

POM

I FABBISOGNI PROFESSIONALI NELLA REGIONE PUGLIA

Documento conclusivo

Aprile 2001

Indice

Introduzione

1. Quattro anni dopo
2. Leggere la complessità

Parte Prima

Lo scenario di riferimento e le ipotesi di lettura

Capitolo I

L'ipotesi di lettura e gli obiettivi

- 1.1. Il percorso della ricerca
- 1.2. Le conoscenze attuali
- 1.3. Il quadro teorico di riferimento
- 1.4. Obiettivi della ricerca
- 1.5. La metodologia

Capitolo II

La domanda e l'offerta di lavoro in Puglia

- 2.2. Consistenza ed evoluzione delle forze di lavoro e delle persone in cerca di occupazione in Puglia
- 2.2. La durata della ricerca di lavoro
- 2.3. Confronti tra la situazione regionale e quella nazionale degli aggregati dell'offerta di lavoro
- 2.4. L'offerta formativa regionale
- 2.5. La domanda di lavoro rilevata dalle indagini campionarie sulle forze di lavoro
- 2.6. Tipologie occupazionali e contratti atipici in Puglia
- 2.7. Consistenza delle unità produttive e degli addetti ai censimenti del 1991 e del 1996
- 2.8. Concentrazione settoriale delle unità produttive e relativa occupazione
- 2.9. Occupazione e struttura dimensionale e settoriale delle unità produttive
- 2.10. I sistemi produttivi locali

Parte Seconda

I risultati dell'indagine

Capitolo III

La domanda di lavoro delle imprese pugliesi

3.1. Struttura del campione e caratteri delle imprese

- 3.1.1. Gli addetti
- 3.1.2. Le unità locali
- 3.1.3. I mercati serviti
- 3.1.4. L'innovazione
- 3.1.5. Dinamica aziendale
- 2.1.6. Le previsioni per il futuro
- 3.2. Il fabbisogno di figure professionali
- 3.2.1. I dirigenti
- 3.2.2. I quadri
- 3.2.3. I tecnici
- 3.2.4. Gli impiegati
- 3.2.5. Gli addetti all'area commerciale
- 3.2.6. Gli operai specializzati
- 3.2.7. Il personale non qualificato

Appendice statistica al Capitolo III

- 1. Il campione ed i caratteri delle imprese intervistate
- 2. Il fabbisogno di figure professionali

Capitolo IV

L'offerta di lavoro

- 4.1. Il campione
- 4.2. Condizione professionale ed orientamenti nei confronti del lavoro
 - 4.2.1. L'esperienza lavorativa svolta con regolare contratto
 - 4.2.2. Lavori saltuari e/o occasionali
 - 4.2.3. I settori di attività
 - 4.2.4. La posizione professionale
 - 4.2.5. Come hanno trovato lavoro
 - 4.2.6. Corrispondenza tra lavoro svolto e conoscenze attuali
 - 4.2.7. L'orientamento a cambiare lavoro
 - 4.2.8. La riqualificazione professionale tra coloro che lavorano
- 4.3. I disoccupati
- 4.4. Le aspettative future

4.5. La formazione professionale

Capitolo V

Il Terzo Settore

- 5.1. Definizione del settore
- 5.2. Struttura del campione e caratteristiche delle organizzazioni
- 5.3. Le forze di lavoro
- 5.4. Le figure professionali
- 5.5. Le strategie di sviluppo
- 5.6. I fabbisogni professionali del prossimo triennio
- 5.7. Le strategie formative

Introduzione

1. Quattro anni dopo

Quando si è avviato il percorso di ricerca del quale - oggi - si illustrano i risultati, erano chiari due elementi: il primo, rappresentato dalla conclusione del POP Puglia 1994-99, che richiamava alla mente le difficoltà incontrate nella valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finanziati; il secondo riguardava le ricerche in tema di domanda di lavoro che a livello nazionale presiedevano corpo soprattutto grazie agli sforzi compiuti degli Enti Bilaterali e delle Camere di Commercio italiane.

La necessità di offrire una lettura più articolata territorialmente dei dati in nostro possesso sulle dinamiche del mercato del lavoro pugliese, rimandava ai contenuti ed alle scelte operate in ambito di POR ed alle evidenze emergenti dai risultati delle due attività di ricerca citate.

