6 nel 2016.



Graf. 17 - Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per titolo di studio<sup>23</sup> (%), FVG 2009-2016



Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Dal punto di vista territoriale la maggior parte delle assunzioni sono concentrate nei tre Centri per l'Impiego che fanno riferimenti ai comuni maggiori della regione: Trieste, Udine e Pordenone (oltre l'80% in media negli anni considerati, Tab. 23). Questa forte concentrazione può essere almeno in parte ricondotta al fatto che le attività del terziario avanzato tendono a insediarsi prevalentemente nei centri abitati di maggiori dimensioni. Inoltre, come rilevato in precedenza, si può ricordare che le startup innovative regionali, in gran parte operanti nei settori ICT, sono localizzate soprattutto in questi tre comuni.

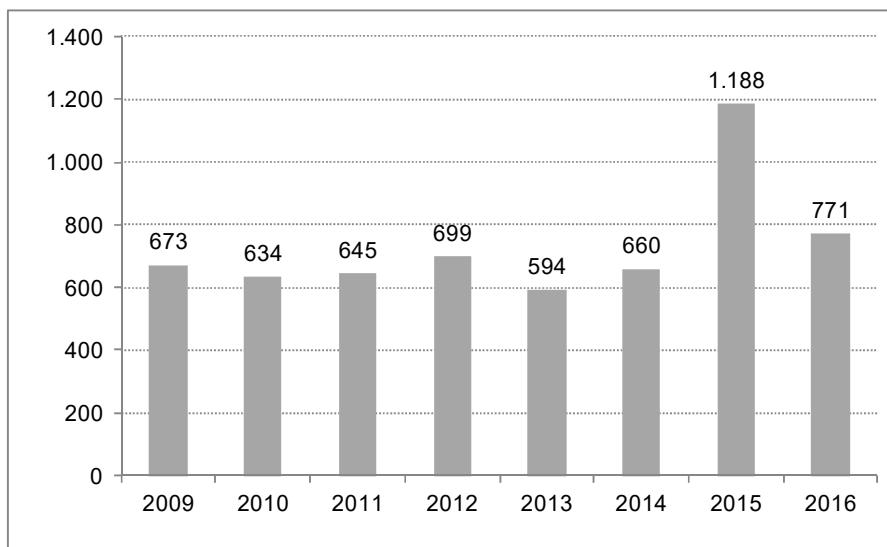
In conclusione si può osservare che una quota importante (vicina al 30%, Graf. 17) delle assunzioni nei settori in esame ha riguardato dei lavoratori con un titolo di studio pari alla laurea o superiore, un dato che conferma l'importanza del livello di scolarizzazione e della formazione delle risorse umane impiegate.

<sup>23</sup> La categoria "diploma" comprende in base alla classificazione Istat: titolo di istruzione secondaria, diploma di istruzione secondaria, diploma terziario extra-universitario, diploma universitario.

#### 4.6.1. Le assunzioni in apprendistato e a tempo indeterminato

In questo paragrafo conclusivo si intende svolgere un approfondimento sulle tipologie contrattuali che offrono, almeno teoricamente, maggiori garanzie, tutele e prospettive di durata per i lavoratori, ossia il tempo indeterminato e, per i più giovani, l'apprendistato. Come si può notare nel grafico 18, osservando l'andamento nel tempo di tali rapporti di lavoro, si può apprezzare la forte accelerazione delle assunzioni nel 2015 ricordata in precedenza, che ha riguardato i tempi indeterminati.

Graf. 18 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia, FVG 2009-2016



Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Come è stato evidenziato nel 2016 il livello delle assunzioni, pur diminuendo fortemente, rimane comunque elevato rispetto al recente passato. Inoltre i dati parziali, relativi al primo semestre del 2017, indicano un nuovo ulteriore incremento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+9%).

Tab. 24 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia, FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	144	135	166	220	119	163	369	199
Servizi	529	499	479	479	475	497	819	572
<b>Totale</b>	<b>673</b>	<b>634</b>	<b>645</b>	<b>699</b>	<b>594</b>	<b>660</b>	<b>1.188</b>	<b>771</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 25 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia (%), FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Industria	21,4	21,3	25,7	31,5	20,0	24,7	31,1	25,8
Servizi	78,6	78,7	74,3	68,5	80,0	75,3	68,9	74,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 26 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia per settore specifico, FVG 2009-2016

Codice Ateco 2007 e descrizione	Val. ass.	Val. %
62.01.00 - Produzione di software non connesso all'edizione	1.008	17,2
63.11.11 - Elaborazione elettronica di dati contabili (esclusi i centri di assistenza fiscale)	987	16,8
26.30.29 - Fabbricazione di altri apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni	511	8,7
62.09.09 - Altre attività dei servizi connessi alle tecnologie dell'informatica n.c.a.	462	7,9
62.02.00 - Consulenza nel settore delle tecnologie dell'informatica	417	7,1
72.19.09 - Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria	287	4,9
26.20.00 - Fabbricazione di computer e unità periferiche	256	4,4
Altri settori	1.936	33,0
<b>Totale</b>	<b>5.864</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Per quanto riguarda i settori in cui le assunzioni sono state effettuate, anche in questo caso prevalgono i servizi informatici, in particolare la produzione di software non connesso all'edizione (ossia creato per le specifiche esigenze del cliente e non messo in commercio su larga scala), comparto che

tra il 2009 e il 2016 ha assorbito il 17% delle assunzioni in apprendistato e a tempo indeterminato (oltre 1.000 su quasi 6.000, Tab. 26). Sempre nell'ambito dei servizi ad alta tecnologia un numero cospicuo di avviamenti è stato effettuato anche da aziende operanti nell'ambito dell'elaborazione elettronica dei dati contabili e nelle consulenze nel campo delle tecnologie dell'informatica. Nel settore manifatturiero ad alta tecnologia, invece, si segnalano gli ambiti della fabbricazione di altri apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni<sup>24</sup> e della fabbricazione di computer e unità periferiche.

*Tab. 27 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia per sesso (%), FVG 2009-2016*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmine	48,6	47,9	41,9	44,2	41,2	36,4	40,2	35,8
Maschi	51,4	52,1	58,1	55,8	58,8	63,6	59,8	64,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Ergonet

*Tab. 28 - Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia per classe di età (%), FVG 2009-2016*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Meno di 30 anni	44,1	38,2	35,7	42,5	42,9	43,0	33,5	39,6
30-39 anni	32,7	37,1	38,8	30,5	29,0	30,8	34,4	29,1
40-49 anni	16,9	18,6	19,7	20,6	19,7	16,4	20,6	21,8
50 anni e più	6,2	6,2	5,9	6,4	8,4	9,8	11,4	9,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Ergonet

<sup>24</sup> Tale raggruppamento comprende ad esempio la fabbricazione di: telefoni cellulari; telefoni e fax; telefoni cordless; apparecchiature per la trasmissione dei dati, quali bridges (ponti di collegamento), routers (instradatori) e gateways (moduli di adattamento); modem, apparecchiature di supporto; sistemi a infrarossi; antenne ricetrasmittenti; varie apparecchiature per la telecomunicazione mobile; ecc.

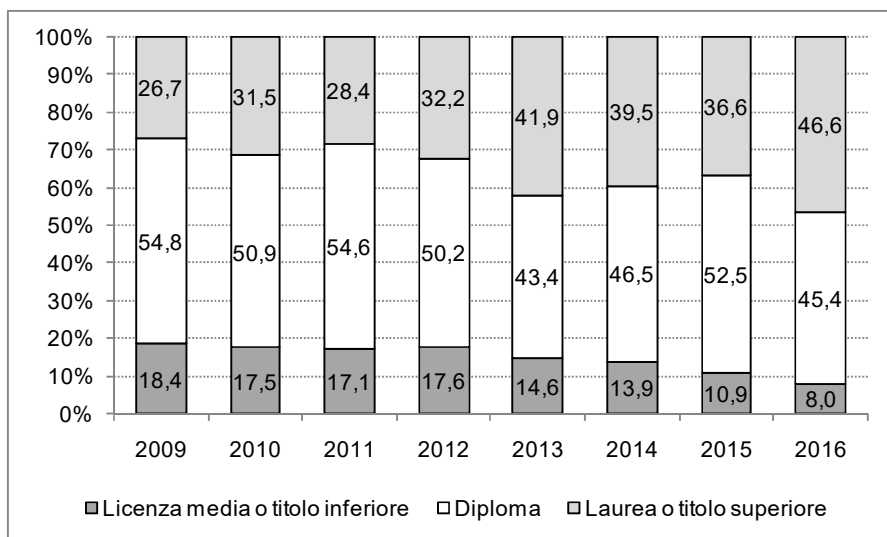
Tab. 29 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia per Cpi (%), FVG 2009-2016

Cpi	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trieste	34,5	23,8	28,1	42,2	27,3	35,8	38,9	37,0
Udine	23,6	30,9	22,8	21,0	34,2	34,5	27,7	27,2
Pordenone	13,1	17,4	17,1	11,0	10,8	11,5	12,0	11,4
Altri Cpi	28,8	27,9	32,1	25,8	27,8	18,2	21,5	24,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Anche nell’ambito delle sole assunzioni a tempo indeterminato e in apprendistato si può osservare una prevalenza maschile (Tab. 27) e la concentrazione territoriale evidenziata in precedenza nei Cpi di Trieste, Udine e Pordenone (Tab. 29). Rispetto a quanto osservato in precedenza, inoltre, per i rapporti di lavoro più stabili sembra avere un’importanza ancora maggiore il livello di scolarizzazione dei nuovi assunti, in quanto negli ultimi anni (2013-2016) in media nel 40% dei casi si è trattato di lavoratori o lavoratrici con una laurea o un titolo di studio superiore.

Graf. 19 – Assunzioni nei settori ad alta tecnologia per titolo di studio (%), FVG 2009-2016



Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Tab. 30 – Assunzioni in apprendistato e tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia per qualifica specifica, FVG 2009-2016

Qualifica <sup>25</sup>	Val. ass.	Val. %
Impiegato amministrativo	499	8,5
Programmatore informatico	395	6,7
Analista e progettista di software	374	6,4
Personale di segreteria addetto alle att. amministrative	200	3,4
Contabile	173	3,0
Consulente software	134	2,3
Tecnico telematico	103	1,8
Addetto stipendi e paghe	103	1,8
Tecnico esperto in applicazioni	186	3,2
Altre qualifiche	3.697	63,0
<b>Totale</b>	<b>5.864</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

Le qualifiche più richieste per le assunzioni a tempo indeterminato e in apprendistato si possono dividere principalmente in due gruppi (Tab. 30). Da una parte ci sono le professioni meno specifiche rispetto ai settori considerati, legate alla contabilità e all'amministrazione: impiegato amministrativo, personale di segreteria addetto alle attività amministrative, contabili, addetti agli stipendi e alle paghe. Dall'altra le professioni tecniche più strettamente connesse ai servizi ICT: programmatore informatico, analista e progettista di software, consulente software, tecnico telematico, tecnico esperto in applicazioni.

Tab. 31 – Saldi occupazionali dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei settori ad alta tecnologia, FVG 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Totale 2009-16
Assunzioni	493	514	528	515	429	520	1.075	594	4.668
Trasformazioni	829	858	881	946	820	811	963	1.055	7.163
Cessazioni	835	899	800	987	752	597	781	862	6.513
<b>Saldo<sup>26</sup></b>	<b>487</b>	<b>473</b>	<b>609</b>	<b>474</b>	<b>497</b>	<b>734</b>	<b>1.257</b>	<b>787</b>	<b>5.318</b>

Fonte: elaborazioni su dati Ergonet

<sup>25</sup> In base alla classificazione Istat delle professioni CP2011, che riprende il formato della Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali (NUP06), costruita in partnership istituzionale con l'Isfol.

<sup>26</sup> Il saldo viene calcolato come somma tra assunzioni e trasformazioni da cui vengono sottratte le cessazioni intervenute dei rapporti di lavoro. In proposito si veda Veneto Lavoro, 2006.

Infine i settori ad alta tecnologia evidenziano un'apprezzabile crescita occupazionale a tempo indeterminato, pari a un saldo positivo superiore a 5.300 unità nell'intero periodo 2009-2016 (Tab. 31).

## 4.7. Conclusioni

L'analisi svolta ha messo in evidenza che il Friuli Venezia Giulia, in base ai principali indicatori disponibili, si colloca nel gruppo delle regioni italiane con un maggiore tasso di innovazione e di ricerca e sviluppo. Addirittura l'ultima edizione del Regional Innovation Scoreboard, quella del 2017, vede la nostra regione nella posizione più elevata in ambito nazionale. È anche vero che il nostro Paese evidenzia un divario ancora molto profondo con i leader europei dell'innovazione. Per quanto piccolo, il Friuli Venezia Giulia presenta ad esempio un livello di spesa in ricerca e sviluppo (in rapporto al Pil) crescente nel tempo e inferiore solo a poche regioni italiane, ma pari a poco più della metà dell'obiettivo fissato in sede UE per l'anno 2020 (3%). Coerentemente anche la dotazione di risorse umane impegnate nell'attività di ricerca e sviluppo tecnologico appare consistente. È però vero che quasi la metà della spesa e la maggioranza degli addetti sono espressione del settore pubblico, mentre le imprese non hanno ancora un ruolo prevalente. In regione, soprattutto nella provincia di Trieste, sono infatti presenti numerosi centri di eccellenza di livello internazionale, anche se non sempre attivi in ambiti di ricerca strettamente connessi con il tessuto produttivo. Negli ultimi anni si possono comunque sottolineare i progressi compiuti dal sistema locale della ricerca in termini di trasferimento tecnologico a favore delle imprese. Secondo gli ultimi dati disponibili, peraltro, più della metà delle imprese regionali (con almeno 10 addetti) ha svolto delle attività innovative, prevalentemente combinando l'introduzione di nuovi prodotti e di nuovi processi di produzione. Anche da questo punto di vista il Friuli Venezia Giulia dimostra di avere un tessuto produttivo più propenso all'innovazione rispetto alla media italiana.

Le startup innovative appaiono, almeno potenzialmente, come uno degli attori più importanti in grado di contribuire al rinnovamento del tessuto produttivo, anche della parte più tradizionale. In pochi anni, dal 2013 a oggi, il loro numero è notevolmente aumentato. La loro incidenza sul totale delle società di capitali in Friuli Venezia Giulia è tra le più alte in Italia; tra le prime dieci province si trovano sia Trieste (attualmente al primo posto assoluto), sia Pordenone. La maggior parte delle startup innovative attive in regione (ma anche a livello nazionale) opera nei servizi ICT. Quest'ultimo è anche uno tra i settori ad alta tecnologia che ha registrato negli ultimi anni una buona performance dal punto di vista occupazionale. Come nel resto dell'Europa, infatti, la dinamica delle

professioni ICT è stata in Italia più favorevole di quella dell'occupazione nel suo complesso, anche durante gli anni della crisi. Inoltre più della metà degli occupati in professioni ICT risulta impiegata in settori non-ICT, a dimostrazione della pervasività delle nuove tecnologie (Alleva, 2017). Come è stato possibile osservare nel corso dell'analisi ci sono alcune figure su cui si è concentrata la domanda di lavoro in questi ultimi anni, in particolare: i programmatori informatici, gli analisti e i progettisti di software, i consulenti software, i tecnici telematici, i tecnici esperti in applicazioni. La domanda di nuove professionalità in ambito digitale sta crescendo a fronte di un mercato che non è ancora in grado di soddisfarla pienamente, anche a causa di un sistema scolastico non sufficientemente adeguato alle rapide evoluzioni a cui assistiamo. Il futuro mercato del lavoro molto probabilmente richiederà sempre più persone con competenze a elevata qualifica e dotate di flessibilità e capacità di adattamento a mansioni non routinarie. Il mondo dell'istruzione e quello della formazione, pertanto, sono chiamati a una grande sfida evolutiva (The European House-Ambrosetti, 2017), sia nell'offerta di percorsi di studio, sia nelle metodologie di insegnamento al fine di agevolare lo sviluppo di nuove conoscenze. Oltre a formare giovani sempre più qualificati sarà necessario anche avere la capacità di trattenere le risorse migliori e attrarre talenti nuovi dall'estero. Non va infatti sottovalutata la concorrenza molto forte per acquisire personale con alte competenze tra i diversi sistemi industriali. L'Italia, oltre a non essere in grado di trattenere le alte professionalità prodotte dal suo sistema formativo, non riesce neppure ad attrarne dall'estero, in parte in ragione di una domanda insufficiente ma anche perché il mercato non offre adeguate remunerazioni (Camera dei deputati, 2016). In futuro sarà pertanto indispensabile poter garantire a tutti una formazione continua che possa innalzare i livelli d'istruzione: l'investimento nella formazione sarà la condizione necessaria per governare il cambiamento tecnologico in atto (Airi, 2016). Da questo punto di vista si deve anche rilevare che la struttura demografica può influenzare in modo determinante l'impatto sul lavoro associato al cambiamento tecnologico. Una forza lavoro particolarmente anziana come quella regionale potrebbe presentare una dotazione di competenze obsoleta rispetto a ciò che le nuove tecnologie richiedono. La distribuzione per età delle forze di lavoro (e, più in generale, della popolazione) può rivelarsi un fattore decisivo nello spiegare l'eterogeneità tra economie, regioni e settori in termini sia di capacità di sfruttamento delle opportunità produttive e occupazionali legate all'introduzione delle nuove tecnologie, sia di capacità compensative a fronte della distruzione di posti di lavoro (Inapp, 2017). In prospettiva, quindi, la questione demografica potrebbe rivelarsi cruciale per il Friuli Venezia Giulia, una delle regioni con il più elevato grado di invecchiamento non solo a livello nazionale ma europeo e mondiale.



## Bibliografia

- Airi (2016), *Nota di approfondimento su Industria 4.0*, aprile 2016.
- Alleva G. (2017), *L'impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale*, Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva, Atto n. 974, 11a Commissione "Lavoro, previdenza sociale" del Senato della Repubblica, Roma, 12 luglio 2017.
- Camera dei deputati (2016), *Indagine conoscitiva su «Industria 4.0»: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, X Commissione permanente (Attività produttive, commercio e turismo).
- Commissione Europea (2010), *Comunicazione della commissione. Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*.
- Commissione Europea (2014), *Regional Innovation Scoreboard 2014*.
- Commissione Europea (2016a), *European Innovation Scoreboard 2016*.
- Commissione Europea (2016b), *Regional Innovation Scoreboard 2016*.
- Commissione Europea (2017a), *European Innovation Scoreboard 2017*.
- Commissione Europea (2017b), *Regional Innovation Scoreboard 2017*.
- Commissione Europea (2017c), *Regional Innovation Scoreboard 2017. Methodology Report*.
- Commissione Europea (2017d), *European Innovation Scoreboard 2017. Methodology Report*.
- The European House-Ambrosetti (2017), *Digital transformation: nuovi confini, crescita e sicurezza del paese*.
- Hatzichronoglou T. (1997), *Revision of the high-technology sector and product classification*, Oecd Science, Technology and Industry Working Papers 1997/2, Oecd Publishing, Parigi 1997.
- Inapp (2017), Guarascio D., Sacchi S., *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*, Inapp, Roma, 2017.
- InfoCamere (2013a), *Innovazione: startup oltre quota 300*, Comunicato Stampa del 13 marzo 2013.
- InfoCamere (2013b), *Startup innovative alla riscossa: in sei mesi iscritte oltre 1.100 realtà*, Comunicato Stampa del 20 settembre 2013.
- InfoCamere (2016), *Startup: è nel Nord-Est il triangolo dell'innovazione*, Comunicato Stampa del 3 febbraio 2016.
- InfoCamere (2017), *Startup innovative. 2° trimestre 2017. Report con dati strutturali*.
- Istat (2009), *Classificazione delle attività economiche Ateco 2007*, Metodi e Norme n. 40, 2009.
- Istat (2013), *La classificazione delle professioni*.
- Istat (2016a), *L'innovazione nelle imprese. Anni 2012-2014*, Statistiche report del 9 novembre 2016.
- Istat (2016b), *Ricerca e sviluppo in Italia. Anni 2014-2016*, Statistiche report del 18 novembre 2016.
- Istat (2016c), *Cittadini, imprese e ICT. Anno 2016*, Statistiche Report del 21 dicembre 2016.

- Ministero dello Sviluppo Economico (2014), *Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa a sostegno delle startup e delle PMI innovative*, 1 marzo 2014.
- Ministero dello Sviluppo Economico (2015), *Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa a sostegno delle startup e delle PMI innovative*, Settembre 2015.
- Ministero dello Sviluppo Economico (2016), *Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa a sostegno delle startup e delle PMI innovative*, Edizione 2016.
- Oecd (1995), *The measurement of scientific and technological activities. Manual on the measurement of human resources devoted to S&T "Canberra Manual"*.
- Oecd (2005), *Oslo Manual. Guidelines for collecting and interpreting technological innovation data*, 3rd Edition.
- Oecd (2015), *Frascati Manual. Proposed standard practice for surveys on research and experimental development*, 7th Edition.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2013), *L'innovazione nelle imprese del FVG*, giugno 2013.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014a), *Rilancimpresa. Gestire la crisi e rilanciare il manifatturiero. Piano di sviluppo del settore industriale (legge regionale 27 dicembre 2013, n. 23)*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014b), *Programma operativo FESR 2014-2020 della regione Friuli Venezia Giulia*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014c), *La ricerca e sviluppo nelle imprese del FVG. Analisi dei microdati regionali*, settembre 2014.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014d), *Libro bianco della ricerca e dell'innovazione*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015a), *Strategia regionale di ricerca e innovazione per la specializzazione intelligente del Friuli Venezia Giulia*, luglio 2015.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015b), *Innovatività e attrattività del contesto economico del FVG in ambito internazionale*, ottobre 2015.
- Veneto Lavoro (2016), *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie /3. guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, Versione del 2 marzo 2016.

## 5. INDUSTRY 4.0 IN FRIULI VENEZIA GIULIA: CARATTERISTICHE, DIFFUSIONE, GOVERNANCE

di *Carlos Corvino e Morena Mauro\**

### 5.1. Introduzione

Con il concetto di Industria 4.0 si intende un paradigma industriale emergente che determinerà la quarta rivoluzione nel modo di produrre in più di duecento anni di storia occidentale. Finora, infatti, le fasi di rottura sono state tre: la nascita della macchina a vapore (1784) e lo sfruttamento della potenza dell'acqua per meccanizzare la produzione; l'avvio della produzione di massa (1870) attraverso l'uso sempre più diffuso dell'elettricità, l'avvento del motore a scoppio e l'estrazione del petrolio come nuova fonte energetica; la nascita dell'informatica (1969) con l'introduzione del computer, la progressiva riduzione dei costi di elaborazione, archiviazione e trasmissione dei dati e l'inizio di un'era digitale destinata a incrementare i livelli di automazione tramite i sistemi elettronici e l'*Information Technology* (IT). Il cambiamento verso il suddetto paradigma è tuttora in corso e solo a posteriori se ne potrà stabilire l'atto fondante, ma già da oggi si possono prefigurare le conseguenze che il suo modello produttivo caratteristico, incentrato sull'interazione uomo-macchina, potrà avere sulle strategie delle imprese, sul lavoro e sulla domanda di competenze professionali.

Secondo Klaus Schwab (2017), *founder and executive chairman* del *World Economic Forum*, la quarta rivoluzione industriale è totalmente diversa dalle altre per quattro motivi:

- la velocità dei cambiamenti, molto più rapida degli ottant'anni impiegati dalla prima rivoluzione industriale per affermarsi, dei cinquanta necessari alla seconda e dei trenta trascorsi per la terza;

\* Esperta del Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

- la portata, non limitata a un solo ambito dell'attività economica, bensì ad almeno ventiquattro in cui sta avvenendo una vera e propria *disruption*;
- la qualità dell'innovazione, estesa non soltanto ai prodotti finali, ma a tutta la filiera produttiva fino al punto di creare nuovi sistemi per rispondere a specifiche esigenze delle persone (per esempio Airbnb o Uber);
- l'impatto sull'identità, ossia non solo su cosa facciamo, ma anche su quello che siamo.

## 5.2. Non una, ma tante: le tecnologie abilitanti

Il paradigma dell'Industria 4.0 s'incetra sulla gestione immateriale delle fasi produttive attraverso flussi integrati di informazioni digitali (*horizontal-vertical integration*) rilevate, comunicate e accumulate lungo tutta la catena del valore, dalla progettazione al servizio post-vendita (Quintarelli, 2016). Permane, in questo paradigma, la centralità della manifattura, ma le suddette fasi non costituiscono più una sequenza di passaggi separati, essendo connesse in modo sistemico tramite l'uso di dispositivi tecnologici in collegamento tra loro e con l'uomo. Contrariamente alle precedenti rivoluzioni industriali, la produzione non si avvale di una singola tecnologia abilitante, bensì di un insieme che si aggrega tramite Internet e consente rapide innovazioni organizzative, di prodotto e processo, oltreché, come vedremo, del modello di business.

Le tecnologie abilitanti introdotte dalla rivoluzione digitale e dalla disponibilità della rete Internet permettono l'integrazione orizzontale e verticale degli apparati informatici e la loro completa interoperabilità, anche in vista dello sviluppo esponenziale atteso nel settore dell'elettronica in termini di rapporto tra prezzo e prestazioni.

Tale sviluppo, infatti, caratterizzerà in modo verosimile le principali componenti dei suddetti apparati, abbassando il costo marginale di elaborazione, archiviazione e trasmissione dei dati a un livello tendente allo zero. Conseguentemente, ogni fase del ciclo di vita produttivo sarà potenzialmente dotata di una dimensione immateriale che genererà ingenti quantità di informazioni da analizzare tramite "sistemi cognitivi" capaci di coadiuvare le decisioni con tecniche di intelligenza artificiale. Come si compone, dunque, il *bundle* tecnologico integrato (Commissione X, 2016, p. 5 e ss.) che, generando dati e informazioni in tempo reale, consente l'apprendimento strategico e gestionale continuo su cui si fonda il nuovo paradigma industriale 4.0?

Tra le tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0, un posto di primo piano spetta all'*Internet of Things* (IoT), concetto introdotto per la prima volta dai

ricercatori del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) per indicare una nuova modalità di utilizzo di Internet all'interno dello spazio fisico. Con questo termine, infatti, si intende la possibilità di far interagire tra loro parti del mondo fisico attraverso la rete informatica e telematica, inserendo microprocessori all'interno degli oggetti per tracciare una mappatura digitale del reale che migliori, riducendo i tempi e le azioni umane, diversi aspetti della vita quotidiana. Tali oggetti, a titolo esemplificativo, possono essere:

- il frigorifero in grado di acquistare automaticamente le varie tipologie di alimento quando ne terminano le scorte, comunicando al suo utente o al venditore i fabbisogni di spesa in una logica di incorporazione del servizio nel prodotto;
- la sveglia che suona prima al mattino quando le stazioni di rilevazione del traffico segnalano maltempo o situazioni di blocco e rallentamento lungo le arterie stradali per recarsi al lavoro;
- il contenitore di medicinali in cui l'apposito sensore incorporato attiva e invia un segnale uditivo o luminoso se l'utente dimentica di estrarre e assumere il farmaco;
- le tecnologie indossabili (*wearable technologies*), come gli orologi, i braccialetti, i contapassi o i portachiavi che, in virtù della loro connessione con altri software e sensori, scambiano dati per monitorare i parametri di comfort, salute e sicurezza;
- la smart home, una casa del futuro arredata e finita con serrature in grado di aprirsi e chiudersi mediante lo smartphone, termostati di regolazione automatica della temperatura, robot telecamera di sorveglianza, impianto di climatizzazione attivabile a distanza, sensori di comunicazione con i centri di assistenza in caso di guasto.

L'*Internet of things*, in altre parole, è la rete degli oggetti fisici che dispongono della tecnologia necessaria per rilevare e trasmettere, attraverso Internet, informazioni sul proprio stato o sull'ambiente esterno. Tali oggetti contengono apparati o sensori che garantiscono le comunicazioni, le applicazioni e i sistemi per l'analisi dei dati, introducendo una nuova forma di interazione non più limitata alle sole persone, ma attuata tra le stesse e gli oggetti medesimi (*MMI – Men Machine Interaction*), oppure unicamente tra questi ultimi (*M2M – Machine to Machine*). Si tratta della prima vera evoluzione di Internet, i cui campi di applicabilità sono molteplici: realizzazioni industriali, logistica, infomobilità, efficienza energetica, assistenza remota, tutela ambientale, ecc.

L'applicazione dell'IoT a livello industriale garantisce la logistica intelligente e la tracciabilità estesa dei prodotti, fornendo flussi di informazioni dettagliate e continue sui reparti da cui provengono e sul loro "destino" e

stato di usura dopo l'uscita dalla fabbrica. Essa, inoltre, introduce il controllo da remoto e quello automatizzato della qualità, riducendo la necessità di macchine a presidio costante nella misura in cui le stesse possono essere attivate attraverso il tablet, un orologio o altri sensori da un'altra unità produttiva o finanche da casa. La digitalizzazione del ciclo produttivo, infine, consente, oltre al controllo della produzione e degli operatori in tempo reale, l'individuazione e risoluzione di eventuali problemi, difetti o ritardi nel processo di fabbricazione dei manufatti.

Una seconda tecnologia abilitante è rappresentata dal *cloud*, ovverossia da un'infrastruttura dell'*Information Technology* utilizzata per condividere dati, informazioni e applicazioni tramite Internet al fine di perseguire la trasformazione dei modelli di business con la necessaria efficacia. Si tratta di un sistema informatico che consente il cosiddetto *cloud computing*, ossia l'archiviazione, l'elaborazione e la trasmissione degli stessi dati attraverso tre possibili tipologie di servizio: l'utilizzo di programmi installati sul server remoto di un fornitore localizzato in luogo diverso da quello del computer fisico in dotazione all'utente (*SaaS – Software as a Service*); la messa a disposizione via web di data base e informazioni digitali cui l'utente medesimo può accedere tramite apposite applicazioni, come se risiedessero sul proprio disco locale (*DaaS – Data as a Service*); l'invio dei suddetti dati a un computer che li elabora e li restituisce (*HaaS – Hardware as a Service*).

La dimensione tecnologica della quarta rivoluzione industriale è altresì caratterizzata dall'utilizzo di *big data*, ossia raccolte di dati molto estese per volume, velocità e varietà al fine di monitorare l'andamento produttivo. Con l'Industria 4.0, questa tecnologia diventa il principale strumento per creare valore, ingenerando la potenza di calcolo delle macchine di controllo della produzione e un ponte tra digitale e reale: una volta ottenuti, analizzati, processati e caricati i dati stessi su software e matrici numeriche, si definiscono modalità per produrre i beni attraverso robot, tecnologie innovative (per esempio la stampa 3D) o nuove funzionalità interattive tra impianti e reparti.

Con i *big data*, in sintesi, le aziende possono disporre di enormi quantità di dati strutturati e non, raccolti e analizzati tramite strumenti che li trasformano in informazioni utili a prendere decisioni più veloci, flessibili ed efficienti, anche tramite l'utilizzo di sistemi cognitivi. La rilevazione, l'analisi e lo sfruttamento di questi dati da parte di operatori, tecnici e dirigenti saranno sempre più cruciali nei processi decisionali, nella manutenzione predittiva e nella definizione di modelli di business prevalentemente orientati al servizio. La crescente mole di informazioni eterogenee generate dal web, dai dispositivi mobili e dalle app, dai social media e dagli oggetti connessi apre nuove opportunità per le aziende,

offerte dalla possibilità di correlare e interpretare i suddetti dati e abilitare analisi *real time* e predittive (i cosiddetti *data analytics*).

Quando si tratta il tema dell'Industria 4.0, una delle dimensioni tecnologiche più importanti può essere individuata nella robotica avanzata o collaborativa (Vicentini, 2017), concetto che indica l'evoluzione della stessa robotica verso una maggiore autonomia, flessibilità e collaborazione delle macchine, sia tra loro, sia con gli esseri umani. Con la quarta rivoluzione industriale, dunque, si assiste a un aumento delle capacità cognitive degli automi, nonché del loro utilizzo nelle fabbriche – in particolare automobilistiche – per migliorare la produttività, la qualità dei prodotti e la sicurezza dei lavoratori.

L'interazione tra uomo e macchina, come si è visto, è una caratteristica che segna in modo determinante l'ultima rivoluzione dell'industria manifatturiera. Sistemi sempre più innovativi vengono ideati e brevettati per controllare la movimentazione di robot collaborativi e manipolatori industriali montati su base fissa o mobile e dotati di uno o più organi terminali in grado di operare senza l'ausilio di barriere protettive per l'operatore umano. Tali sistemi sono ormai abilitati a determinare la presenza e la posizione dell'operatore, a stimarne l'evoluzione e a interfacciarsi con gli apparati di controllo, scegliendo, nel caso di ostacoli ai propri movimenti pre-programmati, direzioni alternative lungo le quali continuare gli stessi movimenti o l'arresto di ogni operazione quando nessuna delle suddette direzioni è praticabile in sicurezza. Essi consentono, oltre a una maggior velocità di esecuzione dei compiti, anche l'innalzamento dei livelli di produttività, redditività ed efficienza energetica.

Non è la semplice robotica industriale, dunque, a rappresentare una tecnologia abilitante dell'Industria 4.0. Lo sono invece i *Cyber-phisycalsystems* (CPS), sistemi fisico-informatici con capacità computazionale, comunicativa e di monitoraggio che, installati sui robot, consentono la continua connessione tra loro, l'auto-controllo della produzione e la collaborazione con l'uomo e le altre funzioni aziendali (QSA, logistica, marketing, amministrazione e controllo di gestione, ecc.).

Queste tecnologie, rispetto ai metodi produttivi classici, aumentano notevolmente la qualità in tempo reale, elevano in modo significativo i livelli di automazione e, in ultima istanza, determinano importanti risparmi di tempo, costi e risorse. Si assiste a un'evoluzione degli attuali dispositivi integrati o incorporati di calcolo ed elaborazione (es. microprocessori) che, attraverso i dati e servizi disponibili *on line*, rivoluziona l'interazione dell'uomo con l'universo materiale allo stesso modo in cui Internet ha trasformato la comunicazione e interazione personale.

Una tecnologia non recente – è stata sperimentata per la prima volta nel 1984 – rimane tuttora cruciale, nella cultura industriale 4.0, per produrre, a

partire da un modello digitale, oggetti fisici tridimensionali, potenzialmente personalizzabili senza sprechi e di qualsiasi forma: la stampa 3D. Quest'ultima è un sistema veloce e affidabile di produzione additiva che, in alternativa alle metodologie sottrattive, riproduce nella realtà oggetti progettati e raffigurati attraverso modelli tridimensionali software, unendo più strati successivi di materiali con diverse proprietà fisiche e meccaniche (come per esempio plastica, metalli, ceramica, cera, gesso, ecc.).

In una recente conferenza stampa della Presidenza di Federmeccanica (2014, 18 e ss.), essa è stata associata al futuro della manifattura italiana e a un cambiamento radicale dei sistemi produttivi, favorendo il coinvolgimento di molteplici figure professionali: dai progettisti ai designer, fino agli ingegneri e ai tecnici dei reparti aziendali.

La stampa tridimensionale permette di ottenere oggetti, modelli o prototipi attraverso una costruzione strato su strato per estrusione, polimerizzazione o fusione di materiali granulari (Villa W.S., 2014, pp. 31 e ss.), nonché di realizzare in un unico passaggio geometrie estremamente complesse e impossibili da ricavare con la produzione sottrattiva, se non tramite la produzione di più pezzi da unire. La sua applicazione è attualmente limitata sia tra le aziende manifatturiere, sia tra i professionisti della progettazione, prototipazione e produzione rapida, sia nel mondo dei “*makers*” o artigiani 2.0 (Micelli, 2001). Essa rappresenta nondimeno un'importante tendenza innovativa nell'ambito di quella più ampia della digitalizzazione che, a livello industriale, si attua tramite il dialogo tra macchinari e sistemi informatici in virtù della circolazione di dati e informazioni connessa alla diffusione di Internet.

Le potenzialità di impatto socio-economico della stampa tridimensionale appaiono assai rilevanti nella prospettiva di una “manifattura in transizione” (Rullani, 2014), che ricerca un nuovo equilibrio tra materiale e immateriale e tra grandi numeri e produzioni locali. Tale innovazione consente di realizzare l'obiettivo della customizzazione di massa tramite la produzione a basso costo di oggetti finiti e personalizzati. Essa, inoltre, appare destinata a ridefinire i processi di localizzazione delle attività produttive con una diversa logistica, una nuova organizzazione del lavoro, professionalità innovative e spazi per l'azione creativa dei singoli cittadini.

Il paradigma industriale 4.0 annovera altresì le seguenti tecnologie abilitanti:

- la cybersecurity, ossia la protezione dei collegamenti, dispositivi e dati aziendali da accessi non autorizzati al fine di garantire la privacy e la difesa dalle minacce informatiche, anche attraverso la creazione di appositi team interni e servizi di *risk and vulnerability assessment*;



- la realtà aumentata (*augmented reality*), vale a dire l'arricchimento della percezione sensoriale umana mediante dispositivi che convogliano elettronicamente informazioni non percepibili tramite i cinque sensi, agevolando la selezione di prodotti e parti di ricambio, le attività di manutenzione e, anche tramite simulazioni, le decisioni inerenti al processo produttivo.

Dopo aver trattato la dimensione evolutiva delle tecnologie abilitanti, il focus analitico cadrà ora sulla seconda trasformazione fondamentale connessa allo sviluppo dell'Industria 4.0: l'avvento di nuovi modelli di business con cui si assiste alla graduale transizione da un modo di competere strategicamente fondato sulla centralità del prodotto a uno imperniato su quella del servizio.

### **5.3. La vera “rivoluzione”: l'impatto su strategie d'impresa, assetti organizzativi e competenze**

L'evoluzione del modello di business rappresenta il fattore di cambiamento più importante nel paradigma dell'Industria 4.0: la quarta rivoluzione, basata sull'uso di sensori e attuatori sempre più minuti e diffusi e sulla presenza di connessioni Internet ubiqua e a basso costo, collega la componente digitale e quella meccanica degli oggetti e attenua notevolmente il confine tra manifattura e servizi. Le industrie, infatti, sono coinvolte sempre più in attività di assistenza post-vendita a prodotti che, in virtù dell'uso di nuove tecnologie abilitanti, vengono progettati e realizzati per durare il più a lungo possibile e per essere monitorati lungo l'intero ciclo di vita. In sintesi, le rapide trasformazioni tecnologiche nella progettazione, produzione e distribuzione degli stessi prodotti determina un mutamento radicale nel modo di pensare lo sviluppo aziendale e competere sul mercato.

La vera rivoluzione del paradigma industriale 4.0 risiede dunque nell'irrompere di strategie imprenditoriali incentrate sul servizio e fino a oggi non praticabili per mancanza di un avanzato sviluppo delle necessarie tecnologie. La cosiddetta terziarizzazione della produzione giunge alle sue estreme conseguenze e diviene un fenomeno evolutivo tanto più irreversibile, quanto più i sistemi produttivi evolvono verso modelli cyberfisici (Beltrametti, 2015). Se la centralità del business si trasferisce progressivamente dal bene in sé al suo utilizzo, il concetto di uso intelligente, sul versante del consumo, tende a sostituire quello di possesso, quale conseguenza di trasformazioni tecnologiche che consentono all'impresa di fabbricare meno e meglio, garantendo sia più sostenibilità e durata nel tempo, sia maggior affezione del cliente allo stesso prodotto.

L'utilizzo sempre più diffuso delle tecnologie digitali e 4.0 (IoT, big data, cloud, CPS e stampa 3D) consente di sviluppare nuove strategie di mercato che, in virtù della gran quantità di informazioni disponibili in tempo reale, orientano le imprese ad affittare i prodotti al consumatore, curandone la manutenzione. Si parla, a tale proposito, del “modello Xerox”: la proprietà della fotocopiatrice non è dell'utente finale che paga un canone di locazione con una componente fissa e una variabile in base al numero di copie realizzate, mentre l'azienda produttrice rimane proprietaria e si fa carico della riparazione e sostituzione delle parti usurate. Nel settore aeronautico, questo modello è già stato adottato dalla Rolls Royce con motori che comunicano dati sull'usura dei diversi componenti e vengono noleggiati alle compagnie aeree in cambio di un canone e di un contratto di servizio finalizzato a mantenere la loro massima funzionalità.

Nel paradigma industriale 4.0 si afferma il concetto di manutenzione evolutiva: i sensori, i dispositivi cyberfisici e i sistemi elettronici possono “sentire” le vibrazioni, la temperatura e altri parametri di funzionalità degli output di fabbricazione, consentendo di raccogliere dati presso i singoli clienti per monitorarne l'efficienza e intervenire, a scadenze programmate o quando serve, nel loro ciclo di vita. Ne sono esempi concreti i frigoriferi progettati per durare a lungo, ma in grado di scambiare informazioni digitali con l'azienda produttrice al fine di gestire al meglio la stessa manutenzione e istruire l'utente sui modi più corretti di utilizzo. La fase post-vendita diviene dunque una parte integrante – se non prevalente – del business, durante la quale il produttore, raccogliendo algoritmi da un apposito *chip*, offre un servizio permanente che diventa strategico nella sua attività e permette di perfezionare le future innovazioni di prodotto.

I nuovi modelli di business si associano a un cambio di paradigma nella definizione dei prodotti e processi manifatturieri che, in un'ottica di *circular economy* (Lacy-Rutqvist-Lamonica, 2016), dovranno essere gestiti e monitorati lungo tutto il loro ciclo di vita. Si afferma un'economia circolare in cui i materiali e l'energia utilizzati mantengono il loro valore il più a lungo possibile, i rifiuti sono ridotti al minimo e le risorse utilizzate diminuiscono a livelli molto contenuti, a favore della duplice esigenza di limitare l'impatto ambientale e, sul piano economico, ottenere risparmi attraverso meno sprechi e costi di approvvigionamento delle materie prime. Dal punto di vista aziendale, questa transizione, destinata altresì a cambiare i comportamenti dei consumatori, presuppone, specialmente in una prima fase, un consistente impegno finanziario necessario per la conversione dei processi produttivi.

Nel quadro dei nuovi modelli di business si colloca anche la *sharing economy* (Comito, 2016), ossia l'economia generata dall'allocazione ottimizzata

e condivisa delle risorse di spazio, tempo, beni e servizi tramite piattaforme digitali. Sono tre i tratti caratterizzanti di quest'economia: la diffusione di pratiche basate sull'uso e non sull'acquisto e sull'accesso invece che sulla proprietà (per esempio condividere l'abitazione con altre persone o affidarla temporaneamente); la presenza di piattaforme tecnologiche a supporto delle relazioni digitali; una disintermediazione nel rapporto tra domanda e offerta che, al di fuori da logiche professionali, abbatte i confini tra finanziatore, produttore, consumatore e cittadino attivo. Tra i principali settori dell'economia collaborativa si annoverano la finanza *peer-to-peer*, lo *staffing* online, la condivisione e lo scambio di alloggi, lo *streaming* di video e musica e il *car sharing*.

Il *car sharing* è una delle forme più rappresentative dei modelli di business 4.0. Si tratta di un servizio di mobilità urbana che permette agli utenti di utilizzare un veicolo su prenotazione, noleggiandolo per un periodo e un corrispettivo variabile. Questo servizio si diffonde nell'ambito delle politiche di mobilità sostenibile che puntano a favorire il passaggio dal possesso del mezzo all'uso dello stesso, consentendo all'utente di rinunciare all'automobile privata, ma non alle proprie esigenze flessibili di spostamento. La vettura, in quest'ottica, passa dall'ambito dei beni di consumo a quello dei servizi, adattando le proprie caratteristiche al mutevole fabbisogno di trasporto del cliente (per esempio l'utilitaria per la città, il fuoristrada per i percorsi tortuosi di montagna, la versione sport per l'autostrada, ecc.).

Tra i nuovi modelli di business rientra l'artigianato digitale (il cosiddetto *maker economy*), una forma di economia dal basso che rappresenta l'orizzonte naturale di riferimento per gli artigiani in grado di sfruttare tecnologie e idee innovative. Oggi, infatti, le nuove tecnologie, i social, le piattaforme di *crowd founding* – una pratica di micro-finanziamento collettivo a sostegno di imprese e creativi che, attraverso il web, presentano i loro progetti e dialogano per ottenere soldi e sollecitare input sul prodotto o servizio – possono permettere di realizzare le suddette idee. Si assiste, in sintesi, a un'estensione su base tecnologica del tradizionale mondo del “fai da te”, anche tramite l'utilizzo di macchine controllate dal computer e gestite attraverso software *Open Source* facilmente accessibili. Tra le realizzazioni più diffuse si annoverano le apparecchiature elettroniche, le realizzazioni robotiche, i dispositivi per la stampa 3D e le macchine a controllo numerico, nonché attività più tradizionali come la lavorazione del legno e dei metalli.

Le trasformazioni tecnologiche caratteristiche del paradigma 4.0 determinano tuttavia profondi cambiamenti sulle strategie e funzioni aziendali di marketing e vendita. Con le nuove tecnologie abilitanti, in particolare, il *Customer Relationship Management* (CRM) – ossia il sistema di gestione delle relazioni fiduciarie con i clienti e delle modalità di fornitura personalizzata e

*just in time* – innalza significativamente la propria efficacia potenziale. Un intelligente utilizzo dei *big data*, infatti, può aprire spazi inediti alla possibilità di trarre informazioni sulle preferenze, caratteristiche e inclinazioni dei consumatori, permettendo di offrire loro in anticipo prodotti e servizi mirati. Ne consegue, a livello imprenditoriale, che il rapporto con i potenziali acquirenti diventa almeno in parte automatizzato attraverso algoritmi di apprendimento digitale da parte dei computer.

Secondo Peter Marsh (2017, pp. 106 e ss.) «le strategie di business maggiormente efficaci nella nuova rivoluzione industriale sono costruite intorno a 5 C: connessioni (*connections*), creatività (*creativity*), personalizzazione (*customisation*), artigianato (*crafts*) e Cina». Il modo in cui l'impresa sceglie di riorganizzarsi in risposta ai fattori ambientali, oltretutto alle tecnologie 4.0, influenza la sua capacità di innovare i prodotti e le loro fasi di lavorazione, individuare le professionalità e competenze strategiche e aumentare le vendite, i profitti e la domanda occupazionale. In altre parole, gli effetti dell'ambiente tecnologico e competitivo sulle strategie sono inevitabilmente mediati dal processo decisionale tramite cui il management apporta cambiamenti e adattamenti all'organizzazione aziendale.

In definitiva, l'impatto della cultura industriale 4.0 sui modelli aziendali di business può essere esplorato soltanto assieme al tema del rapporto tra tecnologia, organizzazione e occupazione. Si assiste, nel dibattito sulle possibili conseguenze dell'automazione, a un confronto tra approcci analitici volti, da un lato, a sottolineare le nuove opportunità professionali e lavorative offerte dalla quarta rivoluzione industriale, dall'altro i suoi inevitabili effetti negativi sul numero degli occupati o sull'entità degli investimenti in misure di politica industriale. Il limite di tali approcci risiede nel partire dall'assunto che le strategie aziendali siano orientate in modo univoco e diretto dall'ambiente in cui l'impresa agisce, quasi che la scelta umana o altre variabili soggettive non possano fatalmente incidere.

Diversi studiosi, al contrario, adottano approcci analitici, anche non recenti, che sottolineano l'importanza della scelta strategica come fondamentale momento di riflessione e azione, esercitato dal management al fine di mediare tra gli imperativi tecnologici e ambientali e la struttura organizzativa (Child, 1972). La sfera umana, soggettiva e psicologica, da questo punto di vista, acquisisce un ruolo decisivo nell'orientare l'innovazione dell'organizzazione aziendale, la definizione delle figure e competenze professionali e, in ultima analisi, lo sviluppo occupazionale e sociale. Essa, in particolare, attiva un vero e proprio processo politico in cui gli attori decisionali sono impegnati, interagendo tra loro e con l'ambiente, a far prevalere un interesse, un punto di vista, una *vision* su quel che conviene o non conviene fare. E tale

processo tiene conto non solo della tecnologia, ma anche della società interna ed esterna alla stessa organizzazione, perseguendo l'obiettivo di conseguire un'ottimizzazione socio-tecnica tra le due dimensioni.

Nello scenario della manifattura 4.0 potrebbero aprirsi maggiori opportunità per le realtà imprenditoriali capaci di equilibrare la relazione tra l'ambiente in cui agiscono e la loro struttura organizzativa al fine di:

- sfruttare le connessioni per adattare rapidamente le linee produttive a prodotti sempre nuovi e diversificati, convogliare i propri canali di fornitura in reti di produzione intelligente e partecipare ai cluster delocalizzati tipici di una “manifattura distribuita” che coinvolge molti attori sparsi in tutto il mondo;
- ampliare costantemente il know how nel combinare tecnologie multiple (elettronica, meccanica, nuovi materiali, ecc.) per creare prodotti funzionali ad altri settori o finalizzati al risparmio energetico;
- produrre, in piccoli lotti o finanche uno alla volta, articoli su misura delle preferenze o funzioni fisiologiche del cliente, utilizzando in modo concentrato i processi digitali per raccogliere informazioni personalizzate e soddisfare gli ordini just in time;
- combinare le tecniche artigianali tradizionali con le tecnologie digitali per aprirsi a nuovi mercati (come per esempio i beni di lusso o i prodotti medicali);
- utilizzare l'emergente mercato cinese come fonte di forza competitiva nel campo della produzione manifatturiera (joint venture, fornitura di parti e sottosistemi, ricerca e sviluppo, ecc.).

Se l'industria regionale saprà raccogliere la sfida dei nuovi modelli di business caratteristici del manufacturing 4.0, essa riuscirà anche a ridurre le attuali spinte verso la delocalizzazione. Il basso costo del lavoro nei paesi emergenti, infatti, non sarà attrattivo quanto la presenza di professionalità e competenze di elevata qualità fondamentali per elevare il fatturato delle fabbriche del futuro. L'evoluzione verso la centralità del servizio e la *circular economy* potrà essere facilitata da azioni di accompagnamento coordinate tra tutti gli *stakeholder* del territorio regionale, in particolare università, centri di ricerca, settore produttivo ed enti locali competenti. Lo sviluppo di un ecosistema di imprese che possa appropriarsi efficacemente delle tecnologie digitali, mutuandone le metodologie vincenti, coinvolgerà tutti gli attori dello stesso territorio e non potrà avvenire indipendentemente da processi di riorganizzazione aziendale e crescita culturale che richiederanno adeguati investimenti economici.

#### **5.4. La diffusione dell'industria 4.0 in Italia e Friuli Venezia Giulia: le indagini sul contesto italiano, regionale e del Nord-Est**

Il primo rapporto sull'impatto delle tecnologie digitali nel sistema manifatturiero nazionale (Fondazione NordEst, 2015) evidenzia che esso conta circa 375 mila imprese, 3,5 milioni di occupati e un valore della produzione pari a 800 miliardi di euro. In questo scenario, tuttavia, l'*Internet of Things* è usato soltanto dal 13% delle aziende italiane, mentre l'utilizzo della stampa 3D o del *3D scanning* – sia con modalità *in house*, sia tramite il ricorso a service esterni – si limita al 25,8% delle stesse, con punte del 33,3% tra le grandi realtà produttive e del 34% nella circoscrizione territoriale del Nord-Est. Dai suddetti dati si evince la necessità di colmare un deficit tecnologico di base e di effettuare un cambio di passo organizzativo e culturale in tutta la struttura industriale del territorio italiano, in particolare attraverso investimenti sulle competenze e infrastrutture materiali e immateriali.

I risultati della succitata indagine vengono confermati da una recente studio effettuato dall'IRES FVG per la Fondazione ITS Malignani (2014). Tale studio evidenzia, nel sondare l'importanza attribuita dalle aziende regionali del settore meccanico alle possibili strategie di uscita dalla crisi, la scarsa predisposizione a ricercare soluzioni collegate alla dimensione tecnologica, controbilanciata da un deciso interesse per quella organizzativa. A conferma di tale orientamento, le stesse aziende indicano ai primi posti, tra le competenze tecnico-professionali per i tecnici da inserire in organico, la capacità di operare attraverso il *lean thinking*, mentre relegano nelle ultime posizioni la progettazione e stampa 3D o la programmazione di componenti PLC. Affiora quindi una visione soltanto parziale delle possibilità di anticipare i tempi dell'innovazione rispetto ai competitor, a riprova di una impostazione manageriale che irrigidisce il profilo strategico delle imprese.

Il poco esteso utilizzo delle tecnologie abilitanti non è l'unico fattore di debolezza del contesto italiano e regionale. L'adeguamento del sistema imprenditoriale regionale alla cultura 4.0 pone il problema della crescita dimensionale delle imprese e rischia di azzerare i vantaggi competitivi connessi a strutture aziendali snelle in grado di riadattare velocemente la propria produzione. La quarta rivoluzione industriale, infatti, può consentire anche alle grandi aziende una flessibilità produttiva prima sconosciuta, mentre quelle piccole o sottocapitalizzate – assai diffuse anche in Friuli Venezia Giulia – non riescono a investire risorse adeguate nella ricerca e nello sviluppo, né in professionalità costose, ma indispensabili ai fini della crescita manageriale e dell'elaborazione di nuove strategie di business.

Un recente studio condotto dalla società di consulenza Staufen Italia (2015) evidenzia che l'Industria 4.0, a differenza di quanto accade in altri paesi europei come la Germania, è un tema ancora poco familiare per le imprese italiane, tant'è che due terzi delle stesse dichiarano di trovarsi in una fase iniziale di osservazione e analisi (29%), oppure di non avere ancora pensato di introdurla in azienda (37%). Il livello di preparazione dei dipendenti, inoltre, è alquanto basso, al punto che soltanto il 20% dei datori di lavoro ritiene adeguato il proprio personale ai potenziali cambiamenti apportati dalla quarta rivoluzione industriale e nel 66% dei casi, con specifico riferimento ai ruoli di leadership, giudica appena all'inizio il percorso di acquisizione delle necessarie competenze manageriali. Emerge dunque, oltre a un deficit tecnologico, strategico e dimensionale, una scarsa propensione culturale del sistema imprenditoriale ad affrontare l'evoluzione verso nuovi paradigmi e modelli di business e una scarsa attenzione alla formazione delle competenze necessarie per affrontare tali sfide.

Il ritardo del sistema imprenditoriale nella messa a punto dei processi di digitalizzazione si unisce, come si è visto, alla difficoltà di diffondere negli organici adeguati assetti manageriali, ossia personale altamente qualificato nella gestione dell'impresa 4.0. Compenetrata a tali criticità vi è una scarsa vocazione culturale al cambiamento che viene confermata, secondo gli esiti della suddetta indagine, dal disinteresse delle imprese italiane a preparare il proprio personale alla quarta rivoluzione industriale, se si considera che il 76,5% delle stesse non offre alcun corso di formazione sul tema. Emerge dunque la necessità di rafforzare la capacità del sistema formativo di intercettare pienamente la limitata domanda innovativa delle imprese, predisponendo un'offerta adeguata, sotto il profilo quali-quantitativo, ai futuri mutamenti di scenario.

Un'ulteriore criticità del contesto italiano e regionale chiama in causa le politiche governative ed è evidenziata da una recente analisi dei più significativi indicatori sul rapporto tra cittadini e tecnologie digitali (Iresfvig-Isig, 2016), dalla quale si evince il forte divario tra l'Italia e i paesi europei leader nei processi infrastrutturali di digitalizzazione. Più in generale, si osserva un persistente dualismo tra i più avanzati paesi del Centro-Nord Europa e – in primis la Germania – quelli orientali e meridionali, riscontrabile, in particolare, nella diseguale diffusione, sui territori nazionali e regionali, delle reti di comunicazione a banda ultralarga di ultimo miglio con velocità superiori alla decina di Mbit/s, tipicamente dai 40-50 in su. Questo fattore di debolezza si unisce alla limitata dimensione e propensione alla gestione manageriale delle imprese nel delineare un contesto non ancora competitivo nell'ottica di un passaggio alla cultura industriale 4.0. Sotto il profilo infrastrutturale, dunque,

si dovrà implementare il piano predisposto dal Governo nel marzo 2015, dotando della suddetta banda le aree industriali non densamente abitate per le quali le connessioni veloci sono un vero e proprio requisito essenziale di sviluppo e sopravvivenza.

Al riguardo, i risultati di un recente Opinion Panel della Fondazione Nord Est (2017), rappresentato da un campione di 619 imprenditori e manager del Veneto, del Friuli Venezia Giulia e del Trentino Alto Adige, lanciano alcuni segnali incoraggianti, ma soprattutto in prospettiva futura. Quasi la metà (46,3%) delle imprese nordestine, infatti, ha già utilizzato gli incentivi previsti dal piano Industria 4.0 (15,3%) o intende farlo entro la loro scadenza (31%), percentuale che, complessivamente, sale al 62% tra le aziende con più di 50 addetti. Tra gli strumenti messi a disposizione dal Governo, l'iperammortamento è la modalità più prescelta (72,1%), seguita dal credito d'imposta (38%) e dal "Patent Box" (3,1%). Tramite lo stesso iperammortamento, il 35,3% delle realtà produttive ha investito in robot, il 26,6% in stampanti 3D e il 22,7% in sistemi di simulazione tra macchine interconnesse per ottimizzare i processi. Allo stato attuale, tuttavia, il 53,6% degli intervistati non si è avvalso dei suddetti incentivi o non intende farlo, principalmente perché le misure proposte non risultano interessanti per il contesto aziendale (38%), oppure non ne conosce l'esistenza (19%). Come si nota, lo scenario italiano e del Nord-Est è caratterizzato dall'affiorare di strategie innovative verosimilmente destinate a diffondersi e consolidarsi, ma sconta tuttora il persistere di criticità organizzative, finanziarie e dimensionali nell'universo imprenditoriale.

A conferma di quanto testé sostenuto sopraggiungono i dati Eurostat (2017) della *Community Innovation Survey 2014*, tramite i quali si sviluppa un'analisi comparata delle azioni per l'innovazione attuate dalle imprese dell'Unione Europea. Considerando le aziende con più di dieci dipendenti nei settori dell'industria (escluse le costruzioni) e dei *Core Services* (trasporti e logistica, servizi d'informazione e telecomunicazioni, attività finanziarie, assicurative e professionali, scientifiche e tecniche), la quota maggiore di realtà innovative si registra in Germania (67%) e quella minore in Romania (12,8%). In Italia, invece, poco meno della metà realizza innovazioni di prodotto e di processo (48,7%, valore vicino al 49,1% della media europea) e solo l'1,33% del PIL viene speso in ricerca e sviluppo, percentuale che colloca il territorio nazionale all'ultimo posto con un gap di 1,54 punti a confronto delle performance tedesche (2,87%). Si tenga presente, al riguardo, che la posizione italiana subirebbe un forte ridimensionamento se fossero prese in considerazione anche le micro-imprese fino a nove dipendenti.

Il contesto regionale non si discosta da quello nazionale e, attualmente, rimane caratterizzato dalle suddette criticità: basso volume degli investimenti



nelle tecnologie abilitanti, dimensione micro o piccola delle imprese e scarsa diffusione delle infrastrutture indispensabili allo sviluppo della quarta rivoluzione industriale. In questo scenario complessivo, tuttavia, la cultura della manifattura 4.0 nel settore metalmeccanico appare in via di acquisizione e sviluppo in un gruppo minoritario di realtà “pionieristiche” che, in Friuli Venezia Giulia, rappresentano veri e propri casi di eccellenza innovativa. Si tratta di aziende che utilizzano già diverse applicazioni tecnologiche – in primis IoT, big data, cloud e stampa 3D – nelle funzioni di produzione, logistica e vendite e tentano di compiere significativi passi in avanti nel conseguente adeguamento dei modelli di business<sup>1</sup> (cfr. Ires Fvg, 2016, pp. 27 e ss.).

Le strategie delle aziende regionali più innovative si concentrano, in particolare, nei settori metalmeccanici dell'*automotive* e in quello aerospaziale. Alcune realtà nate dall'indotto storico del territorio, infatti, hanno saputo riconvertirsi e introdurre tecnologie abilitanti che, attraverso la gestione centralizzata degli ordini, consentono di sincronizzare l'azione di tutti gli attori coinvolti nella filiera di consegna dei componenti in linea, oltretutto di personalizzare continuamente i modelli produttivi in base alle esigenze del cliente. Altre imprese, invece, operano nei campi farmaceutici, medicali e della componentistica ICT e utilizzano i processi di digitalizzazione connessi al paradigma industriale 4.0 per avviare, con gradualità, nuovi modelli di business incentrati sul servizio, anche attraverso lo sviluppo di reti imprenditoriali e forme di integrazione che, per via indiretta, aumentino la loro dimensione e capacità di investimento.

Lo sviluppo della quarta rivoluzione industriale nel contesto italiano e regionale non raggiunge, allo stato attuale, i livelli di avanzamento caratteristici dello scenario produttivo tedesco, ma rappresenta una realtà emergente che potrà più rapidamente decollare con la creazione di filiere integrate. Esse possono rappresentare utili strumenti non solo per aggirare indirettamente le criticità collegate alla piccola dimensione, ma anche per puntare al rafforzamento dei rapporti tra le imprese sul fronte della connettività, delle piattaforme informatiche condivise e delle tecnologie a favore del *supply chain management*. Il consolidamento di *network* imprenditoriali in un'ottica 4.0, infatti, si collega alla possibilità di sviluppare progetti e modelli di produzione compatibili con le strategie di produzione intelligente (S3) che la Regione Friuli Venezia Giulia, attraverso il D.G.R. 1403 d.d. 10 luglio 2015,

<sup>1</sup> Tra i casi di eccellenza regionali si possono citare, in provincia di Udine, Eurotech spa (Amaro), Danieli spa (Buttrio) e Lima Corporate spa (Villanova di San Daniele). Nel pordegonese, invece, si annoverano Brovedani Group spa (San Vito al Tagliamento), Elettrolux spa (Porcia), Ones srl e Intermek srl (Cordenons), 4D Tech srl (Pordenone), SiomTermoplast srl (Fiume Veneto) e Pietro Rosa TBM srl e ZML Industries spa (Maniago).

ha approvato per superare le debolezze strutturali e favorire la competitività innovativa dell'universo imprenditoriale.

## **5.5. Alcune previsioni sull'impatto occupazionale e sulle competenze**

### *5.5.1. Previsioni di lungo periodo per USA e UE*

Quali sono le previsioni di lungo periodo riguardo agli effetti dell'Industria 4.0 sul lavoro e sulle professioni negli USA? Carl Frey e Michael Osborne (2013), due docenti presso il dipartimento di *Engineering Science* dell'Università di Oxford, si spingono a prevedere che, nell'arco di vent'anni, quasi metà delle occupazioni statunitensi sono a rischio di scomparsa, sostituite completamente o in parte dalle nuove tecnologie digitali o robotiche. Non tutti gli studiosi, invero, convergono su tale ipotesi: da un lato, gli studiosi "minimalisti" tendono a ridimensionare i possibili impatti negativi delle suddette tecnologie rispetto al passato, ritenendoli marginali in un quadro prossimo futuro di bassa crescita dell'economia mondiale (Bowles, 2014); dall'altro, gli approcci "massimalisti" intravedono, nell'avvento di una *second machine age*, cambiamenti potenzialmente devastanti e la necessità di sviluppare competenze e sistemi educativi adeguati a scongiurarli.

Non sarebbero a rischio solo le mansioni di routine, sicuramente più esposte all'automazione, ma anche competenze legate alla capacità di riconoscere schemi e modelli e compiti cognitivi non-routinari (per esempio il CRM).

Nell'ambito di questo dibattito, i due studiosi oxfordiani stimano la probabilità di computerizzazione delle occupazioni, distinguendo tre "colli di bottiglia" di natura ingegneristica che impediscono maggiori rischi a determinati lavori. In sintesi, le mansioni caratterizzate da intelligenza creativa, intelligenza sociale e individuazione e progettazione di compiti sarebbero sufficientemente al sicuro, nelle prossime decadi, dagli effetti negativi degli avanzamenti tecnologici. Maggiori sono invece le probabilità di scomparsa del lavoro umano tra le competenze poco qualificate e tendenzialmente consuetudinarie, al punto che, secondo gli autori, il 47% delle professioni, negli Stati Uniti, è vulnerabile alla stessa computerizzazione (Fig. 1).

Fig. 1 – Probabilità-rischio di computerizzazione delle occupazioni statunitensi (tratto da Osborne e Frey 2013)

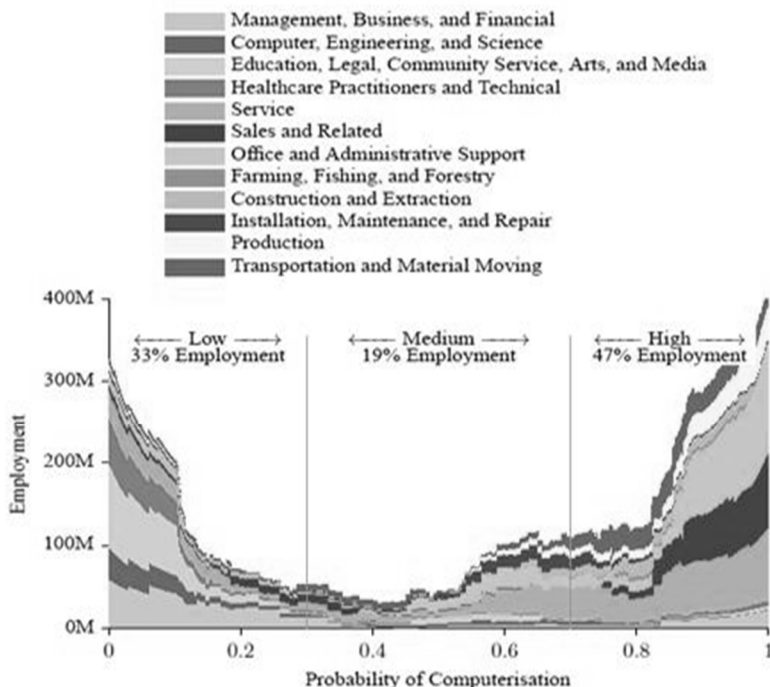


FIGURE III. The distribution of BLS 2010 occupational employment over the probability of computerisation, along with the share in low, medium and high probability categories. Note that the total area under all curves is equal to total US employment.

In un primo gruppo di professioni, la probabilità di computerizzazione si limita a una percentuale compresa tra lo 0 e il 30 e interessa il 33% degli occupati totali. Questo gruppo, sotto il profilo quantitativo, appare destinato a mantenersi relativamente inalterato tramite un processo di formazione permanente utile a rafforzare continuamente la propria capacità di decisione autonoma. Si tratta di fasce di professioni ad alta qualificazione, dove la stessa formazione conta molto nel breve periodo, ma l'adeguamento nel lungo periodo dipende da una modifica dei sistemi educativi (scuola e università). Tali professioni, a livello settoriale, cadono nell'agricoltura e in una piccola quota dei servizi, del commercio, dei lavori d'ufficio, ma si raggruppano soprattutto nelle seguenti aree:

- area del management, affari e finanza, più numerosa negli Stati Uniti rispetto all'Unione europea e all'Italia in particolare;
- area tecnica dell'ingegneria, del computer e della scienza in generale, meno numerosa della precedente, ma con una bassa probabilità di computerizzazione;
- area dell'educazione, professioni legali, servizi non profit alla comunità, arte e media;
- area degli operatori e tecnici della sanità e del benessere.

Circa il 19% della forza lavoro statunitense ha una probabilità media – tra il 30 e il 70% – di computerizzazione. Si tratta soprattutto di una parte dei servizi, dei lavori amministrativi e d'ufficio e di quelli tecnici relativi all'installazione, manutenzione e riparazione. Forse più di altri, questo settore è significativo riguardo alle conseguenze dell'*Industry 4.0*: con l'automazione e il *machine learning*, infatti, sarà possibile realizzare la cosiddetta manutenzione evolutiva che consiste, in definitiva, nella produzione di prodotti ad alta tecnologia, più costosi e solidi, ma in grado di prevedere e anticipare il momento di rottura e le necessità di riparazione. I tecnici e gli operai installatori, manutentori e conduttori di impianti potrebbero quindi subire processi di riduzione quantitativa della forza lavoro e, nel contempo un *up-grading* della loro professionalità derivante dalla necessità di confrontarsi con nuovi modelli di business in cui si integra o sostituisce al prodotto un servizio molto qualificato. Il processo di specializzazione si incentrerà altresì sullo sviluppo della capacità di gestire le relazioni con il cliente, ricercando la customizzazione del prodotto/servizio al fine di massimizzarne il valore aggiunto, anche per le industrie dove gli impianti o i robot verranno installati per ulteriori produzioni/servizi.

Le professioni ad alta probabilità di computerizzazione – tra il 70 e il 100% – raggiungono, come si è visto, il 47% delle occupazioni, appaiono esposte ai maggiori effetti di trasformazione e *up-grading* qualitativo e investono le seguenti aree:

- area della logistica e dei trasporti di merci e materiali, in virtù dell'effetto delle tecnologie abilitanti sulla riduzione della movimentazione complessiva, sull'utilizzo mirato del magazzinaggio (la cosiddetta logistica intelligente) e sullo sviluppo di automezzi in grado di orientarsi senza conducenti;
- area della produzione, nella quale il rischio di una scomparsa delle competenze è piuttosto elevato per gli operai generici o semi-qualificati, ma riguarda una parte già oggi relativamente poco elevata delle occupazioni;
- area delle costruzioni ed estrazioni, anch'essa con un numero totale di occupati relativamente basso;

- area lavori amministrativi e d'ufficio, a forte rischio soprattutto per i lavori più di routine, nei quali l'effetto dell'office automation potrebbe verosimilmente produrre, in linea con le previsioni di Rifkin (1995), un notevole impatto negativo;
- area della vendita e delle professioni commerciali che, con l'evoluzione di Internet, dell'e-commerce e dei supporti tecnologici in genere, subirà un ridimensionamento significativo;
- area dei servizi alle persone e alle imprese, esposta a rischi di riduzione inferiori soltanto a quelli previsti per il lavoro amministrativo.

Alcune osservazioni possono essere utili a migliorare la capacità orientativa delle previsioni. La prima riguarda il loro campo di applicazione, ossia l'economia e la struttura occupazionale che, come noto, dipendono fortemente dalle specificità sociali, istituzionali e storiche – oltretutto tecnologiche – dei diversi territori (Fellini-Chiesi, 2016). Le suddette previsioni riguardano esclusivamente gli Stati Uniti e possono essere estese soltanto a simili sistemi economici, tecnologici e occupazionali, senza cadere nell'errore metodologico di voler comparare contesti strutturati in modo diverso.

Una seconda considerazione riguarda la portata territoriale delle previsioni e l'evidenza di alcuni fattori di contesto di difficile inclusione nei modelli previsionali. Se l'alto rischio di computerizzazione investono il 47% delle occupazioni negli Stati Uniti, tale percentuale, calcolata con la stessa metodologia, sale al 54% circa nell'Unione Europea. Le differenze tra i mercati del lavoro impongono dunque di osservare i contesti territoriali a partire da un'analisi delle loro specificità, in primis le caratteristiche strutturali delle occupazioni e del sistema industriale e produttivo, i livelli di interconnessione tra le aziende e i rapporti tra il sistema tecnologico e dell'innovazione, gli enti di formazione professionale, le università, i centri di ricerca, le istituzioni e le imprese. Diviene necessario, in altri termini, comprendere se e quanto un dato territorio si configura come un ambiente favorevole alla diffusione delle innovazioni, interpretando l'introduzione di una tecnologia come un processo che avviene dentro un sistema locale dell'innovazione (Ramella, 2015).

Una terza e ultima osservazione concerne la reazione socio-politica al paradigma industriale 4.0. Le previsioni degli studiosi non tengono conto di eventuali contro-movimenti di natura sociale che possono "resistere" alla diffusione delle innovazioni. Per quanto globalmente indebolite, le istituzioni a tutela del *labor* (sindacati e non solo) potranno intraprendere, nell'ambito di una nuova stagione di relazioni industriali, strategie finalizzate, da un lato, a minimizzare le perdite lavorative, dall'altro a massimizzare, attraverso la concertazione, la redistribuzione dei vantaggi derivanti dagli aumenti di produttività.

Gli studi previsionali, in conclusione, mantengono una loro capacità euristica e sono utili per indicare tenenze e orientamenti generali. Devono tuttavia essere accompagnati da ulteriori analisi che riguardano le caratteristiche dell'economia e del mercato del lavoro locali (Reyneri, 2011), le specifiche strutture dell'occupazione (Chiesi, 1998) e le caratteristiche dei sistemi regionali di diffusione delle innovazioni. Solo la contestualizzazione territoriale, infatti, consente di elaborare una strategia complessiva che, da un lato, consenta la diffusione delle innovazioni dell'*Industry 4.0* e, dall'altro, ne orienti gli effetti verso finalità socialmente desiderabili.

### 5.5.2. Previsioni per l'Italia

Secondo l'OCSE, il sacrificio di occupati ingenerato dalla quarta rivoluzione industriale è un rischio che interessa il 9-10% dei lavori e si correla alla futura automatizzazione delle mansioni di un altro 25% del totale. La manifattura e i servizi 4.0 cambieranno in maniera profonda la struttura occupazionale, determinando non tanto l'estinzione delle professioni e una disoccupazione tecnologica di massa, quanto un aumento delle diseguaglianze sul mercato del lavoro. Già durante gli ultimi due decenni, del resto, il progresso tecnologico ha determinato una polarizzazione del tutto nuova tra le attività non ripetitive e quelle incentrate su sequenze ripetitive e più facilmente automatizzabili (Scarpetta, 2016).

L'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro (2017), utilizzando i dati amministrativi sulle comunicazioni obbligatorie dei datori e quelli provenienti da indagini congiunte di Isfol e Istat, propone una classificazione delle professioni vincenti e perdenti in Italia a fronte dei cambiamenti progressivamente introdotti dalla quarta rivoluzione industriale. Si considerano, in particolare, le cinquanta professioni che, nel quadriennio 2012-2016, mostrano la maggior crescita del saldo tra occupati avviati e cessati e le ultime cinquanta che subiscono la più severa flessione dello stesso saldo.

In un sistema produttivo che ancora non registra effetti diffusi della quarta rivoluzione industriale, le professioni vincenti sono esercitate dagli occupati che lavorano nei settori economici in crescita, quali il turismo, i servizi di alloggio e ristorazione, il noleggio e le agenzie di viaggio, il commercio, il trasporto e magazzinaggio e la sanità privata. Sono invece perdenti i lavori nei comparti in crisi, come le costruzioni, la manifattura, le attività finanziarie e assicurative e l'estrazione di minerali da cave e miniere. Si tratta, come premesso, di dinamiche non necessariamente correlate all'avvento delle tecnologie 4.0, a eccezione dell'impatto di lungo periodo della digitalizzazione

sul ramo bancario e della diffusione delle piattaforme web che, in quello turistico, sta ormai soppiantando le agenzie di viaggio tradizionali.

Consegue, dalle suddette dinamiche, che le professioni vincenti sono costituite, in prevalenza, da figure poco o non qualificate e con basse retribuzioni: i facchini (+18,3%), i braccianti agricoli (+16,2%), i cuochi, baristi e camerieri (+13%) e gli operatori delle pulizie (+6,1%). Sono in crescita, tuttavia, anche gli impiegati alla segreteria (+6,2%), alcune attività altamente qualificate (es. specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, +14,6%) e i *white jobs*, ossia i lavori nei servizi sanitari, sociali e alla persona (+18,2%). I mestieri perdenti e spiazzati dal sistema produttivo italiano, invece, comprendono gli agricoltori (-24,9%), gli imprenditori e amministratori di grandi aziende (-22,8), i poligrafici (-29,3%), i falegnami (-15,8%), gli operai specializzati nella rifinitura delle abitazioni (-14,5%), i postini (-8%), i medici (-6,4%), i muratori e carpentieri (-6,1%) e i contabili (-5,5%). Rientrano in quest'ultimo gruppo, inoltre, gli addetti alle vendite all'ingrosso che subiscono una forte flessione a causa della sempre maggior diffusione delle imprese con distribuzione diretta e senza intermediari dei beni ai clienti.

Come premesso, la perdita di occupazione in Italia negli ultimi cinque anni non appare determinata dalla quarta rivoluzione industriale o dalla tecnologia, quanto dalla scarsa propensione all'innovazione di prodotto e processo nel settore industriale. Subiscono la scomparsa delle professioni semiqualificate di addetto alle macchine utensili automatiche soltanto le aziende di medie e grandi dimensioni che sono integrate nelle catene globali del valore e, in ampi comparti del processo produttivo, hanno introdotto in maniera sistematica l'utilizzo dei robot e dell'*Intelligence process automation*. Tale scomparsa, tuttavia, è ampiamente compensata dalla crescita delle professioni informatiche (programmatori, esperti in applicazioni, progettisti di software, amministratori di sistemi, docenti di informatica e manutentori di apparecchiature informatiche e apparati elettronici industriali).

In una ricerca finalizzata a verificare i mutamenti del modo di lavorare in Italia, Daniele Marini (2016) individua cinque classi professionali in base ad alcune caratteristiche prevalenti (manualità o cognitivtà, impegno fisico o mentale, utilizzo o meno di strumentazioni tecnologiche, lavoro in team o autonomo) che connotano le differenti mansioni e le loro modalità di esecuzione. Tali classi corrispondono ai seguenti profili: operativo, manuale *upgrade*, operatore esperto, mentedopera e skill 4.0.

Il profilo professionale "operativo" professionale è quello meno pregiato sotto il profilo dei contenuti e rappresenta il lavoratore che svolge un'opera prevalentemente esecutiva con attrezzature tradizionali o scarsamente tecnologiche, non ha autonomia decisionale, né deve relazionarsi con altri

colleghi. Meno di un decimo degli interpellati (8,7%) si colloca in questo gruppo, caratterizzato, in prevalenza, da possessori di un basso titolo di studio (17,2%) che hanno mansioni manuali (12,8%) e risultano occupati nelle imprese di maggiori dimensioni (14,5%, oltre 250 addetti).

Il profilo “manuale *upgrade*”, più numeroso del precedente (15,0%), è costituito dai lavoratori che, pur svolgendo mansioni esecutive e manuali, dispongono di strumentazioni tecnologiche complesse e/o devono prendere decisioni in autonomia e con spirito imprenditivo. Nel novero di questa classe professionale incontriamo soprattutto le figure che hanno raggiunto una qualifica professionale (30,5%) e sono occupate nell’industria (22,0%), soprattutto se di dimensioni più contenute (16,0%, fino a 49 addetti).

La classe degli “operatori esperti” coinvolge il 23,9% degli intervistati e, rispetto ai precedenti gruppi, somma, oltre alle capacità decisionali autonome e all’utilizzo di strumentazioni innovative, l’opportunità di lavorare all’interno di un team o di relazionarsi con altri colleghi, sviluppando così ulteriori capacità professionali. Risultano appartenere a questa classe, in particolare, le generazioni più giovani (28,5%, fino a 34 anni), i metalmeccanici (35,7%) e i lavoratori che svolgono una mansione manuale (29,0%) e risiedono nel Sud e nelle Isole (32,7%).

Il profilo “mentedopera” è il ceto più popolato (32,9%) e rappresenta quello in cui la dimensione intellettuale, che è prevalente, si può sposare con l’abilità manuale fino al punto da non poter distinguere precisamente dove inizi la dimensione cognitiva e termini quella esecutiva. Questo gruppo professionale non presenta caratterizzazioni particolari, ma è correlato proporzionalmente al crescere dell’età e del titolo di studio, tant’è che, al suo interno, si possono individuare soprattutto i lavoratori più adulti (36,0%, oltre 55 anni) che posseggono una laurea (43,6%) e svolgono mansioni tecniche (37,0%) e dirigenziali (40,2%).

Il profilo “skill 4.0”, infine, comprende un quinto dei lavoratori (19,6%). Si tratta della professionalità con le competenze più elevate, considerato che somma l’autonomia decisionale, l’impegno cognitivo, l’utilizzo di tecnologie avanzate e il lavoro in team. Sono lavoratori particolarmente presenti nel settore dei servizi (21,6%) e nelle imprese di medie dimensioni (28,7%, 50-249 addetti), dove svolgono mansioni tecnico-specialistiche (31,4%). Risiedono soprattutto al Nord (22,2%), ma la variabile che più li caratterizza è direttamente correlata al crescere del titolo di studio posseduto: il 36,1% ha conseguito una laurea.

Dall’analisi dinamica dei mestieri vincenti e perdenti e dei cambiamenti nel modo di lavorare in Italia si può presumere che, in futuro, le professioni generaliste con conoscenza della psicologia umana e le occupazioni



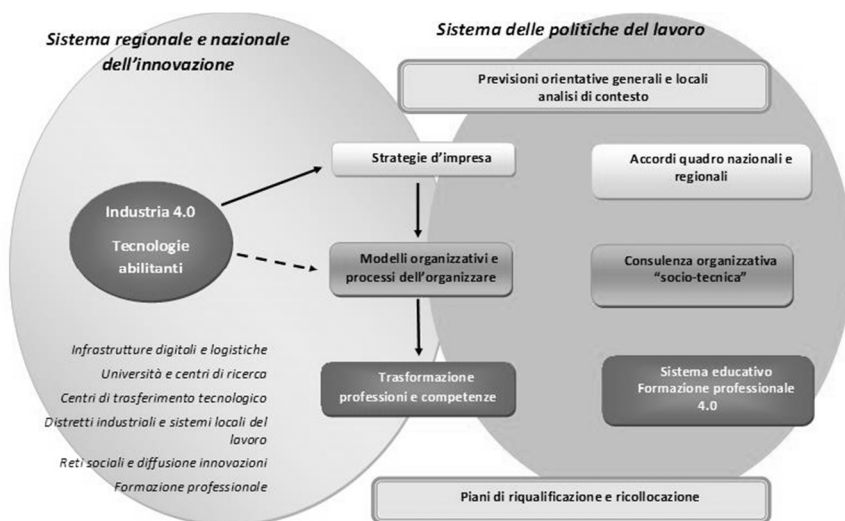
specialistiche connesse allo sviluppo di nuove idee e manufatti saranno le meno suscettibili alla quarta rivoluzione industriale. Si prevede inoltre che quest'ultima sostituirà soprattutto i posti di lavoro a bassa qualifica e soglia salariale, mentre quelli ad alto tasso di competenze e livello remunerativo potranno rivelarsi più impermeabili agli investimenti nell'automazione e nell'intelligenza artificiale. Tra i fattori di successo professionale, infine, la destrezza delle mani e delle dita è destinata a cedere il passo alla capacità di *problem solving*, di usare la posta elettronica e di operare autonomamente, tenendo conto della probabile diffusione di luoghi di lavoro a scarsa competitività in cui si applicherà la partecipazione organizzativa alla *governance* e ai risultati aziendali.

## 5.6. La governance e le politiche pubbliche

Come si può configurare un modello di *governance* che contempi e integri le politiche dello sviluppo economico con quelle del lavoro al fine di governare i possibili effetti economici e sociali della quarta rivoluzione industriale? Nel grafico n. 2 si illustra uno schema di progettazione e organizzazione delle suddette politiche, partendo dall'assunto che l'Industria 4.0 rappresenta, nel contempo, un cambiamento ineludibile, un'opportunità da cogliere per aumentare i livelli di competitività del sistema paese e un fenomeno destinato a innovare le strategie organizzative, le competenze professionali e gli output produttivi delle imprese.

Il sistema regionale e nazionale dell'innovazione ruota attorno alle tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0 ed è composto dai seguenti attori chiave: le infrastrutture digitali e logistiche, le università e i centri di ricerca e trasferimento tecnologico, i modelli produttivi e occupazionali locali, le reti formali e informali di diffusione dell'innovazione e la formazione professionale per le imprese e ai lavoratori. Le suddette tecnologie generano effetti diretti e indiretti sulle strategie imprenditoriali, sui processi organizzativi e sulla trasformazione delle professioni e delle competenze. Come?

Fig. 2 – Modello di governance delle politiche per il governo delle politiche per il governo dell'Industry 4.0



Si è visto, nei precedenti paragrafi, che la diffusione delle innovazioni introdotte dalle tecnologie abilitanti dipende dalle caratteristiche del sistema locale dell'innovazione, mentre gli effetti concreti delle stesse innovazioni sulle competenze e professioni sono mediati dalle concrete scelte organizzative e applicative del manager o imprenditore. Qualsiasi previsione sulle conseguenze quantitative e qualitative di breve, medio o lungo termine sull'occupazione dovrebbe dunque considerare entrambi gli aspetti, tenendo conto delle seguenti tendenze in atto:

- 1) L'impatto sulle strategie di produzione, distribuzione e competitività delle imprese.

L'utilizzo delle tecnologie abilitanti implica un riposizionamento strategico e organizzativo generale dell'impresa. Allo scopo di sfruttare al massimo le opportunità offerte da *Industry 4.0*, le imprese potrebbero essere spinte a rilocalizzare la produzione per la maggior probabilità che nel proprio territorio si riesca, da un lato, a garantire il funzionamento delle infrastrutture informatiche necessarie per il funzionamento delle suddette tecnologie, dall'altro a trovare le competenze tecniche e professionali necessarie per sfruttarne al massimo le applicazioni. L'utilizzo del *bundle* tecnologico integrato, infatti, abbatta i costi di produzione, motivo per cui, oltre alla progettazione e al controllo, potrebbero tornare in "patria" anche le fasi di produzione vera e propria.

2) Impatto sui modelli organizzativi e di business delle imprese.

Il risparmio sui costi di produzione – e quindi il miglioramento della competitività delle imprese – non passa solo attraverso l'adozione di tali tecnologie, ma anche mediante il cambiamento dei modelli organizzativi e dei processi dell'organizzare (Weick, 1993 e 1997). In particolare, le strutture organizzative della quarta rivoluzione industriale non solo si dovranno basare sull'integrazione tra le funzioni aziendali (es. modelli organizzativi a matrice e per team), ma dovranno puntare anche sulla *lean production* e sul *lean thinking*. Si tratta di modalità dell'organizzare che perseguono l'eliminazione degli sprechi, la qualità totale nei processi produttivi e prodotti fortemente orientati al cliente. Questo modello organizzativo, com'è noto, nasce da una matrice culturale giapponese (Toyota) e si diffonde soprattutto nell'industria dell'automobile e della meccanica, ma può adattarsi a massimizzare le potenzialità dell'*Industry 4.0* anche in altri settori.

3) Impatto sulle professioni, i mestieri e le occupazioni.

Nel lungo periodo, verosimilmente, le tecnologie abilitanti produrranno un impatto che tende alla riduzione complessiva della forza lavoro o, detto in altri termini, del tempo necessario a produrre prodotti e servizi innovativi. Questa tendenza, d'altronde, si è già affermata da almeno vent'anni a questa parte, ma saranno le scelte istituzionali a determinare, in ultima istanza, se essa si tradurrà in una diminuzione dell'occupazione o in modifiche significative dell'orario di lavoro. Non è, in altre parole, un destino già scritto.

L'aumento della produttività è generato da tecnologie abilitanti che, probabilmente, tendono a indurre processi di *labor-saving*: il numero di professioni e occupazioni nuove, dove ci sarà domanda di lavoro, tenderà a non coprire completamente il numero di persone che perderanno il lavoro o non lo troveranno. Si dovrà però governare un breve-medio periodo, nel lasso del quale appaiono già note le tendenze: la polarizzazione tendenziale delle professioni e la creazione di nuovi mestieri e occupazioni.

I settori che saranno investiti dall'industria 4.0 tenderanno a un *up-grading* delle professioni e dei mestieri: dagli operai generici a quelli specializzati, dagli operai specializzati ai tecnici, dai tecnici agli ingegneri e dagli ingegneri ai *tech-leaders*. In questo passaggio aumentano le competenze tecniche e trasversali richieste, ma diminuisce il numero complessivo di addetti necessari a realizzare una determinata produzione. Dall'altro lato, continueranno a essere quantitativamente elevate le richieste di personale non qualificato o semi-qualificato nei settori del commercio e del turismo.

Si diffonderanno sempre di più, anche in un contesto di *free-lance* o nuova imprenditorialità, le professioni legate alle applicazioni web sulla commercializzazione, comunicazione e marketing. Si potrebbe assistere, inoltre, a un rilancio dell'Artigianato 4.0, pur essendo possibili innovazioni in tutti i mestieri e settori (per esempio le costruzioni specializzate, la domotica, ecc.). Nel breve-medio periodo, pertanto, occorrerà sostenere la trasformazione dei mestieri e l'avvio di nuovi settori e professionalità.

#### 4) Impatto sulle competenze.

Secondo alcune previsioni, gran parte delle competenze chiave richieste oggi dalle imprese potrebbe non essere più sufficiente per i mestieri "4.0". Abilità che oggi non sono considerate ancora centrali lo diverranno, man mano che le nuove professioni e mestieri si diffonderanno. Con la quarta rivoluzione industriale divengono centrali le competenze trasversali, ossia le abilità personali che, insieme alle capacità tecniche, formano il profilo professionale richiesto e consentono di interpretare proficuamente la grande quantità di informazioni e dati proveniente dai processi di produzione e dal rapporto con i clienti. Sarà fondamentale, inoltre, saper lavorare in gruppo con i colleghi, i fornitori e i clienti stessi. Il rapporto "Future of Jobs" (World Economic Forum, 2016), al riguardo, stila la seguente graduatoria delle aree di competenza più importanti per i lavoratori delle imprese nel 2020:

- la capacità di risolvere problemi complessi;
- le abilità sociali (lavorare in gruppo, intelligenza emotiva, negoziazione, persuasione, orientamento al servizio, formazione di altre persone, ecc.);
- le competenze di processo (ascolto attivo, pensiero critico, valutazione organizzativa, ecc.);
- le competenze sistemiche (capacità di valutazione e decisione, analisi sistemica);
- le abilità cognitive (flessibilità cognitiva, creatività, ragionamento logico, orientamento ai problemi, ragionamento matematico, visualizzazione dati e informazioni);
- le capacità gestionali (gestione risorse finanziarie, materiali, delle persone, del tempo).

Come mostra il grafico 2, tali impatti potenziali si collocano a metà tra il dominio delle politiche industriali e occupazionali. A questo punto, però, entrano in gioco le linee guida volte a governare le conseguenze potenziali dell'Industria 4.0. A monte di qualsiasi piano di intervento territoriale, è necessario uno studio approfondito, anche di natura previsionale, sull'evoluzione quantitativa e qualitativa delle occupazioni, sui fabbisogni

professionali delle aziende e sulle loro esigenze formative. Le ricerche e previsioni, in altre parole, devono essere accompagnate da un'analisi del sistema locale delle imprese e del mercato del lavoro, utili per progettare concreti piani di riqualificazione e ricollocazione che comprendano anche servizi di orientamento, formazione professionale e intermediazione di lavoro. Tali piani possono essere attuati tramite i seguenti strumenti di intervento:

1) Accordi quadro a livello nazionale e regionale.

Senza uno o più documenti condivisi sulle modalità di accompagnamento alla diffusione dell'Industria 4.0 e sulle modalità di intervento rispetto alle sue potenziali conseguenze, i *policy makers* rischiano di non avere una bussola per orientarsi. Si possono stipulare accordi quadro e di programma (per esempio l'utilizzo di FSE e FESR) o tra le parti sociali sia a livello nazionale, sia a livello territoriale. Tali documenti dovrebbero specificare le finalità generali e gli obiettivi condivisi (anche numerici), la strategia generale, le azioni da mettere in campo, le risorse a disposizione e la rete di attori responsabili delle azioni. Essi dovrebbero contemplare soprattutto le caratteristiche di riposizionamento strategico del business aziendale in linea con le finalità generali stabilite a livello politico-tecnico centrale.

2) Azioni di consulenza organizzativa con un approccio "socio-tecnico".

Allo scopo di sostenere il sistema delle imprese a sviluppare innovazioni organizzative in linea con le strategie d'impresa adatte all'Industria 4.0 e, contemporaneamente, progettare assetti volti a valorizzare la crescita delle competenze e dell'occupazione a livello territoriale, divengono necessarie azioni di consulenza per lo sviluppo organizzativo. Tali azioni dovrebbero fondarsi su approcci di natura socio-tecnica e di ricerca-intervento (Butera, 2009), nei quali si ricerca, nella progettazione organizzativa, un'ottimizzazione congiunta tra sistema tecnico e sociale dell'impresa.

3) Sistema educativo, orientamento e formazione professionale "4.0".

È indubbiamente il "cuore" delle politiche del lavoro in risposta alla quarta rivoluzione industriale. Nel lungo periodo, infatti, sarà necessario realizzare una modifica e un adattamento del sistema educativo (per esempio l'istruzione tecnica e universitaria), mentre nel breve-medio occorre lanciare un sistema di orientamento e formazione professionale capace di utilizzare le previsioni sull'evoluzione delle professioni e le risultanze delle analisi organizzative derivanti dalle azioni di cui al punto 2. Il sistema di formazione professionale "4.0" dovrà prevedere specifiche azioni di orientamento professionale e formazione (continua, orientata alla ricollocazione, organizzativa per manager e quadri intermedi, professionale sulle competenze tecniche e trasversali e sulle qualifiche professionali). La progettazione di tali azioni non può che basarsi su tecniche *just in time* e forme

partecipate, condivise e mirate su piccoli gruppi e settori professionali, adottando approcci innovativi e flessibili.

## Bibliografia

- Barbieri P., Fullin G. (a cura di) (2014), *Lavoro, istituzioni, diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Beltrametti L. (2015), “Produzione e commercio: come cambia la globalizzazione. La manifattura italiana riparte su buone basi”, in *Scenari industriali*, n. 6.
- Bowles J. (2014), *The computerization of European Jobs*, web.
- Butera F. (2009), *Il cambiamento organizzativo. Analisi e progettazione*, Laterza, Bari.
- Child J. (1972), “Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice”, in *Sociology*, n. 6.
- Comito V. (2016), *La sharing economy. Dai rischi incombenti alle opportunità possibili*, Ediesse, Roma.
- Commissione X (2016), *Indagine conoscitiva su «Industria 4.0»: quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, Roma, Camera dei Deputati.
- Eurostat (2017), *Community Innovation Survey 2014*, web.
- Federmeccanica (2014), *Uniti per il rilancio dell'industria. Una politica industriale per la meccanica italiana*, Roma, Atti della conferenza stampa della Presidenza di Federmeccanica.
- Fellini I., Chiesi A.M. (2014), “La specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana”, in P. Barbieri, G. Fullin (a cura di), cit.
- Fondazione NordEst (a cura di) (2015), *Make in Italy. Il primo rapporto sull'impatto delle tecnologie digitali nel sistema manifatturiero italiano*, Report di ricerca.
- Fondazione NordEst (2017), *Il piano industria 4.0 a Nord Est*, web.
- Frey C.B., Osborne M.A. (2013), *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?*, Working paper, University of Oxford.
- IRES FVG (2014), *I fabbisogni formativi e occupazionali delle imprese del settore metalmeccanico in Friuli Venezia Giulia*, Report di ricerca.
- IRES FVG (2016), *Advanced manufacturing nel Friuli Venezia Giulia: impatto su professioni e competenze*, Report di ricerca.
- IRES FVG, ISIG (a cura di) (2016), *FVG digitale. L'ICT per imprese e cittadini*, Report di ricerca.
- Lacy P., Rutqvist J., Lamonica B. (2016), *Circular economy. Dallo spreco al valore*, Feltrinelli, Milano.
- Marini D. (2016), *Lavoratori imprenditivi 4.0. Il lavoro nell'epoca della quarta rivoluzione industriale*, Federmeccanica, Roma.
- Marsh P. (2017), *Nuova manifattura: opportunità e politiche*, in R. Quaglia (cit.)
- Micelli S. (2011), *Futuro artigiano. L'innovazione nelle mani degli italiani*, Marsilio, Venezia.
- Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, *L'impatto della quarta rivoluzione industriale sulla domanda di professioni. Le professioni vincenti e*

- perdenti: quale relazione con la diffusione dei robot e dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi*, web.
- Quaglia R. (a cura di) (2017), *Friuli – Nuova Manifattura. Indirizzare e riconfigurare la sfida del manifatturiero*, Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Udine e Pordenone.
- Quintarelli S. (2016), *Costruire il domani. Istruzioni per un futuro immateriale*, Il Sole 24 Ore, Milano.
- Ramella F. (2015), *Sociologia dell'innovazione economica*, il Mulino, Bologna.
- Rifkin J. (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Baldini&Castoldi, Milano.
- Rullani E. (2014), "Manifattura in transizione", in *Sinergie*, n. 93.
- Scarpetta S. (2016), "Miti e realtà sui robot che lavorano", in *Nòva – Il Sole 24 Ore*, 26 giugno.
- Schwab K. (2017), *The Fourth Industrial Revolution*, Penguin Books, London.
- Staufen Italia (2015), *Industria 4.0. Sulla strada della fabbrica del futuro. Qual è la situazione dell'Italia?*, Report di ricerca.
- Vicentini F. (2017), *La robotica collaborativa. Sicurezza e flessibilità delle nuove forme di collaborazione uomo-robot*, Tecniche Nuove, Milano.
- Villa W.S. (2014), *Stampa 3D professionale. Design, prototipazione e produzione industriale*, Tecniche Nuove, Milano.
- Weick K. (1993), *Organizzare. La psicologia sociale dei processi organizzativi*, Isedi, Torino.
- Weick K. (1997), *Senso e significato nell'organizzazione. Alla ricerca delle ambiguità e delle contraddizioni nei processi organizzativi*, Raffaello Cortina, Milano.
- World Economic Forum (2016), *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Report di ricerca.

PARTE II  
POLITICHE E SERVIZI PER IL LAVORO





## 6. ANDAMENTO DEMOGRAFICO, OFFERTA DI LAVORO E MERCATO DEL LAVORO LOCALE IN FRIULI VENEZIA GIULIA: CRITICITÀ E PUNTI DI FORZA DA VALORIZZARE

di *Rossano Cappi\**

### 6.1. Introduzione

In questa parte del Rapporto annuale sul mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, l'attenzione si focalizza sull'analisi delle caratteristiche demografiche dell'offerta di lavoro nella regione (più precisamente, della popolazione in età lavorativa, 15-64 anni), con un dettaglio dell'analisi che viene condotto fino al livello di Sistema Locale del Lavoro (SLL).

La struttura demografica del Friuli Venezia Giulia, nell'ambito di una nazione in progressivo invecchiamento, appare particolarmente squilibrata e si ritiene che la struttura demografica stia avendo un impatto notevole sulle dinamiche del mercato del lavoro; tale configurazione potrebbe anche avere riflessi in merito alla produttività del lavoro e, in prospettiva futura, allo sviluppo e all'aggiornamento delle competenze.

Il capitolo affronta e approfondisce tali questioni. In primo luogo, verranno contestualizzati i principali indicatori demografici legati in particolare all'offerta di lavoro e al loro rapporto con l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro, confrontando la situazione regionale con quella nazionale e con le altre regioni (ripartizione nord-orientale, in particolare). In secondo luogo, verranno approfondite le dinamiche relative alla struttura dei mercati del lavoro locali, prendendo in considerazione l'evoluzione dei dati dei Sistemi Locali del lavoro.

\* Esperto del Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

## 6.2. Le caratteristiche dell'offerta di lavoro (popolazione in età attiva 15-64 anni)

### 6.2.1. La popolazione residente

La popolazione residente in Friuli Venezia Giulia si attesta – alla data del 1/1/2017 – a 1.217.872 residenti (che incidono per il 10,5% sul totale della popolazione del Nord-Est e per il 2,0% sul totale della popolazione italiana).

Tab. 1 – Popolazione residente in Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 - distribuzione per genere, classe di età, cittadinanza, provincia (valori assoluti e percentuali)

	Totale (v.a.)	Totale (%)
<b>Genere</b>		
Uomini	589.751	48,4
Donne	628.121	51,6
<b>Classe di età</b>		
fino a 14 anni	150.077	12,3
15-29 anni	160.000	13,1
30-54 anni	430.179	35,3
55-64 anni	164.192	13,5
65-74 anni	151.433	12,4
75 anni e oltre	161.991	13,3
<b>Cittadinanza</b>		
Italiani	1.113.596	91,4
Stranieri	104.276	8,6
<b>Province</b>		
Udine	531.466	43,6
Gorizia	139.673	11,5
Trieste	234.682	19,3
Pordenone	312.051	25,6
<b>TOTALE</b>	<b>1.217.872</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni su dati Istat

In termini di composizione, la distribuzione di genere vede prevalere la componente femminile, che incide nell'insieme per il 51,6% (valore sostanzialmente stabile nel tempo). Sotto questo aspetto, se si considera la sola parte straniera della popolazione residente, si osserva un'incidenza della componente

femminile di poco superiore (53,1%) a quanto si osserva fra i residenti di cittadinanza italiana.

Con riguardo la distribuzione per età, il principale dato di interesse è naturalmente quello della popolazione in età attiva (15-64 anni), il cui peso relativo si attesta al 61,9%; tale aggregato si articola nel seguente modo fra: soggetti giovani (15-29 anni, 13,1%), lavoratori adulti (30-54 anni, 35,3%) e lavoratori anziani (55-64 anni, 13,5%). Completano il quadro della distribuzione per età i valori che si osservano per la fascia di età inferiore (residenti fino a 14 anni, 12,3%) e per quella superiore (65 anni e oltre, 25,7%).

Si conferma lo scenario di progressiva riduzione dell'incidenza della popolazione in età attiva e il continuo aumento dell'incidenza della popolazione anziana (65 anni e oltre): crescita degli indici di dipendenza strutturale<sup>1</sup> e di vecchiaia<sup>2</sup>.

La situazione regionale è letta in raffronto con quanto si osserva per la ripartizione nord-orientale e per l'Italia, considerando in particolare il modo in cui si sono modificati nel tempo l'incidenza della popolazione in età attiva e l'indice di dipendenza strutturale.

Si prende in considerazione un'ampia serie storica, che va dal 2002 al 2017, dalla quale si evince – in primo luogo – come l'incidenza della popolazione in età attiva sia andata continuamente contraendosi (a livello regionale, si tratta di -5,2 punti, nell'arco di tempo considerato) e ciò è avvenuto in misura maggiore rispetto a quanto è accaduto sia a livello di ripartizione (-3,7 punti) sia a livello nazionale (-2,9 punti). È interessante osservare come all'inizio della serie storica l'incidenza della popolazione in età attiva fosse esattamente la stessa per Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia (67,1%), mentre nel corso del tempo si è avuta una variazione media annua negativa, rispettivamente uguale a -0,34 punti, -0,25 punti, -0,20 punti<sup>3</sup>.

Un altro modo per leggere questo scenario demografico è attraverso l'andamento dell'indice di dipendenza, che misura il carico demografico sulla popolazione in età attiva e lo si ottiene rapportando la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni). Questo indicatore quantifica il numero di individui non autonomi per ragioni anagrafiche (età  $\leq 14$  anni e  $\geq 65$  anni), ogni 100 individui in età lavorativa (quindi potenzialmente autonomi). Valori dell'indice di dipendenza strutturale superiori al 50% indicano una situazione di squilibrio generazionale.

<sup>1</sup> L'indice di dipendenza strutturale è definito come il rapporto percentuale tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni).

<sup>2</sup> L'indice di vecchiaia è definito come il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100.

<sup>3</sup> Questi valori misurano, in altre parole, il decremento medio annuo del peso della popolazione 15-64 anni che si rileva, rispettivamente, in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia.

Tab. 2 – Incidenza della popolazione in età attiva (15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia – serie storica 2002-2017 (valori percentuali)

Anno	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Friuli Venezia Giulia	67,1	66,7	66,4	65,9	65,4	65,0	64,7	64,4	64,0	63,9	63,4	63,0	62,7	62,3	62,1	61,9
Nord-Est	67,1	66,8	66,5	66,1	65,7	65,4	65,2	65,0	64,8	64,8	64,4	64,2	63,9	63,7	63,5	63,4
Italia	67,1	66,8	66,6	66,3	66,0	65,8	65,7	65,6	65,5	65,4	65,2	64,8	64,7	64,5	64,3	64,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat (valori calcolati sulla consistenza degli aggregati di riferimento al 1° gennaio di ciascun anno)

Tab. 3 – Indice di dipendenza strutturale per il Friuli Venezia Giulia, Nord-est e Italia - serie storica 2002-2017 (valori percentuali)

Anno	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Friuli Venezia Giulia	49,1	49,8	50,6	51,6	52,9	53,9	54,6	55,3	56,2	56,6	57,7	58,8	59,6	60,4	61,0	61,4
Nord-Est	49,0	49,8	50,3	51,2	52,1	52,9	53,3	53,7	54,3	54,4	55,2	55,9	56,5	57,1	57,4	57,7
Italia	49,1	49,7	50,1	50,7	51,5	52,0	52,1	52,4	52,7	52,8	53,5	54,2	54,6	55,1	55,5	55,8

Fonte: elaborazioni su dati Istat (valori calcolati sulla consistenza degli aggregati di riferimento al 1° gennaio di ciascun anno)

Anche in questo caso, si prende in esame la medesima serie storica 2002-2017. All’inizio del periodo considerato, il valore dell’indice era sostanzialmente simile a livello regionale, di ripartizione e nazionale (attorno al 49%); già nell’anno 2004 l’indice aveva superato la soglia del 50%, indicativa della presenza di una situazione di squilibrio. Il dato che si osserva, con riferimento al 2017, per il Friuli Venezia Giulia raggiunge il 61,4% (+12,3 punti rispetto al 2002), ben superiore ai dati che caratterizzano il Nord-Est (57,7%, +8,7 punti rispetto al 2002) e l’Italia (55,8%, +6,7 punti). Mediamente è come se ogni anno il valore dell’indice di dipendenza strutturale fosse incrementato di +0,82 punti a livello regionale, +0,58 punti a livello di ripartizione e +0,45 punti a livello nazionale. Molto più marcata appare quindi, in tal senso, la dinamica regionale.

In termini generali, da un lato, uno scenario demografico di questo genere può determinare effetti di segno negativo sul livello del prodotto (pro capite)<sup>4</sup>; dall’altro lato, le dinamiche di invecchiamento della popolazione si

<sup>4</sup> “[...] l’aumento del tasso di dipendenza diluisce il prodotto degli occupati (dato il profilo di crescita della produttività) su una più ampia platea di fruitori [...]. È naturale pertanto prevedere che le conseguenze negative dell’invecchiamento sul prodotto pro capite siano contrastate in almeno tre modi: mediante un aumento dei tassi di occupazione, con l’aumento della produttività e attraverso gli effetti sulla produttività indotti dal mutamento della struttura demografica”; M Zenezini, *Invecchiamento della popolazione, crescita e occupazione*, in Studi e Note di Economia, Anno XIV, n. 3-2009, pagg. 431-468, Gruppo Montepaschi.

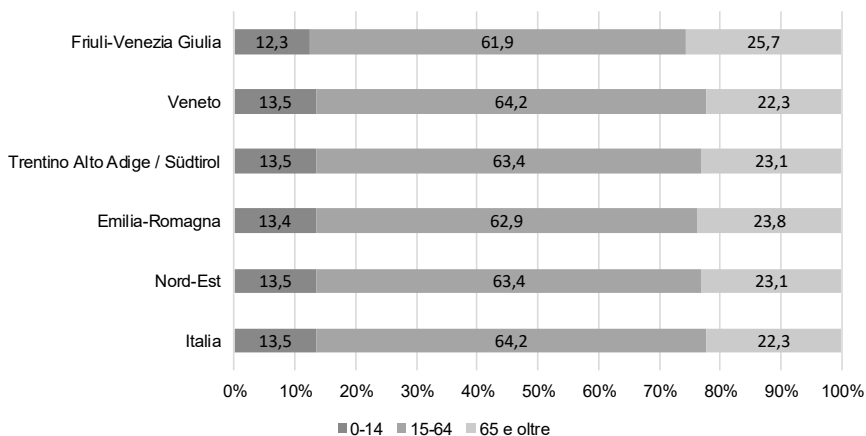
caratterizzano anche in termini di crescita elevata della domanda di servizi alla persona e, quindi, di potenziale sviluppo del lato dell'offerta di servizi di cura e assistenza (che in prospettiva può avere anche un rilevante impatto occupazionale). La dinamica e la struttura demografica si configurano quindi come vincolo e opportunità e – certamente – come ambito di intervento del sistema regionale delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'impiego.

I grafici che seguono descrivono, al 1° gennaio 2017, il peso relativo delle diverse classi di età nei contesti considerati (regioni del Nord-Est, ripartizione, Italia) e, più in generale, l'incidenza della popolazione in età attiva e in età non attiva.

Come si è visto nei paragrafi precedenti, la popolazione 15-64 anni ha un peso relativo minore in Friuli Venezia Giulia (61,7%) rispetto alle altre regioni del Nord-Est (la ripartizione si attesta nell'insieme al 63,4%) e al dato nazionale (64,2%).

A questo dato si affiancano (come complemento) i valori di incidenza della popolazione in età non attiva: il Friuli Venezia Giulia si caratterizza come il contesto regionale in cui risulta più contenuta la quota di soggetti fino a 14 anni di età (12,3%, rispetto alla quota del 13,5% che si osserva in tutti gli altri casi) e più elevata la quota della popolazione anziana, che è superiore a un quarto del totale dei residenti (25,7% rispetto al 23,1% del Nord-Est e al 22,3% a livello nazionale).

*Graf. 1 – Popolazione residente nelle regioni del Nord-Est e in Italia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per popolazione in età attiva e in età non attiva (valori percentuali)*

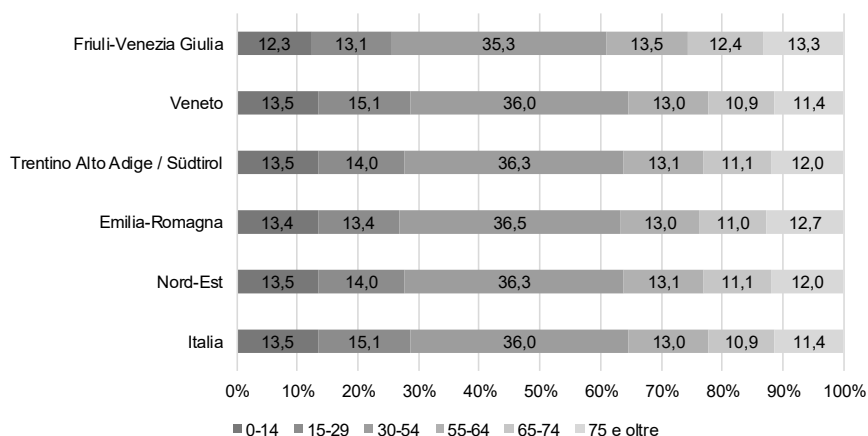


Fonte: elaborazioni su dati Istat

Questo quadro riflette un andamento demografico che ha visto una riduzione della popolazione regionale (residenti) negli ultimi anni<sup>5</sup>, determinata sia da dinamiche naturali (natalità inferiore alla soglia di sostituzione di 2,05 figli per donna, progressivo invecchiamento della popolazione con aumento del peso percentuale delle classi di età anziane), sia da dinamiche migratorie (diminuzione della popolazione straniera residente)<sup>6</sup>.

Se si declina in modo più dettagliato la distribuzione per età nei contesti considerati, si può vedere il modo in cui l'aggregato della popolazione in età attiva si articola fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni).

Graf. 2 – Popolazione residente nelle regioni del Nord-Est e in Italia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per classe di età (valori percentuali)

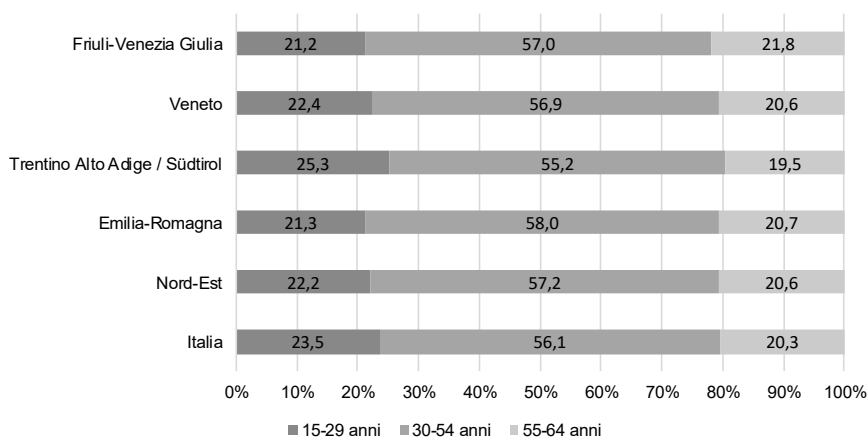


Fonte: elaborazioni su dati Istat

<sup>5</sup> La popolazione si è ridotta di 9.250 unità negli ultimi due anni, passando da 1.227.122 residenti al 1.1.2015, a 1.221.218 abitanti al 01/01/2016 (-5.904 unità), a 1.217.872 abitanti al 1.1.2017 (-3.346 unità).

<sup>6</sup> Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, *Rapporto statistico annuale 2017*.

Graf. 3 – Popolazione in età attiva (15-64 anni) nelle regioni del Nord-Est e in Italia al 1° gennaio 2017 - distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)



Nota: i valori percentuali di incidenza sono calcolati rispetto al totale della sola popolazione in età attiva (15-64 anni).

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Nel grafico precedente si descrive il modo in cui la popolazione in età attiva (15-64 anni) si distribuisce fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni)<sup>7</sup>. Si conferma la particolarità del Friuli Venezia Giulia, con la quota relativamente più bassa di soggetti giovani (21,2%, rispetto al 22,2% del Nord-Est e al 23,5% nazionale; in linea con il dato che si osserva per l'Emilia-Romagna) e, all'opposto, la percentuale più elevata di soggetti anziani (21,8%, rispetto al 20,6% della ripartizione nord-orientale e al 20,3% nazionale). Per la componente dei soggetti adulti, si osserva un valore di incidenza (57,0%) più in linea con gli altri contesti considerati.

### 6.2.2. L'analisi di genere

Nell'analisi delle caratteristiche socio-demografiche dell'offerta di lavoro in Friuli Venezia Giulia, si introduce la dimensione di genere, letta congiuntamente alla dimensione dell'età, sempre con riguardo ai contesti territoriali prima considerati. Per completezza di esposizione, nelle tavole che seguono

<sup>7</sup> In questo caso, i valori percentuali di incidenza sono calcolati rispetto al totale della sola popolazione in età attiva (15-64 anni).



si riportano sia i dati relativi all'incidenza delle diverse fasce di età per ciascuna componente di genere (valori percentuali di colonna), sia i dati relativi alla composizione di genere di ciascuna fascia di età (valori percentuali di riga). L'analisi di genere è condotta con riguardo sia al totale della popolazione residente, sia alla sola popolazione in età attiva 15-64 anni.

Se si considerano i dati relativi all'incidenza delle diverse fasce di età per ciascuna componente di genere, si osserva – come naturale – il medesimo quadro di cui si è detto in precedenza: per la regione si evidenziano valori di incidenza più bassi delle fasce di età più giovani e, per contro, l'incidenza più elevata per le classi di età più alte; in entrambi i casi, ciò avviene con maggiore intensità per la componente femminile, in Friuli Venezia Giulia.

Se si osservano, invece, i dati relativi alla composizione di genere per ciascuna fascia di età, si rileva la maggiore incidenza degli uomini nelle classi fino a 54 anni (con valori dello scostamento di genere, comunque, contenuti in pochi punti percentuali), mentre al di sopra di tale soglia prevale il peso della componente femminile, che assume un rilievo sempre maggiore al crescere dell'età. Il confronto fra i diversi contesti territoriali considerati (regione, ripartizione, livello nazionale) non mostra sostanziali e apprezzabili differenze nella composizione di genere per fascia di età.

*Tab. 4 – Popolazione residente in Friuli Venezia Giulia, nel Nord-Est e in Italia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per genere e classe di età (valori percentuali)*

<b>% colonna</b>	<b>Friuli Venezia Giulia</b>		<b>Nord-Est</b>		<b>Italia</b>	
<b>Classe di età</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
0-14	13,1	11,6	14,3	12,8	14,3	12,8
15-29	14,0	12,4	14,8	13,3	16,0	14,3
30-54	36,7	34,0	37,3	35,3	36,9	35,2
55-64	13,6	13,4	13,1	13,1	13,0	13,1
65-74	12,1	12,7	10,8	11,4	10,6	11,2
75 e oltre	10,6	15,9	9,7	14,2	9,3	13,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% riga</b>	<b>Friuli Venezia Giulia</b>		<b>Nord-Est</b>		<b>Italia</b>	
<b>Classe di età</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
0-14	51,4	48,6	51,4	48,6	51,5	48,5
15-29	51,4	48,6	51,3	48,7	51,5	48,5
30-54	50,3	49,7	50,1	49,9	49,7	50,3
55-64	48,9	51,1	48,8	51,2	48,3	51,7
65-74	47,2	52,8	47,3	52,7	47,1	52,9
75 e oltre	38,4	61,6	39,3	60,7	39,5	60,5
<b>Totale</b>	<b>48,4</b>	<b>51,6</b>	<b>48,7</b>	<b>51,3</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

Nella tabella 5 si riportano i dati – per genere – relativi alla sola popolazione in età attiva (15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e in Italia, articolando la distribuzione per età fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni). Come si può vedere, le differenze e gli scostamenti di genere risultano sostanzialmente contenuti, sia che si considerino i valori percentuali di colonna (distribuzione dei generi per fascia di età), sia – in particolare – quelli di riga (composizione di genere per singola fascia di età). Anche il raffronto territoriale con i dati di ripartizione e nazionale evidenzia una sostanziale uniformità. In termini di semplice composizione di genere, per l'insieme della popolazione in età attiva, il peso della componente maschile e di quella femminile sono sostanzialmente simili. Se si considera, invece, l'insieme della popolazione residente (Tab. 4), l'incidenza della componente femminile è superiore di circa tre punti percentuali rispetto a quella maschile, nei diversi contesti considerati (48,4% vs 51,6%).

*Tab. 5 – Popolazione in età attiva (15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e in Italia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per genere e fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)*

<b>% colonna</b>	<b>Friuli Venezia Giulia</b>		<b>Nord-Est</b>		<b>Italia</b>	
<b>Classe di età</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
15-29	21,7	20,7	22,7	21,6	24,3	22,8
30-54	57,1	56,9	57,2	57,2	56,0	56,3
55-64	21,2	22,4	20,1	21,2	19,7	20,9
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% riga</b>	<b>Friuli Venezia Giulia</b>		<b>Nord-Est</b>		<b>Italia</b>	
<b>Classe di età</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
15-29	51,4	48,6	51,3	48,7	51,5	48,5
30-54	50,3	49,7	50,1	49,9	49,7	50,3
55-64	48,9	51,1	48,8	51,2	48,3	51,7
<b>Totale</b>	<b>50,2</b>	<b>49,8</b>	<b>50,1</b>	<b>49,9</b>	<b>49,9</b>	<b>50,1</b>

Nota: i valori percentuali di incidenza sono calcolati rispetto al totale della sola popolazione in età attiva (15-64 anni)

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

### 6.2.3. La popolazione straniera

Un ambito sfidante e di particolare interesse per il sistema regionale delle politiche del lavoro e dei servizi per l'impiego è rappresentato dalla dinamica demografica della popolazione straniera.

Al 1° gennaio 2017 i cittadini stranieri residenti in Friuli Venezia Giulia erano 104.276, con un'incidenza sul totale della popolazione pari all'8,6% (di poco superiore rispetto al dato nazionale e inferiore di circa due punti rispetto al Nord-Est). In termini di incidenza della popolazione straniera residente, la tabella successiva permette di dimensionare opportunamente il fenomeno e cogliere il posizionamento del Friuli Venezia Giulia rispetto alle altre regioni della ripartizione nord-orientale: si tratta della regione che esprime il valore di incidenza più basso (insieme al Trentino Alto Adige, per il quale si osserva un valore di poco superiore – l'Emilia Romagna è invece la regione con il valore più elevato, superiore di 3,3 punti).

Negli ultimi anni si è registrata una diminuzione dei residenti stranieri e si è quindi assistito all'inversione del trend di crescita che si era ormai consolidato da lungo tempo<sup>8</sup>.

Tab. 6 – Popolazione straniera residente nelle regioni del Nord-Est e in Italia al 01/01/2017 – dati di stock (valori assoluti e incidenza percentuale)

	Totale stranieri	Totale popolazione	Incidenza (%)	Differenza rispetto a FVG
Friuli-Venezia Giulia	104.276	1.217.872	8,6	--
Veneto	485.477	4.907.529	9,9	1,3
Trentino Alto Adige / Südtirol	93.250	1.062.860	8,8	0,2
Emilia-Romagna	529.337	4.448.841	11,9	3,3
Nord-Est	1.212.340	11.637.102	10,4	1,9
Italia	5.047.028	60.589.445	8,3	-0,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat

La comunità straniera più consistente è quella rumena, che rappresenta più di un quinto del totale (22,8%, corrispondente a circa 23.800 persone), seguita da quella albanese (9,6%, circa 10.000 persone), serba (6,7%), ucraina (5,1%), marocchina (3,9%)<sup>9</sup>. Sempre in termini di cittadini residenti,

<sup>8</sup> La popolazione straniera si è ridotta di circa 3.650 unità negli ultimi tre anni, passando da 107.917 residenti al 1.1.2014 (massima consistenza dell'aggregato), a 104.276 residenti al 1.1.2017 (variazione pari a -3,4%).

<sup>9</sup> Queste prime cinque nazionalità rappresentano quasi la metà (48,2%) della popolazione straniera residente in Friuli Venezia Giulia.

la comunità slovena incide per l'1,2% sul totale (circa 1.200 persone); la comunità croata ha invece un peso maggiore (3,7%, circa 3.900 persone).

Se si considera la popolazione straniera nel suo insieme, la distribuzione di genere vede prevalere la componente femminile con un'incidenza pari al 53,1%. Dietro questo dato generale – che di primo acchito non appare particolarmente sbilanciato – si cela però una situazione di elevata variabilità, quando si pone attenzione alla dimensione della cittadinanza. Fra le comunità di maggior rilievo, si osserva un sostanziale equilibrio di genere per quella albanese, serba e marocchina; le donne prevalgono, invece, e incidono per circa il 57% nella comunità rumena, mentre il peso della componente femminile sale all'80% nella comunità ucraina. Fra gli stranieri residenti che appartengono alla comunità slovena vi è equilibrio di genere, mentre nella comunità croata prevale la componente maschile (58%).

*Tab. 7 – Popolazione straniera residente in Friuli Venezia Giulia al 1.1.2017 per cittadinanza (prime 20 nazionalità) – dati di stock (valori assoluti e incidenza percentuale)*

	Totale (v.a.)	incidenza su totale pop. straniera (%)	% cumulata	incidenza componente femminile (%)
Romania	23.817	22,8	22,8	56,8
Albania	10.001	9,6	32,4	50,6
Serbia	6.981	6,7	39,1	50,1
Ucraina	5.342	5,1	44,2	80,2
Marocco	4.100	3,9	48,2	49,4
Croazia	3.881	3,7	51,9	42,1
Cina	3.706	3,6	55,5	50,7
Kosovo	3.549	3,4	58,9	46,2
Bangladesh	3.508	3,4	62,2	41,7
Bosnia-Erzegovina	3.259	3,1	65,3	44,1
Macedonia	2.891	2,8	68,1	46,9
Ghana	2.842	2,7	70,8	46,4
India	2.292	2,2	73,0	44,2
Moldova	2.256	2,2	75,2	67,0
Polonia	1.546	1,5	76,7	69,0
Nigeria	1.236	1,2	77,9	48,9
Slovenia	1.203	1,2	79,0	49,8
Tunisia	1.109	1,1	80,1	39,4
Senegal	1.011	1,0	81,1	29,2
Colombia	992	1,0	82,0	62,6
Altre nazioni	18.754	18,0	100,0	53,8
<b>Totale</b>	<b>104.276</b>	<b>100,0</b>	<b>--</b>	<b>53,1</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

Con riguardo alla distribuzione sul territorio, nelle province di Udine e Pordenone risiede rispettivamente il 37,8% e il 30,1% della popolazione straniera; nella provincia di Trieste risiede quasi un quinto (19,8%) degli stranieri, mentre nella provincia di Gorizia la percentuale è pari al 12,3%.

La quota della popolazione straniera sul totale della popolazione residente presenta una certa variabilità sul territorio: a fronte del dato medio regionale dell'8,6%, si passa dal 10,1% nella provincia di Udine, al 9,2% nella provincia di Gorizia, all'8,8% nella provincia di Trieste, al 7,4% nella provincia di Udine.

Nelle province di Udine e Pordenone prevale in modo netto – fra i residenti stranieri – la componente femminile (con un divario pari, rispettivamente, a 11,6 punti e a 6,8 punti); si rileva equilibrio di genere per gli stranieri residenti nella provincia di Trieste, mentre incide in misura maggiore la componente maschile nella provincia di Gorizia (divario pari a 3,2 punti).

*Tab. 8 – Popolazione straniera residente in Friuli Venezia Giulia al 01/01/2017 – distribuzione per genere e provincia (valori assoluti e percentuali)*

<b>valori assoluti</b>	<b>Maschi stranieri</b>	<b>Femmine straniere</b>	<b>Totale stranieri</b>
Gorizia	6.617	6.214	12.831
Pordenone	14.611	16.769	31.380
Trieste	10.254	10.369	20.623
Udine	17.437	22.005	39.442
<b>Totale</b>	<b>48.919</b>	<b>55.357</b>	<b>104.276</b>
<b>% colonna</b>	<b>Maschi stranieri</b>	<b>Femmine straniere</b>	<b>Totale stranieri</b>
Gorizia	13,5	11,2	12,3
Pordenone	29,9	30,3	30,1
Trieste	21,0	18,7	19,8
Udine	35,6	39,8	37,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% riga</b>	<b>Maschi stranieri</b>	<b>Femmine straniere</b>	<b>Totale stranieri</b>
Gorizia	51,6	48,4	100,0
Pordenone	46,6	53,4	100,0
Trieste	49,7	50,3	100,0
Udine	44,2	55,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>46,9</b>	<b>53,1</b>	<b>100,0</b>

*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

La struttura per età della popolazione straniera evidenzia – tipicamente – valori molto contenuti per le fasce più elevate (i soggetti di 55 anni e oltre incidono, complessivamente, per il 14,5%); in termini di composizione di genere, in queste fasce di età prevale nettamente la componente femminile (63,6%). Circa la metà della popolazione straniera si colloca nella fascia centrale di età 30-54 anni (47,6%); anche in questo caso, risulta maggiore l'incidenza delle donne (53,7%). Il peso della popolazione fino a 29 anni è pari al 37,9%; in essa prevale, invece, la componente maschile (con un divario di genere di pochi punti percentuali). Nel raffronto con il Nord-Est e con il livello nazionale, la popolazione straniera residente in Friuli Venezia Giulia risulta essere caratterizzata da valori di incidenza lievemente più elevati per le fasce più anziane e, all'opposto, valori lievemente più bassi per i soggetti giovani e adulti.

Portando l'attenzione sulla dimensione della popolazione straniera in età attiva (15-64 anni), essa consiste di 80.824 unità e rappresenta il 10,7% del totale della popolazione in età attiva nella regione.

Nei grafici e nelle tabelle che seguono, si riportano i dati relativi al modo in cui si la popolazione straniera in età lavorativa si distribuisce fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni), e i dati relativi all'incidenza degli stranieri in età lavorativa rispetto all'aggregato di riferimento. I valori sono presentati dapprima con riguardo alla dimensione territoriale provinciale, poi in termini di raffronto del dato regionale con il Nord-Est e con il livello nazionale.

Considerando la dimensione territoriale delle province, Pordenone rappresenta il contesto in cui risulta più elevata l'incidenza della componente straniera della popolazione in età lavorativa (12,2%); in questa realtà provinciale si evidenzia il dato della fascia di età più giovane, nella quale gli stranieri sono il 15,2% del totale. Anche per la provincia di Trieste si rilevano valori di incidenza superiori alla media regionale, pur con scostamenti inferiori rispetto alla provincia di Pordenone. Valori di incidenza inferiori rispetto alla media regionale caratterizzano, per contro, la provincia di Udine: in questo caso, gli stranieri rappresentano il 9,2% del totale della popolazione in età lavorativa.

Tab. 9 – Incidenza degli stranieri in età lavorativa (15-64 anni) rispetto all'aggregato di riferimento, nelle province del Friuli Venezia Giulia al 1.1.2017 – distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)

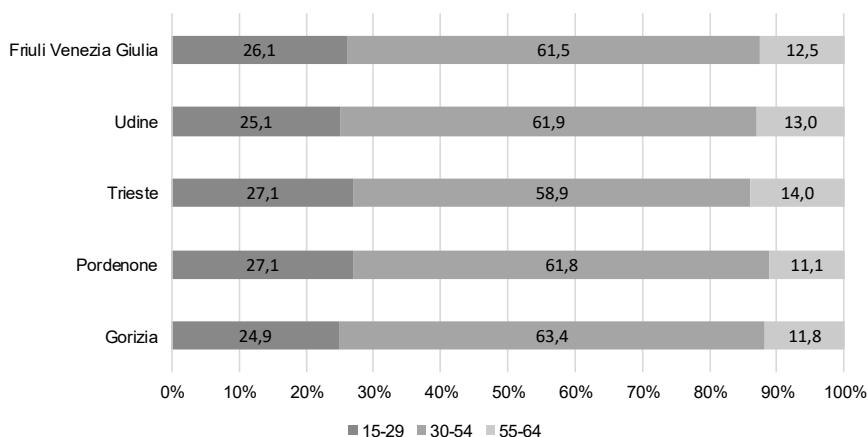
	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Friuli Venezia Giulia
15-29	13,7	15,2	14,8	11,0	13,2
30-54	12,7	13,1	12,2	10,0	11,5
55-64	6,2	6,6	7,2	5,4	6,2
Totale 15-64 anni	11,5	12,2	11,6	9,2	10,7

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Con riguardo ai dati relativi alla distribuzione della popolazione straniera in età lavorativa fra soggetti giovani, adulti e anziani, il quadro regionale si compone nel seguente modo: la fascia 15-29 anni incide per il 26,1% sul totale dell'aggregato; la fascia intermedia 30-54 anni copre il 61,9%, mentre la fascia superiore rappresenta il 12,5%.

Le province di Trieste e Pordenone sono i contesti in cui risulta più elevata la quota di soggetti giovani (in entrambi i casi, 27,1%); sono anche le realtà provinciali nelle quali si osserva la quota rispettivamente più alta (14,0%) e più bassa (11,1%) di soggetti anziani.

Graf. 4 – Popolazione in età attiva (15-64 anni) nelle province del Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 – distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)



Nota: i valori percentuali di composizione sono calcolati rispetto al totale della sola popolazione in età attiva (15-64 anni)

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Dalla dimensione provinciale – che permette di cogliere il posizionamento effettivo di ciascun ambito/contesto territoriale, nonché l’entità effettiva degli aggregati di interesse – si passa alla dimensione regionale, laddove il raffronto avviene con riguardo alla ripartizione nord-orientale e al livello nazionale.

Ripartiamo dal dato di base relativo alla consistenza della popolazione straniera in età lavorativa nella regione, pari a 80.824 soggetti, che rappresentano il 10,7% del totale dell’aggregato di riferimento. Questo dato è in linea con quello che si osserva a livello nazionale (10,2%), mentre è inferiore di due punti rispetto a quello del Nord-Est (12,7%).

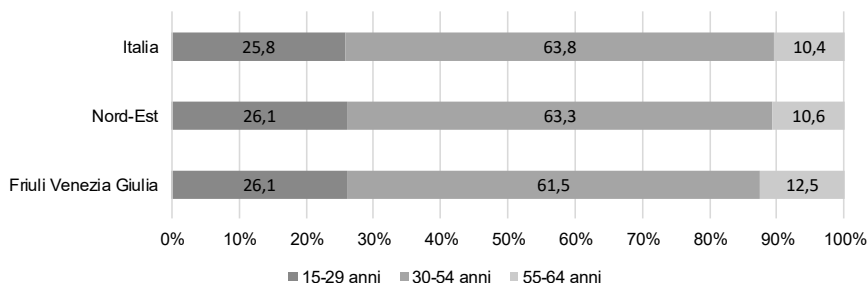
*Tab. 10 – Incidenza degli stranieri in età lavorativa (15-64 anni) rispetto all’aggregato di riferimento, in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia al 01/01/2017 – distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)*

	Friuli Venezia Giulia	Nord-Est	Italia
15-29	13,2	14,9	11,2
30-54	11,5	14,0	11,6
55-64	6,2	6,5	5,2
Totale 15-64 anni	10,7	12,7	10,2

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Il confronto maggiormente significativo è con i dati del Nord-Est, rispetto ai quali la distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani evidenzia il medesimo valore di incidenza per la fascia 15-29 anni (26,1%), mentre per il Friuli Venezia Giulia risulta più elevata la quota di 55-64enni (e di conseguenza, in modo complementare, risulta più bassa la percentuale della fascia di età 30-54 anni).

*Graf. 5 – Popolazione in età attiva (15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia al 1° gennaio 2017 – distribuzione fra soggetti giovani, adulti, anziani (valori percentuali)*



Nota: i valori percentuali di composizione sono calcolati rispetto al totale della sola popolazione in età attiva (15-64 anni)

Fonte: elaborazioni su dati Istat



#### 6.2.4. Sintesi conclusiva dell'analisi demografica

Per cercare di fornire una sintesi dell'analisi demografica dell'offerta di lavoro, si propone il quadro dei principali indicatori demografici e di struttura<sup>10</sup>, calcolati per la regione, la ripartizione nord-orientale e il livello nazionale.

In primo luogo, ripartiamo dall'analisi della struttura della popolazione residente in Friuli Venezia Giulia; si considera sempre la ripartizione in tre principali fasce di età: i soggetti più giovani (0-14 anni), la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) e i soggetti anziani (65 anni e oltre). La struttura per età della popolazione regionale è descritta nel grafico successivo, dal quale ben si evince la contrazione continua nel tempo della consistenza della popolazione in età attiva, l'aumento continuo dell'incidenza della popolazione anziana e la sostanziale stabilità della fascia di età più giovane (la cui incidenza risulta però in lieve diminuzione negli ultimi anni). Come si può vedere dai valori che caratterizzano la parte finale della serie storica considerata, nell'ultimo triennio l'incidenza della fascia anziana ha doppiato quella della fascia più giovane, confermando quindi il carattere regressivo della struttura della popolazione regionale<sup>11</sup>.

##### *L'indice di dipendenza strutturale*

L'indice misura – in termini percentuali – il rapporto tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e la popolazione in età attiva (15-64 anni). Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione in età non attiva su quella in età attiva. I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

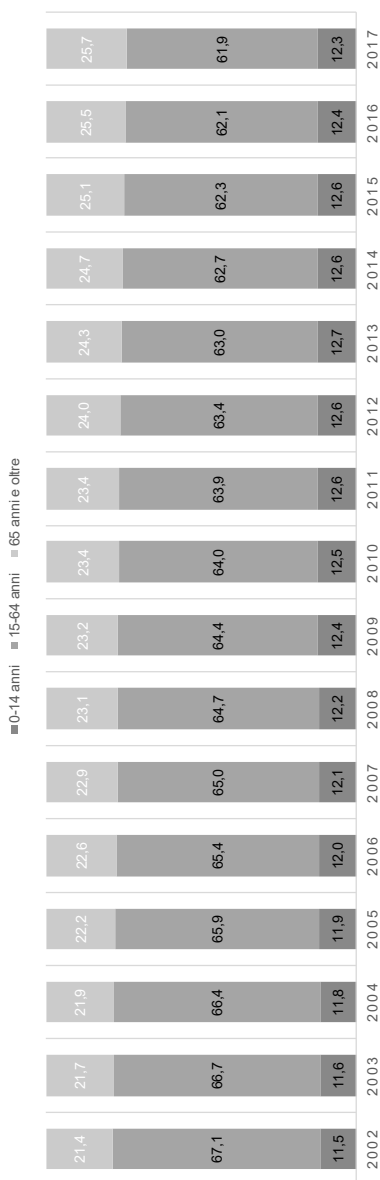
- Friuli Venezia Giulia: 61,4;
- Nord-Est: 57,7;
- Italia: 55,8.

Si evidenzia quindi il carico ben più elevato che caratterizza il contesto regionale.

<sup>10</sup> Per l'impostazione di questa parte del capitolo, si è fatto riferimento a elaborazioni su dati Istat e a impostazioni analitiche ed espositive tratte dal sito web [www.tuttitalia.it](http://www.tuttitalia.it). Il valore degli indicatori è calcolato con riguardo alla popolazione residente al 1.1.2017.

<sup>11</sup> In base alle diverse proporzioni fra le tre fasce di età considerate, la struttura di una popolazione può essere definita di tipo *progressivo*, *stazionario* o *regressivo* a seconda del fatto che l'incidenza della fascia più giovane della popolazione sia maggiore, equivalente o minore dell'incidenza della fascia anziana ([www.tuttitalia.it](http://www.tuttitalia.it)).

Graf. 6 – Struttura della popolazione residente in Friuli Venezia Giulia – serie storica 2002-2017 (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat (valori calcolati sulla consistenza degli aggregati di riferimento al 1° gennaio di ciascun anno)

### *Indice di ricambio della popolazione attiva*

L'indice misura – in termini percentuali – il rapporto tra la popolazione di età compresa tra 60-64 anni e la popolazione di età compresa fra 15-19 anni. Si tratta in sostanza del rapporto percentuale tra la popolazione potenzialmente in uscita dal mondo del lavoro e quella potenzialmente in entrata. L'indice descrive la presenza o l'assenza di equilibrio tra le persone che entrano e quelle che escono dal mondo del lavoro e fornisce un'indicazione sul ricambio della componente potenzialmente attiva della popolazione.

I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

- Friuli Venezia Giulia: 149,8;
- Nord-Est: 132,6;
- Italia: 128,2.

Per tutti i contesti considerati, il valore dell'indice risulta superiore alla parità, ma la situazione di squilibrio che caratterizza il Friuli Venezia Giulia è ben più consistente di quanto non accada negli altri casi: i soggetti che – potenzialmente – stanno uscendo dal mercato del lavoro sono 1,5 volte di più rispetto ai soggetti che – potenzialmente – vi stanno per entrare; tale situazione evidenzia la difficoltà a mantenere costante la capacità lavorativa nella regione.

### *Indice di struttura della popolazione attiva*

L'indice misura – in termini percentuali – il rapporto tra la popolazione nella fascia di età 40-64 anni e la popolazione nella fascia di età 15-39 anni; restituisce un quadro sintetico del livello di invecchiamento della popolazione in età da lavoro.

I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

- Friuli Venezia Giulia: 155,1;
- Nord-Est: 145,3;
- Italia: 135,1.

Più il valore dell'indice è elevato, tanto più si caratterizza come anziana la struttura della popolazione potenzialmente lavorativa; ciò, ad esempio, può avere come conseguenza una minore capacità di adattamento al lavoro e un minore dinamismo nell'approccio al mercato del lavoro.

### *Indice di vecchiaia*

È un indicatore di immediata comprensione, che descrive il grado di invecchiamento di una popolazione. L'indice misura il rapporto – in termini

percentuali – tra la popolazione anziana (65 anni e oltre) e la popolazione più giovane (0-14 anni).

I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

- Friuli Venezia Giulia: 208,8;
- Nord-Est: 170,2;
- Italia: 165,3.

Anche in questo caso, si evidenzia lo scostamento elevato fra i valori osservati dell'indice per la regione e per gli altri contesti territoriali di riferimento: nel 2017, in Friuli Venezia Giulia, ogni 100 soggetti di età 0-14 anni vi sono ben 209 soggetti di 65 anni e oltre.

#### *Indice di dipendenza dei giovani*

L'indice misura il rapporto – in termini percentuali – tra la popolazione giovane in età non attiva (0-14 anni) e la popolazione potenzialmente attiva (15-64 anni). L'indicatore fornisce una descrizione della pressione esercitata dalla popolazione giovane non attiva su quella potenzialmente attiva.

I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

- Friuli Venezia Giulia: 19,9;
- Nord-Est: 21,4;
- Italia: 21,0.

#### *Indice di dipendenza degli anziani*

L'indice misura – in termini percentuali – il rapporto tra la popolazione di 65 anni e oltre e quella potenzialmente attiva (15-64 anni). Descrive il carico della componente anziana sulla parte di popolazione in età lavorativa.

I valori dell'indice per la regione, la ripartizione e il livello nazionale sono i seguenti:

- Friuli Venezia Giulia: 41,5;
- Nord-Est: 36,4;
- Italia: 34,8.

### **6.3. La dimensione territoriale dei sistemi locali del lavoro**

Nell'analisi socio-demografica della popolazione in età attiva 15-64 anni si introduce il dettaglio territoriale del sistema locale del lavoro (SLL).

L'importanza che ha assunto nel corso del tempo questa dimensione territoriale innovativa e funzionale (sia per lo studio dei processi di sviluppo

locale, sia per l'attuazione di *policy*) deriva dal fatto che con essa si cerca di individuare «l'ambito "naturale" dove le persone svolgono le loro attività quotidiane, dal lavoro alla fruizione dei servizi»<sup>12</sup>.

«I sistemi locali rappresentano dei luoghi (precisamente identificati e simultaneamente delimitati su tutto il territorio nazionale) dove la popolazione risiede e lavora e dove quindi indirettamente tende a esercitare la maggior parte delle proprie relazioni sociali ed economiche»<sup>13</sup>.

In termini generali, si tratta di «aree i cui confini non sono il risultato di eventi storici passati, di decisioni politico-amministrative o della sola morfologia del territorio, ma sono invece definiti sulla base dell'organizzazione (o meglio auto-organizzazione) dei rapporti sociali, lavorativi ed economici dell'area».

«Da un punto di vista tecnico i sistemi locali sono regioni funzionali costruite tramite aggregazione di due o più comuni, massimizzando la loro interazione. Tale caratteristica rende i sistemi locali geografie territoriali particolarmente idonee all'analisi dei fenomeni socio-economici e della loro evoluzione nel tempo»<sup>14</sup>.

### *6.3.1. La definizione di sistema locale*

I sistemi locali, rappresentando aree geografiche precisamente identificate e delimitate sull'intero territorio nazionale, soddisfano precisi criteri dipendenti dalla domanda e dall'offerta di lavoro: sono infatti individuati in modo tale che la maggior parte della popolazione residente lavori ed eserciti la maggior parte delle proprie relazioni sociali ed economiche all'interno delle aree stesse (concetto dell'auto-contenimento).

Da un punto di vista tecnico e metodologico, i sistemi locali sono regioni funzionali ottenute mediante l'aggregazione di unità territoriali elementari (comuni) con lo scopo di massimizzare specifiche interazioni spaziali di tipo orizzontale. Questo concetto si contrappone alla usuale geografia amministrativa, che definisce regioni organizzate in modo verticale, ovvero in modo gerarchico (comune, provincia, regione, ripartizione, intero territorio). Nel caso dei sistemi locali i legami orizzontali sono identificati tramite i flussi di pendolarismo, che, quantificando il numero di occupati che effettuano lo

<sup>12</sup> Istat, *La nuova geografia dei sistemi locali*, Roma, 2015. A questa pubblicazione dell'Istituto nazionale di statistica si fa ampio riferimento per tutta la parte relativa alla descrizione e definizione di sistema locale del lavoro.

<sup>13</sup> Istat, *Nota metodologica SLL 2011* (rev. 2015-02-05).

<sup>14</sup> Si veda nota 13.

spostamento dalla località di alloggio a quella di lavoro, permettono di valutare il grado di integrazione tra le diverse aree.

L'identificazione (definizione standardizzata) dei sistemi locali avviene sulla base di principi fondamentali comuni armonizzati a livello europeo; tali principi si articolano in *obiettivi*, *vincoli* e *criteri* proposti per l'individuazione dei sistemi locali.

Tab. 11 – Principi fondamentali raccomandati per l'identificazione di sistemi locali armonizzati a livello europeo – obiettivi, vincoli, criteri

	Principio	Descrizione
Obiettivi	Scopo	Ciascun sistema locale rappresenta un mercato del lavoro
	Rilevanza	I sistemi locali permettono di diffondere informazione statistica affidabile e confrontabile
Vincoli	Completezza	I sistemi locali sono una partizione dell'intero territorio nazionale
	Contiguità	Ciascun sistema locale è costituito da un insieme di comuni contigui
Criteri	Autonomia	I sistemi locali massimizzano l'auto-contenimento dei flussi
	Omogeneità	I sistemi locali non sono troppo estesi territorialmente o troppo numerosi in termini di occupati
	Coerenza	Ciascun sistema locale è costituito da un insieme di comuni non frazionati
	Conformità	I sistemi locali possono rispettare i confini amministrativi
	Flessibilità	Il metodo per la creazione dei sistemi locali deve essere performante in regioni con caratteri diversi

Fonte: Istat

Nell'identificazione di un sistema locale del lavoro, il principio dello scopo stabilisce specificamente che i sistemi locali rappresentino un mercato del lavoro (omogeneo, dove sussista una corrispondenza fra le caratteristiche dell'offerta di lavoro e quella della domanda di lavoro). Essendo il sistema locale del lavoro definito sulla base dell'organizzazione dei rapporti sociali, lavorativi ed economici di un determinato contesto territoriale, esso rappresenta una dimensione ottimale per la definizione, programmazione e implementazione – nello specifico – di politiche attive del lavoro, oppure – più in generale – di politiche per lo sviluppo del territorio che siano maggiormente calibrate sulle effettive caratteristiche/dinamiche socio-economiche proprie del territorio.

### 6.3.2. I sistemi locali del lavoro (SLL) in Friuli Venezia Giulia

Il territorio della regione si articola in undici sistemi locali del lavoro.

Tab. 12 – I sistemi locali del lavoro in Friuli Venezia Giulia – popolazione totale e popolazione 15-64 anni al 1.1.2017 (valori assoluti e percentuali)

Codice ISTAT SLL-2011	Denominazione	n. comuni	Popolazione (v.a.)	Popolazione 15-64 anni (v.a.)	Popolazione 15-64 anni (%)
601	Cividale del Friuli	18	45.017	28.190	3,8
602	Latisana	10	38.313	24.326	3,2
603	S. Giorgio di Nogaro	23	83.992	51.889	6,9
604	Tarvisio	5	7.444	4.728	0,6
605	Tolmezzo	32	42.027	25.740	3,4
606	Udine	51	323.253	200.937	26,8
607	Gorizia	15	68.464	41.860	5,6
608	Monfalcone	8	62.629	38.697	5,2
609	Trieste	6	234.682	141.388	18,8
610	Maniago	20	46.524	28.794	3,8
611	Pordenone	29	260.364	164.481	21,9
Totale	--	217	1.212.709	751.030	100,0

Nota: il totale dei comuni e i totali della popolazione residente negli undici SLL (al 1.1.2017) non coincidono con i totali di comuni e popolazione residente in Friuli Venezia Giulia, per la presenza di SLL multi-regionali

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Tab. 13 – I sistemi locali del lavoro in Friuli Venezia Giulia – gruppi di specializzazione economica

Codice ISTAT SLL-2011	Denominazione	Gruppo di specializzazione	n. comuni
601	Cividale del Friuli	CB2 - Sistemi locali del legno e dei mobili	18
602	Latisana	BB1 - Sistemi locali turistici	10
603	S. Giorgio di Nogaro	CB2 - Sistemi locali del legno e dei mobili	23
604	Tarvisio	BB1 - Sistemi locali turistici	5
605	Tolmezzo	D1 - Sistemi locali dei mezzi di trasporto	32
606	Udine	BA2 - Sistemi locali urbani pluri-specializzati	51
607	Gorizia	CB2 - Sistemi locali del legno e dei mobili	15
608	Monfalcone	BA3 - Sistemi locali urbani portuali	8
609	Trieste	BA1 - Sistemi locali urbani ad alta specializzazione	6
610	Maniago	D2 - Sistemi locali produzione e lavorazione metalli	20
611	Pordenone	CB2 - Sistemi locali del legno e dei mobili	29
Totale	--	--	217

Nota: il totale dei comuni e i totali della popolazione residente negli 11 SLL (al 1.1.2017) non coincidono con i totali di comuni e popolazione residente in Friuli Venezia Giulia, per la presenza di SLL multi-regionali

Fonte: Istat, Occupati residenti e persone in cerca di occupazione nei sistemi locali del lavoro. Serie storica 2006-2016

Degli undici sistemi locali del lavoro presenti nella regione, due sono multiregionali, vale a dire contengono comuni appartenenti ad altre regioni: nello specifico, vi sono tre comuni veneti nei SLL di Latisana (1 di 3<sup>15</sup>) e di Pordenone (2 di 3<sup>16</sup>). Il modo analogo, nei SLL della regione non sono ricompresi quattro comuni della provincia di Pordenone che appartengono, invece, a SLL veneti<sup>17</sup>.

Degli undici sistemi locali del lavoro presenti nella regione, quattro sono multi-provinciali, vale a dire contengono comuni appartenenti a più province<sup>18</sup>.

Come si evince dai dati riportati nelle tavole precedenti, vi è una elevata variabilità in termini di comuni afferenti e popolazione residente (totale e in età attiva 15-64 anni): vi sono tre SLL che coprono ben il 67,5% della popolazione 15-64 anni (Udine, Pordenone, Trieste). Per gli altri SLL, la distribuzione della popolazione 15-64 anni evidenzia percentuali comprese nel *range* 3-7%, con l'eccezione del SLL di Tarvisio (a vocazione turistica e comprendente cinque comuni) che incide per lo 0,6% sul totale della popolazione in età lavorativa.

Nella tabella 13 si riporta la descrizione dei gruppi di specializzazione economica degli 11 sistemi locali del lavoro.

Due SLL sono identificati come distretti industriali (sistemi a vocazione manifatturiera con una quota elevata di occupazione in piccole e medie imprese e con un comparto di specializzazione prevalente): Cividale del Friuli e San Giorgio di Nogaro (sistemi locali del legno e dei mobili).

Cinque SLL si caratterizzano come sistemi non manifatturieri: Trieste, Udine, Monfalcone, Latisana e Tarvisio.

Due SLL sono classificati come sistemi manifatturieri del *made in Italy*, non distrettuali e si tratta di Pordenone e Gorizia (sistemi locali del legno e dei mobili).

Infine, due SLL sono identificati come sistemi della manifattura pesante: Tolmezzo (sistemi locali dei mezzi di trasporto) e Maniago (sistemi locali della produzione e lavorazione dei metalli).

<sup>15</sup> Al SLL di Latisana appartiene il comune veneto di San Michele al Tagliamento (VE), che con 11.888 residenti (al 1.1.2017) rappresenta il secondo comune più grande del SLL, dopo Latisana.

<sup>16</sup> Al SLL di Pordenone appartengono i comuni veneti di Gaiarine (TV; 6.092 residenti al 1.1.2017) e Meduna di Livenza (TV; 2.890 residenti).

<sup>17</sup> Si tratta dei comuni di Cimolais (377 residenti al 1.1.2017), Claut (944 residenti), Erto e Casso (381 residenti) che appartengono al SLL di Longarone e del comune di Pravisdomini (3.461 residenti) che appartiene al SLL di Portogruaro.

<sup>18</sup> Si tratta dei SLL di Cividale del Friuli, Latisana, San Giorgio di Nogaro, Pordenone.



I SLL regionali costituiscono quindi realtà territoriali molto diversificate e peculiari, per dimensione, tipologie di attività economiche prevalenti, specializzazione produttiva, sistema di competenze e professionalità richieste/offerte.

Essendo il SLL individuato sulla base dell'organizzazione dei rapporti sociali, lavorativi ed economici di un determinato contesto territoriale, esso permette una migliore e più adeguata lettura delle dinamiche che si manifestano/sviluppano in un contesto specifico.

*Tab. 14 – Andamento del tasso di disoccupazione nei sistemi locali del lavoro in Friuli Venezia Giulia – serie storica 2006-2016*

<b>Sistema locale del lavoro</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Cividale del Friuli	4,5	4,0	4,9	6,9	7,9	7,4	8,9	9,6	10,0	9,7	9,2
Latisana	4,6	4,2	5,1	6,0	6,8	6,0	7,7	8,8	9,2	8,9	8,6
San Giorgio di Nogaro	4,8	4,1	5,4	6,4	6,7	5,8	7,1	8,1	8,9	8,8	8,4
Tarvisio	3,6	3,3	4,2	5,1	5,6	4,9	6,4	7,4	7,4	6,9	6,5
Tolmezzo	2,2	2,1	2,9	3,9	4,8	4,6	6,3	7,5	7,7	7,3	6,9
Udine	3,1	3,0	4,1	5,3	5,9	5,2	6,8	7,8	8,2	7,8	7,4
Gorizia	3,9	3,6	4,5	5,6	6,1	5,5	7,2	8,3	8,7	8,3	7,8
Monfalcone	3,9	3,4	4,9	6,2	6,7	5,8	7,6	8,5	8,9	8,5	8,2
Trieste	3,3	4,2	4,5	4,5	4,5	4,4	5,7	6,8	6,6	8,1	7,5
Maniago	2,8	2,6	3,8	5,0	5,6	4,8	6,3	7,2	7,8	7,4	7,0
Pordenone	3,3	3,0	3,8	4,8	5,4	4,9	6,5	7,5	7,9	7,5	7,1
Friuli Venezia Giulia	3,5	3,4	4,3	5,2	5,7	5,2	6,7	7,7	8,0	8,0	7,5
Nord-Est	3,6	3,1	3,4	4,6	5,4	5,0	6,6	7,7	7,7	7,3	6,8
Italia	6,8	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7	11,9	11,7

*Fonte:* Istat, Occupati residenti e persone in cerca di occupazione nei sistemi locali del lavoro. Serie storica 2006-2016

Ciò permette di declinare e interpretare, ad esempio, un dato medio complessivo (regionale) in modo più opportuno e funzionale alla comprensione dei fenomeni in atto. Un primo esempio può essere costituito dall'andamento del tasso di disoccupazione nel prolungato periodo di crisi socio-economica che ha contraddistinto l'ultimo decennio.

Con riguardo agli ultimi dati annuali disponibili (medie annue per il 2016, rilevazione continua sulle forze di lavoro), le persone in cerca di occupazione sono diminuite nell'ultimo triennio e il tasso di disoccupazione regionale si è

attestato al 7,5%, un livello significativamente inferiore a quello medio nazionale (11,7%), ma superiore al livello della ripartizione nord-orientale (6,8%).

Nella tabella 14 si riporta l'andamento del tasso di disoccupazione nei sistemi locali del lavoro per il periodo 2006-2016 e si può osservare come esso abbia caratterizzato in modo diverso le diverse realtà territoriali e quale sia ancora il divario esistente rispetto alla situazione pre-crisi, in cui si era prossimi a una condizione di disoccupazione naturale, compatibile con l'ipotesi di piena occupazione (di equilibrio). Al di là dei sistemi locali di Udine, Trieste e Pordenone, che per le loro dimensioni "spiegano" la gran parte del dato medio regionale, si rilevano ancora situazioni di disoccupazione relativamente più elevata nei due distretti industriali di Cividale del Friuli (9,2%) e San Giorgio di Nogaro (8,4%), come anche nel sistema locale di Latisana (8,6%). Valori inferiori al dato medio regionale caratterizzano i soli sistemi locali di Tolmezzo (6,9%) e Tarvisio (6,5%).

### *6.3.3. La popolazione in età lavorativa nei sistemi locali della regione*

L'analisi delle principali caratteristiche demografiche della popolazione in età attiva nei sistemi locali della regione avviene sia considerando il quadro degli indicatori demografici, sia analizzando in dettaglio il peso relativo della fascia di età attiva 15-64 anni sul totale della popolazione nei SLL e il modo in cui essa si articola fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni).

In precedenza, l'analisi degli indicatori demografici a livello regionale aveva delineato l'elevato indice di vecchiaia, il carattere regressivo della struttura della popolazione (nell'ultimo triennio, l'incidenza della fascia anziana ha doppiato quella della fascia più giovane), l'elevato carico sociale ed economico della popolazione in età non attiva su quella in età attiva, la situazione di squilibrio nel tasso di ricambio della popolazione attiva (con difficoltà a mantenere costante la capacità lavorativa nella regione).

Tab. 15 – I principali indicatori demografici per i sistemi locali del lavoro, Friuli Venezia Giulia, Nord-Est e Italia – stock della popolazione residente al 1.1.2017 (valori percentuali)

SLL	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio popolazione attiva	Indice di struttura popolazione attiva	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza dei giovani	Indice di dipendenza degli anziani
Cividale del Friuli	59,7	<b>158,7</b>	161,1	217,3	18,8	40,9
Latisana	<b>57,5</b>	150,8	160,6	201,2	19,1	38,4
S. Giorgio di Nogaro	61,9	<b>159,3</b>	162,9	224,3	19,1	42,8
Tarvisio	<b>57,4</b>	<b>202,9</b>	<b>185,0</b>	<b>282,5</b>	<b>15,0</b>	42,4
Tolmezzo	63,3	<b>162,7</b>	161,2	<b>258,6</b>	17,6	<b>45,6</b>
Udine	60,9	150,9	154,2	205,9	19,9	41,0
Gorizia	63,6	153,8	<b>169,1</b>	<b>233,7</b>	19,0	44,5
Monfalcone	61,8	<b>127,7</b>	156,4	198,7	20,7	41,1
Trieste	<b>66,0</b>	<b>164,5</b>	161,4	<b>256,2</b>	18,5	<b>47,5</b>
Maniago	61,6	153,8	<b>140,1</b>	196,0	20,8	40,8
Pordenone	58,3	<b>133,2</b>	<b>145,2</b>	<b>166,0</b>	21,9	<b>36,4</b>
Friuli Venezia Giulia	61,4	149,8	155,1	208,8	19,9	41,5
Nord-Est	57,7	132,6	135,1	170,2	21,4	36,4
Italia	55,8	128,2	145,3	165,3	21,0	34,8

Nota: per ciascun indice demografico si evidenziano, in grassetto, i valori con maggior scostamento (in aumento e in diminuzione) dal dato medio regionale

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Si conferma un quadro molto diversificato nei sistemi locali. L'indice di dipendenza strutturale<sup>19</sup> (carico sociale ed economico della popolazione in età non attiva su quella in età attiva) è più elevato nel sistema locale di Trieste, mentre valori inferiori al dato medio regionale si rilevano per i sistemi locali di Tarvisio e Latisana.

L'indice di ricambio della popolazione attiva<sup>20</sup> (rapporto tra coloro che stanno uscendo dal mercato del lavoro e coloro che potenzialmente vi stanno entrando) evidenzia situazioni di criticità per i sistemi locali di Tolmezzo, Trieste e Tarvisio.

<sup>19</sup> Indice di dipendenza strutturale: rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e la popolazione in età attiva (15-64 anni).

<sup>20</sup> Indice di ricambio della popolazione attiva: rapporto percentuale tra la popolazione di età compresa tra 60-64 anni e la popolazione di età compresa fra 15-19 anni.

In relazione all'indice di struttura della popolazione attiva<sup>21</sup>, i sistemi locali di Tarvisio e di Gorizia sono caratterizzati da una struttura molto anziana della popolazione potenzialmente lavorativa, mentre valori inferiori al dato medio regionale (con un certo scostamento) si osservano per i soli sistemi locali di Pordenone e Maniago.

Il livello di invecchiamento degli abitanti assume valori sensibilmente maggiori rispetto al dato medio regionale nei sistemi di Tarvisio (282 anziani – 65 anni e oltre – presenti ogni 100 soggetti nella fascia 0-14 anni), Tolmezzo, Trieste e Gorizia; all'opposto, l'indice di vecchiaia<sup>22</sup> più basso si rileva per il sistema locale di Pordenone.

Infine, il carico della popolazione anziana (65 anni e oltre) sulla popolazione in età lavorativa risulta più elevato nei sistemi locali di Trieste e di Tolmezzo; il valore più basso dell'indice di dipendenza degli anziani<sup>23</sup> si osserva per il sistema locale di Pordenone, che si caratterizza quindi come un contesto territoriale (non amministrativo, ma funzionale) con un quadro demografico più equilibrato.

Nei grafici che seguono si descrive il peso relativo della fascia di età attiva 15-64 anni sul totale della popolazione nei sistemi locali del lavoro e il modo in cui la popolazione in età lavorativa si articola fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni).

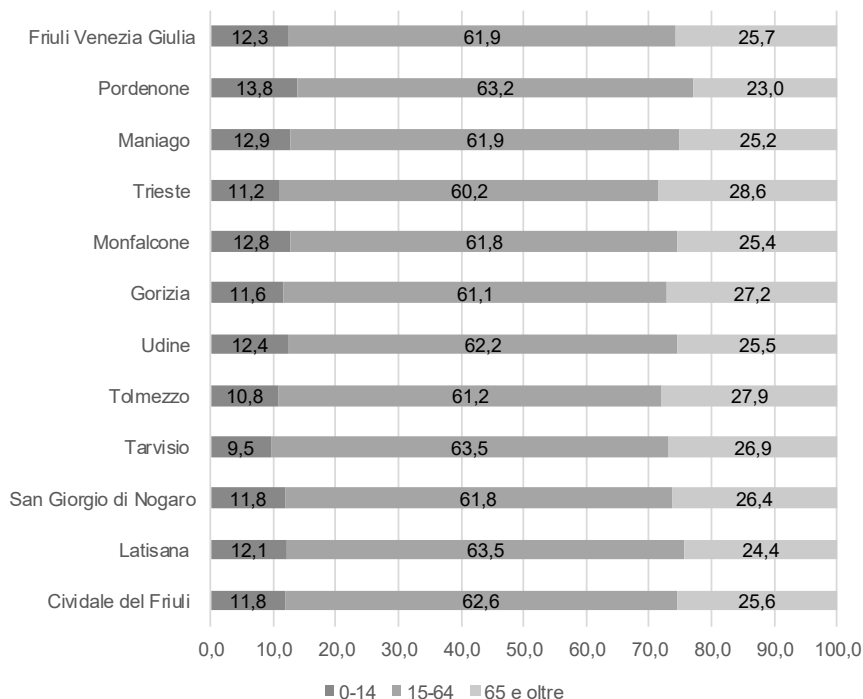
Come si può vedere, i dati relativi all'incidenza della popolazione in età attiva sul totale dei residenti non evidenziano particolari scostamenti dal valore medio regionale (pari al 61,9%); una maggiore variabilità caratterizza invece – in modo complementare – le altre fasce di età. Sono i sistemi locali di Latisana, Tarvisio e Pordenone quelli in cui il peso della popolazione in età attiva risulta superiore. Il valore più basso caratterizza il sistema locale di Trieste (-1,7 punti); in questo contesto vi è anche una minore incidenza della fascia 0-14 anni (-1,2 punti), con il conseguente maggior peso degli anziani (+2,9 punti).

<sup>21</sup> Indice di struttura della popolazione attiva: rapporto percentuale tra la popolazione nella fascia di età 40-64 anni e la popolazione nella fascia di età 15-39 anni.

<sup>22</sup> Indice di vecchiaia: rapporto percentuale tra la popolazione anziana (65 anni e oltre) e la popolazione più giovane (0-14 anni).

<sup>23</sup> Indice di dipendenza degli anziani: rapporto percentuale tra la popolazione di 65 anni e oltre e quella potenzialmente attiva (15-64 anni). La somma dell'indice di dipendenza degli anziani e dell'indice di dipendenza dei giovani (rapporto percentuale tra la popolazione 0-14 anni e quella potenzialmente attiva), restituisce il valore dell'indice di dipendenza strutturale.

Graf. 7 – Popolazione residente nei sistemi locali del lavoro del Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per popolazione in età attiva e in età non attiva (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati Istat

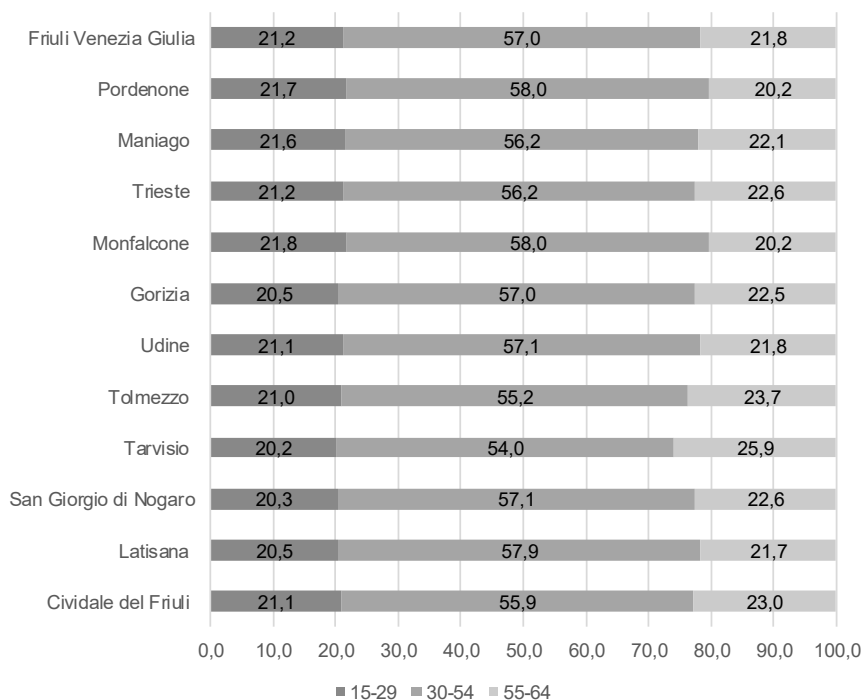
A livello regionale, la popolazione in età attiva 15-64 anni si articola nel seguente modo fra: soggetti giovani (15-29 anni, 21,2%), adulti (30-54 anni, 57,0%) e soggetti più anziani (55-64 anni, 21,8%).

Per quanto riguarda la fascia più bassa di età, si evidenzia un aspetto interessante: nei sistemi locali del lavoro il peso relativo dei soggetti più giovani è sostanzialmente simile, passando dal valore più basso, pari al 20,2% del sistema locale di Tarvisio, a quello più elevato pari al 21,8% del sistema locale di Monfalcone. Maggiore è la variabilità che caratterizza, invece, le altre componenti.

I sistemi locali del lavoro di Pordenone e di Monfalcone sono quelli in cui – rispetto alla media regionale – sia la componente giovane che quella adulta hanno valori di incidenza più elevati. All’opposto, nei sistemi locali di Tarvisio e di Tolmezzo accade il contrario: le componenti giovane e adulta

esprimono entrambe valori di incidenza inferiori alla media regionale, con la struttura della popolazione in età attiva che si caratterizza, quindi, come più anziana.

*Graf. 8 – Popolazione in età attiva (15-64 anni) residente nei sistemi locali del lavoro del Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 – distribuzione fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni), anziani (55-64 anni)*



Fonte: elaborazioni su dati Istat

#### 6.3.4. La popolazione straniera nei sistemi locali della regione

Il dato di primo interesse concerne il modo in cui la popolazione straniera (nel suo insieme) si distribuisce nei sistemi locali del territorio e quale sia il suo peso sul totale della popolazione residente.

La distribuzione sul territorio rispecchia, come ovvio, la diversità che caratterizza la dimensione dei sistemi locali; risulta, quindi, che il 71% degli

stranieri risiede nei tre principali contesti di Udine (25,6%), Pordenone (25,4%) e Trieste (19,9%).

Tab. 16 – Popolazione straniera residente nei sistemi locali del lavoro in Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 (valori assoluti e valori di incidenza percentuali)

SLL	Uomini	Donne	Totale stranieri	% (colonna)	% donne	incidenza % stranieri su pop. totale
Cividale del Friuli	1.585	1.848	3.433	3,3	53,8	7,6
Latisana	1.500	1.970	3.470	3,3	56,8	9,1
S. Giorgio di Nogaro	2.269	2.753	5.022	4,8	54,8	6,0
Tarvisio	172	214	386	0,4	55,4	5,2
Tolmezzo	445	778	1.223	1,2	63,6	2,9
Udine	11.728	14.752	26.480	25,6	55,7	8,2
Gorizia	2.194	2.424	4.618	4,5	52,5	6,7
Monfalcone	4.161	3.480	7.641	7,4	45,5	12,2
Trieste	10.254	10.369	20.623	19,9	50,3	8,8
Maniago	2.083	2.371	4.454	4,3	53,2	9,6
Pordenone	12.203	14.070	26.273	25,4	53,6	10,1
Friuli Venezia Giulia	48.919	55.357	104.276	--	53,1	8,6

Nota: i totali della popolazione straniera residente negli 11 SLL (al 01/01/2017) non coincidono con i totali della popolazione straniera residente in Friuli Venezia Giulia, per la presenza di SLL multi-regionali

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Con riguardo al peso della componente straniera, nei sistemi locali si evidenziano valori di incidenza molto diversificati rispetto al dato medio regionale (pari all'8,6%). Le percentuali più elevate caratterizzano i sistemi locali di Monfalcone (dove gli stranieri rappresentano il 12,2% della popolazione, con una prevalente componente maschile), Pordenone (10,1%), Maniago (9,6%).

I sistemi locali nei quali, invece, si rilevano i valori di incidenza più bassi per la componente straniera sono quelli di Tolmezzo (2,9%, con il peso maggiore della componente femminile che copre più del 60% della comunità straniera), Tarvisio (5,2%) e San Giorgio di Nogaro (6,0%).

Fatta eccezione per il sistema locale di Monfalcone e per quello di Trieste (in cui vi è una sostanziale parità di genere), in tutti i contesti territoriali prevale la componente femminile.

Nella tabella che segue, l'attenzione si concentra sulla sola fascia di età lavorativa 15-64 anni. Cambiano i valori di incidenza delle comunità straniere rispetto al totale della popolazione residente in età lavorativa. La media regionale è pari al 10,7% e sale al 15,2% nel sistema locale di Monfalcone e al 12,3% in quello di Pordenone.

*Tab. 17 – Popolazione straniera in età lavorativa (15-64 anni) residente nei sistemi locali del lavoro in Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 (valori assoluti e valori di incidenza percentuali)*

SLL	Uomini	Donne	Totale stranieri	% (colonna)	% donne	incidenza % stranieri su pop. totale
Cividale del Friuli	1.160	1.404	2.564	3,2	54,8	9,1
Latisana	1.155	1.582	2.737	3,4	57,8	11,3
S. Giorgio di Nogaro	1.746	2.182	3.928	4,9	55,5	7,6
Tarvisio	143	180	323	0,4	55,7	6,8
Tolmezzo	351	632	983	1,2	64,3	3,8
Udine	8.803	11.589	20.392	25,4	56,8	10,1
Gorizia	1.689	1.852	3.541	4,4	52,3	8,5
Monfalcone	3.306	2.571	5.877	7,3	43,7	15,2
Trieste	8.248	8.151	16.399	20,4	49,7	11,6
Maniago	1.565	1.830	3.395	4,2	53,9	11,8
Pordenone	9.259	10.931	20.190	25,1	54,1	12,3
Friuli Venezia Giulia	37.665	43.159	80.824	--	53,4	10,7

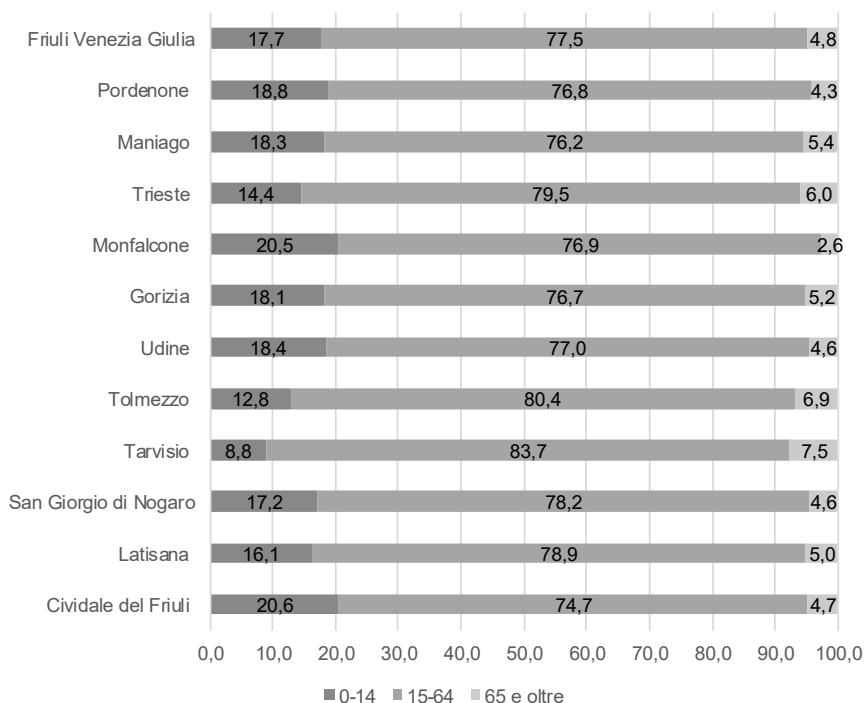
Nota: i totali della popolazione straniera 15-64 anni residente negli 11 SLL (al 01/01/2017) non coincidono con i totali della popolazione straniera 15-64 anni residente in Friuli Venezia Giulia, per la presenza di SLL multi-regionali.

Fonte: elaborazioni su dati Istat

Sono sempre i sistemi locali di Tolmezzo (3,8%), Tarvisio (6,8%) e San Giorgio di Nogaro (7,6%) a esprimere i valori più bassi per quanto riguarda il peso delle comunità straniere. Considerando il genere, la componente femminile continua a prevalere e si rafforza in tutti i sistemi locali, con le sole eccezioni del sistema locale di Monfalcone (in cui prevale e si rafforza la componente maschile, che supera il 56%) e del sistema locale di Trieste (in cui permane la sostanziale parità di genere).



Graf. 9 – Popolazione straniera residente nei sistemi locali del lavoro del Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 – distribuzione per popolazione in età attiva e in età non attiva (valori percentuali)



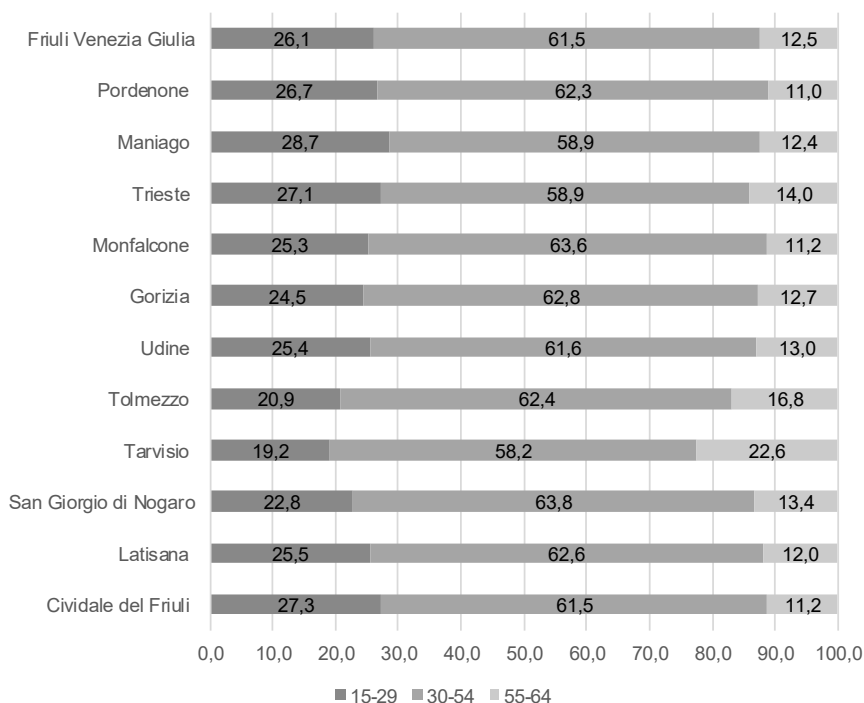
Fonte: elaborazioni su dati Istat

Come in precedenza, l'attenzione si sposta ora sulla distribuzione per età, analizzando il peso relativo della fascia di età attiva 15-64 anni sul totale della popolazione straniera nei sistemi locali del lavoro e il modo in cui la popolazione straniera in età lavorativa si articola fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni).

Con riguardo al primo aspetto (incidenza delle componenti attiva e non attiva della popolazione straniera), la percentuale della fascia di età 15-64 anni passa da circa il 75%, che si osserva nel sistema locale di Cividale del Friuli (il valore più basso), fino all'80,4% per il sistema locale di Tolmezzo e all'83,7% per quello di Tarvisio (in questi contesti si comprime l'ampiezza delle fasce di età più giovane, mentre si tratta dei sistemi che esprimono i valori di incidenza più elevati per la fascia di età anziana, attorno al 7%). Una distribuzione simile caratterizza anche il sistema locale di Trieste. Il sistema locale di Monfalcone è

invece quello in cui risulta più elevata la quota di soggetti nella fascia 0-14 anni (20,5%), mentre si comprime al 2,6% la fascia più anziana.

*Graf. 10 – Popolazione straniera in età attiva (15-64 anni) residente nei sistemi locali del lavoro del Friuli Venezia Giulia al 1° gennaio 2017 – distribuzione fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni), anziani (55-64 anni)*



*Fonte:* elaborazioni su dati Istat

Più equilibrata – rispetto al dato medio regionale – appare invece la distribuzione della popolazione straniera in età lavorativa, fra soggetti giovani (15-29 anni), adulti (30-54 anni) e anziani (55-64 anni). Si osservano scostamenti di un certo rilievo solo per i contesti territoriali di Tolmezzo e Tarvisio. Nel primo caso, l'incidenza della componente adulta (62,4%) è in linea con il dato medio regionale; si comprime a circa il 21% la quota di soggetti giovani, mentre si colloca a circa il 17% la quota dei soggetti più anziani. Nel secondo caso, sia il peso della componente giovane (19,2%) sia di quella adulta (58,2%), risultano essere i più bassi fra tutti i sistemi locali, con la parte più anziana che arriva a rappresentare il 22,6% della popolazione in età attiva.

## 6.4. Criticità, punti di forza, servizi, strumenti e misure

Il quadro che emerge dall'analisi demografica dell'offerta di lavoro (più precisamente, della popolazione in età lavorativa, 15-64 anni) in Friuli Venezia Giulia, configura una situazione articolata e con diversi elementi di criticità.

In primo luogo, assume rilievo la diminuzione – lungo un arco di tempo molto ampio – dell'incidenza della popolazione in età attiva (61,9% al 1° gennaio 2017), che è andata continuamente contraendosi (-5,2 punti percentuali, a partire dal 2002) e ciò è avvenuto in misura maggiore rispetto a quanto è accaduto sia a livello di ripartizione (-3,7 punti) che a livello nazionale (-2,9 punti).

L'analisi degli indicatori demografici restituisce uno scenario di continuo aumento dell'incidenza della popolazione anziana (65 anni e oltre), con l'incremento degli indici di dipendenza strutturale e di vecchiaia. Si è delineato il carattere regressivo della struttura della popolazione (nell'ultimo triennio, l'incidenza della fascia di età anziana ha doppiato quella della fascia più giovane), l'elevato carico sociale ed economico della popolazione in età non attiva su quella in età attiva (con problemi in termini di sostenibilità futura), la situazione di squilibrio nel tasso di ricambio della popolazione attiva (con difficoltà a mantenere costante la capacità lavorativa nella regione).

Il prolungato periodo di crisi socio-economica e di rilevante stretta occupazionale che ha contraddistinto l'ultimo decennio, le dinamiche demografiche di invecchiamento della popolazione, il trend di crescita ventennale della popolazione straniera (che solo negli ultimi anni sembra aver invertito la tendenza e che incide per l'8,6% sul totale della popolazione residente e per il 10,7% sulla popolazione in età attiva), determinano il sorgere di un complesso e articolato insieme di sfide per il sistema regionale delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e per la rete territoriale dei servizi per l'impiego (pubblici e privati). Sfide che si pongono sia in termini di programmazione delle politiche che di implementazione e applicazione operativa delle stesse.

L'analisi delle caratteristiche demografiche della popolazione in età lavorativa condotta al livello dei sistemi locali del lavoro consente di specificare e puntualizzare meglio le caratteristiche dell'offerta potenziale di lavoro nella regione (delineando, peraltro, un quadro demografico molto diversificato sul territorio).

L'importanza che ha assunto nel corso del tempo questa dimensione territoriale, innovativa e funzionale, deriva dal fatto che con essa si cerca di individuare l'ambito *naturale* dove le persone svolgono le loro attività

quotidiane, dal lavoro alla fruizione dei servizi. I sistemi locali del lavoro (SLL) sono individuati in modo tale che la maggior parte della popolazione residente lavori ed eserciti la maggior parte delle proprie relazioni sociali ed economiche all'interno delle aree stesse (concetto dell'auto-contenimento).

Il sistema locale del lavoro, essendo definito sulla base della organizzazione dei rapporti sociali, lavorativi ed economici di un determinato contesto territoriale, rappresenta una dimensione ottimale per la definizione, programmazione e attuazione/implementazione – nello specifico – di misure di politica attiva del lavoro, oppure – più in generale – di politiche per lo sviluppo del territorio che siano maggiormente calibrate sulle effettive caratteristiche/dinamiche socio-economiche proprie del territorio.

I SLL della regione costituiscono realtà territoriali molto diversificate e peculiari, per dimensione, tipologie di attività economiche prevalenti, specializzazione produttiva, sistemi di competenze e professionalità richieste/offerte.

In estrema sintesi, per quanto concerne la dinamica della disoccupazione, al di là dei sistemi locali di Udine, Trieste e Pordenone, che per le loro dimensioni *spiegano* gran parte del dato medio regionale (7,5%), si rilevano ancora situazioni di disoccupazione relativamente elevata nei due distretti industriali di Cividale del Friuli (9,2%) e San Giorgio di Nogaro (8,4%), come anche nel sistema locale di Latisana (8,6%). Valori inferiori al dato medio regionale caratterizzano i soli sistemi locali di Tolmezzo (6,9%) e Tarvisio (6,5%).

Con riguardo all'analisi delle caratteristiche demografiche, il sistema locale di Pordenone, è quello che si caratterizza come un contesto territoriale (non amministrativo, ma funzionale) con un quadro demografico più equilibrato e come uno dei contesti in cui il peso della popolazione in età attiva risulta più elevato.

L'analisi, la lettura e la comprensione dei fenomeni al livello dei sistemi locali del lavoro potrebbe rappresentare un valido elemento di supporto (e punto di forza) nella programmazione e nell'implementazione delle attività dei servizi per l'impiego.

Naturalmente, l'efficacia dei servizi per l'impiego e delle misure di politica attiva del lavoro implementate, dipendono dal fatto che si riesca a intercettare un volume di *vacancies* adeguato sia sotto l'aspetto quantitativo e sia sotto quello qualitativo.

Da questo punto di vista, un elemento di forza è rappresentato dal processo di riorganizzazione dei servizi per l'impiego regionali, che ha portato alla creazione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (che ha nuovamente assunto le competenze in materia di lavoro prima delegate alle Province).

Le scelte strategiche effettuate e il nuovo assetto organizzativo<sup>24</sup> sono esplicitamente orientati a ricercare:

- un maggiore e più capillare contatto con le imprese;
- il miglioramento delle relazioni istituzionali, in modo da creare un clima di fiducia e motivazione;
- la messa a disposizione di opportunità occupazionali, oltre che di politiche attive;
- interpretare i servizi per l'impiego anche come istanza attivatrice di innovazione e di sostegno per le imprese.

Nell'ambito di tali scelte strategiche, un punto di forza è sicuramente costituito dall'aver previsto la costituzione di un gruppo di professionisti specificamente dedicato al contatto con le imprese.

Altro aspetto importante è il fatto che permangano in capo ai servizi per l'impiego le attività connesse alla profilatura degli utenti.

Nel contesto italiano, seppur con differenze (anche di rilievo) nelle diverse realtà regionali, i servizi per l'impiego hanno in genere programmato e implementato la propria attività per lo più in termini di utenze specifiche, seguendo cioè un approccio per gruppi target. Sulla base delle normative nazionali e regionali, si sono infatti definite e individuate specifiche categorie di utenza.

L'offerta di lavoro nella regione si caratterizza per un ampio e articolato insieme di specificità e peculiarità e le categorie definite a priori corrono il rischio di non prendere in considerazione, appunto, le specificità individuali, che determinano l'effettivo livello di occupabilità di una persona. L'approccio che prevede il rinvio in relazione all'appartenenza a un gruppo (sicuramente agevole da comprendere e da gestire/amministrare) non permette, altresì, di cogliere adeguatamente le diversità che vi sono fra i componenti del gruppo.

L'approccio per gruppi target può quindi portare a una assegnazione/allocazione inefficiente delle persone ai programmi e alle misure di politica attiva del lavoro, con conseguenze dirette sull'efficacia stessa degli interventi implementati e sull'impiego efficiente e ottimale delle risorse (scarse).

Nel momento in cui l'offerta di lavoro e la platea dei disoccupati nella regione si caratterizzano per un insieme articolato di specificità, con anche la presenza di soggetti con barriere multiple per l'inserimento lavorativo, può essere utile valutare il ricorso a modalità identificative più raffinate ed espressamente tese all'ottimizzazione (in termini di efficacia ed efficienza).

Già con la Garanzia Giovani si è fatto un passo rilevante nella direzione di introdurre modalità diverse di assegnazione ai programmi, laddove si

<sup>24</sup> C. Corvino, F. Muzzi, F. Pedron, *Il modello organizzativo delle politiche attive del lavoro in FVG. Dalla riorganizzazione ai primi risultati*, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia – Rapporto 2016*, Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Trieste, 2016.

affianca all'informazione orientativa sul mercato del lavoro, l'analisi del profilo e la valutazione del tipo di bisogno (*profiling*), per poi individuare il percorso più idoneo in relazione alle caratteristiche socio-professionali rilevate e alle opportunità offerte/presenti.

Le metodologie di *profiling* si configurano come un approccio innovativo, più sofisticato, mediante il quale si procede a una segmentazione dell'utenza, sulla base di una dettagliata analisi di fattori di rischio specifici, con l'obiettivo di minimizzare la permanenza nella condizione di disoccupazione (eventualmente, di lunga durata) o di supportare i soggetti caratterizzati da un basso livello di occupabilità.

In termini generali, come si è visto, l'analisi demografica della popolazione in età lavorativa porta all'attenzione, in sostanza, tre principali ambiti di presidio/intervento: i soggetti al di sopra dei 50 anni (lavoratori anziani o maturi), i giovani (per le specificità che caratterizzano – anche in prospettiva – le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e la disoccupazione giovanile, al di là delle dinamiche demografiche), il supporto alla componente femminile (in termini di pari opportunità e qualità del lavoro).

Rispetto a tali ambiti generali di intervento (su cui si possono applicare le attività connesse alla profilatura degli utenti, cioè modalità identificative più raffinate ed espressamente tese all'ottimizzazione), gli strumenti di politica attiva del lavoro che la Regione ha implementato vanno dai *servizi ai lavoratori erogati dai Centri per l'impiego* (quali: accoglienza e informazione, iscrizione e rilascio della disponibilità al lavoro, orientamento di base e stipula del patto di servizio, consulenza orientativa specialistica, laboratori tematici di orientamento, servizio di incontro domanda-offerta di lavoro, tirocini extracurricolari in Italia e all'estero, progetti speciali volti all'inserimento lavorativo, consulenza per la creazione di impresa<sup>25</sup>), agli *interventi di carattere formativo* (fondamentale, sotto tale aspetto, la crescente integrazione fra istruzione e lavoro, per l'acquisizione di nuove competenze professionali lungo tutto l'arco della vita, con l'apporto del Fondo Sociale Europeo<sup>26</sup>), a una strumentazione più articolata e di maggior rilievo costituita dai *Piani Integrati di Politiche per l'Occupazione e il Lavoro* (PIPOL) e da misure specifiche per promuovere la partecipazione paritaria delle donne al mondo del lavoro e per incrementare la qualità del lavoro delle donne.

<sup>25</sup> A questa articolata gamma di servizi si aggiungono anche le procedure di avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione.

<sup>26</sup> Percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP), percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), percorsi di istruzione tecnica superiore (ITS), formazione continua per l'adattabilità dei lavoratori occupati ai mutamenti organizzativi e/o produttivi, formazione permanente.

Con riguardo a PIPOL, esso si compone di due distinte linee progettuali: la *Garanzia Giovani* (per i soggetti fino a 29 anni di età) e il *Progetto Occupabilità* (per i soggetti disoccupati o sospesi dal lavoro). PIPOL è considerato uno strumento strategico per le politiche attive del lavoro.

Il progetto *Garanzia Giovani* prevede incontri personalizzati per la definizione di percorsi concordati di avvicinamento al lavoro, nell'ambito dei quali si prevede – entro quattro mesi – l'offerta di almeno uno dei seguenti interventi: informazione e orientamento; sostegno per la partecipazione a master post laurea; accompagnamento al lavoro; tirocini extracurricolari; sostegno all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità; supporto per l'eccesso al credito agevolato; percorsi di formazione professionalizzante e per l'apprendimento permanente; formazione professionalizzante e mirata all'inserimento lavorativo.

Il *Progetto Occupabilità* riguarda la realizzazione di operazioni di carattere informativo, orientativo e formativo finalizzate alla collocazione o ricollocazione lavorativa di soggetti disoccupati, di lavoratori in cassa e di lavoratori in mobilità. Il progetto si realizza in modo sinergico, nel quadro della cooperazione attuativa, coinvolgendo Regione, centri di orientamento, centri per l'impiego, enti di formazione accreditati, soggetti accreditati ai servizi al lavoro.

Per quanto attiene le misure finalizzate a promuovere la partecipazione paritaria delle donne al mondo del lavoro e a incrementare la qualità del lavoro delle donne, si tratta nello specifico di:

- erogazione di contributi a enti locali per progetti finalizzati al riequilibrio tra i generi e al superamento di posizioni di svantaggio nelle opportunità di inserimento, crescita, avanzamento e successo professionale delle donne;
- programma regionale attuato mediante una rete di sportelli di consulenza per l'orientamento e l'accesso a servizi e misure utili all'esigenza di conciliare i tempi lavorativi/formativi con gli impegni di cura familiare.

Questa gamma articolata di servizi e misure, spesso erogate in modalità integrata, permette di coprire gli ambiti generali di intervento di cui si è detto prima. L'efficacia e l'efficienza degli interventi sarà comunque tanto maggiore quanto più si adotteranno modalità identificative dell'utenza (attività di profilatura), che permettano il rinvio ad appropriate e funzionali traiettorie di servizio/intervento.

Gli effetti finali degli interventi implementati e delle misure erogate devono comunque tenere conto delle specifiche caratteristiche del tessuto produttivo locale. Sotto questo aspetto, assume rilievo e valore aggiunto la

dimensione territoriale del sistema locale del lavoro, che essendo individuato sulla base dell'organizzazione dei rapporti sociali, lavorativi ed economici di un determinato contesto territoriale, permette una migliore e più adeguata lettura delle dinamiche che si manifestano/sviluppano in una specifica realtà e rappresenta una dimensione ottimale per la definizione, programmazione e attuazione/implementazione di interventi, misure, programmi, politiche.

## **Bibliografia**

- Banca d'Italia (2016), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*.
- Banca d'Italia (2017), *Economie regionali. L'economia del Friuli Venezia Giulia*.
- Cantalupi M. (2008), "Come assegnare l'utenza ai programmi? Strumenti per la governance delle politiche attive", in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a cura di), *Crisi occupazionali e riforma dei servizi per il lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Cantalupi M., Demurtas M. (a cura di) (2009), *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione*, il Mulino, Bologna.
- Corvino C., Muzzi F., Pedron F. (2016), "Il modello organizzativo delle politiche attive del lavoro in FVG. Dalla riorganizzazione ai primi risultati", in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.
- Istat (2015), *La nuova geografia dei sistemi locali*.
- Istat (2015), *Sistemi Locali del Lavoro 2011 – nota metodologica* (rev. 2015-02-05).
- Istat (2017), *Occupati residenti e persone in cerca di occupazione nei Sistemi locali del lavoro. Serie storica 2006-2016*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2015), *Regione in cifre 2015*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2016), *Regione in cifre 2016*.
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2017), *Rapporto statistico annuale 2017*.



# 7. LO SVILUPPO DEI SERVIZI PUBBLICI PER IL LAVORO IN FRIULI VENEZIA GIULIA: PERSONALIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI E CENTRALITÀ DEL TERRITORIO UN BILANCIO DELLE ATTIVITÀ DEL 2016

di *Alberta Agnelli\**

## 7.1. Introduzione

La lunga crisi economica e finanziaria, che ha trasversalmente spossato produzione e consumi, ha comportato in Friuli Venezia Giulia, tra il 2008 e il 2014, una riduzione di circa 23 mila posti di lavoro e la perdita di oltre 13 mila imprese, con un conseguente e significativo impoverimento del territorio. In soli 7 anni, in pratica, sono scomparsi, secondo le rilevazioni dell'Istat, un impiego ogni 22 e un'impresa ogni sette. I dati sono in linea con l'andamento nazionale e del Nord Est, ma ugualmente impressionano per la rapidità con cui si sono manifestati e per la scarsa reattività del mercato nel fermare o nell'invertire la tendenza. Nello stesso periodo ha smesso di crescere anche il PIL regionale, che ha corretto il trend rialzista che l'aveva caratterizzato tra il 2004 e il 2007 (Eurostat, 2016), e gli investimenti lordi in beni materiali da parte del tessuto produttivo si sono più che dimezzati, da 3,27 a 1,59 miliardi di euro (Istat, 2016).

Il segno più nelle statistiche, in Friuli Venezia Giulia, è ricomparso solo nel 2015, per poi consolidarsi nell'anno successivo con il numero di occupati tornato, nel quarto trimestre, sopra la soglia psicologica delle 500 mila unità. Alla ripresa, seppure prudente e non ancora sufficientemente estesa, hanno concorso diversi fattori, alcuni esogeni o parzialmente tali (come gli interventi senza precedenti della BCE o l'irrobustimento delle esportazioni, soprattutto verso l'area asiatica), altri endogeni e in qualche misura derivati dalla crisi stessa. Da una parte le imprese sono state infatti costrette a un profondo ripensamento delle dinamiche produttive (maggiore efficienza,

\* L'estrazione e l'elaborazione dei dati sulle attività dell'Agenzia regionale per il lavoro e dei Centri per l'impiego sono a cura di Francesca Pedron. L'estrazione dei dati dal sistema informativo Usil sono a cura di Marco Tessarotto. Alla parte dedicata ai rapporti di rete con il territorio ha collaborato, con una serie di interviste, il personale dell'unità operativa Servizi alle imprese.

minori scorte, più innovazione); dall'altra la macchina pubblica ha dovuto reagire allo shock della recessione con modificazioni radicali sul piano legislativo, amministrativo e organizzativo, sia a livello centrale e sia periferico.

Il rapido deterioramento dei dati sull'occupazione e il riordino della disciplina nazionale sul lavoro (con la legge Fornero nel 2012 e soprattutto con il Jobs Act nel 2015) hanno indotto anche l'Amministrazione del Friuli Venezia Giulia ad accelerare il processo di ammodernamento e sviluppo dell'offerta di accompagnamento e intermediazione dei Centri regionali per l'impiego, già da tempo orientati a garantire un sistema capace di dialogare con le imprese da un lato e, dall'altro, di determinare le migliori condizioni per la collocazione o la ricollocazione lavorativa degli utenti, ma non sempre e non necessariamente preparati, negli anni più difficili della crisi, ad affrontare una situazione indubbiamente grave e straordinaria.

L'istituzione, nel 2015, dell'Agenzia regionale per il lavoro (ARL), l'organismo cui sono oggi affidati la pianificazione delle politiche attive e il coordinamento dei Centri per l'impiego (in precedenza di competenza delle Amministrazioni provinciali), è stato un passaggio sostanziale del percorso di rinnovamento del sistema, sollecitato a individuare risposte e soluzioni innovative a un quadro profondamente modificatosi. Questa mutazione dell'assetto organizzativo – di metodo e contenuti – sta consentendo, pur tra persistenti criticità occupazionali, un importante riallineamento delle prestazioni del collocamento pubblico e delle politiche attive regionali agli standard dei paesi europei dove la disciplina del lavoro è più evoluta, avendo introdotto una sempre più spiccata personalizzazione dei servizi e potendo altresì contare su una formazione professionale storicamente efficace e incisiva, ma che non sempre in passato era stata capace di dialogare con i Centri per l'impiego e di integrarne l'offerta.

Dopo una veloce panoramica sui dati con i quali il territorio e l'Amministrazione regionale si sono dovuti confrontare, in questo capitolo si rappresenteranno il nuovo assetto strategico dei servizi pubblici per il lavoro in Friuli Venezia Giulia e, in seguito, i risultati conseguiti dall'Agenzia nel suo primo anno di attività.

## **7.2. Lo scenario**

Nel 2008 gli occupati in Friuli Venezia Giulia erano 518 mila, a fronte di circa 249 mila inattivi (nella fascia d'età 15-64 anni) e 23 mila disoccupati. L'involuzione del quadro, iniziata l'anno successivo, è stata piuttosto repentina: nell'arco di appena dodici mesi, l'Istat ha certificato quasi 13 mila

occupati in meno e 4.700 disoccupati in più. Gli inattivi, inoltre, sono cresciuti nel 2009 di quasi 9 mila unità (con una popolazione regionale rimasta per lo più invariata), segno non solo di una fulminea caduta dei principali fondamentali economici ma anche degli indici di fiducia della popolazione, nel poter trovare, o ritrovare, un impiego.

Fino al 2014 il peggioramento dei dati è stato pressoché ininterrotto, con il numero di occupati arrivato, in quell'anno, a toccare un minimo di poco inferiore alle 495 mila unità, con una perdita netta, nel periodo, di 23.580 posti di lavoro (-4,5% rispetto al 2008). Contestualmente i disoccupati sono cresciuti fino a superare la soglia delle 43 mila unità tra il 2014 e il 2015, con un progresso dell'86,5% in 7 anni. Nel 2015 la ripresa a livello globale ha iniziato a riverberarsi anche sul territorio nazionale: in Friuli Venezia Giulia, dov'è stato determinante il ruolo dell'export, gli occupati sono tornati a crescere, mentre il numero di disoccupati ha ricominciato a contrarsi, pur mantenendosi - sia nel 2015 e sia nel 2016 - sopra la soglia delle 40 mila unità (soglia che era stata superata per la prima volta nel 2013). Al contempo si è lievemente ristretta la coorte degli inattivi, il cui valore medio nel 2016 è stato di 226 mila unità (erano 234 mila nel 2015).

A dispetto di fondamentali economici rientrati, almeno in parte, in territorio positivo, la tensione sul mercato del lavoro è pertanto rimasta elevata. Le modificazioni del sistema produttivo, i nuovi scenari digitali, l'efficientamento delle filiere e l'innovazione diffusa (sia di prodotto e sia, soprattutto, di processo) hanno costretto le imprese a ricercare profili sempre più specializzati (o comunque già in possesso di una solida base di conoscenze e competenze), rendendo meno facile la collocazione di figure generiche e a bassa specializzazione. Il sistema pubblico dei servizi di accompagnamento, orientamento e intermediazione, come risultato di questa dinamica, si è ritrovato faccia a faccia con una duplice istanza: da un lato la vigorosa crescita del numero di utenti e l'esigenza di dedicare a ciascuno di essi adeguati percorsi formativi o riqualificanti; dall'altro una tenace e ineludibile domanda di rinnovamento dei servizi da parte delle imprese, che hanno manifestato esigenze via via più articolate.

La crisi e gli scenari che ne sono conseguiti hanno perciò incentivato – e senz'altro affrettato – l'ammodernamento del collocamento pubblico, che a livello centrale si è tradotto nel Jobs Act e nell'istituzione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) e, a livello territoriale – oltre che nell'istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro - nel nuovo assetto dei Centri per l'impiego e in un ripensamento profondo dell'offerta di consulenza e d'intermediazione a lavoratori e imprese.

Orientamento professionale, laboratori, corsi di formazione, azioni di accompagnamento al lavoro, percorsi personalizzati hanno permesso alla Regione Friuli Venezia Giulia di rispondere in modo opportuno al quadro recessivo, mettendo in campo una struttura che, al momento della ripresa degli investimenti e delle assunzioni, si è fatta trovare preparata a soddisfare le sollecitazioni del territorio, del mercato e della modernità.

### **7.3. La nuova organizzazione regionale dei servizi per il lavoro**

Il decreto legislativo 150/2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n.183) ha stabilito, nel più ampio contesto del piano di riforma del Jobs Act, una serie di interventi finalizzati allo sviluppo del sistema pubblico del collocamento. Appare opportuno, per meglio comprendere le scelte e le strategie adottate dalla Regione Friuli Venezia Giulia, citare alcuni dei passaggi chiave della riforma:

- istituzione dell'Anpal<sup>1</sup>, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro;
- consolidamento di una rete nazionale di servizi per il lavoro<sup>2</sup>, costituita dall'Anpal, dai servizi regionali per il collocamento, dall'Inps (per gli incentivi e gli strumenti a sostegno del reddito), dall'Inail (per il reinserimento e la integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), dalle agenzie per il lavoro e dai soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dai fondi interprofessionali per la formazione continua, dai fondi bilaterali, dall'Isfol, dalle Camere di commercio, dalle università e dagli istituti di scuola secondaria di secondo grado;
- previsione di un sistema informativo unitario;
- introduzione del fascicolo elettronico del lavoratore;
- definizione delle attività che i centri territoriali per l'impiego sono chiamati a svolgere per sostenere l'inserimento e il reinserimento nel

<sup>1</sup> Le funzioni e i compiti dell'Anpal sono definiti dall'articolo 9 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

<sup>2</sup> L'articolo 1 del decreto legislativo 150/2015 stabilisce che la rete dei servizi per le politiche del lavoro debba promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito ai sensi dell'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

mercato del lavoro di disoccupati o lavoratori a rischio di disoccupazione<sup>3</sup>.

Quelle richiamate all'ultimo punto dell'elenco sono prestazioni che l'articolo 18 del decreto legislativo dispone in modo dettagliato: orientamento di base, analisi delle competenze, profilatura, supporto nella ricerca di un impiego (anche mediante laboratori di gruppo), erogazione di servizi di orientamento specialistico per l'adeguamento del profilo lavorativo ai fabbisogni delle imprese, erogazione di attività formative finalizzate alla qualificazione e alla riqualificazione professionale, supporto personalizzato per l'auto-imprenditorialità, accompagnamento al lavoro, promozione di esperienze lavorative e di formazione per lo sviluppo di competenze specifiche (anche tramite tirocini), incentivazione del lavoro autonomo e della mobilità territoriale. Si tratta di un vero mansionario operativo che, da sé, traccia un percorso per l'intero sistema pubblico del collocamento, stabilendo i livelli essenziali delle prestazioni (LEP) che ciascun soggetto deve assicurare.

Contestualmente alla riforma nazionale, nel 2015 in Friuli Venezia Giulia la Regione ha preso in carico la gestione dei Centri per l'impiego e del personale che vi opera (che in precedenza erano affidati alle Province) e ha istituito l'Agenzia regionale per il lavoro per coordinarne l'attività e consentire sul territorio una programmazione omogenea e coerente dei servizi e delle politiche attive. Agli esiti di complesse simulazioni e verifiche preliminari e di un lungo e articolato dibattito politico e istituzionale, maturato nel periodo di maggiore sofferenza per l'occupazione, da febbraio 2016 è divenuto esecutivo il piano di riorganizzazione della struttura: alle dipendenze della Direzione centrale lavoro è oggi operativa la nuova Area Agenzia regionale per il lavoro, cui fanno riferimento il Servizio interventi per lavoratori e imprese e il Servizio politiche del lavoro.

Al primo Servizio fanno capo il Collocamento mirato, i Servizi alle imprese e i 18 Centri per l'impiego (CPI), a loro volta riuniti in cinque Hub (Giuliano, Isontino, Alto Friuli, Medio-Basso Friuli e Pordenonese): ciascun Hub svolge sia funzioni di organizzazione e coordinamento dei CPI e sia funzioni di gestione delle politiche attive. Il Servizio interventi per lavoratori e imprese rappresenta la line dell'organizzazione, nel senso che ha il compito di orientare sul territorio, in modo gerarchico, le azioni dei servizi per l'impiego (Corvino, Muzzi, Pedron, 2016).

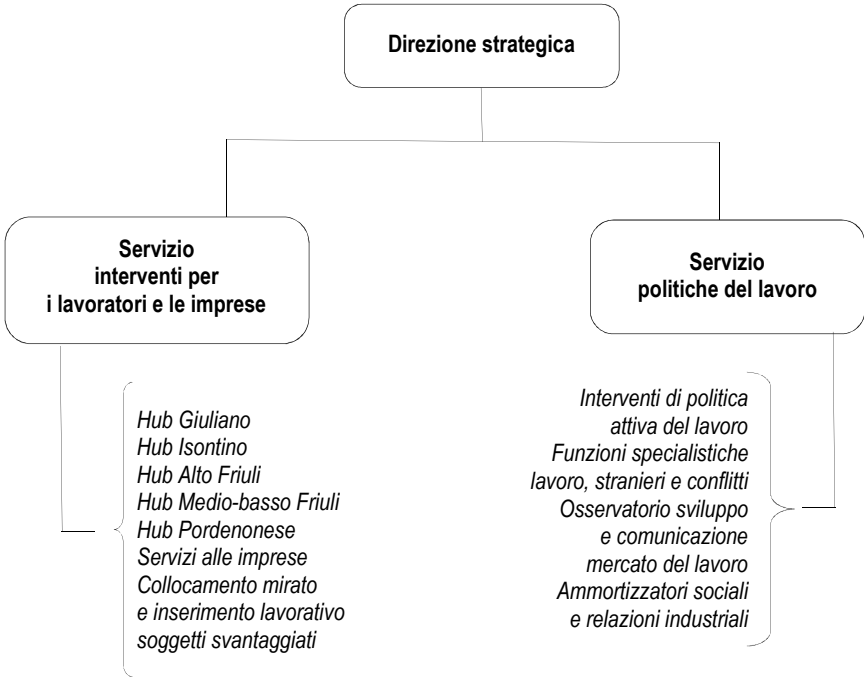
Al Servizio politiche del lavoro afferiscono invece l'Osservatorio sviluppo e comunicazione mercato del lavoro e gli uffici che si occupano di

<sup>3</sup> L'articolo 11 del decreto legislativo 150/2015 stabilisce che, per garantire i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali stipuli apposite convenzioni con ciascuna Regione e Provincia autonoma.

ammortizzatori sociali e relazioni industriali, di stranieri e conflitti del lavoro e di attuazione delle politiche attive. Si tratta di unità organizzative che, attraverso l'analisi del mercato del lavoro, supportano la Direzione nella programmazione degli interventi e lavora in staff con i servizi territoriali per sostenerne lo sviluppo e migliorarne le performance (Corvino, Muzzi, Pedron, 2016).

Caratterizzata da una forte trasversalità operativa, la nuova struttura si è dotata di un assetto in equilibrio tra la necessità di accentrare alcune funzioni al vertice e quella di valorizzare le esperienze e le competenze territoriali. Grande attenzione è stata ed è tuttora dedicata alla formazione di una identità e di una cultura organizzativa distintive (Corvino, Muzzi, Pedron, 2016).

Fig. 1 - Organigrafo dell'Area Agenzia regionale per il lavoro del Friuli Venezia Giulia



Il traguardo dell'operazione, ispiratasi ai più evoluti modelli europei, è stato duplice: in primo luogo, dopo l'abolizione delle Province, serviva una struttura che, sapendo amalgamare quattro distinti modelli organizzativi e relazionali, potesse non solo avere compiti di programmazione e coordinamento, ma anche di gestione diretta dei servizi. Il secondo obiettivo era

disporre di una struttura snella e compatta - anche sul piano gerarchico - per avviare fin da subito nuove ed efficaci forme di dialogo con utenti e imprese e di personalizzazione dell'offerta, incentivando una più forte collaborazione fra pubblico e privato. Naturalmente, andava assicurata e preservata, nel corso dell'intero processo, la continuità e la qualità dei servizi, dando adempimento alle indicazioni del decreto legislativo 150/2015 sui livelli essenziali delle prestazioni.

Il posizionamento strategico dell'Agenzia regionale per il lavoro ha pertanto fatto perno su cinque elementi sostanziali:

- un rapporto più stretto fra i Centri per l'impiego e le imprese del territorio per consentire ai primi di consolidare un ruolo di riferimento per la collocazione e la ricollocazione dei lavoratori a diversi stadi di specializzazione, essendo in grado di dare risposte anche alle qualificazioni meno elevate (una parte del personale, in quest'ottica, si è specializzata nella promozione delle politiche attive, nel contatto e nella fidelizzazione delle imprese e nella rilevazione diretta di opportunità occupazionali: si è così venuta a creare una sorta di task force, denominata Servizi alle imprese, in grado di utilizzare e produrre dati, informazioni e conoscenze sull'evoluzione della domanda di lavoro in regione);
- l'irrobustimento di prassi, competenze e professionalità all'interno dei Centri per l'impiego per sperimentare e progressivamente standardizzare un rapporto individuale e privilegiato con gli utenti (azioni di orientamento, profilatura, bilancio delle competenze, formazione, accompagnamento);
- il rafforzamento dei rapporti tra l'Agenzia regionale per il lavoro, le istituzioni e le rappresentanze del territorio (scuole, università, servizi sociali, associazioni di categoria, enti di ricerca, incubatori e altri) e le agenzie private dei servizi per il lavoro, per assicurare la presenza di una rete collaborativa efficace e diffusa;
- la centralità dell'innovazione intesa come motore di occupazione e vantaggio competitivo;
- la creazione di una specifica area web, sul sito istituzionale della Regione, dove sono messe a disposizione dell'utenza concrete opportunità d'impiego, filtrate da un motore di ricerca: si tratta di un'attività di online recruitment che, sviluppandosi accanto ai tradizionali servizi di orientamento, accompagnamento, formazione e collocamento dei Centri per l'impiego, ha permesso di esplorare un territorio che in passato era abitualmente lasciato alle agenzie private di intermediazione.

Una delle prime e maggiori sfide con cui l'Area Agenzia regionale per il lavoro si è dovuta confrontare è stata la necessità di rendere coerente e organica l'offerta dei Centri per l'impiego, dove negli anni si erano consolidati – sotto la gestione delle Province – approcci, prassi e consuetudini diverse a seconda non solo delle peculiarità del territorio e delle caratteristiche dell'utenza, ma anche delle indicazioni di ciascuna amministrazione provinciale. Come primo passo, insieme a un'intensa attività di formazione, confronto e condivisione delle esperienze degli operatori, si sono pertanto redatti, a maggio 2016, un pacchetto di linee guida e un glossario dei servizi.

Le linee guida hanno identificato modalità, tempi e procedure per l'erogazione dei servizi, sia a beneficio di utenti percettori di ammortizzatori sociali e sia di utenti non percettori. Nel glossario, invece, si sono esplicitati i diversi servizi previsti dal decreto legislativo 150/2015, che sono stati abbinati a un ventaglio di possibili azioni di politica attiva.

Merita attenzione, a questo proposito, la distinzione fra utenti percettori e non percettori di ammortizzatori sociali, trattandosi, per i Centri per l'impiego, di un fattore discriminante per l'attivazione delle modalità di contatto e di accoglienza degli utenti stessi (Corvino, Muzzi, Pedron, 2016). Per i primi è infatti previsto che la richiesta di indennità (fatta coincidere con il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità, o DID) venga direttamente inoltrata dall'utente all'Inps e che, entro i 15 giorni successivi, i richiedenti debbano presentarsi al Centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato. Qualora non si presentassero, la convocazione – da effettuarsi entro 60 giorni – spetterà al Centro per l'impiego. In concomitanza con la sottoscrizione del patto di servizio, avviene la profilatura dell'utente ed è erogato un primo servizio di orientamento. Successivamente, l'utente partecipa a un laboratorio sulla ricerca di lavoro e concorda con l'operatore le azioni di politica attiva più idonee.

Diversamente, i disoccupati che non hanno diritto ad alcuna forma di indennità o di ammortizzatore sociale possono iscriversi al Centro per l'impiego rilasciando la dichiarazione di immediata disponibilità secondo due percorsi: attivando una procedura online sul portale nazionale dell'Anpal oppure di persona allo sportello. In caso di procedura online, entro 30 giorni il lavoratore ha l'obbligo di recarsi al Centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio, l'orientamento e la profilatura. L'utente che non dovesse contattare il CPI nei termini, è convocato telefonicamente o via posta elettronica dagli operatori, entro 60 giorni dalla DID, per la stipula del patto di servizio personalizzato (PSP).

Le linee guida per l'erogazione dei servizi sono uno strumento metodologico essenziale che, in forma sintetica ma rigorosa, analizza le prestazioni



che i Centri per l'impiego sono chiamati a garantire all'utenza, con schemi di flusso che consentono di visualizzare le dinamiche organizzative e di processo e una scheda operativa per ciascuna azione. Quello che segue è un compendio dei servizi disciplinati dalle linee guida, un elenco che bene evidenzia il grado di attenzione e di personalizzazione delle prestazioni offerte:

- *accoglienza*: rilascio di informazioni e prime risposte sulle modalità di accesso e fruizione dei servizi disponibili, valutazione del bisogno espresso dalla persona, invio al servizio dedicato;
- *orientamento di base, profilazione e stipula del patto di servizio personalizzato*: acquisizione dei dati utili per la compilazione e l'aggiornamento della scheda anagrafica professionale, inserimento delle informazioni per l'attribuzione di una classe di profilazione (profilo personale di occupabilità), erogazione di informazioni relative alla gamma dei servizi disponibili presso i Centri per l'impiego, modalità di accesso ai servizi, opportunità formative, ricerca attiva di occupazione, opportunità di adesione a progetti speciali, sistema di condizionalità per gli utenti percettori, aggiornamento e attivazione del curriculum vitae, inserimento nel PSP di iniziative di formazione, riqualificazione o tirocini (qualora le necessità della persona risultino immediatamente chiare), consegna del diario di attivazione, appuntamento per il laboratorio di ricerca attiva;
- *laboratori per la ricerca di lavoro*: le sessioni di gruppo e i laboratori, da erogare entro tre mesi dalla registrazione, sono finalizzati a fornire all'utente un supporto nella ricerca di un'occupazione dando informazioni e strumenti immediatamente utilizzabili; le sessioni di gruppo hanno per oggetto i seguenti argomenti: formulazione di un curriculum efficace, elementi per la ricerca attiva di occupazione, politiche attive e servizi erogabili dai Centri per l'impiego, caratteristiche e tendenze del mercato del lavoro locale, offerta formativa disponibile;
- *orientamento professionale e accompagnamento al lavoro*: il servizio supporta l'utente nell'analisi delle proprie competenze e aspettative e nell'individuazione di eventuali gap con i fabbisogni occupazionali espressi dal territorio, da colmare con interventi formativi, esperienze di lavoro o altre azioni di politica attiva; l'orientamento professionale e l'accompagnamento al lavoro si rivolgono in particolare a quegli utenti che, avendo già usufruito dell'orientamento di base, necessitano di una ridefinizione del progetto professionale;
- *orientamento specialistico e individualizzato*: si rivolge in particolare a quelle fasce di utenti per le quali si ravvisa una distanza significativa tra preparazione ed esperienze e fabbisogni espressi dal mercato del

lavoro; richiede generalmente una prospettiva temporale di medio termine e una ridefinizione importante del progetto professionale; il servizio può comprendere un bilancio delle competenze, un'analisi del potenziale e interventi motivazionali; l'operatore del Centro per l'impiego, qualora lo si ritenga utile o necessario, può affidare il soggetto a enti specializzati nell'orientamento (come i Centri di orientamento regionale) o a istituti di formazione accreditati;

- *lavoro autonomo, mobilità territoriale, conciliazione dei tempi di lavoro*: il servizio prevede che agli utenti vengano forniti strumenti e informazioni su corsi o incentivi propedeutici al lavoro autonomo, sugli incentivi alla mobilità territoriale e sui provvedimenti e benefici connessi alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura verso i minori e i soggetti non autosufficienti.

Al fine di monitorare i processi, gli stati di avanzamento, i progressi compiuti dagli utenti nelle attività di inserimento o reinserimento occupazionale, è stato introdotto, in via sperimentale, uno strumento chiamato Diario di attivazione. Già adottato in provincia di Trento e in diversi paesi europei, il Diario in Friuli Venezia Giulia viene proposto a due categorie di utenti: a coloro che beneficiano di misure di inclusione attiva (Legge regionale 10 luglio 2015, n. 15) e a coloro che sono destinatari dell'assegno di ricollocazione previsto dal Jobs Act.

Al momento della sottoscrizione del PSP, gli utenti sono invitati dagli operatori dei Centri per l'impiego ad annotare sul Diario una serie di attività, e in particolare:

- risposte ad annunci di lavoro;
- autocandidature (invio o consegna di curricula alle aziende);
- registrazione su portali o siti internet dedicati alla ricerca di lavoro;
- iscrizione o incontri presso agenzie private per il lavoro o presso altre strutture di ricerca e selezione del personale;
- iscrizione e partecipazione a corsi di formazione;
- attestazioni di fine corso;
- partecipazione a convegni, fiere o eventi dedicati al lavoro e all'orientamento;
- partecipazione a bandi o a concorsi pubblici.

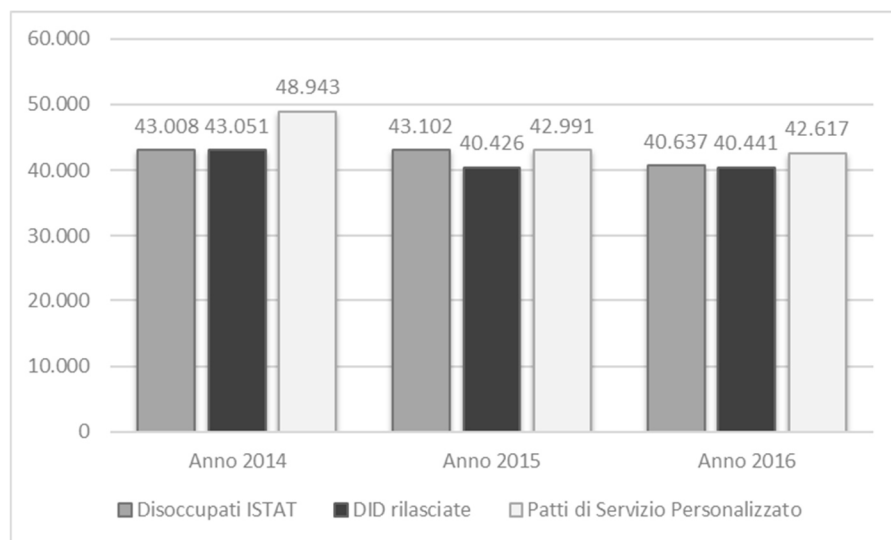
L'utente dovrà dimostrare di aver svolto almeno tre delle attività previste oppure di aver realizzato una stessa attività per almeno tre volte nel periodo di percezione dell'ammortizzatore. Inteso come uno strumento educativo, pedagogico e disciplinante (e non come un dispositivo di controllo da parte dei CPI), il Diario è stato adottato, in questa fase sperimentale, dai Centri per l'impiego di Gorizia, Trieste, Pordenone, Udine, Codroipo e Tolmezzo.

I paragrafi che seguono consentono di analizzare, sia in termini qualitativi e sia quantitativi, le attività dell’Agenzia regionale per il lavoro in questa prima fase di vita, attività che hanno accompagnato il Friuli Venezia Giulia fuori dalla lunga condizione recessiva.

## 7.4. I servizi pubblici per il lavoro

Tra il 2014 e il 2016, i 18 Centri per l’impiego del Friuli Venezia Giulia hanno sottoscritto con i lavoratori 134.551 patti di servizio personalizzati e sono state contestualmente rilasciate 123.918 dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID). I valori più elevati (43 mila DID e 49 mila patti di servizio) fanno riferimento al 2014, quando era più elevato anche il numero di disoccupati: ciò che resta è equamente suddiviso fra il 2015 e il 2016.

*Graf. 1 – Disoccupati, DID e patti di servizio personalizzati fra il 2014 e il 2016 in Friuli Venezia Giulia*



*Fonte:* Agenzia regionale per il lavoro

Il rapporto fra DID e numero di disoccupati (così come rilevato dall’Istat) è del 100% nel primo anno, del 94% nel secondo anno e del 99,5% nel terzo: il dato è indicativo della buona capacità di risposta - in termini operativi - dei Centri per l’impiego. Nel 2016 le dichiarazioni di immediata disponibilità in carico ai 18 CPI del Friuli Venezia Giulia sono state 40.441 (valore di fatto

coincidente con il numero di disoccupati, pari a 40.637), mentre 42.617 sono stati i patti di servizio personalizzati<sup>4</sup>: poiché presso i Centri per l'impiego della regione lavorano 152 operatori, si può sostenere che, nell'arco dell'anno, ciascun operatore si è mediamente fatto carico di 266 DID e 280 PSP.

La tabella che segue offre una panoramica sulla distribuzione dei patti di servizio personalizzati fra il 2015 e il 2016, in base alle caratteristiche degli utenti. Nell'ultima colonna a destra è indicata la variazione tra un anno e l'altro sia in termini assoluti e sia in termini percentuali.

*Tab. 1 – Patti di servizio personalizzati erogati in Friuli Venezia Giulia fra il 2015 e il 2016: distribuzione per genere, età e titolo di studio degli utenti*

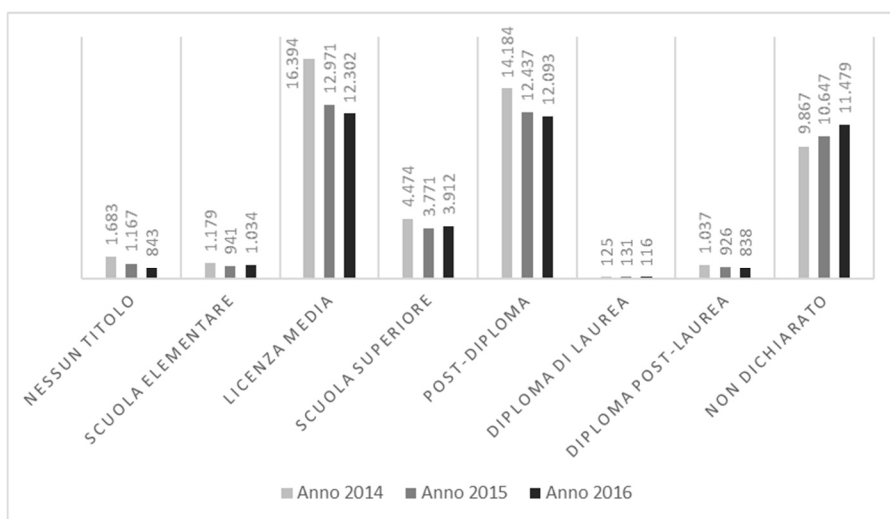
GENERE	ANNO 2015		ANNO 2016		VAR. 16/15	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
MASCHI	20.086	46,7%	19.797	46,5%	-289	-1,4%
FEMMINE	22.905	53,3%	22.820	53,5%	-85	-0,4%
<b>TOTALE</b>	<b>42.991</b>	<b>100%</b>	<b>42.617</b>	<b>100%</b>	<b>-374</b>	<b>-0,9%</b>
<b>CLASSE DI ETÀ</b>						
DA 15 A 29 ANNI	12.741	29,6%	14.588	34,2%	1.847	+14,5%
DA 30 A 54 ANNI	24.281	56,5%	22.666	53,2%	-1.615	-6,7%
DA 55 IN SU	5.969	13,9%	5.363	12,6%	-606	-10,2%
<b>TITOLO DI STUDIO</b>						
NESSUN TITOLO	1.167	2,7%	843	2%	-324	-27,8%
SCUOLA ELEMENTARE	941	2,2%	1.034	2,4%	93	+9,9%
LICENZA MEDIA	12.971	30,2%	12.302	28,9%	-669	-5,2%
DIPLOMA SCUOLA SUPERIORE	3.771	8,8%	3.912	9,2%	141	+3,7%
CORSI POST-DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE	12.437	28,9%	12.093	28,4%	-344	-2,8%
DIPLOMA DI LAUREA	131	0,3%	116	0,3%	-15	-11,5%
DIPLOMA POST-LAUREA	926	2,2%	838	2%	-88	-9,5%
TITOLO NON DICHIARATO	10.647	24,8%	11.479	26,9%	832	+7,8%

*Fonte:* Agenzia regionale per il lavoro

<sup>4</sup> Mentre la dichiarazione di immediata disponibilità rimane valida fintantoché il disoccupato che l'ha sottoscritta non trova un'occupazione, il patto di servizio personalizzato ha una durata di 12 mesi: pertanto, nel caso in cui l'utente non venga collocato entro un anno dalla DID, il patto di servizio personalizzato può essere proposto e sottoscritto una seconda volta. Questo spiega perché il numero di PSP sia sensibilmente superiore al numero di DID.

Significativa è l'analisi dell'utenza che ha sottoscritto un patto di servizio per titolo di studio: considerando il 2016 (nei due anni precedenti il dato non presenta divergenze sostanziali), i lavoratori in possesso di licenza media o di scuola elementare, o del tutto privi di titoli, sono il 33,3%, a cui si aggiunge un ulteriore 26,9% il cui titolo di studio non è dichiarato<sup>5</sup>. In sostanza, sei utenti su dieci dei Centri per l'impiego sono scarsamente qualificati e in massima parte privi di competenze digitali, e sono coloro che maggiormente rischiano di subire gli effetti della cosiddetta *disoccupazione tecnologica* (Frey e Osborne, 2013), in considerazione della loro non facile collocabilità in un mercato del lavoro che, sempre più, investe sulla specializzazione.

Graf. 2 – Distribuzione per titolo di studio degli utenti sottoscrittori di patti di servizio personalizzati in Friuli Venezia Giulia fra il 2014 e il 2016



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

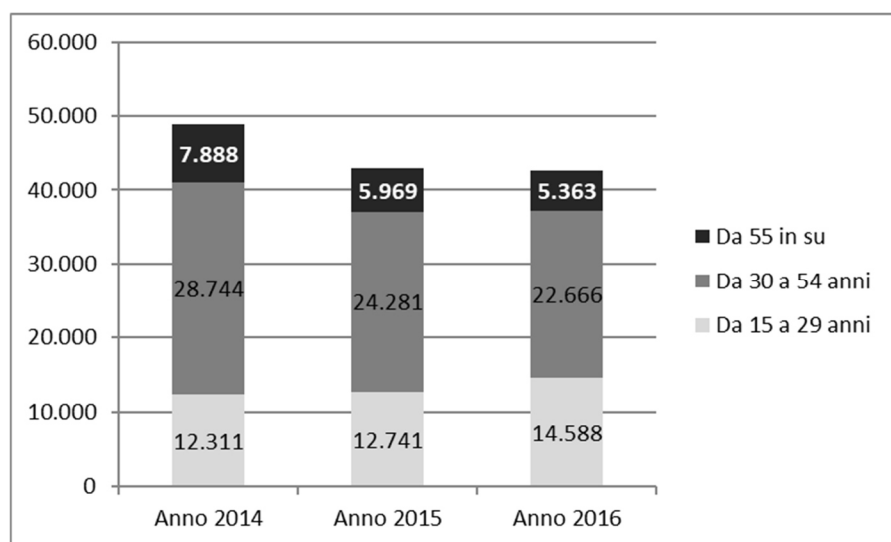
I laureati che hanno sottoscritto un patto di servizio, d'altronde, sono appena il 2,3% (il restante 37,6% è costituito da persone in possesso di diploma di scuola superiore o che hanno frequentato corsi post-diploma), a testimoniare che gli utenti in possesso di competenze più elevate scelgono, per cercare lavoro, canali preminentemente diversi dai Centri per l'impiego, sia per

<sup>5</sup> Nella fase di sottoscrizione del patto di servizio, gli utenti possono decidere di non dichiarare il proprio titolo di studio, che è invece necessario indicare al momento dell'attivazione del curriculum vitae per l'accesso al servizio di incontro fra domanda e offerta di lavoro (IDO).

una questione culturale e abitudinaria e sia perché godono di una occupabilità mediamente più elevata.

Analizzando l'età degli utenti, sembra invece di poter sostenere che la disoccupazione riguardi trasversalmente tutte le classi prese in considerazione: il 65,8% di chi ha sottoscritto un patto di servizio nel 2016 ha più di trent'anni e di questi il 19,1% ne ha più di 55. Ma se il numero di over 30 allo sportello è significativamente calato fra il 2015 e il 2016 (-7,3%), quello degli utenti di età compresa fra i 15 e i 29 anni (che è un target tradizionalmente poco propenso a rivolgersi ai servizi pubblici per l'impiego) è cresciuto del 14,5%, con 1.847 persone in più rispetto all'anno precedente: l'aumento è riconducibile a una più massiccia adesione al progetto Pipol (di cui si dirà in seguito), collocato nel contesto della normativa europea e nazionale sulla *Youth Employment Initiative* e sulla *Youth Guarantee* (Garanzia Giovani), con l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica in coloro che hanno meno di 19 anni e di inserire in percorsi formativi e lavorativi i laureati e i diplomati con meno di 30 anni.

Graf. 3 – Distribuzione per età degli utenti sottoscrittori di patti di servizio personalizzati in Friuli Venezia Giulia fra il 2014 e il 2016



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

Fra i sottoscrittori dei patti di servizio prevale la componente femminile, che corrisponde al 53,5% del totale. In merito ai flussi, precedenti rilevazioni avevano mostrato che circa due utenti su dieci tendono a rivolgersi ai Centri

per l'impiego per più di una volta in periodi di tempo relativamente brevi: più precisamente, tra il primo trimestre 2014 e il primo trimestre 2016, il 17% dei beneficiari di azioni di politica attiva sono risultati essere utenti che erano già stati presi in carico dai CPI (Corvino, Muzzi, Pedron 2016).

Proprio sulle azioni di politica attiva operate dai Centri per l'impiego è possibile constatare, sia in termini numerici e sia qualitativi, il cambio di passo, approccio e strategia dell'Agenzia regionale per il lavoro rispetto al precedente assetto. Le azioni erogate sono state raggruppate in sei macro-categorie: servizi di accoglienza; orientamento di base; laboratori; misure di carattere formativo; servizi di accompagnamento al lavoro e servizio di incontro fra domanda e offerta (IDO); e orientamento professionale di secondo livello. Una settima categoria, assai marginale, riguarda altre azioni non classificabili.

I numeri sono esemplificativi. I cinque Hub, nel 2016, hanno messo in campo servizi di accoglienza per un totale di 35.346 azioni, il 49,7% in più del 2015, quando le azioni erano state 23.611. Nei servizi di accoglienza sono annoverati l'aggiornamento della scheda anagrafica e professionale, la definizione e la stipula del patto di attivazione e il colloquio di orientamento per l'adesione al Progetto Giovani o al Progetto Occupabilità. Gli interventi dei Centri per l'impiego sono cresciuti in quasi tutte le categorie: le azioni di orientamento di base sono state 54.253 (il 53,2% in più rispetto al 2015), mentre l'orientamento professionale di II livello ha coinvolto 9.616 utenti, il 9,9% in più dell'anno prima e più del doppio del 2014. È cresciuto anche il numero di partecipazioni a laboratori e attività di formazione (erano meno di 16 mila nel 2015, sono state quasi 20 mila nel 2016), mentre 10.790 persone (ovvero più di un disoccupato su quattro) hanno beneficiato dei servizi di accompagnamento al lavoro (+42,1%).

In totale, le azioni di politica attiva erogate nel 2016 dai Centri regionali per l'impiego sono state 130 mila, 37.882 in più del 2015, con una crescita del 41,1%.

Anche in questo caso, ad attestare il buon livello di produttività dei CPI, è il rapporto fra azioni complessivamente erogate e numero di operatori, pari nel 2016 a 855 azioni per addetto. Una performance che assume un peso ancora maggiore se letta congiuntamente a un altro indicatore, quello relativo al numero di azioni per ciascun patto di servizio personalizzato (indicatore significativo dell'ampliamento dell'offerta e del crescente livello di attenzione nei confronti degli utenti): il rapporto, che era stato di 2,18 nel 2014 e di 2,14 nel 2015, ha raggiunto quota 3 nell'anno successivo, con un progresso del 42,5%.

Tab. 2 – Azioni di politica attiva operate dai Centri per l'impiego fra il 2014 e il 2016

AZIONI	2014	2015	2016	VAR. 2016/2015	
SERVIZI DI ACCOGLIENZA	32.475	23.611	35.346	11.735	49,7%
ORIENTAMENTO DI BASE	49.941	35.416	54.253	18.837	53,2%
LABORATORI	10.316	9.066	12.227	3.161	34,9%
MISURE DI CARATTERE FORMATIVO	1.662	6.844	7.002	158	2,3%
ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO E SERVIZIO IDO	7.816	7.595	10.790	3.195	42,1%
ORIENTAMENTO PROFESSIONALE DI II LIVELLO	4.328	8.748	9.616	868	9,9%
ALTRE AZIONI	344	849	777	-72	-8,5%
<b>TOTALE AZIONI EROGATE</b>	<b>106.882</b>	<b>92.129</b>	<b>130.011</b>	<b>37.882</b>	<b>41,1%</b>
TOTALE PSP	48.943	42.991	42.617	-374	-0,9%
<b>RAPPORTO AZIONI/PSP</b>	<b>2,18</b>	<b>2,14</b>	<b>3,05</b>	<b>0,91</b>	<b>42,5%</b>

Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

Risultati importanti vengono dal nuovo servizio di incontro fra domanda e offerta di lavoro (IDO), con il quale l'Agenzia ha messo in gioco competenze e risorse in un perimetro che, in passato, era stato abitualmente prerogativa dei privati. Il servizio nel 2016, in virtù di una collaborazione strutturata con il territorio, ha ricevuto 3.550 richieste da parte delle imprese (vacancy), articolate nella ricerca di 4.656 posizioni lavorative.

Tutte le ricerche sono state pubblicate nell'apposita sezione del sito internet della Regione (di cui si riferisce in seguito). In totale, le aziende che hanno beneficiato del servizio sono state 1.810. I CPI, nel solo anno preso in considerazione, hanno attivato 34.615 curricula, presupposto necessario per consentire ai candidati di accedere al servizio IDO e di essere inseriti nelle rose dei candidati alle diverse posizioni ricercate.

Nel complesso, sono state inviate alle imprese 21.683 candidature, provenienti da 11.693 utenti (ciascun utente poteva candidarsi per più di una posizione). Più della metà dei candidati aveva un'età compresa fra i 30 e i 54 anni (per la precisione il 52,3%, ovvero 6.116 persone), l'8,3% aveva più di 55 anni (978), i rimanenti erano giovani tra i 15 e i 29 anni (4.599). Le donne erano il 48,5% (in tutto 5.675, contro 6.018 maschi). Delle 21 mila candidature, 19.351 sono state gestite direttamente dagli operatori dei Centri per l'impiego e hanno riguardato persone in carico agli stessi; sono state invece autocandidature le restanti 2.332 domande.



Tab. 3 – Il servizio domanda e offerta (IDO) nel 2016 in Friuli Venezia Giulia

VACANCY RICEVUTE		3.550
POSIZIONI PROFESSIONALI RICERCATI		4.656
CANDIDATURE INVIATE		21.683
	UTENTI IN CARICO AI CPI	19.351
	AUTOCANDIDATURE	2.332
CANDIDATI		11.693
	FEMMINE	5.675
	MASCHI	6.018
15-19 ANNI		4.599
30-54 ANNI		6.116
OVER 55		978

Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

## 7.5. Il progetto Pipol

Nel caso dei servizi di incontro fra domanda e offerta di lavoro, il monitoraggio sugli esiti occupazionali dell'attività svolta dall'Agenzia regionale e dai 18 Centri per l'impiego risulta, in questa fase, ancora complesso (sebbene nella nuova release del sistema informativo regionale Ergonet sia specificatamente previsto il tracciamento dell'intero processo, dal momento della presa in carico all'eventuale assunzione del candidato). Risultati significativi, invece, vengono fin d'ora dal progetto Pipol. Acronimo di *Piano integrato di politiche per l'occupazione e il lavoro*, Pipol è un progetto messo a punto e varato dalla Regione Friuli Venezia Giulia nell'aprile del 2014.

Il piano si pone tre priorità sostanziali:

- sostenere e promuovere la centralità della persona, valorizzandone i percorsi scolastici e formativi (sia formali e sia informali), i saperi, le competenze e le pregresse esperienze professionali;
- integrare le competenze e gli strumenti messi a disposizione dal sistema regionale pubblico dei servizi per il lavoro e dell'orientamento, dal sistema scolastico regionale, dal sistema universitario regionale, dagli enti di formazione professionale accreditati e dai servizi sociali territoriali, per operare in una logica di rete (cooperazione attuativa) secondo i più evoluti modelli di governance e le indicazioni del decreto legislativo 150/2015;

- favorire la personalizzazione dei servizi sia nei confronti dei lavoratori e sia nei confronti delle imprese.
- Pipol si è sviluppato lungo tre direttrici, una finalizzata all'incentivazione dell'imprenditoria (che non sarà affrontata in questa sede) e due specificatamente indirizzate a sostenere la collocazione o la ricollocazione lavorativa delle persone: si tratta del progetto Garanzia Giovani e del Progetto Occupabilità.

Garanzia Giovani è l'attuazione, a livello nazionale e regionale, delle iniziative comunitarie intraprese a favore dell'occupazione giovanile, e più precisamente la *Youth Employment Initiative* (Yei) e la *Youth Guarantee*, attività con le quali si è inteso incoraggiare gli Stati membri ad assicurare agli under 30 un'offerta di lavoro qualitativamente idonea oppure un percorso di studio, apprendistato o tirocinio. Il programma si rivolge ai giovani di età compresa fra i 15 e 18 anni che abbiano abbandonato la scuola (*early school leavers*) o che risultino a rischio di dispersione scolastica, oppure a coloro che, di età compresa fra i 19 e i 29 anni, abbiano smesso di studiare e non siano impegnati in attività formative o lavorative (i cosiddetti NEET, *not in education, employment or training*).

Il Progetto Occupabilità, invece, attraverso operazioni strutturate e pianificate di carattere informativo, orientativo e formativo, si prefigge di accompagnare il collocamento o il ricollocamento lavorativo di chi, escluso da Garanzia Giovani, risieda in Friuli Venezia Giulia e risulti disoccupato o sospeso dal lavoro. Il Progetto Occupabilità si rivolge a quattro categorie di utenti:

- lavoratori sospesi o posti in riduzione di orario con ricorso alla CIGS (compresi i contratti di solidarietà difensiva);
- lavoratori sospesi o posti in riduzione di orario con ricorso alla CIG in deroga;
- lavoratori sospesi percettori del trattamento previsto dai commi 17 e 18, articolo 3, della Legge 92/2012;
- disoccupati percettori o meno di ammortizzatori sociali.

Pipol, di fatto, ha permesso alla Regione di formalizzare e sperimentare un nuovo approccio alle politiche attive del lavoro, potendo monitorare e calibrare i servizi dei Centri per l'impiego e dando una risposta articolata e coerente alla complessità e alla gravità del quadro economico e occupazionale che si era venuto a determinare. In sostanza, Pipol ha in parte anticipato alcuni dei tratti operativi della nuova Agenzia.

Come mostra la tabella che segue, il progetto ha previsto cinque fasce di adesione, in base alle caratteristiche degli utenti.

Tab. 4 – Le cinque fasce di adesione al progetto Pipol

FASCIA 1	SOGGETTI A RISCHIO DI DISPERSIONE SCOLASTICA O FORMATIVA E DROP OUT DI ETÀ COMPRESA FRA I 15 E I 19 ANNI
FASCIA 2	GIOVANI NEET SOTTO I 30 ANNI DI ETÀ
FASCIA 3	GIOVANI CHE HANNO CONSEGUITO DA NON PIÙ DI 12 MESI UN DIPLOMA DI QUALIFICA PROFESSIONALE O DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
FASCIA 4	UNDER 30 IN POSSESSO DI UN TITOLO DI STUDIO UNIVERSITARIO CONSEGUITO DA NON PIÙ DI UN ANNO
FASCIA 5	LAVORATORI DISOCCUPATI O SOSPESI RIENTRANTI NEL PROGETTO OCCUPABILITÀ

Dall'avvio dell'iniziativa al 2016, si sono complessivamente iscritte al progetto 45.956 persone. Di queste 46 mila persone, più di 24 mila sono donne (53,2%).

Tab. 5 – Iscritti, patti di attivazione e azioni del progetto Pipol dall'avvio dell'iniziativa al 2016

ISCRITTI AL PROGETTO PIPOL		45.956
	FEMMINE	24.472
	MASCHI	21.484
<b>DISTRIBUZIONE PER FASCIA</b>	<b>UTENTI</b>	<b>%</b>
FASCIA 1	1.610	3,5
FASCIA 2	15.420	33,6
FASCIA 3	4.151	9
FASCIA 4	3.711	8,1
FASCIA 5	20.590	44,8
N.D.	475	1
<b>PATTI DI ATTIVAZIONE STIPULATI</b>	<b>33.523</b>	<b>73%</b>
ISCRIZIONI ANNULLATE O CHIUSE	12.230	26,5%
IN ATTESA DEL PATTO DI ATTIVAZIONE AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE	203	0,5%
<b>TOTALE</b>	<b>45.956</b>	<b>100%</b>
<b>AZIONI COMPLESSIVAMENTE PROPOSTE</b>		<b>41.194</b>
	AZIONI FORMATIVE	22.549
	TIROCINI	18.645
<b>AZIONI AVVIATE</b>		<b>14.936</b>
	(36,25% DELLE AZIONI PROPOSTE)	

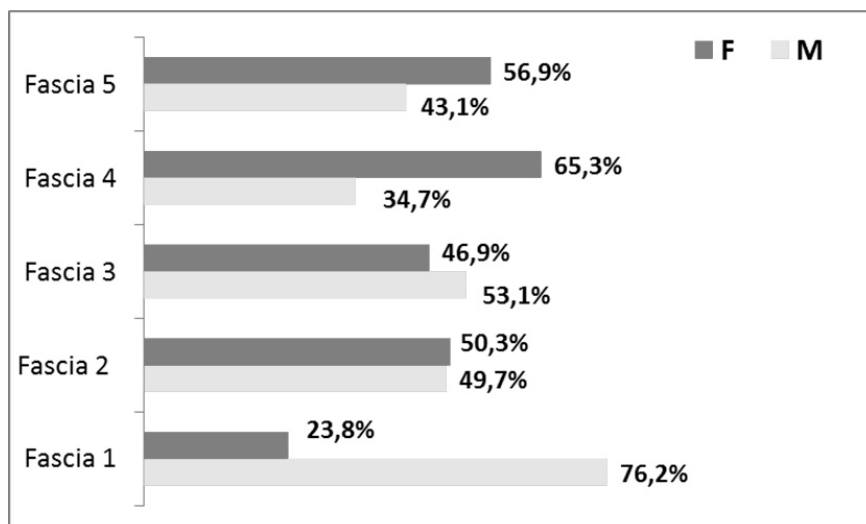
Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

Le due principali fasce di adesione hanno riguardato i lavoratori disoccupati o sospesi rientranti nel Progetto Occupabilità (44,8%, fascia 5) e i

giovani NEET sotto i 30 anni di età (33,6%, fascia 2). Poco più di 4 mila (9%) sono invece i giovani che hanno conseguito da non più di 12 mesi un diploma di qualifica professionale o di scuola secondaria superiore (fascia 3), mentre nell'8,1% dei casi sono under 30 in possesso di un titolo di studio universitario conseguito da non più di un anno (fascia 4). I soggetti a rischio di dispersione scolastica o formativa e i drop out di età compresa fra i 15 e i 19 anni (fenomeno a cui da sempre l'Amministrazione regionale dedica un'attenzione particolare) sono il 3,5%, pari a 1.610 unità (fascia 1).

Come si è detto, più della metà delle persone che hanno aderito al progetto sono donne. Ma il dato non è uniforme nelle cinque fasce di adesione. Uno degli elementi discriminanti sembra essere il livello di istruzione. Se infatti tra i giovani drop out prevalgono i maschi, tra i laureati sono le donne ad avere la netta maggioranza. In fascia 1 la presenza maschile è superiore al 75%, e anche in fascia 3 la componente femminile risulta minoritaria (sebbene lo scarto sia di pochi punti percentuali). In fascia 2 c'è un sostanziale equilibrio di genere. Ma se si sposta l'attenzione sugli under 30 con un titolo di studio universitario (fascia 4), allora è la componente femminile a imporsi distintamente (65,3% contro il 34,7% dei maschi). Anche in fascia 5, che comprende i lavoratori disoccupati, a rischio, sospesi o in riduzione di orario, la percentuale di donne (56,9%) è superiore a quella degli uomini (43,1%).

*Graf. 4 – Distribuzione per genere e per fascia di adesione degli utenti iscritti al progetto Pipol*



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

Tra coloro che hanno aderito al progetto, il 73,0% ha sottoscritto un patto di attivazione (si tratta di 33.523 persone), mentre la quota restante ha rinunciato anzitempo a proseguire il percorso. Agli iscritti sono state complessivamente proposte 41.194 azioni, frutto di un rilevante lavoro di coordinamento fra Centri per l'impiego, università, enti di formazione, imprese e associazioni di categoria: il 47,2% delle azioni era rivolto agli utenti di fascia 5 (la più numerosa), la quota rimanente era proporzionalmente spalmata sulle altre fasce.

Nello specifico, sono stati offerti 22.549 corsi e 18.645 tirocini: solo il 38,1% dei corsi e il 34,1% dei tirocini sono stati tuttavia accettati dagli utenti, per un totale di 14.936 azioni avviate. Fatta eccezione per la fascia 1 (dove gli utenti cui sia stata proposta un'azione formativa sono meno di 500, e il dato appare dunque poco indicativo), è la fascia 3 quella dove si registra il rapporto più elevato fra azioni avviate e azioni proposte (46,17%). Il rapporto più basso riguarda invece la fascia 5 (29,54%). Nelle fasce 2 e 4 il valore è rispettivamente del 40,12% e del 39,36%.

Tab. 6 – Azioni formative e tirocini avviati nel progetto Pipol

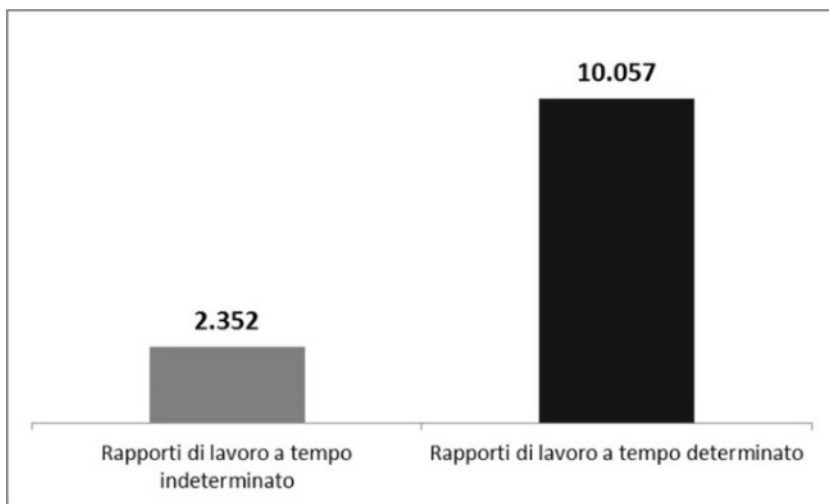
	AZIONI FORMATIVE			TIROCINI			TOTALE AZIONI		
	UTENTI CON ALMENO UNA AZIONE FORMATIVA PROPOSTA	UTENTI CON UNA AZIONE FORMATIVA AVVIATA	COPERTURA AZIONI AVVIATE/AZIONI PROPOSTE	UTENTI CON UN TIROCINIO PROPOSTO	UTENTI CON UN TIROCINIO AVVIATO	COPERTURA TIROCINI AVVIATI/TIROCINI PROPOSTI	TOTALE AZIONI PROPOSTE	UTENTI CON AZIONI AVVIATE	AZIONI AVVIATE/PROPOSTE
FASCIA 1	453	439	96,90%	-	-	-	453	439	96,90%
FASCIA 2	7.103	2.651	37,20%	6.723	2.896	43,10%	13.826	5.547	40,12%
FASCIA 3	1.650	558	33,80%	2.231	1.234	55,30%	3.881	1.792	46,17%
FASCIA 4	1.181	328	27,70%	2.416	1.088	45%	3.597	1.416	39,36%
FASCIA 5	12.162	4.611	37,90%	7.275	1.131	15,60%	19.437	5.742	29,54%
<b>TOTALE</b>	<b>22.549</b>	<b>8.587</b>	<b>38,10%</b>	<b>18.645</b>	<b>6.349</b>	<b>34,10%</b>	<b>41.194</b>	<b>14.936</b>	<b>36,25%</b>

Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

Un dato particolarmente significativo riguarda gli esiti occupazionali di Pipol: ben 12.409 utenti hanno infatti trovato un impiego al termine del percorso progettuale. Si tratta del 37% dei patti di attivazione stipulati e dell'83% delle azioni effettivamente avviate, fra corsi e tirocini.

I contratti a tempo determinato sono stati la netta maggioranza (10.057), quelli a tempo indeterminato sono stati 2.352. Il progetto ha quindi mostrato di saper essere, per i Centri per l'impiego, un valido ed efficace momento di collaudo in una fase resa complessa non solo dalla congiuntura economica e occupazionale ma anche dalla trasformazione organizzativa della struttura.

Graf. 5 – Esiti occupazionali del progetto Pipol



Fonte: Agenzia regionale per il lavoro

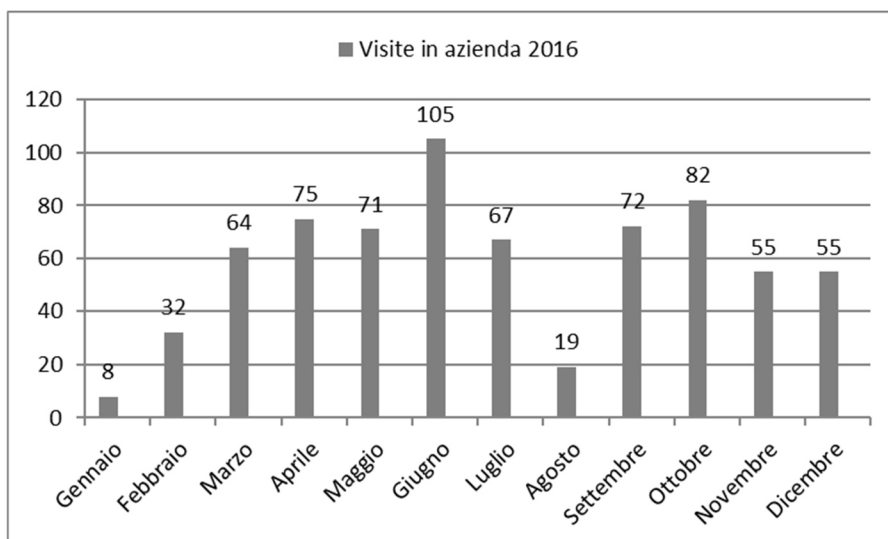
## 7.6. I rapporti con le imprese del territorio

Una componente centrale e senz'altro determinante dell'attività dell'Agenzia regionale per il lavoro è il rapporto con il territorio: non solo con le imprese ma, come si vedrà, con una pluralità di soggetti con i quali si è costituita una rete di relazioni, scambi, collaborazioni che ha permesso di monitorare e rispondere prontamente alle sollecitazioni provenienti dal mondo del lavoro. Aspetto particolarmente degno di nota, che bene esprime la vitalità e l'efficienza del nuovo assetto organizzativo, è l'inclinazione maturata negli operatori dell'unità operativa Servizi alle imprese a proporsi ai rispettivi territori in termini proattivi, con visite, presentazioni e incontri: si è in pratica deciso di non subire le dinamiche e gli eventi ma di affrontarli e analizzarli in prima persona, con esiti che, come si vedrà, sono – e continuano a essere – tutt'altro che scontati. La sfida più impegnativa è stata quella di costruire una complessità di relazioni con tutti quei soggetti che, con ruoli e competenze diversi,

risultano potenzialmente coinvolti nei processi economici, formativi e occupazionali in regione: imprese e associazioni di categoria, parti sociali, scuole, università, istituti di alta formazione, consulenti del lavoro, incubatori, enti di ricerca, servizi sociali. Questa rete collaborativa ha permesso di monitorare e capire a fondo le dinamiche locali, le criticità su cui progressivamente intervenire, le tendenze, i fabbisogni, avendo così a disposizione nuovi strumenti e dati per calibrare le politiche e le strategie (presenti e future) dell’Agenzia regionale.

Nel 2016, primo anno di attività, l’unità operativa Servizi alle imprese ha svolto 705 visite nelle aziende del territorio, visite che hanno riguardato tutti gli Hub regionali: considerando i soli giorni lavorativi, si tratta di una media di 2,8 visite al giorno.

*Graf. 6 – Visite in azienda da parte degli operatori della task force Servizi alle imprese*



*Fonte:* Agenzia regionale per il lavoro

Fatta eccezione per i primi due mesi dell’anno (con otto e 32 visite rispettivamente), da marzo a dicembre il numero di visite per mese non è mai stato inferiore a 55, con due picchi di 105 visite in giugno e di 82 visite in ottobre (il primo mese di attività del servizio, in verità, è stato febbraio: gennaio si può pertanto considerare un mese di precollaudò, che ha riguardato per lo più quei Centri per l’impiego dove, già prima della nascita dell’Agenzia, si svolgevano funzioni analoghe).

Le visite, che generalmente vengono precedute da un intenso lavoro di presentazione al telefono, avvengono in un clima in cui interesse e curiosità si mescolano, da parte degli imprenditori, a una certa dose di cautela. Ma il passaggio successivo, nella maggior parte dei casi, corrisponde all'instaurarsi di un rapporto stretto di collaborazione: non si tratta di un passaggio facile né immediato, ma di un lungo lavoro di tessitura volto allo sviluppo di un rapporto di fiducia in cui le aspettative reciproche possano essere gradualmente soddisfatte.

Il mercato necessita di risposte concrete e dirette e che possano essere date in tempi ragionevolmente brevi, ed è su questo aspetto che l'Agenzia lavora per calibrare le proprie azioni.

Alle imprese, gli operatori offrono un'ampia gamma di servizi: raccolta e pubblicazione di vacancy, preselezione del personale, corsi di formazione ad hoc, attivazione di tirocini, consulenza su incentivi e tipologie contrattuali. La costruzione di relazioni fiduciarie e la capacità di entrare nei canali, anche informali, di intermediazione – sfruttandone le dinamiche e i meccanismi – rappresentano un tema molto rilevante per i servizi pubblici per l'impiego per almeno tre ragioni sostanziali (Corvino, Muzzi e Pedron, 2015):

- si tratta di un'attività che offre la possibilità di fare emergere, e rendere manifesta, una domanda di lavoro che altrimenti rischierebbe di rimanere nascosta o poco evidente;
- i CPI, con la loro attività orientata anche e prevalentemente sulle fasce più deboli della popolazione (per istruzione, conoscenze o, più in generale, per capitale sociale) possono svolgere un'azione di riequilibrio rispetto alle diseguaglianze prodotte dal mercato, sia sul lato della domanda e sia dell'offerta;
- l'instaurarsi di rapporti diretti con le imprese favorisce l'accuratezza nella ricerca di personale, contribuendo a una maggiore efficacia e produttività del mercato.

Dopo una prima fase dedicata alla comprensione dell'azienda e dei suoi fabbisogni occupazionali, gli operatori valutano, insieme con il proprio interlocutore, quali siano i percorsi più adeguati e utili da intraprendere. Con le imprese di maggiori dimensioni, dove le grandi commesse consentono una pianificazione accurata della produzione (dalla cantieristica alla metalmeccanica, per esempio), si procede spesso con una calendarizzazione di medio termine, potendo programmare – sulla base delle specifiche esigenze espresse – attività di formazione e futuri inserimenti. Imprese più piccole, invece, vengono generalmente coinvolte in azioni di sistema con altre imprese dello stesso cluster, così da poter dare risposte maggiormente strutturate con costi e tempi di reazione inferiori: tipico è il caso delle imprese



turistiche di Grado o Lignano, dove la richiesta di figure specializzate da parte di una moltitudine di soggetti (alberghi, bar, ristoranti, altri) si concentra alle porte della stagione estiva.

Ma accanto alle visite e agli incontri con le aziende, esistono altre direttrici lungo le quali si è mossa – e continua a muoversi – l’unità operativa Servizi alle imprese: una delle più rilevanti è senz’altro la collaborazione con le scuole secondarie di secondo grado. L’esperienza ha mostrato che gli studenti dispongono spesso di mezzi e conoscenze scarse o parziali per muoversi alla ricerca di un impiego o per orientarsi nella scelta del corso universitario, e pochissimo sanno delle opportunità che i Centri per l’impiego possono mettere loro a disposizione. Come predisporre un curriculum, come proporsi al mercato in modo efficace, come sostenere un colloquio di lavoro, quali siano i settori trainanti dell’economia regionale sono alcune delle tematiche che gli operatori hanno affrontato, nel corso del 2016, con centinaia di studenti di diverse scuole, offrendo loro strumenti per decisioni consapevoli e una visione concreta della direzione verso cui il lavoro sta andando. Un’attività, questa, che si affianca a quella dei Centri di orientamento regionali (COR).

Innovazione e digitalizzazione dell’economia hanno provocato, in un periodo di tempo relativamente breve rispetto alle precedenti rivoluzioni industriali, un significativo innalzamento del livello minimo di competenze richiesto dalle aziende: questo fenomeno ha spinto i lavoratori in possesso di scarse professionalità verso mansioni a basso o bassissimo valore aggiunto, incrementando la disparità di reddito che si erano iniziate a delineare nel corso del Novecento. Se pertanto le precedenti trasformazioni del mondo del lavoro avevano portato sostanziali benefici per molti, il digitale ha creato nuove mansioni caratterizzate da un’elevata qualificazione, escludendo dal mercato i profili meno qualificati. Per fare fronte a questo stato di cose, intervenire sulla scuola appare basilare e ineludibile: l’unico modo per trovare un’occupazione, in futuro, sarà la continua acquisizione di nuove competenze e decisivo, per i bilanci pubblici e privati, diventerà il costo dell’istruzione (Cefis, 2016).

Contestualmente, per consolidare il proprio ruolo, l’Agenzia ha partecipato nel corso dell’anno a cinque eventi fieristici di settore, e più precisamente:

- lo *Young* di Udine, il salone delle professioni e della formazione al servizio delle nuove generazioni organizzato da Udine Gorizia Fiere, dalla Fondazione Friuli e dall’Ufficio scolastico regionale in collaborazione con la Regione Friuli Venezia Giulia, la Camera di Commercio di Udine e l’Università degli Studi di Udine;

- il *Job@UniTs*, il career day organizzato dall'Università degli Studi di Trieste finalizzato a facilitare l'incontro tra aziende e neolaureati e laureandi dell'ateneo;
- il *Career Day* di Udine, organizzato dall'Università degli Studi di Udine per creare opportunità di lavoro e stage in Italia e all'estero per i laureati e i laureandi dell'ateneo;
- il *Punto d'Incontro* di Pordenone, la fiera dedicata all'orientamento, alla formazione e al lavoro organizzata da una pluralità di soggetti sul territorio e giunta nel 2016 alla nona edizione;
- la *Fiera del Lavoro FVG*, organizzata dall'Università degli Studi di Udine e dall'Associazione dei laureati in ingegneria gestionale (ALIG).

Infine, l'ARL ha partecipato nel 2016 a quattro convegni in materia di lavoro organizzati rispettivamente dalla Confederazione italiana della piccola e media industria privata di Udine (Confapi); dalla Confapi di Pordenone e dalla Confcommercio Imprese per l'Italia – Ascom di Pordenone; dall'Area Science Park di Trieste; e, nell'aprile 2016, dalla Regione Friuli Venezia Giulia con la Provincia di Gorizia.

Altrettanto importanti e funzionali, come si faceva notare in precedenza, sono gli incontri con le associazioni di categoria, gli enti di formazione, gli incubatori, i parchi scientifici e tecnologici o i servizi sociali della regione: si tratta dei cosiddetti incontri di rete, che nel periodo preso in considerazione sono stati 54 e hanno consentito di realizzare una piattaforma collaborativa per la condivisione di dati e informazioni che oggi copre l'intero territorio regionale e sta continuando, anche nel 2017, a espandersi significativamente. Non marginale, in questo contesto, è la funzione svolta dagli operatori contro l'abuso dei tirocini o il cattivo utilizzo di incentivi o fondi pubblici, e pertanto a sostegno di scelte consapevoli e di qualità da parte del tessuto economico regionale.

A dispetto dello sforzo organizzativo dell'Agenzia per una sempre maggiore omogeneità e compattezza dell'azione, permangono sul territorio spiccate difformità del tessuto economico, sociale e produttivo, difformità che impongono agli operatori di calibrare i propri interventi in base all'area geografica. Brevemente, di seguito, vengono evidenziate alcune delle principali peculiarità locali, senza presunzione di completezza o scientificità.

A Trieste, dove la produzione industriale è estremamente limitata, i settori su cui si sono concentrate le maggiori attenzioni sono il commercio, il turismo e l'high tech. Il commercio e il turismo, nel 2016, sono letteralmente esplosi dopo un lungo periodo di torpore, coinciso con gli anni più difficili della crisi: la richiesta di lavoratori ha colto di sorpresa gli stessi addetti del settore ed è

stata tale da non poter essere completamente soddisfatta, soprattutto in relazione ai fabbisogni espressi dagli esercizi pubblici (ristoranti e bar). Per fare fronte al fenomeno, il Centro per l'impiego di Trieste e la task force Servizi alle imprese hanno strutturato una cordata collaborativa con gli enti di formazione, le imprese e le associazioni di categoria. Nel capoluogo, come altrove, l'obiettivo, in prospettiva, è di precorrere le tendenze occupazionali e di formare in anticipo le persone, programmandone l'ingresso lavorativo.

Un dato emerso con forza, e non solo nel capoluogo giuliano, è lo scarso dinamismo degli utenti, in particolare di quelli più giovani, ai quali sovente mancano le basi conoscitive e gli strumenti per affrontare il salto tra la scuola e il mondo del lavoro, una criticità importante a cui è necessario rispondere con una intensificazione delle attività di orientamento.

Meno facile, nel breve periodo, è riuscire invece a soddisfare le esigenze delle imprese che operano nei settori della tecnologia, dell'informatica o della ricerca, imprese che a Trieste, a dispetto delle piccole dimensioni, sono una presenza numericamente importante. Le professionalità ricercate, in questo caso, sono molto elevate, a fronte di livelli retributivi non sempre adeguati: una collaborazione fra il Centro per l'impiego, l'Università, la Sissa, l'Area Science Park, gli incubatori d'impresa e il mondo delle start-up è un modello che ha iniziato a dare buoni esiti. Problemi analoghi, naturalmente, riguardano anche il resto della regione, dove la propensione all'innovazione è mediamente ben radicata.

Nel goriziano a incidere sulle dinamiche occupazionali sono in particolare la metalmeccanica e, nell'area monfalconese, le attività navali e cantieristiche e, più in generale, quelle collegate al mare. Si tratta di realtà di medie o grandi dimensioni con le quali, come si diceva, è più facile una programmazione delle assunzioni di medio-lungo periodo, conseguenti a corsi e percorsi organizzati in funzione delle richieste espresse dalle stesse imprese.

Il monitoraggio dei fabbisogni manifestati dal tessuto produttivo e la conseguente attivazione di azioni formative ad hoc consentono, tra i vari aspetti, di valorizzare mestieri che rischierebbero altrimenti di essere soggetti a processi di delocalizzazione. È esemplare, a questo proposito, il caso di un'azienda dell'Isontino che ha chiesto agli operatori dell'Agenzia regionale di poter assumere un gruppo di falegnami. Non essendo disponibili sul mercato profili corrispondenti a quelli richiesti, su impulso del Servizio imprese sono stati attivati un corso e uno stage nel contesto del progetto Pipol. Al termine del percorso, l'azienda ha assorbito quasi tutti i candidati, specificamente formati sulla base delle esigenze espresse. Importanti, nel goriziano, sono anche il turismo balneare (a Grado) e il commercio, con robuste

collaborazioni instauratesi fra i CPI, i Servizi alle imprese e i centri commerciali e della grande distribuzione (diffusamente presenti in provincia).

A Udine la vastità e l'eterogeneità del territorio hanno imposto diverse strategie di approccio. Per promuoversi, la task force dei Servizi alle imprese opera qui secondo due modalità d'intervento: con campagne territoriali e con campagne per settore merceologico o produttivo. Nel primo caso, ci si concentra sulle rappresentanze di categoria o sui consulenti del lavoro che operano in una specifica area geografica (per esempio, in Carnia), provando – attraverso incontri o progetti comuni – a fidelizzare gli interlocutori. Nel secondo caso, i target sono i cluster produttivi, e quindi gruppi di aziende di uno stesso comparto. Così facendo, si riescono ad affrontare meglio criticità ricorrenti o trasversali o a comprendere, interpretare e soddisfare fabbisogni comuni.

Superata una prima fase di scarsa confidenza, sia con la struttura e sia con i nuovi metodi e criteri adottati, oggi il Servizio è per le imprese un punto di riferimento quotidiano e abitudinario: gli operatori forniscono servizi di consulenza a 360 gradi e l'Agenzia è normalmente coinvolta, per quanto di propria competenza, in percorsi e progetti promossi da aziende, istituzioni o associazioni di categoria, permettendo un monitoraggio costante delle dinamiche occupazionali.

In tutta la provincia, a Udine, sono particolarmente intensi anche la collaborazione con gli istituti scolastici e l'impegno profuso sul fronte dell'alternanza scuola-lavoro, divenuta obbligatoria per tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle superiori in virtù della Legge 107/2015.

Anche a Pordenone, dove la presenza industriale è storicamente forte e radicata, il ruolo della nuova Agenzia regionale si è rapidamente consolidato. Qui i rapporti fra i Centri per l'impiego e il tessuto produttivo risalgono addirittura al 2004, tanto da poter considerare la provincia come una best practice per tutti i CPI del Friuli Venezia Giulia. L'implementazione di una mailing list permette agli operatori dei Servizi alle imprese di aggiornare periodicamente il territorio su novità normative, incentivi, corsi o convegni in tema di lavoro, ma anche sulle professionalità disponibili e venutesi a formare durante corsi o attività promosse in collaborazione con gli enti accreditati. Focus group con imprenditori o rappresentanti di categoria sono organizzati, con una certa frequenza, per misurare il sentiment degli operatori o decodificare, e anticipare, le tendenze del mercato. Curati dal personale dei Servizi alle imprese in collaborazione con l'Osservatorio sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro, sono attivi anche una pagina Facebook e un profilo LinkedIn, che guardano all'intero territorio regionale.

Progetti specifici con il Consorzio universitario di Pordenone, i distretti industriali o altre rappresentanze e organizzazioni locali permettono ai Centri per

l'impiego di preselezionare i lavoratori che, durante eventi dedicati (recruiting day), vengono fatti incontrare direttamente con le imprese. "Job & Go" è un progetto che ha riguardato, per esempio, il cluster della metalmeccanica (CO-MET) e, agli esiti di un'attività di formazione di gruppo e individuale, di visite aziendali e tirocini, permetterà di assumere un gruppo di giovani candidati.

I settori più forti, in provincia, sono l'elettrodomestico bianco e la meccanica, con ricadute significative sulle costruzioni. Si sono risollepati, dopo la crisi, anche comparti come quello del mobile, della termoidraulica e della refrigerazione. Rimane debole il turismo e, in generale, il terziario, dove – in termini occupazionali – prevale ancora il segno meno. Un rapporto particolarmente stretto si è sviluppato con le piccole imprese, che hanno manifestato, a più tornate, un grande bisogno di essere ascoltate, assistite, accompagnate, mentre la grande impresa sembra ancora privilegiare il dialogo con le agenzie private di intermediazione.

La ripartenza dell'export ha generato una grande richiesta di personale con conoscenza delle lingue straniere, non sempre facilmente reperibile. Investimenti importanti in termini di tempo e risorse, da parte dell'Hub pordenonese, sono stati fatti sulle attività laboratoriali di orientamento e sulla formazione rivolta ai disoccupati: nel contesto del progetto "Pordenone chiama talenti" si è utilmente sperimentato anche l'uso di video curriculum.

## **7.7. La crisi CoopCa e il protocollo fra Regione Friuli Venezia Giulia e Umana Spa**

Meritano attenzione, a compimento di quanto fin qui scritto, lo schema e il modello di gestione della crisi della Cooperativa Carnica di Consumo (CoopCa), che può ritenersi uno dei primi e più significativi casi con i quali l'Agenzia regionale del lavoro si è dovuta confrontare. Iniziata a fine 2015, l'emergenza ha riguardato complessivamente 626 persone, licenziate a seguito della chiusura dell'azienda dopo oltre un secolo di attività.

A tutela dei lavoratori, si è messa in campo una sinergia fra Amministrazione regionale, parti sociali, istituzioni locali, agenzie private di intermediazione e imprese del territorio, con l'impegno comune di valorizzare – e non disperdere – il capitale umano e professionale della cooperativa, attraverso l'esecuzione di politiche attive mirate, lo scambio di dati e informazioni e il ricorso a strumenti e incentivi regionali e nazionali all'interno di un'unica filiera.

I risultati sono stati incoraggianti e hanno permesso la definizione di percorsi e strategie potenzialmente replicabili anche in altri contesti. Dei 626 esuberanti iniziali, 148 operavano fuori regione, 270 sono stati riassorbiti da altre

imprese (prevalentemente presso i punti vendita che, in passato, facevano capo alla CoopCa) e 208 sono stati presi in carico dai Centri per l'impiego del Friuli Venezia Giulia (e in particolare dell'Hub del Medio e Alto Friuli).

A beneficio di questi 208 lavoratori si sono operate 508 azioni di politica attiva, che hanno compreso l'aggiornamento del curriculum (96 eventi), l'orientamento di primo livello (91), l'orientamento specialistico (16), laboratori (134 persone coinvolte), 23 attivazioni di Pipol e 148 attivazioni del curriculum nell'ambito del servizio IDO.

Contestualmente, per assicurare agli ex dipendenti della cooperativa il maggior numero possibile di opportunità, nel maggio 2016 è stato sottoscritto un protocollo di collaborazione di 12 mesi fra la Regione e l'agenzia per il lavoro Umana Spa, ed è stato istituito un tavolo di monitoraggio per valutare, passo a passo, i progressi compiuti. Gli oneri del protocollo sono stati completamente a carico della bilateralità, e pertanto non hanno gravato sui bilanci della pubblica amministrazione. Viste anche le peculiarità e le criticità occupazionali della regione carnica, sulla crisi di CoopCa si è riscontrata una totale convergenza di energie e intenti sia sul fronte istituzionale e sia da parte delle rappresentanze sindacali e datoriali.

A Umana, come previsto dal protocollo, sono stati assegnati 50 lavoratori (20 donne e 30 uomini), con i quali l'agenzia ha svolto, individualmente, 200 ore di orientamento e 400 ore di bilancio delle competenze (definizione del percorso professionale, analisi del potenziale, osservazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento, definizione di ipotesi di sviluppo e cambiamento, elaborazione di un piano di azione).

Altre mille ore (circa 20 ore per persona) sono servite per mettere in campo azioni di accompagnamento al lavoro: dallo scouting delle opportunità occupazionali alla preselezione, dal matching fra vacancy e propensioni del lavoratore alla promozione del candidato presso le imprese interessate. A queste attività si sono aggiunte 212 ore di laboratori e corsi di formazione in gruppo, dedicati sia a tematiche di carattere generale (diritti e doveri dei lavoratori, modalità di svolgimento di un colloquio) e sia a tematiche specifiche (logistica e magazzino, movimentazione delle merci con il carrello elevatore, informatica di base, internet, comunicazione, team building).

A poco più di un anno dalla sottoscrizione del protocollo, nell'estate 2017, dei 208 lavoratori in carico ai CPI regionali, 119 avevano trovato un nuovo impiego, quattro avevano abbandonato il percorso e 85 dovevano ancora essere ricollocati. Oltre il 60% dei 119 lavoratori ha trovato occupazione nei settori del turismo, dell'edilizia e del trasporto, i restanti si sono reinseriti nel comparto del commercio e della grande distribuzione. Undici hanno avviato un lavoro autonomo.

Sugli 85 lavoratori ancora disoccupati prosegue invece il lavoro dell’Agenzia regionale, con corsi di formazione e riqualificazione per rafforzare le competenze spendibili sul mercato e con una incessante attività di osservazione e analisi dei fabbisogni espressi dal territorio.

## 7.8. La ricerca di lavoro attraverso la nuova sezione del sito internet regionale

Contestualmente alla riorganizzazione della struttura, sono divenuti operativi anche un sistema online per l’inserimento delle vacancy e un motore di ricerca dedicato alle opportunità d’impiego sul sito internet istituzionale della Regione, all’interno della sezione *lavoro e formazione*. In questo spazio gli utenti possono accedere alle offerte di lavoro e candidarsi, inviando il proprio curriculum vitae o dandone segnalazione ai Centri per l’impiego.

Tab. 7 – Numero di visite e di ricerche sulla sezione del sito internet della Regione dedicata alle offerte di lavoro

ANNO	MESE	NUMERO DI VISITE	NUMERO DI RICERCHE	RICERCHE SEMPLICI	RICERCHE AVANZATE
2016	AGOSTO	11.512	25.999	23.380	2.619
2016	SETTEMBRE	24.761	47.342	44.590	2.752
2016	OTTOBRE	30.357	55.821	53.243	2.578
2016	NOVEMBRE	29.818	52.658	50.850	1.808
2016	DICEMBRE	22.887	39.514	38.164	1.350
<b>TOTALI</b>		<b>119.335</b>	<b>221.334</b>	<b>210.227</b>	<b>11.107</b>

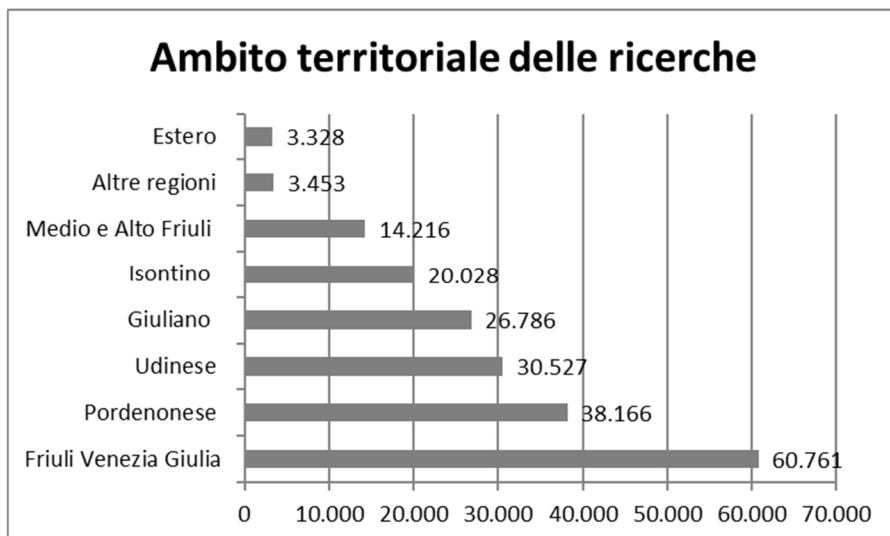
Fonte: sistema informativo Usil

Dall’avvio del motore di ricerca, nell’agosto 2016, gli accessi alla sezione sono significativamente cresciuti: dalle 11 mila visite di agosto alle circa 30 mila di ottobre e novembre, poi scese a poco meno di 23 mila a dicembre. Nei cinque mesi di operatività del servizio, gli utenti hanno svolto oltre 221 mila ricerche (da ciascuna visita si possono ovviamente originare più ricerche).

Il campo di ricerca più utilizzato è quello dell’ambito territoriale (197 mila ricerche, corrispondenti all’89% del totale), segno, verosimilmente, di una modesta propensione allo spostamento e alla mobilità da parte dei lavoratori. Seguono le ricerche per categoria professionale (49.267), livello di studio (37.856) e settore (34.127).

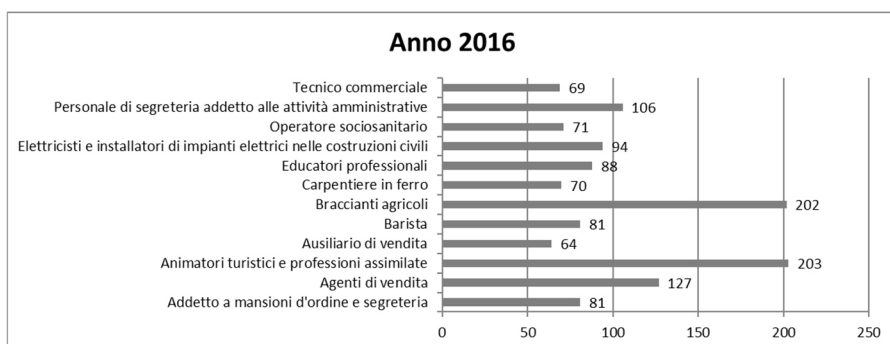
Pochissime sono le interrogazioni per conoscenze linguistiche e informatiche (rispettivamente 628 e 659 eventi). Tra le ricerche per ambito territoriale, il filtro più utilizzato riguarda, genericamente, il territorio regionale (60.761 eventi). Seguono la provincia pordenonese (38.166), quella udinese (30.527), il capoluogo giuliano (26.768), l'Isontino (20.028) e il Medio-Alto Friuli (14.216). Altre regioni italiane e destinazioni estere hanno totalizzato, rispettivamente, 3.453 e 3.328 ricerche.

Graf. 7 – Distribuzione delle ricerche di lavoro sul sito internet della Regi per ambito territoriale



Fonte: sistema informativo Usil

Graf. 8 – Le 12 qualifiche professionali maggiormente ricercate dalle imprese secondo le rilevazioni del sistema Usil sul sito internet della Regione



Fonte: sistema informativo Usil



Tra le qualifiche professionali più richieste dalle imprese nel 2016 in Friuli Venezia Giulia, secondo le rilevazioni del sistema informativo USIL sulle 3.550 vacancy raccolte, spiccano gli operatori del turismo (animatori e professioni assimilate) e i braccianti agricoli, rispettivamente con 203 e 202 eventi. Seguono gli agenti di vendita (127 richieste) e gli addetti amministrativi (106). Eletttricisti e installatori di impianti elettrici (94), educatori (88), addetti a mansioni d'ordine (81), baristi (81), operatori sociosanitari (71), carpentieri (70), tecnici commerciali (69) e ausiliari della vendita (64) completano l'elenco delle 12 macro-figure più ricercate.

## 7.9. Conclusioni

L'esperienza maturata nel primo anno di operatività dell'Area Agenzia regionale per il lavoro consente di evidenziare una serie di aspetti da valorizzare o sui quali intervenire per rendere l'attività dei cinque Hub regionali sempre più rispondente all'effettiva domanda del territorio, e per consentire – attraverso politiche idonee e al servizio delle comunità di riferimento – lo svilupparsi progressivo di una occupazione di qualità, e di conseguenza l'innalzamento dei livelli di benessere e di fiducia dei cittadini. Dalle pagine che precedono si possono trarre le seguenti considerazioni e riflessioni:

- la crisi economica e finanziaria ha pesantemente fiaccato l'economia nazionale e regionale, ma lo shock recessivo ha costretto non solo le imprese ma anche la pubblica amministrazione a introdurre modificazioni radicali sul piano legislativo, amministrativo e organizzativo, sia a livello centrale e sia periferico: in Friuli Venezia Giulia, con lo sviluppo dei servizi di intermediazione dei Centri regionali per l'impiego e la nascita dell'Agenzia regionale per il lavoro e dei Servizi alle imprese, si è messo in campo un sistema capace di dialogare efficacemente con le imprese da un lato e, dall'altro, di determinare le migliori condizioni per la collocazione o la ricollocazione lavorativa degli utenti;
- i nuovi scenari digitali e l'efficientamento delle filiere hanno spinto il tessuto produttivo a ricercare profili sempre più specializzati (o comunque già in possesso di una solida base di conoscenze e competenze), rendendo meno facile la collocazione di figure generiche o non qualificate: oggi la bassa specializzazione, in un contesto sempre più vocato all'innovazione, resta una delle grandi barriere che impediscono l'ingresso nel mercato del lavoro di moltissime persone; si tratta, verosimilmente, della maggiore sfida di fronte alla quale si trova – in questo momento di transizione – il sistema del collocamento pubblico;

- l'analisi degli indicatori di attività nei confronti dei disoccupati (DID, patti di attivazione, numero e tipo di servizi erogati) conferma, in linea generale, la buona capacità di accoglienza e di erogazione dei servizi di primo orientamento da parte dei Centri per l'impiego; dall'avvio dell'attività dell'Agenzia regionale per il lavoro, le rilevazioni effettuate mostrano una progressiva standardizzazione dei servizi, in linea con quanto disposto dal decreto legislativo 150/2015 e al netto delle specificità dei nostri mercati e territori; il sistema, in generale, ha mostrato di saper reggere all'urto di un gran numero di utenti, garantendo servizi di qualità crescente e buone prospettive occupazionali;
- il progetto Pipol, agli esiti dei primi risultati conseguiti, ha fornito ottime e significative indicazioni su dove e come indirizzare l'azione dell'Agenzia regionale per il lavoro, in un'ottica di promozione della centralità della persona e di valorizzazione dei percorsi scolastici e formativi, dei saperi, delle competenze e delle pregresse esperienze professionali;
- la scuola si conferma un luogo essenziale dove sviluppare una parte importante delle politiche per l'occupazione da parte di istituzioni e imprese: una percentuale rilevante di studenti non è in possesso di strumenti o conoscenze per compiere scelte consapevoli e affrontare in modo idoneo e profittevole il mondo del lavoro; una parte di essi ha mostrato di non saper sviluppare un curriculum o di sostenere un colloquio, e non sa per lo più dove concentrare i propri sforzi, le proprie attenzioni e i propri studi; nonostante molti istituti scolastici abbiano rafforzato negli ultimi anni il rapporto con il mondo delle imprese, restano ancora ampi spazi dove intervenire;
- l'Agenzia regionale ha sviluppato, nei suoi primi mesi di attività, un intenso lavoro per mettere in rete tutti quei soggetti che, in Friuli Venezia Giulia, svolgono o possono svolgere un ruolo a favore dell'occupazione: il passo successivo sarà dare a questa rete una struttura funzionale e determinare i compiti di ciascun soggetto, per evitare che dinamiche competitive vadano a degradare le collaborazioni instauratesi; un maggior dialogo appare necessario anche fra Centri per l'impiego e agenzie interinali;
- l'Agenzia regionale per il lavoro può svolgere un importante ruolo di coordinamento nei processi formativi dei profili professionali maggiormente richiesti dal mercato, interfacciandosi con scuole, enti di formazione, università, associazioni di categoria; importante, oggi, è sviluppare e sostenere una cultura che sappia anticipare le tendenze del mercato e non rincorrerle, potendo in questo modo meglio

programmare i necessari interventi formativi e i conseguenti ingressi nel mondo del lavoro;

- l'attività di comunicazione e informazione è elemento essenziale e discriminante per la piena riuscita delle politiche attive del lavoro: l'Agenzia svolge un ruolo istituzionale, sociale ed economico ed è un organismo facilitatore che, a 360 gradi, promuove la buona occupazione in Friuli Venezia Giulia; la trasformazione dei servizi pubblici per il lavoro è innanzi tutto un fattore culturale e riguarda l'approccio dei Centri per l'impiego con il territorio: superare le perplessità verso i CPI, da parte delle imprese e dei lavoratori, significa mostrare il volto dialogante e propositivo della pubblica amministrazione e modificarne pertanto la percezione da parte degli utenti, quale soggetto capace di risolvere i problemi e di dare soluzioni percorribili.

## Bibliografia

Benedikt Frey C., Osborne M. (2016), *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*, Elsevier.

Cefis A. (2016), "Come incide l'innovazione tecnologica sul futuro del lavoro?", in *La nuova grande trasformazione del lavoro*, Adapt University Press.

Corvino C., Muzzi F., Pedron F. (2015), *Modalità di ricerca attiva del lavoro e livelli di soddisfazione dell'utenza dei CPI del Friuli Venezia Giulia: un'indagine preliminare*, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano.

Corvino C., Muzzi F., Pedron F. (2016), *Il modello organizzativo delle politiche attive del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Dalla riorganizzazione ai primi risultati*, in *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2016*, FrancoAngeli, Milano.

Eurostat (2017), *Regional statistics by NUTS classification. Gross domestic product at current market prices by NUTS 3 regions*, <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Inps (2017), *XVI rapporto annuale*.

Istat (2016), *Statistiche regionali sulla struttura delle imprese*, <http://dati.istat.it>.

## 8. IL COLLOCAMENTO MIRATO IN FRIULI VENEZIA GIULIA: CAMBIAMENTI ISTITUZIONALI E TENDENZE IN CORSO

di *Paolo Tomasin\**

### 8.1. Introduzione

Il riconoscimento costituzionale di un diritto al lavoro per tutti i cittadini pone sfide continue a tutti coloro che operano affinché tale diritto possa essere effettivamente fruito. Tra i cittadini che incontrano maggiori difficoltà a godere di un diritto al lavoro sono senz'altro da annoverare le persone con disabilità. Con la legge 12 marzo 1999 n. 68, “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”<sup>1</sup>, la Repubblica italiana si è dotata di uno strumento specifico per ampliare la sua esigibilità, promuovendo l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità attraverso distinti servizi di sostegno e di *collocamento mirato*. Con questa locuzione si intende dunque una “serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e relazione” (art. 2, legge n. 68/1999).

Oggi, a distanza di quasi 20 anni dalla promulgazione di questa normativa, molti sono stati i cambiamenti intervenuti – a livello internazionale, nazionale e regionale – nell’assetto normativo e istituzionale, sul piano culturale, nel tessuto economico e sociale, che di fatto hanno inciso e continuano

\* Esperto del Servizio politiche del lavoro – Osservatorio, sviluppo e comunicazione del mercato del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Si ringraziano per il confronto sui dati: Anna Maria Bosco, Morena Conte, Davide Nolo, Flavia Maraston, Veronica Pinatti, Lucia Vueric e, per la predisposizione delle query, Francesca Pedron.

<sup>1</sup> Questa normativa ha sostituito la precedente legge 2 aprile 1968 n. 482, “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie”.

a influire sulle modalità operative adottate per favorire l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

Questo contributo si propone di fornire un'analisi descrittiva diacronica e, al contempo, di scattare una fotografia dello stato attuale della consistenza numerica e delle caratteristiche sociodemografiche dei fruitori del collocamento mirato in Friuli Venezia Giulia. In sostanza si riprende la disamina di un segmento complesso e del tutto particolare del mercato del lavoro regionale, interrotta ormai da alcuni anni<sup>2</sup>, che potrebbe fornire alcuni spunti per una riflessione più ampia sull'inserimento lavorativo di tutte le persone in condizione di svantaggio o fragilità. Nel corso della disamina si tenterà, ove possibile, anche un confronto con la situazione nazionale o con quella di alcune regioni vicine, benché questo peculiare segmento del mercato del lavoro continui a ricevere, anche fuori del Friuli Venezia Giulia, una limitata attenzione.

Per una maggior comprensione del fenomeno, l'analisi è anticipata da una breve presentazione dell'evoluzione del quadro normativo-istituzionale e delle ultime trasformazioni intercorse nei servizi regionali per il lavoro avvenute con il trasferimento, nel luglio 2015, delle funzioni dalle Province alla Regione. Nel secondo paragrafo si darà pertanto conto, seppur per sommi capi, anche del nuovo assetto organizzativo adottato dal collocamento mirato regionale.

La riforma regionale ha comportato anche l'utilizzo di un nuovo sistema informativo per il collocamento mirato, introdotto dagli uffici in modo uniforme su tutto il territorio a partire dal 2016. L'adozione di questa nuova fonte informativa, sostitutiva delle precedenti sulle quali si è fondata l'analisi dell'andamento del collocamento mirato, necessita di alcuni chiarimenti che sono forniti nel paragrafo terzo. Infatti, si può affermare che l'anno 2016 segna una sorta di spartiacque temporale nel quale prendono avvio nuove modalità di inserimento, estrazione ed elaborazione delle informazioni statistiche sul collocamento mirato. Il processo di armonizzazione risulta a tutt'oggi in fase di completamento, pertanto ci si premura di sottolineare che le descrizioni e le interpretazioni dei dati qui di seguito fornite vadano considerate con una certa cautela e prudenza, pur fornendo un'utile rappresentazione del fenomeno.

Nel quarto paragrafo si ripercorre, facendo tesoro anche dei precedenti contributi apparsi sul tema (Mattioni, 2006, 2007, 2011) e basandosi su

<sup>2</sup> L'ultimo contributo apparso nel Rapporto annuale del mercato del lavoro regionale risale al 2011 con dati aggiornati al 2010 (Mattioni, 2011). Successivamente l'analisi del collocamento mirato è stata affrontata nel documento di pianificazione Programma specifico 26, "Sostegno alla realizzazione del Masterplan dei servizi per l'impiego – Prodotto n. 7 Il collocamento mirato dei disabili in Friuli Venezia Giulia" (Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, 2012).

diverse fonti, l'andamento di alcune dimensioni relative al collocamento mirato, soffermandosi soprattutto sull'ultimo quinquennio e in particolare sull'ultima annualità. L'illustrazione dei dati statistici ha una finalità meramente descrittiva ed esplorativa e non si pone obiettivi di validazione o confutazione di precise ipotesi di ricerca. Nondimeno sorgono quasi spontanee alcune domande alle quali si tenterà di dare una risposta: si può parlare di superamento della crisi occupazionale per le persone con disabilità? L'andamento regionale dei principali indicatori riflette quello nazionale o si caratterizza per dinamiche specifiche? Il collocamento delle persone con disabilità segue le stesse dinamiche congiunturali del collocamento ordinario?

Infine, nel paragrafo conclusivo si proverà a tirare le fila delle principali questioni emerse nel corso dell'analisi e sulle quali si intravede l'opportunità di avviare in futuro degli approfondimenti.

## **8.2. Evoluzione normativa e nuovo assetto organizzativo del collocamento mirato regionale<sup>3</sup>**

Il collocamento mirato, definito dalla legge n. 68/1999 e successivamente aggiornato da altre normative, sostituisce il precedente collocamento obbligatorio introdotto con la legge n. 482/1968. Rinviamo al contributo di Mattioni, apparso sul Rapporto 2006, per un'analisi valutativa dell'impatto della nuova legge sull'andamento della partecipazione al lavoro da parte delle persone disabili, mentre un'analoga disamina volta a rilevare i cambiamenti apportati dalla medesima normativa in Veneto è offerta da un accurato dossier pubblicato nella collana "I tartufi" (Belotti, Gardonio, 2006)<sup>4</sup>. In entrambi gli studi, a ogni modo, la legge n. 68/1999 viene valutata come ampiamente migliorativa rispetto alla precedente e generatrice di un impatto positivo sull'occupazione delle persone disabili.

Ancor prima della promulgazione della legge n. 68/1999, intervengono il D.Lgs. n. 514/1996 "Norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Friuli-Venezia Giulia recanti delega di funzioni amministrative alla Regione in materia di collocamento e avviamento al lavoro" e il D.Lgs. n. 469/1997

<sup>3</sup> La parte finale del presente paragrafo è molto debitrice alla relazione presentata da Anna Maria Bosco al convegno promosso dalla Consulta regionale delle associazioni e delle persone disabili e delle loro famiglie del Friuli Venezia Giulia in data 29 novembre 2016 dal titolo "La criticità dell'accesso al mercato del lavoro per le persone con disabilità in Friuli Venezia Giulia. Quali strategie concrete per incrementare le opportunità di lavoro".

<sup>4</sup> Il dossier è disponibile online all'indirizzo internet: <http://www.venetolavoro.it/tartufi1> (consultato in data 22.10.2017).

che affida alle Province il compito di gestire ed erogare, tramite le strutture denominate “Centri per l’Impiego”, tutti i compiti assegnati alla Regione in materia di politiche attive del lavoro. Dalla fine degli anni ‘90 del secolo scorso quindi in Friuli Venezia Giulia le Province iniziano a gestire anche il collocamento mirato. Ogni amministrazione provinciale organizza il servizio secondo modalità operative e gestionali proprie, che rimarranno attive fino al trasferimento delle funzioni nel 2015. In questo periodo, in alcuni territori vengono anche sperimentati interventi organizzativi peculiari e del tutto innovativi: è il caso di Co.mi.dis. (Collocamento mirato disabili) di Pordenone che coordina e promuove azioni e progetti finalizzati a costruire percorsi di inserimento lavorativo di persone disabili in stretta collaborazione con il Servizio Integrazione Lavorativa (SIL), gestito dall’Azienda per i Servizi Sanitari n°6 Friuli Occidentale<sup>5</sup>. Numerose sono poi le iniziative sperimentali avviate anche dalle altre strutture provinciali (progetti di auto-impresa a Trieste, progetto P.E.N.S.O. a Udine, ecc.). Nello stesso periodo, la Regione svolge principalmente un ruolo di raccordo favorendo lo scambio delle pratiche del collocamento mirato tra le quattro Province e tra queste e tutti gli altri soggetti istituzionali che hanno competenza in materia.

In questo breve excursus normativo è poi opportuno ricordare l’approvazione del D.Lgs. n. 276/2003 (la cosiddetta Riforma Biagi) che, tra le varie disposizioni, introduce anche un tipo particolare di convenzione quadro per l’inserimento dei lavoratori disabili, nota come convenzione ex art. 14, di cui si dirà più avanti.

A livello regionale è con la legge 9 agosto 2005 n. 18 “Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro” che si istituisce un quadro organico dell’assetto dei servizi per il lavoro, inclusi quelli rivolti alle persone con disabilità definiti negli artt. 36-44. Quanto disposto per l’area del lavoro si innesta in un indirizzo più generale di politiche integrate con gli interventi formativi, sociosanitari e socioassistenziali, la cui esigenza è resa sempre più evidente anche dalla congiuntura economica a partire dalla fine del primo decennio del millennio, congiuntura che trasforma i bisogni dei cittadini e che richiede l’approntamento di un nuovo sistema di welfare, meno segmentato e più partecipato.

Un’evoluzione dal punto di vista civico e culturale è senza dubbio la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006,

<sup>5</sup> Un resoconto di questa unità sperimentale, come dei restanti servizi per l’impiego attivati dalla Provincia di Pordenone nell’ultimo quinquennio di attività, è offerto dal volume curato da Benini che ambisce a presentare queste pratiche come modello territoriale di intervento, il “Modello Pordenone” appunto (Benini, s/d).

ratificata dal Parlamento italiano nel 2009, che istituisce anche un Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità<sup>6</sup> giunto a oggi alla predisposizione della seconda relazione sull'attività svolta (OND, 2016), dopo aver anche stimolato la pubblicazione di un rapporto alternativo da parte di Forum sulla Disabilità (FID, 2016).

Con la legge regionale 29 maggio 2015, n. 13 “Istituzione dell’area Agenzia regionale per il lavoro e modifiche alla legge regionale 9 agosto 20015 n. 18 (Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), nonché di altre leggi regionali in materia di lavoro”, si avvia il trasferimento delle funzioni in materia di lavoro dalle quattro Province alla Regione che formalmente le assume dal 1° luglio 2015, mentre avvia effettivamente la nuova organizzazione dal 1° febbraio 2016. Da questa data è in corso un processo di armonizzazione interno volto ad adottare provvedimenti e procedure condivise e finalizzato a riportare a univocità le diverse modalità operative sviluppatesi, per oltre quindici anni, nei territori provinciali. Uno dei primi passi è stato l’implementazione di un sistema informativo unico sia di gestione della legge n. 68/1999, sia di rilevazione dei dati di cui si dirà nel prossimo paragrafo. Inoltre si è proceduto:

- alla definizione di un protocollo unico di collaborazione con i SIL (Servizi di Integrazione Lavorativa<sup>7</sup>) per l’attivazione degli strumenti di tirocinio nell’ambito dei percorsi personalizzati;
- all’istituzione del Fondo regionale per l’occupazione delle persone con disabilità e all’adozione del Regolamento regionale per la concessione di incentivi a valere su risorse dello stesso;
- all’elaborazione di un modello unico di Comitato tecnico sia nella costituzione e sia nelle modalità di funzionamento;
- alla definizione di modalità omogenee di collaborazione con gli enti di formazione per l’attivazione di percorsi formativi personalizzati per i lavoratori con disabilità, anche con il contributo dei datori di lavoro interessati all’assunzione;
- alla sottoscrizione di convenzioni di programma con le Aziende per l’Assistenza Sanitaria e con grandi aziende private che operano a livello regionale.

<sup>6</sup> L’Osservatorio dispone di un portale al seguente indirizzo internet: [www.osservatoriodisabilita.it](http://www.osservatoriodisabilita.it).

<sup>7</sup> Sul territorio regionale i SIL presenti hanno modalità diverse di gestione: a Trieste è in capo al Comune, nei restanti territori risulta in delega o alle Aziende per l’Assistenza Sanitaria o a Consorzi di Comuni (CISI, CAMPP).



Nel contempo la Regione si è premurata di garantire il regolare svolgimento delle funzioni delle strutture del collocamento mirato senza che vi sia sull'utenza alcuna ripercussione dovuta al trasferimento di competenze.

Con la nuova organizzazione dei servizi per il lavoro, in Friuli Venezia Giulia il collocamento mirato assume una configurazione inedita: viene creata, nell'ambito dell'Area Agenzia regionale per il lavoro, una struttura dedicata, dotata di una posizione organizzativa e uno staff a livello centrale, che si articola in quattro strutture stabili territoriali (corrispondenti ai Servizi presenti nelle quattro Province). A tale unità compete anche il raccordo con l'ambito sociosanitario e socioassistenziale, ovvero con i restanti operatori che svolgono qualche tipo di attività connessa a quella di collocamento delle persone disabili. Insomma il collocamento mirato rafforza la propria autonomia, pur rimanendo in stretta sinergia con i cinque hub territoriali che oggi raggruppano i centri per l'impiego, deputati ai servizi di collocamento ordinario.

Infine, è bene ricordare che le attività delle strutture del collocamento mirato si rivolgono, da un lato, ai lavoratori in situazione di disabilità, dall'altro ai datori di lavoro soggetti agli obblighi di legge, ma anche ai datori che, pur non soggetti all'obbligo di assunzione (ovvero con meno di 15 addetti), si offrono quali contesti occupazionali, come si avrà modo di specificare più avanti.

### **8.3. Le fonti informative sul lavoro delle persone disabili**

A livello nazionale, la fonte informativa ufficiale sul lavoro dei disabili è la "Relazione al Parlamento sull'attuazione della legge 12 marzo 1999 n. 68", che ogni due anni il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali predisponde sulla base dei dati statistici e delle informazioni che le Regioni sono tenute a inviare. La Relazione è giunta ormai alla sua ottava edizione e offre un aggiornamento dello stato di attuazione della legge al biennio 2014-2015<sup>8</sup>.

Purtroppo questa fonte informativa, impiegata per alcune annualità anche in questo contributo, presenta diversi limiti – mancanza di dati, errori nelle somme, refusi vari – che ne compromettono una solida affidabilità, riducendo così anche la possibilità di effettuare comparazioni tra regioni.

Per le annualità 2010-2015 si è avuto accesso rispettivamente a documenti annuali, redatti dal Servizio regionale lavoro e pari opportunità sull'attuazione della legge n. 68/1999 e, per le annualità 2011-2015, ai questionari

<sup>8</sup> L'ultima relazione pubblicata e disponibile online è la settima con dati relativi al biennio 2012-2013 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2014).

compilati dalle strutture provinciali del collocamento mirato e inviati all'Isfol per la predisposizione delle ultime edizioni della Relazione al Parlamento. Si precisa che le informazioni contenute nei questionari provengono da sistemi informativi provinciali, ora non più in uso<sup>9</sup>.

Infine l'elaborazione dei dati relativi alle annualità più recenti (e in particolare quella del 2016) si è fondata su ripetute estrazioni dei dati dal sistema informativo integrato, predisposto da Insiel, a uso degli operatori istituzionali per i servizi per l'impiego, denominato Ergon@t<sup>10</sup>. Il trasferimento dei dati relativi al collocamento mirato su Ergon@t è iniziato a partire dal 2014, anche se è nell'anno successivo che l'adozione diventa generale per tutte e quattro le strutture del collocamento mirato provinciali. Precedentemente ogni Provincia impiegava dei propri software gestionali o database artigianalmente predisposti, cosicché pure le pratiche di raccolta e di inserimento dati differivano l'una dall'altra. Peculiare è stata l'evoluzione dei sistemi informativi del collocamento mirato della Provincia di Trieste: ai due gestionali impiegati fino nel 2014 (Qualibit e Call) si è aggiunto nel 2015 Ergon@t, che ha richiesto un reinserimento manuale di tutte le informazioni, per addivenire nel corso del 2016 all'uso esclusivo di Ergon@t e all'abbandono dei due precedenti sistemi informativi. Come noto l'adozione di un nuovo sistema informativo non è mai solo una questione tecnica, relativa all'acquisizione di specifiche competenze professionali, ma profondamente connessa alle restanti dimensioni organizzative, quali il cambiamento di consolidate pratiche e relazioni lavorative degli operatori interessati.

Il presente contributo, volto a ricostruire l'andamento pluriennale di alcune variabili, necessariamente ha dovuto far uso di più fonti informative, talvolta non perfettamente allineate tra loro, facendo pertanto delle scelte<sup>11</sup>. Ci si augura che il proseguimento del percorso di armonizzazione organizzativa e informatica avviato a livello regionale possa in futuro aumentare

<sup>9</sup> La compilazione dei questionari risulta non sempre completa, mentre si rileva anche qualche discordanza tra questi dati e quelli poi pubblicati nella Relazione al Parlamento, frutto di una rielaborazione dei curatori, che si sono basati pure sulle relazioni inviate dalla struttura regionale.

<sup>10</sup> "Il sistema nasce dall'esperienza maturata da Insiel con la realizzazione di due dei principali sistemi informativi per il lavoro utilizzati in Italia: NetLabor e IDOL. Ergon@t costituisce l'evoluzione sia in termini di adeguamento ai nuovi servizi previsti dalla recente normativa per il lavoro sia a livello tecnologico. Il sistema è stato realizzato per la Regione Friuli Venezia Giulia, la Regione Toscana, la Regione Campania, la Provincia Autonoma di Trento" (Tratto da: dépliant informativo di Insiel).

<sup>11</sup> L'autore ha condotto, su incarico dell'area Agenzia regionale per il lavoro, in modo propeudeutico a quanto qui riportato, un'analisi approfondita dei diversi dati oggi disponibili sul collocamento mirato in Friuli Venezia Giulia, dei loro limiti e delle possibilità di miglioramento, analisi alla quale rinviamo per tutti i dettagli tecnici (dossier in fase di ultimazione).

l'affidabilità dei dati e consentire quindi interpretazioni delle risultanze dotate di un maggior grado di attendibilità.

#### **8.4. L'andamento dell'occupazione delle persone con disabilità**

In questo paragrafo ci si pone l'obiettivo di ricostruire – attraverso alcuni indicatori provenienti da più fonti – l'andamento occupazionale delle persone con disabilità che si sono rivolte alle strutture del collocamento mirato<sup>12</sup>. Come sopra ricordato, a livello regionale, l'ultimo contributo apparso sul tema si arresta al 2010 (Mattioni, 2011), anno che figurerà nel primo periodo della più profonda e lunga crisi economica e occupazionale che ha investito il nostro Paese dal dopoguerra.

Le conclusioni a cui giunge l'analista si possono così sintetizzare: la crisi economica e occupazionale ha ridotto la quota di riserva e ha aumentato la sospensione dell'obbligo di assunzione da parte delle imprese, incrementando la difficoltà dell'inserimento lavorativo delle persone disabili<sup>13</sup>; permangono tuttavia spazi di manovra significativi dati dai tirocini formativi e dall'ampliamento degli enti ospitanti (Mattioni, 2011). L'aggiornamento dei dati, con il completamento delle annualità dal 2011 al 2016, permetterà di capire se le difficoltà occupazionali sono state superate e se alcune misure sono state efficaci al fine di ampliare le possibilità di inserimento lavorativo dei disabili.

Il primo paragrafo ricostruisce l'andamento degli iscritti al collocamento mirato regionale dal 2001 al 2016, coprendo praticamente tutto l'arco

<sup>12</sup> Si precisa che in tutti i valori qui impiegati sono stati contabilizzati solo i disabili, escludendo le categorie protette (orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; coniugi o figli soggetti riconosciuti grandi invalidi per cause di guerra, di servizio o di lavoro; profughi italiani rimpatriati), iscritti ai sensi dell'art. 18 negli elenchi della medesima legge n. 68/1999.

<sup>13</sup> L'articolo 3 della legge n. 68/1999 definisce quota di riserva il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette che l'azienda è tenuta ad assumere secondo le dimensioni dell'azienda, ovvero:

- imprese fra 15 e 35 dipendenti: 1 lavoratore disabile (fino al 2016 in caso di nuove assunzioni, dal 2018 sempre);
- imprese fra i 36 e i 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- imprese oltre i 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati;

In particolari situazioni, i datori di lavoro possono beneficiare di concessione di esonero parziale, sospensione temporanea, compensazione infra-regionale. L'andamento congiunturale, comportando una riduzione della compagine lavorativa e/o situazioni di crisi produttiva/commerciale, ha quindi ridotto le possibilità di inserimento delle persone disabili, calcolate sull'obbligo normativo.

temporale da quando la legge n. 68/1999 ha iniziato a produrre i suoi effetti e chiedendosi non solo quanti sono, ma anche chi sono, attraverso alcune caratteristiche sociodemografiche. Il secondo e il terzo affrontano, su un arco temporale più ristretto (2006-2016), rispettivamente l'andamento delle assunzioni e delle cessazioni, soffermandosi sulle principali variabili che contraddistinguono l'accesso e la fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Chiude il paragrafo una breve analisi dei tirocini, in quanto considerati uno degli strumenti più efficaci per produrre integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

#### *8.4.1. Le iscrizioni negli elenchi*

Per potersi avvalere dei servizi offerti dal collocamento mirato le persone con disabilità devono iscriversi in un apposito elenco tenuto, fino al 2015, a livello provinciale. Gli iscritti vengono inseriti in una graduatoria sulla base del punteggio risultante dagli elementi raccolti e dai criteri stabiliti. Il numero di iscritti al 31 dicembre di ogni anno (dato di stock) è un primo indicatore del bacino potenziale di utenza.

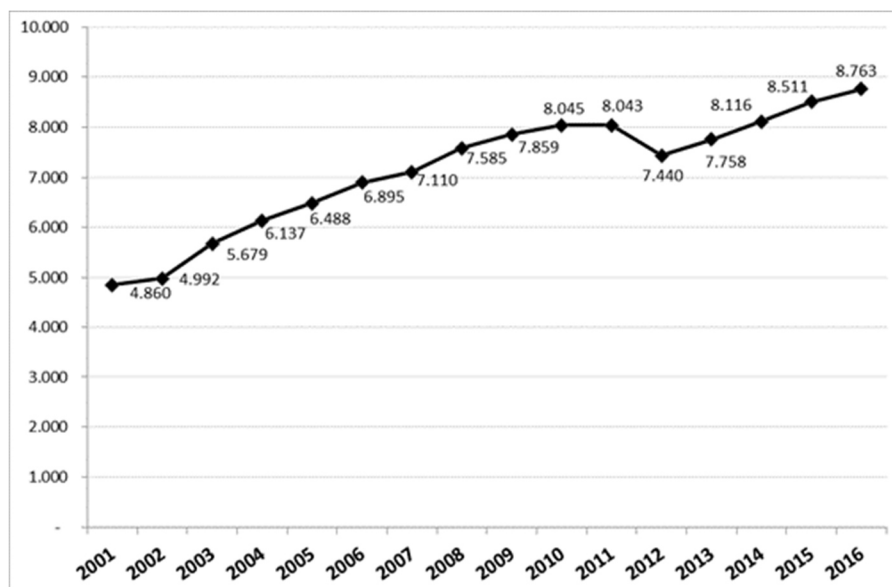
Come si avrà modo di chiarire in seguito, non tutti gli iscritti sono immediatamente disponibili all'inserimento lavorativo, pertanto la sua consistenza è frutto di dinamiche ascrivibili non solo alla ricerca di occupazione, ma anche di altri benefici da essa derivabili.

L'andamento dei disabili iscritti al collocamento mirato a livello regionale dall'avvio della legge n. 68/1999, o più precisamente nel quindicennio 2001- 2016<sup>14</sup>, evidenzia fondamentalmente tre fasi: la prima connotata da un incremento continuo fino al 2010 (anno in cui si raggiungono 8.045 unità iscritte); la seconda, breve, della durata di un biennio (2011-2012), caratterizzata prima da un arresto e poi da un calo<sup>15</sup>; la terza in cui si registra la ripresa della crescita che porta a fine 2016 il numero degli iscritti a quota 8.763, equivalente all'80% in più di quelli presenti a fine 2001 (Graf. 1).

<sup>14</sup> Per l'annualità 2000 non vi sono dati disponibili. Considerato che gli effetti della legge si iniziano a cogliere dal 2000, l'arco temporale analizzato copre praticamente l'intero decorso di applicazione della normativa.

<sup>15</sup> Il calo degli iscritti del 2012 sembra addebitabile, come si vedrà più avanti, soprattutto all'elevato numero di cancellazioni effettuate nell'anno (1.091); cancellazioni riferibili per la maggior parte ad assunzioni.

Graf. 1 – Andamento dei disabili iscritti alle liste nel periodo 2001-2016 (dato di stock)



Fonte: elaborazioni su dati provenienti da fonti diverse

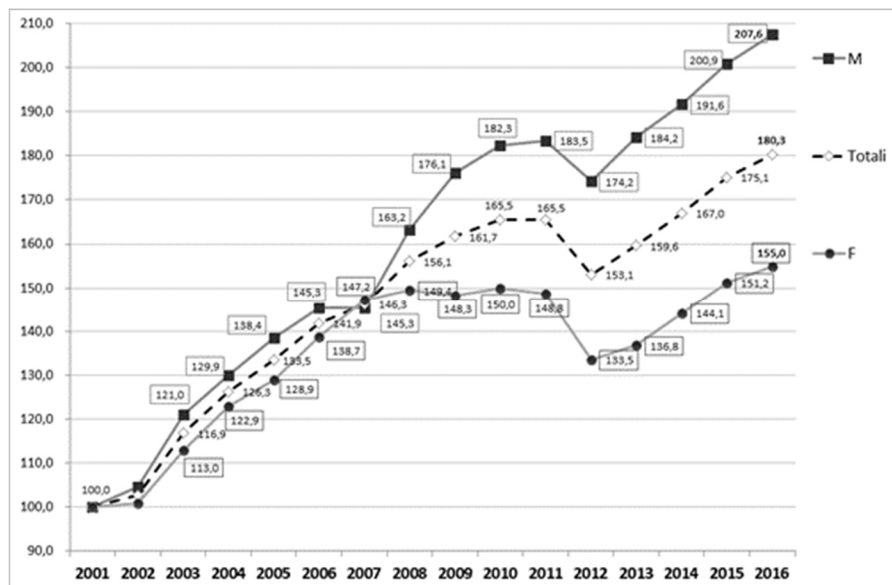
La stessa dinamica evolutiva si registra anche suddividendo gli iscritti al collocamento per sesso, benché sia evidente come, dal 2008, anno in cui i maschi superano in numero assoluto le femmine, la forbice tra i due sessi continui ad aumentare, arrivando a fine 2016 a conteggiare un numero di iscritti maschi di 955 unità superiore a quello delle femmine (4.859 contro 3.904).

Se analizziamo la serie storica con i numeri indice (Graf. 2), notiamo come nell'intero periodo gli uomini sono più che duplicati, mentre le donne sono aumentate poco più del 50%.

Provare a interpretare questo processo di mascolinizzazione<sup>16</sup> crescente esula dagli obiettivi del presente contributo, nondimeno si richiama l'attenzione su un bacino di iscritti che, dal punto di vista di composizione di genere, negli anni si è completamente trasformato con inevitabili ricadute anche sulla domanda di servizi.

<sup>16</sup> Il rapporto di mascolinizzazione, dato dal numero di uomini ogni 100 donne, nel 2016 è risultato del 124,5, contro il valore di 92,9 del 2001.

Graf. 2 – Andamento trend iscrizioni per sesso (numeri indice; anno 2001 = 100)



Fonte: elaborazioni su dati provenienti da fonti diverse

Nel quindicennio esaminato è emerso con sempre più visibilità anche il segmento dei disabili di cittadinanza non comunitaria. Se restringiamo l'analisi al periodo 2006-2016 si osserva, pur con qualche oscillazione, un incremento continuo passando in numeri assoluti dalle 169 alle 461 unità (di cui 166 femmine e 295 maschi) e, in percentuale sul totale degli iscritti, dal 2,45% al 5,26%. Se poi sommiamo anche i disabili comunitari non italiani l'incidenza arriva al 7,27%, dato che risulta essere leggermente più basso rispetto agli stranieri residenti sul territorio regionale<sup>17</sup>. Il tasso di crescita dei disabili non comunitari, nell'intero periodo considerato, è del 173% (ovvero il valore si è quasi triplicato), quello del totale degli iscritti nell'elenco raggiunge il 27%.

L'incidenza percentuale dei cittadini non comunitari presenti nelle liste del collocamento mirato differisce nei quattro territori provinciali: a Trieste supera il 7%, seguita da Pordenone (6,2%) e Gorizia (5,6%), mentre a Udine è di poco superiore al 4%.

Nel 2016, la prima nazione straniera per numero di disabili iscritti al collocamento mirato risulta la Romania (81 persone), seguita dalla Serbia (70)

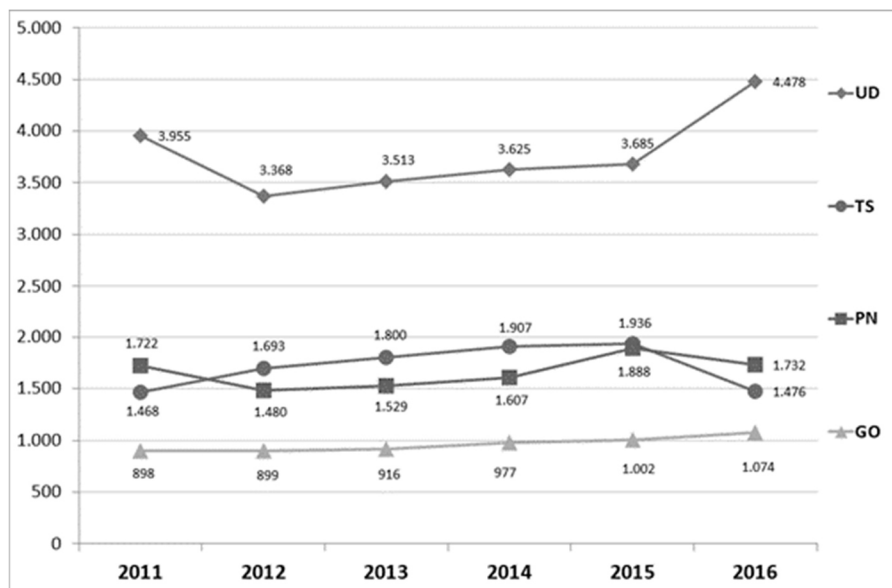
<sup>17</sup> Alla data del 31 dicembre 2016, l'incidenza dei cittadini stranieri sul totale dei residenti in Friuli Venezia Giulia è del 8,56% (Fonte: <http://demo.istat.it>).

e dall'Albania (66). In totale risultano iscritti cittadini appartenenti a una settantina di diverse nazionalità.

Accanto a quella di genere, anche la variabile cittadinanza ha trasformato negli anni il bacino degli iscritti al collocamento mirato. La crescita della componente non comunitaria può essere indubbiamente interpretata come un ulteriore indicatore di stabilità del fenomeno migratorio, dischiudendo peraltro nuove questioni per l'inserimento lavorativo dei disabili: si registrano differenze nei percorsi di accesso al mercato del lavoro originate dalla provenienza nazionale? Le strutture sono dotate degli strumenti e delle conoscenze necessari a far fronte a un bacino diversificato etnicamente e culturalmente?

Per quanto riguarda i flussi evolutivi delle iscrizioni a livello provinciale i dati analizzati fanno riferimento solo all'ultimo quinquennio, dal 2011 al 2016<sup>18</sup>. Fermo restando che il territorio della provincia di Udine raccoglie quasi la metà dei disabili regionali, si evince che gli andamenti non sono uguali in tutti i territori provinciali.

Graf. 3 – Andamento dei disabili iscritti alle liste del collocamento mirato suddivisi per provincia nel periodo 2011-2016



Fonte: elaborazioni su dati predisposti per la Relazione al Parlamento

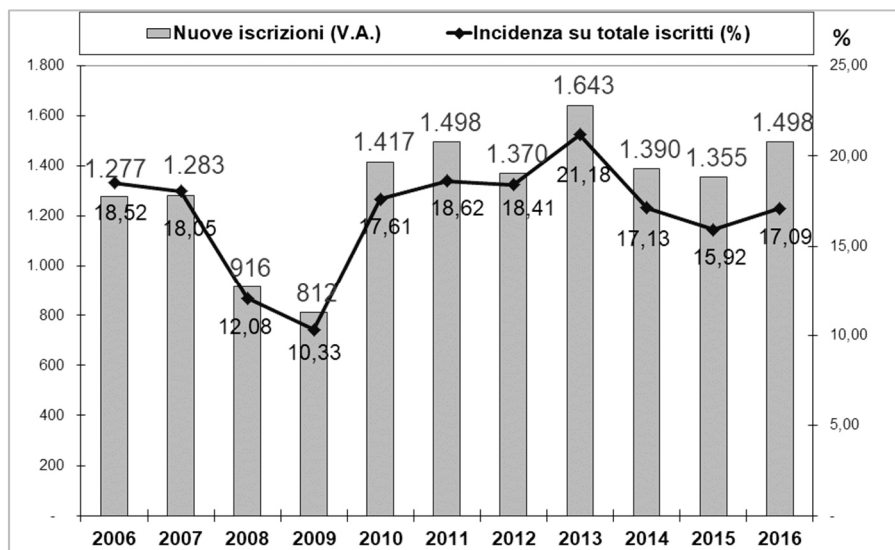
<sup>18</sup> Tale restringimento dell'arco temporale è dovuto alla necessità di attenersi alle fonti maggiormente affidabili. Nondimeno, per un'analisi delle dinamiche provinciali nel periodo precedente si rinvia al contributo di Mattioni per il Rapporto 2011 (Mattioni, 2011).

Se nel 2012 si tocca il punto più basso dell'andamento dello stock di iscritti in regione, questo non si verifica per le province di Trieste e Gorizia. In quest'ultima i disabili iscritti al collocamento mirato aumentano anno dopo anno in tutto il periodo considerato. Diverso ancora è l'andamento registrato nella provincia di Pordenone in cui, dopo la ripresa negli anni 2013-2015, si vede un calo nel 2016, anno in cui invece, nell'udinese, si registra un vistoso aumento (+21,5% rispetto all'anno precedente).

Vedremo come queste differenze territoriali si presentano anche per gli altri fenomeni analizzati e come rispecchiano un'effettiva e piuttosto nota disomogeneità dei settori produttivi tra le varie aree della regione.

Accanto ai dati di stock, appare interessante analizzare anche l'andamento dei flussi annuali di nuove iscrizioni al collocamento mirato, in quanto ritenuto un indicatore più sensibile alle dinamiche congiunturali.

Graf. 4 – Andamento dei disabili che ogni anno si iscrivono alle liste del collocamento mirato (dato di flusso) e percentuale sul totale degli iscritti (anni 2006-2016)



Fonte: elaborazioni su dati predisposti per la Relazione al Parlamento

Il periodo 2006-2016 registra innanzitutto un calo rilevante nel biennio 2008-2009: si passa dalle 1.283 nuove iscrizioni del 2007 alle 812 del 2009 (-36%). È questo il biennio più critico dell'intero periodo, quello che faceva rilevare nel Masterplan come la flessione dei disabili fosse più elevata che nel collocamento ordinario (RAFG, 2012). Già dal 2010 però le iscrizioni riprendono con vigore ad aumentare (quasi il 75% in più sull'anno precedente); nel 2013 si registra il picco del periodo con 1.643 unità; segue un calo

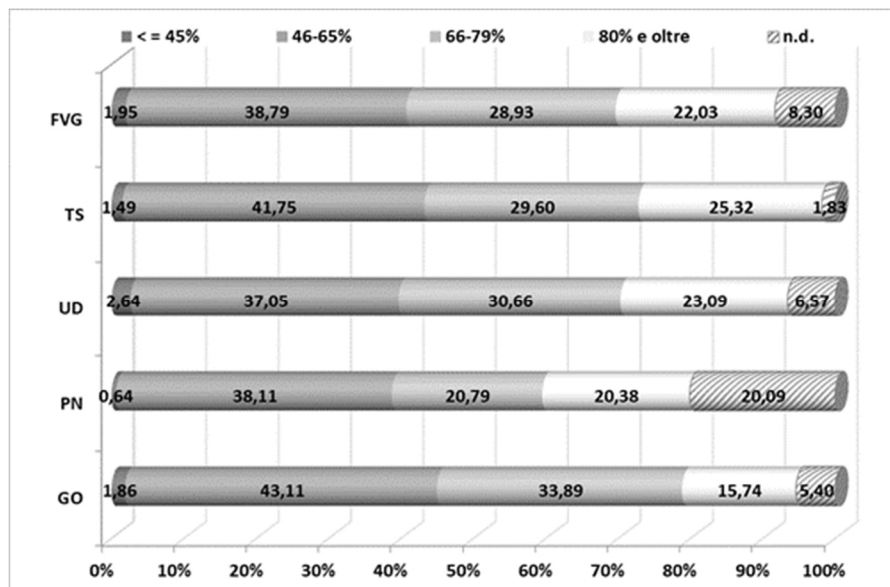


e un nuovo aumento nel 2016. L'incidenza dei nuovi sul totale degli iscritti oscilla nel periodo dal 10,3% del 2009 al 21,18% del 2013 (Graf. 4)<sup>19</sup>.

Come sopra ricordato, il passaggio di tutti i dati del collocamento mirato nel sistema informativo unitario Ergon@t permette un'analisi più ampia e accurata delle variabili disponibili. Soffermandoci sui dati relativi al 2016 è possibile quindi analizzare la tipologia di disabilità degli iscritti, il loro livello di invalidità, la disponibilità al lavoro e lo stato occupazionale.

Gli invalidi civili rappresentano il 95% del totale degli iscritti al collocamento mirato. Seguono gli invalidi da lavoro (3,25%) e con percentuali inferiori all'1% le persone sordomute o cieche. La percentuale di invalidità più diffusa è quella compresa nell'intervallo 46-65% (quasi il 39% degli iscritti), al secondo posto quella compresa nell'intervallo 66-79% (quasi il 29% degli iscritti); più del 22% degli iscritti ha invece un livello di disabilità certificato di oltre l'80%. Mentre la variabile sesso sembra non incidere molto su questi valori, come si evince dal grafico 5, i dati regionali trovano variazioni a livello provinciale; in particolare risalta la provincia di Pordenone come quella che più si discosta dalle altre tre, anche per l'elevato numero di iscritti che non dispongono di informazioni su questa dimensione (uno ogni cinque).

Graf. 5 – Disabili iscritti alle liste del collocamento mirato per livello di invalidità suddivisi per territorio provinciale (anno 2016)



Fonte: elaborazioni su estrazioni da Ergon@t

<sup>19</sup> Si rammenta che il valore totale degli iscritti varia anche in funzione delle cancellazioni alle liste.

Come già anticipato, non tutti gli iscritti nell'elenco si dichiarano immediatamente disponibili al lavoro. Nel 2016 lo sono l'87,80% del totale, ciò significa che il 12,20% (equivalente a oltre mille disabili) ha dichiarato l'in-disponibilità. Questo dato è più elevato nella componente femminile (14,63%) e più basso in quella maschile (10,25%). Inoltre la disponibilità può essere suddivisa tra coloro che possiedono tutti i requisiti richiesti dalla 68/99 (equivalenti al 75,62% del totale) e quelli che non possiedono i requisiti per una collocazione negli enti pubblici (12,19%).

Un ulteriore interessante dato è quello che fornisce la consistenza dei disoccupati tra gli iscritti alle liste di collocamento mirato. Ebbene, soffermandosi sull'ultimo contingente di iscritti, quello del 2016 (corrispondente a un totale di 1.498 unità), alla data attuale (ottobre 2017) risultano in stato di disoccupazione 854 disabili (57%), per contro il 43%, ovvero 644 persone, è stato avviato al lavoro. Sarebbe comunque fuorviante leggere l'indicatore solo come esito della capacità di inserimento lavorativo da parte delle strutture del collocamento mirato, in quanto riflette anche (o piuttosto) le potenzialità occupazionali dei datori di lavoro.

#### 8.4.2. Avviamenti e assunzioni al lavoro

L'andamento degli avviamenti e delle successive assunzioni<sup>20</sup>, di disabili favorite o supportate dal collocamento mirato, è stato analizzato considerando il periodo 2006-2016, mentre si rinvia a precedenti contributi per quanto riguarda gli anni antecedenti. Si tratta quindi di un periodo che abbraccia per intero la durata della crisi economica e occupazionale, anzi la anticipa di due anni e giunge fino alle prime avvisaglie di uscita e ripresa attestata nel 2016. Come si può notare nel grafico 6, che riporta i dati relativi alle persone e non agli eventi<sup>21</sup>, il calo degli assunti si rende visibile fin dal 2008 per aumentare nel 2009, in assoluto il peggior anno della serie

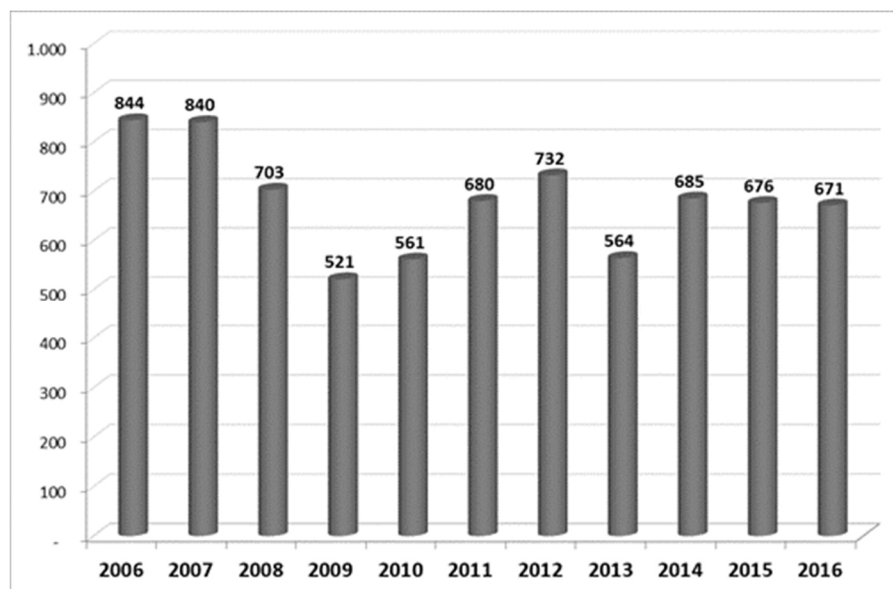
<sup>20</sup> La Relazione al Parlamento impiega il termine *avviamenti*, il sistema informativo quello di *assunzioni*. I due eventi non sono equivalenti e la loro consistenza numerica può differire in quanto gli avviamenti (calcolati sui Nulla Osta rilasciati) non sempre si traducono in effettiva assunzione per: mancato perfezionamento dell'assunzione imputabile sia al datore di lavoro sia alla stessa persona disabile; scarto temporale esistente tra i due eventi, ovvero l'avviamento effettuato in un anno (soprattutto a fine dicembre) può concretizzarsi in un'assunzione nell'anno successivo (a gennaio).

<sup>21</sup> In quanto una persona può essere assunta anche più volte nel corso del medesimo anno o contemporaneamente da due diversi datori di lavoro per lo svolgimento di due part-time compatibili.

considerata<sup>22</sup>. La lenta ripresa dei tre anni successivi si arresta nel 2013, che vede di nuovo un crollo delle assunzioni per fortuna confinato solo a quell'anno<sup>23</sup>. Dal 2014, anno in cui gli assunti ritornano a sfiorare le 700 unità, l'andamento appare leggermente in discesa.

I valori delle assunzioni conseguiti fino al 2007 non sono mai più stati raggiunti, ovvero a oggi le opportunità di inserimento lavorativo per le persone disabili non sono state ancora completamente ripristinate. Ciò nonostante le condizioni occupazionali in regione appaiono migliori di quelle medie nazionali, anche considerando un anno critico come il 2013 (ultima annualità disponibile per una comparazione)<sup>24</sup>: infatti da un confronto nazionale emerge che in Friuli Venezia Giulia il rapporto tra avviati e flusso di nuove iscrizioni è più elevato della media italiana: 34,3% contro il 26,9%.

Graf. 6 – Andamento assunzioni disabili per anno (2006-2016)



Fonti: Relazioni al Parlamento e questionari per ISFOL (anni 2011-2015); elaborazioni su estrazioni da Ergon@t (effettuate dalle Strutture provinciali) per l'anno 2016

<sup>22</sup> Guardando alla situazione del Veneto, e facendo uso di un indicatore diverso (numero di disabili occupati a fine anno) si evince che l'anno peggiore è il 2011 (Veneto Lavoro, 2014).

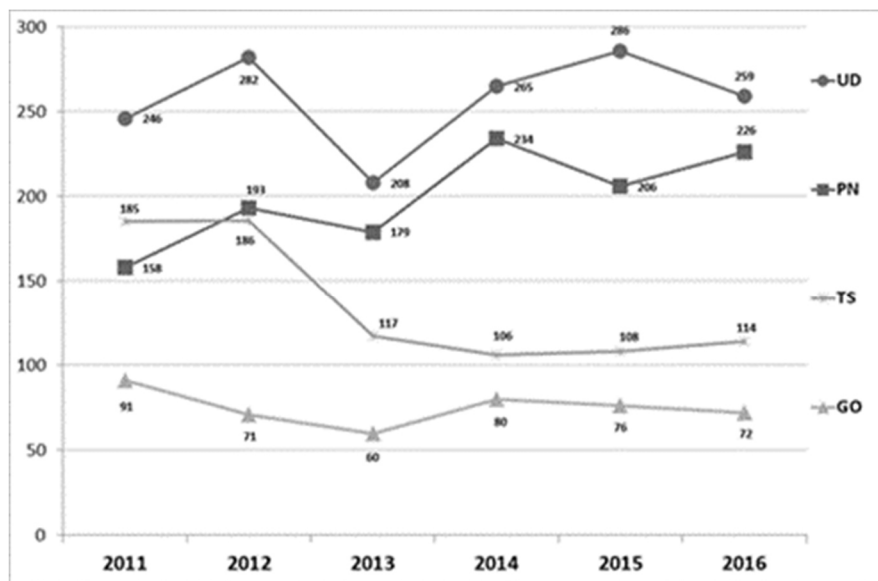
<sup>23</sup> Come sopra si è potuto notare, il 2013 è anche l'anno che segna un picco nelle iscrizioni agli elenchi del collocamento mirato.

<sup>24</sup> Negli anni successivi, il valore regionale sale al 49,9% (2015) per poi discendere l'anno successivo al 44,8%.

In tutto il periodo considerato, la maggior parte degli assunti è di sesso maschile, anche se gli andamenti tra i due sessi si differenziano tra loro. In particolare il crollo delle assunzioni del 2013 ha coinvolto per la gran parte i disabili di sesso maschile; mentre nell'ultimo triennio a fronte di un calo delle assunzioni dei maschi, si rileva una crescita delle assunzioni della componente femminile. Tutto ciò significa che l'inserimento lavorativo di uomini e donne con disabilità segue dinamiche specifiche, indubbiamente generate dalla capacità di creare occupazione da parte dei diversi settori produttivi in modo differenziato per genere, come si avrà modo di rilevare più avanti.

Andamenti diversificati si rilevano anche considerando i quattro territori provinciali, in quanto contraddistinti da settori produttivi piuttosto diversificati, che si riflettono anche sulle assunzioni delle persone con disabilità. Nell'ultimo quinquennio, il territorio provinciale più dinamico, pur con delle oscillazioni da un anno all'altro, appare quello di Pordenone, il più stagnante risulta essere quello triestino, il più variabile quello di Udine, più in linea con l'andamento regionale quello goriziano (Graf. 7).

Graf. 7 – Andamento assunzioni disabili per provincia (anni 2011-2016)



Fonte: questionari provinciali inviati per la Relazione al Parlamento (con alcune correzioni apportate dopo il confronto con gli Uffici); per il 2016 elaborazioni su estrazioni da Ergon@t effettuate dalle Strutture provinciali

I datori di lavoro privati contribuiscono all'inserimento occupazionale dei disabili, generalmente, nella misura di oltre il 93% del totale. I settori economici prevalenti sono quelli delle attività manifatturiere, del commercio (sia all'ingrosso, sia al dettaglio), della sanità e dell'assistenza sociale. I dati relativi al solo 2016 (e su una base ridotta rispetto al totale), suddivisi per sesso degli assunti, sono riportati nella tabella 1. Anche qui si evidenzia un differenziale di genere, nel senso che le donne con disabilità sono la maggioranza degli assunti nel settore del commercio, della sanità/assistenza sociale e come pure del noleggio, agenzie viaggi e servizi di supporto alle aziende, mentre sono nettamente in minoranza tra gli assunti del settore manifatturiero, che più di altri ha risentito della crisi. Differenze emergono anche considerando i quattro territori provinciali: a Trieste prevale il settore sanità e assistenza sociale, a Gorizia quello dell'amministrazione pubblica, mentre nei due restanti territori friulani quello manifatturiero.

La maggior parte di queste assunzioni (52%) relative al 2016 è a tempo determinato; il 39,2% è a tempo indeterminato, mentre i restanti casi sono relativi a inserimenti con tirocinio, apprendistato professionale, ecc. Un rapido confronto con tutte le assunzioni registrate nello stesso anno in regione – dove solo il 10,5% è effettuato con contratto a tempo indeterminato<sup>25</sup> – fornisce l'evidenza che l'inserimento lavorativo dei disabili è caratterizzato da un maggior grado di stabilità rispetto al più generale mercato del lavoro.

Tab. 1 – Persone disabili assunte nel 2016 per settore ATECO e sesso

Settore ATECO	M	F	TOT	%
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	123	45	168	32,12
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	41	46	87	16,63
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	33	39	72	13,77
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	23	37	60	11,47
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	17	20	37	7,07
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	12	7	19	3,63
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	5	9	14	2,68
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	5	7	12	2,29
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	4	8	12	2,29
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	6	4	10	1,91
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	8	1	9	1,72
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	5	3	8	1,53
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	1	4	5	0,96
ISTRUZIONE	5	-	5	0,96
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	2	1	3	0,57
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA		1	1	0,19
Non disponibile	1	-	1	0,19
<b>Totale complessivo</b>	<b>291</b>	<b>232</b>	<b>523</b>	<b>100,00</b>

Fonte: elaborazioni su estrazioni da Ergon@t

<sup>25</sup> Per un approfondimento si rinvia ad altri contributi presenti in questo Rapporto.

Un'attenzione particolare è necessario porre alle assunzioni conseguite tramite convenzione che riguardano quasi i due terzi del totale. In particolare sono in aumento, e per la nostra regione rappresentano una novità, le convenzioni ex art. 14 D.Lgs. n. 273/2003, sottoscritte sulle base di conferimenti di commesse da parte delle imprese soggetto a obbligo alle cooperative sociali. Nell'ultimo triennio si è passati da 6 a 19 avviamenti impiegando questo particolare tipo di convenzione. Quanto questo tipo di convenzione sia efficace, quanto riesca a instaurare collaborazioni virtuose tra comparti profit a quelli non profit è ancora difficile dirlo; tra breve però sarà possibile disporre dei risultati di un primo confronto nazionale, avviato grazie a una rilevazione recente affidata all'IRS (Istituto per la ricerca sociale) di Milano<sup>26</sup>.

Altro elemento di interesse risulta essere l'assunzione di persone con disabilità da parte di imprese non soggette all'obbligo di legge, ovvero con un numero di dipendenti inferiore alle 15 unità. Spesso si tratta di piccole aziende, talvolta a conduzione familiare con una grande sensibilità e responsabilità sociale. I dati disponibili fino al 2015 presentano una crescita che, sebbene oscillante negli anni, ha portato a ben 140 assunzioni nel corso del 2015, ovvero al 20,7% del totale. Questi valori suggeriscono chiaramente che le possibilità di inserimento lavorativo per le persone disabili sono ben più ampie di quelle stabilite dall'obbligo normativo e individuano nuovi e promettenti contesti occupazionali.

Si precisa infine che i dati sopra riportati, relativi al solo collocamento mirato, non consentono di quantificare il numero effettivo dei disabili assunti in corso d'anno, in quanto la persona certificata come disabile può trovare occupazione anche attraverso il canale del collocamento ordinario. In questo caso però egli rinuncia di fatto ai servizi mirati di supporto (presa in carico, passaggio al Comitato tecnico, verifiche sui requisiti, ecc.)<sup>27</sup> e si colloca sul mercato del lavoro alla stregua di qualsiasi altro lavoratore. Alcune ipotesi per la scelta di questo canale da parte delle persone con disabilità possono essere formulate con l'urgenza di disporre di un reddito da lavoro e la volontà di sottrarsi allo stigma della persona certificata, evitando che un tipo di disabilità diventi un ostacolo all'assunzione e scegliendo così di trascurare la compatibilità della mansione con la propria disabilità. In ogni caso, la

<sup>26</sup> IRS, Rapporto di ricerca sul tema del collocamento mirato e in particolare sull'utilizzo delle convenzioni ex art. 14 D.Lgs. n. 267/2003.

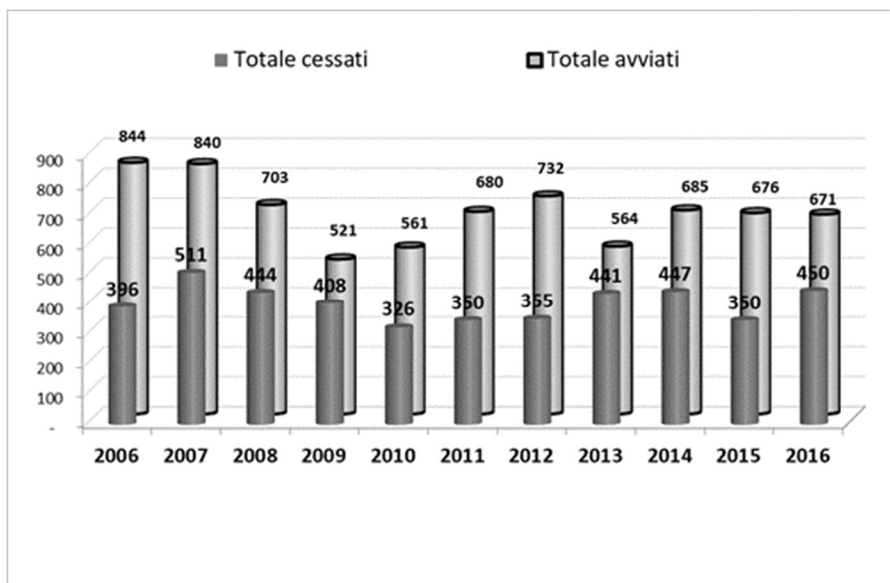
<sup>27</sup> Questo secondo canale non esclude che il personale impegnato nel collocamento mirato sia stato coinvolto in qualche attività, di tipo informativo, orientativo o di altro tipo, rivolta alla persona disabile che poi ha usufruito del collocamento ordinario per trovare lavoro. Si ricorda altresì che la persona disabile, attraverso il collocamento ordinario, può essere inserita anche con contratti di lavoro inferiori ai 6 mesi, modalità preclusa al canale mirato.

consistenza di questo fenomeno richiede una specifica e approfondita analisi, anche di tipo qualitativo per valutare tanto le motivazioni dell'abbandono del collocamento mirato per affidarsi a quello ordinario, quanto gli esiti occupazionali nel lungo periodo<sup>28</sup>.

### 8.4.3. Cessazioni

L'analisi della risoluzione dei rapporti di lavoro (cessazioni) ci mostra l'altra faccia della medaglia dell'occupazione e ci introduce alla difficoltà di mantenere nel tempo, soprattutto per una persona con disabilità, un posto di lavoro una volta acquisito. I dati relativi al periodo 2006-2016 presentano un andamento piuttosto oscillante delle cessazioni, che coinvolge qualche centinaio di persone ogni anno.

Graf. 8 – Andamento di assunzioni e cessazioni nel periodo 2006-2016



Fonte: elaborazioni su fonti diverse

<sup>28</sup> Nel dossier veneto già citato è presentata un'analisi statistica di confronto tra i due canali disponibili dove si evince che nel tempo il ricorso al canale ordinario da parte delle persone disabili si è ridotto, anche se i dati si arrestano a prima della crisi (Bellotti, Gardonio, 2006).

In ogni caso le persone disabili assunte superano, in tutti i singoli anni considerati nell'arco temporale, quelle che perdono il lavoro. Questo saldo positivo si restringe soprattutto nel 2009 e 2013 (come si evidenzia nel grafico 8), ovvero nei due anni neri de periodo, mentre, negli ultimi anni, si amplia soprattutto nel 2012 e nel 2015. Soffermandosi sull'ultimo quadriennio (2013-2016) per un confronto con il saldo occupazionale (assunzioni meno cessazioni) generale dell'intera regione – che risulta positivo solo nell'ultimo biennio<sup>29</sup> – si riscontra, pure qui, una performance migliore del collocamento mirato rispetto all'andamento complessivo del mercato del lavoro.

Concentrandosi sui dati delle persone con disabilità che hanno interrotto il rapporto di lavoro nel 2016, si rileva un'equa distribuzione tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato e indeterminato e il coinvolgimento di tutte le fasce d'età (anche se la fascia 45-54enni è quella più penalizzata) di entrambi i sessi. I settori con le maggiori interruzione dei rapporti di lavoro sono anche quelli dove è più elevata l'intensità di assunzione (manifatturiero, commercio e servizi di supporto alle imprese).

#### *8.4.4. Tirocini*

Tra i principali strumenti a disposizione per promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità un posto di primo piano è da attribuire al tirocinio. Questo strumento, attivato dalle strutture competenti in materia di collocamento mirato, consiste in un percorso personalizzato di integrazione lavorativa previsto specificamente per le persone iscritte agli elenchi e disciplinato in Friuli Venezia Giulia dalla DGR n. 2429 del 4 dicembre 2015 che ha sostituito la precedente Delibera del 10 febbraio 2006, n. 217. Due sono le principali categorie di tirocinio per disabili impiegato in regione:

- tirocinio di formazione in situazione / sviluppo di competenze (TFS/SC): si attua attraverso la realizzazione di uno o più tirocini, diversificati nel tempo e di crescente complessità e impegno, in normali ambienti di lavoro, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi e può articolarsi ed essere sviluppato in una logica di gradualità dell'impegno da un minimo di 20 ore a un massimo di 35 ore settimanali;
- tirocinio di formazione in situazione / assunzione (TFS/A): è finalizzato all'assunzione e rappresenta la fase in cui si realizza il passaggio tra il momento prettamente formativo e propedeutico all'integrazione

<sup>29</sup> Anche per questo indicatore si rinvia ad altre parti del presente Rapporto.

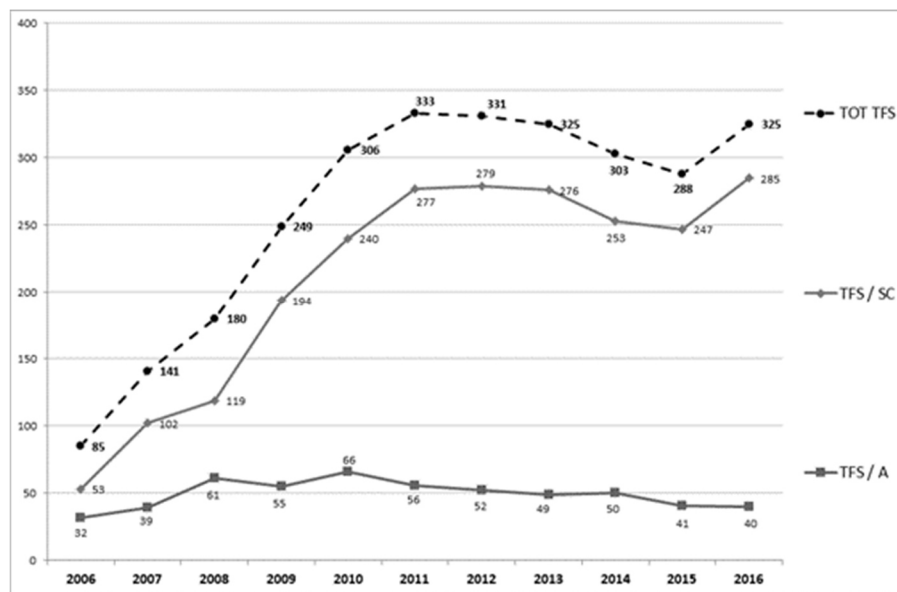


lavorativa e il progetto personalizzato di integrazione lavorativa vera e propria.

L'andamento dell'attivazione di questo strumento nel corso del periodo 2006-2016 evidenzia a livello generale un avvio in forte crescita (fino al 2011), a cui fa seguito un decremento (fino al 2015) e una ripresa nel corso del 2016. Questo andamento è quello che si riscontra anche nel primo tipo di tirocinio (TFS/SC), quello più consistente numericamente, mentre il secondo tipo (TFS/A) dopo l'apice raggiunto nel 2010 sembra in leggero calo. Il territorio provinciale che in modo più consistente ha impiegato questo strumento è risultato quello triestino, anche se negli ultimi anni evidenzia un calo e nel 2016 viene superato da quello udinese.

In ogni caso i dati mostrano come in Friuli Venezia Giulia lo strumento del tirocinio nel tempo si sia stabilizzato e consolidato.

Graf. 9 – Andamento tirocini nel periodo 2006-2016



Fonte: elaborazioni su fonti regionali

## 8.5. Conclusioni

Il collocamento mirato svolge ormai da alcuni lustri un'importante funzione per rendere effettivo il diritto al lavoro delle persone in condizioni di disabilità.

In questo contributo si è cercato di riprendere l'analisi dei risultati prodotti da questo specifico servizio per l'occupazione che, per quanto riguarda il Friuli Venezia Giulia, si era interrotta nel 2011. Come si è potuto osservare, la sua evoluzione più recente è stata caratterizzata da profondi cambiamenti istituzionali e organizzativi, oltre che da una congiuntura economica e occupazionale piuttosto sfavorevole. Nonostante ciò l'analisi qui proposta mostra anche aspetti positivi – quali la rilevante quota di assunzioni a tempo indeterminato, il saldo comunque positivo tra assunti e cessati, l'incidenza piuttosto elevata tra assunti e flusso di nuovi iscritti –, dinamiche peculiari del collocamento mirato rispetto all'andamento del più generale mercato del lavoro.

Anche se i dati oggi disponibili e solo in parte qui presentati<sup>30</sup> non ci consentono di rispondere in modo definitivo ad alcune domande sul superamento della crisi e di fare affermazioni certe sullo stato del collocamento mirato regionale, tuttavia evidenziano spunti, fenomeni emergenti, linee di tendenza alle quali prestare attenzione. Le riassumiamo: la trasformazione sociodemografica degli iscritti al collocamento mirato con una sempre maggior presenza di disabili di sesso maschile e di cittadini non italiani; la rilevanza della variabile di genere in diverse dimensioni; la permanenza di forti differenze territoriali; la crescita di un bacino di imprese che, pur non soggette all'obbligo della legge n. 68/1999, occupano persone con disabilità; la sperimentazione di nuovi tipi di convenzione (come quella delineata dall'art. 14 del D.Lgs. n. 273/2003); l'importante contributo offerto dallo strumento dei tirocini; la presenza di una quota non irrilevante di disabili che opta per un inserimento lavorativo attraverso il collocamento ordinario; l'incremento del raccordo del collocamento mirato con tutti gli attori del sistema (Commissioni per l'accertamento delle condizioni di disabilità; SIL, altri servizi territoriali di tipo sociosanitario e sociale; enti di formazione).

Accanto a queste tendenze, altre scaturiscono da studi su specifiche condizioni di disabilità<sup>31</sup>, mentre incombono vecchie e nuove sfide: il cambiamento dei contesti di lavoro con la sempre più massiccia introduzione della tecnologia digitale e della robotica (Industria 4.0); l'effettiva possibilità per un disabile di avviare percorsi di auto-imprenditorialità, nonché di

<sup>30</sup> Anche per ragioni di spazio, nel presente contributo non si è fatto cenno a diversi e rilevanti aspetti in grado di dare una più esauritiva immagine del collocamento mirato regionale: l'attività svolta dalle strutture stabili, il personale coinvolto, le quote di riserva e le scoperture delle aziende soggette all'obbligo, i finanziamenti dedicati.

<sup>31</sup> Rinviamo a una recente analisi sull'inserimento socio-lavorativo dello specifico target delle persone afflitte da disturbi psichici condotta in regione dall'ISFOL nell'ambito del Programma Pro.P. (ISFOL, 2015; Lenarduzzi et al., 2015).

raggiungere la dirigenza tanto nelle imprese private quanto nella pubblica amministrazione.

Tendenze e sfide che richiedono per essere affrontate innanzitutto un proseguimento del processo di armonizzazione e di confronto sui dati resi disponibili dal sistema informativo integrato adottato. Al contempo, si intravede l'opportunità di disporre di un cruscotto di indicatori in grado di sintetizzare le numerose informazioni raccolte e di segnalare la direzione assunta dai principali fenomeni, che potranno poi essere esplorati anche da metodologie qualitative.

Concludiamo quindi augurandoci che l'attenzione sul collocamento mirato regionale prosegua senza soluzione di continuità e che la sua disamina possa intensificarsi, migliorando e approfondendo quanto qui rilevato, con costanti aggiornamenti dei dati e trovando altresì un suo proprio spazio in ogni prossima edizione del Rapporto annuale sul mercato del lavoro.

## Bibliografia

- Bellotti V., Gardonio G., *Disabili e lavoro. L'impatto della legge 69/99 in Veneto*. Veneto Lavoro, I tartufi, n°25, novembre 2006. Il dossier è anche disponibile all'indirizzo internet: <http://www.venetolavoro.it/tartufi1>.
- Benini R. (a cura di), *Far funzionare il lavoro. Il modello Pordenone. Le tappe e i risultati del cambiamento*. Provincia di Pordenone, s/d.
- FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), *Le parole del lavoro. Report conclusivo azioni di studio e ricerca sul tema del diritto al lavoro delle persone con disabilità. Progetto "Le parole ai diritti", L. 383/2000, lettera d) – annualità 2009*.
- FID (Forum Italiano sulla Disabilità), *Primo rapporto alternativo del forum italiano sulla disabilità al comitato delle nazioni unite sulla convenzione sui diritti delle persone con disabilità*. 18 gennaio 2016 (documento disponibile online all'indirizzo internet: <http://www.superando.it/files/2016/03/fid-rapporto-convenzione-marzo-2016.pdf>).
- ISFOL, Regione Autonoma Regione Friuli Venezia Giulia, *Salute mentale e lavoro: l'esperienza della Regione Friuli Venezia Giulia*. Progetto PRO.P "Programma per il sostegno e lo sviluppo dei percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disturbo psichico. ISOFI, marzo 2015.
- Leonarduzzi L., Felice P., Merlo D. (2015), "Percorsi ed esperienze di inserimento socio-lavorativo di persone con disturbi psichici", in *Servizio Osservatorio mercato del lavoro (a cura di), Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2015*, FrancoAngeli, Milano, pp. 227-237.
- Mattioni F. (2006), "L'inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati: perché è importante conoscere i protagonisti?", in Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca, (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2006*.

- Mattioni F. (2007), “Inserimento lavorativo dei gruppi svantaggiati e modalità di funzionamento del collocamento mirato”, in Agenzia regionale del lavoro e della formazione professionale (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2007*, FrancoAngeli, Milano, pp. 353-386.
- Mattioni F. (2011), “Il collocamento mirato di fronte alla crisi occupazionale: il caso del Friuli Venezia Giulia”, in Agenzia regionale del lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2011*, FrancoAngeli, Milano, pp. 439-469.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Sesta relazione al parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999 n. 68 “norme per il diritto al lavoro dei disabili” anni 2010-2011, A cura del Direttore Generale della Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dott. Grazia Strano, s/d.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Settima relazione al parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999 n. 68 “norme per il diritto al lavoro dei disabili” anni 2012-2013, A cura del Direttore Generale della Direzione Generale per le Politiche dei Servizi per il Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dott. Grazia Strano, s/d.
- OND (Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità), Seconda relazione sull’attività svolta dall’osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità – triennio 2014-2016, 13 luglio 2016 (documento disponibile online all’indirizzo internet: [www.osservatoriodisabilita.it/images/Relazione\\_OND\\_triennio\\_2014-2016.pdf](http://www.osservatoriodisabilita.it/images/Relazione_OND_triennio_2014-2016.pdf)).
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (2014), *Report sugli strumenti di sostegno all’inserimento socio-lavorativo in Friuli Venezia Giulia. Anno 2013*, a cura della Direzione centrale Salute, Integrazione sociosanitaria e servizi sociali, Trieste. (*Ultimo report annuale disponibile*).
- Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Masterplan regionale dei servizi per il lavoro. programmazione 2011-2013 (documento interno, 2012).
- Veneto Lavoro (a cura di) (2014), *Discesa finita? Crisi al sesto anno: assottigliati ancora posti di lavoro e risorse imprenditoriali. Rapporto 2014*, marzo.
- Zenarolla A. (a cura di) (2010), *Lavoro e inclusione sociale*. Provincia di Udine, Osservatorio delle Politiche Sociali, IRES.



---

*Politiche del lavoro: studi e ricerche*  
diretta da P. A. Varesi

---

*Ultimi volumi pubblicati:*

PIER GIOVANNI BRESCIANI, PIER ANTONIO VARESI (a cura di), *Servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro*. Le buone pratiche locali, risorsa per il nuovo sistema nazionale (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2016 (disponibile anche in e-book).

POLEIS RICERCHE, ANALISI, PROGRAMMAZIONE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE DELLE POLITICHE PUBBLICHE, PROVINCIA DI PERUGIA-AREA LAVORO, FORMAZIONE, SCUOLA E POLITICHE COMUNITARIE E CULTURALI (a cura di), *Formazione professionale e politiche attive del lavoro*. Efficacia, occupabilità e soddisfazione degli utenti. Indagine della Provincia di Perugia sulle attività POR Umbria FSE 2011-2014 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2015 (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2014 (disponibile anche in e-book).

PIER ANTONIO VARESI, ALBERTO VERGANI (a cura di), *Self-employment e sostegno pubblico all'imprenditorialità*. Il caso della Provincia di Cuneo e dei Programmi di Creazione d'Impresa (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVIII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento - 2013* (disponibile anche in e-book).

DEVI SACCHETTO, FRANCESCA ALICE VIANELLO (a cura di), *Navigando a Vista*. Migranti nella crisi economica tra lavoro e disoccupazione (disponibile anche in e-book).

SERVIZIO OSSERVATORIO MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2013 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Lungo il tunnel*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Uno stallo insidioso*. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto. Rapporto 2013.

NADIO DELAI, *Il lavoro come esercizio di relazione*. Costruire un percorso a più vie per l'ingresso nella vita attiva delle giovani generazioni (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2012* (disponibile anche in e-book).

SARA DEPEDRI (a cura di), *L'inclusione efficiente*. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2012 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *Gli anni dell'incertezza*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2010-2011 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Un lento dimagrimento*. Le ricadute della crisi sul sistema occupazionale. Rapporto 2012.

ALBERTO VERGANI, *Da fuori a dentro e da dentro a fuori*. Welfare, lavoro e formazione nel sistema della giustizia minorile (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

MAURIZIO BELLONI, MARCO CARCANO, GIOVANNA GARUTI, VITO VOLPE (a cura di), *Stranieri per apprendere: la formazione per l'inserimento lavorativo* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2011* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2011 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Duemiladieci: la crisi diluita*. Assunzioni in crescita, occupazione in calo. Rapporto 2011 (disponibile anche in e-book).

CLAUDIO MESSORI, ALESSANDRO SILVAGNA, *Namasté*. Un augurio per un collocamento mirato, mediato e condiviso dei disabili deboli (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, A CURA DI MATTEO VILLA, *Cambiare passo*. L'inserimento delle persone diversamente abili tra innovazione delle politiche e cambiamenti istituzionali (disponibile anche in e-book).

SILVIA CORTELLAZZI (a cura di), *La formazione continua*. Cultura norme organizzazione.

PROVINCIA DI MILANO, *Tempi difficili*. Economia e lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2009-2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXV Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento - 2010* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Politiche e interventi regionali anticrisi*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Duemilanove: l'anno della crisi*. Il lavoro tra contrazione della domanda e interventi di sostegno. Rapporto 2010 (disponibile anche in e-book).

SILVIA SPREAFICO, *Lavoro e welfare*. Politiche e percorsi di sostegno all'occupazione.

PROVINCIA DI MILANO, *Fase di Passaggio*. Economia e mercato del lavoro in provincia di Milano. Rapporto 2008-2009 (disponibile anche in e-book).

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXIV Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento 2009* (disponibile anche in e-book).

MARIA GRAZIA D'ANGELO, ALESSANDRA SELVATICI (a cura di), *Il bilancio di competenze*.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2009 (disponibile anche in e-book).

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, *Lavoro Femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2008 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI LODI, *Il lavoro a Lodi, Lodi al lavoro*. Primo rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Lodi (disponibile anche in e-book).

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXIII Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Crisi occupazionali e riforma dei servizi per il lavoro* (disponibile anche in e-book).

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia - Rapporto 2008*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2008 (disponibile anche in e-book).

PROVINCIA DI MILANO, *L'arcipelago del lavoro milanese*. Rapporto 2007 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano.

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, *Lavoro femminile e politiche di conciliazione in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2007.

PROVINCIA DI MILANO, *Territori in movimento*. Rapporto sui mercati locali del lavoro in provincia di Milano.

AGENZIA REGIONALE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE (a cura di), *Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia*. Rapporto 2007.

PAOLA NICOLETTI, *Dai trattati di Roma all'Europa dei cittadini 1957-2007*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2007.

AGENZIA DEL LAVORO, OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO (a cura di), *Ventesimo Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

MAURIZIO BELLONI, MARCO CARCANO (a cura di), *Il lavoro atipico a Milano e provincia*.

AGENZIA ABRUZZO LAVORO, AGENZIA DEL LAVORO DELLA REGIONE PUGLIA, AGENZIA MOLISE LAVORO, REGIONE EMILIA-ROMAGNA, REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, REGIONE MARCHE, VENETO LAVORO (a cura di), *Primo Rapporto dell'Osservatorio transfrontaliero del mercato del lavoro adriatico*. Progetto Svilma Interreg IIIA Transfrontaliero Adriatico.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2006.

MICHELA BOLIS, SILVIA CORTELLAZZI, IVANA PAIS, ITALO PICCOLI, *La formazione competente*. L'esperienza IFTS in Lombardia.

AGENZIA DEL LAVORO, A CURA DI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO, *Ventesimo Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*.

VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto*. Tendenze e politiche. Rapporto 2005.

PROVINCIA DI MILANO, *Il lavoro difficile*. Rapporto 2004 sul mercato del lavoro e le politiche del lavoro in provincia di Milano.

SILVIA CORTELLAZZI, SILVIA SPREAFICO, *Il lavoro sostenibile*. Politiche del lavoro, territorio e sviluppo locale.



**Il Friuli Venezia Giulia ha imboccato la via della ripresa. Dopo sette anni di congiuntura incerta, e per lunghi tratti sfavorevole il 2016 ha confermato l'inversione di tendenza dei principali indicatori economici. Il numero di occupati è tornato a sfiorare la soglia delle 500 mila unità e con esso sono cresciuti il reddito e i consumi delle famiglie. Sul fronte delle imprese, la dinamica degli investimenti ha proiettato il territorio ai vertici nazionali e anche il valore aggiunto, in tutti i settori, ha consolidato il segno positivo. Azioni amministrative efficaci, un elevato grado di reattività da parte del tessuto produttivo, una consolidata propensione all'innovazione e un immutato impegno per la formazione e la riqualificazione delle persone hanno consentito alla regione di contrastare meglio e prima di altri il lungo periodo di crisi. Questo volume, ormai divenuto un appuntamento fisso per organizzazioni, studiosi e operatori, scatta una fotografia lucida e puntuale dello stato dell'economia e del mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, sapendone cogliere le trasformazioni, i rischi, le opportunità e le prospettive. Con analisi rigorose, casi di studio e una grande quantità di numeri e informazioni, il rapporto è una cassetta degli attrezzi per affrontare con consapevolezza una delle sfide più rilevanti e impegnative dei nostri tempi. Gli interventi, con la consueta accuratezza, mettono sotto la lente temi attuali e di grande complessità: dalla partecipazione femminile alla questione demografica, dall'innovazione tecnologica alla formazione professionale, dal collocamento mirato al nodo della produttività. Ampi spazi sono poi dedicati alle politiche per il lavoro messe in campo dall'Amministrazione regionale, che - abbinata agli esiti della riforma nazionale del 2015 - hanno contribuito oggi a riportare il segno più nelle statistiche.**