L'ambizione iniziale di poter offrire un contributo *ad intra* nel dibattito relativo agli orientamenti del nuovo QCS e quindi del POP 2000-2006, a quattro anni di distanza dall'avvio del precedente Quadro Comunitario di Sostegno non ancora ultimato, e contemporaneamente di poter offrire uno scenario di analisi articolata sulle dinamiche tra domanda ed offerta di lavoro in Puglia, si scontrava con l'assenza di un *consolidato* di ricerche territoriali e di analisi specifiche sul tema.

Tra le tante innovazioni che, nonostante tutto, la prima fase del QCS 1994-99, aveva determinato nella stessa cultura della progettazione degli interventi, le attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle dinamiche dell'occupazione nella regione, erano sostanzialmente rimaste invariate.

A ciò si aggiungeva una condizione di incertezza sui termini da sottoporre ad analisi.

Fabbisogni professionali, fabbisogni formativi e bisogni formativi venivano spesso trattati come denominazioni di un'unica dinamica di base alla quale fare riferimento nelle progettazioni di impresa.

Allo stato di incertezza si sottraevano sicuramente il solito e sparuto gruppo di *addetti ai lavori* ed alcuni tra i più appassionati operatori delle parti sociali sia sindacali che imprenditoriali.

Nonostante queste limitazioni il POR - Puglia 2000-2006 ed il relativo Complemento di Programmazione hanno tenuto conto sia del dibattito in corso che dei traguardi raggiunti dalle ricerche condotte dalle Università pugliesi, i centri di ricerca, le strutture di formazione

pubbliche e private, gli Organismi Bilaterali e le Camere di Commercio, hanno raggiunto nel corso dei quattro anni che ci lasciamo alle spalle.

C'è un evidente limite – però – nelle scelte sino ad oggi operate perché il monitoraggio della dinamica tra domanda ed offerta di lavoro a livello locale viene ancora considerata una attività straordinaria o residuale.

I motivi di questa debolezza sono rintracciabili in molteplici considerazioni di carattere sia economico che culturale. Tra queste ultime ne indichiamo tre essenziali:

- l'assenza di un modello di riferimento immediatamente applicabile ai diversi sistemi territoriali pugliesi;
- la relativamente giovane età della materia, da più parti considerata ancora oggi, *figlia di un modello di analisi economica che vede nell'impresa l'unico motore di cambiamento della qualità dell'offerta*;
- la insufficiente dotazione finanziaria delle azioni di ricerca, derivante dal ritardo nel completamento del ciclo delle infrastrutturazioni di terzo livello in Puglia, più volte sottolineato dalla Commissione UE e demandato al quasi totale carico finanziario degli Stati membri.

Come si vedrà oltre, a queste considerazioni si accompagnano opinioni strategiche e tendenze della cultura economica locale che ancora guardano con sospetto ai tentativi di proporre la tematica nella sua evidente complessità.

Bisogna superare gap culturali e ritrosie verso la definizione di politiche di investimento che si ritengono spesso inutili per il concreto orientamento degli interventi in materia di sviluppo dell'occupazione.

Eppure, le regioni d'Europa che hanno fatto registrare i più elevati tassi medi annui di crescita dell'occupazione, sono proprio quelle che hanno provveduto a dotarsi di un adeguato ed innovativo sistema di analisi permanente delle dinamiche (anche culturali) del mercato e di una altrettanto moderna struttura di gestione territoriale dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

2. Leggere la complessità

E' evidente che l'affermazione sull'inesistenza di un sistema regionale di analisi delle dinamiche interne al mercato del lavoro pugliese appare inadeguata a descrivere ciò che in realtà è accaduto, sul piano del miglioramento delle conoscenze, nella regione.

Numerose ricerche sono state avviate e realizzate soprattutto nell'ultimo quadriennio.

Oltre alle due già citate, che comunque hanno visto la partecipazione diretta di referenti pugliesi di prestigio, molti altri lavori di indagine sono stati realizzati da Università, enti territoriali, dalle Province e non da ultimi, da enti e società impegnate nel campo della formazione.

Tuttavia, l'elemento che caratterizza questi lavori di ricerca è quello della specificità tematica o della limitazione territoriale.

Gli stessi lavori realizzati sui distretti industriali in Puglia e sui sistemi locali del lavoro, scontano, incolpevolmente, l'assenza di un supporto di analisi e di interpretazione degli scenari regionali realizzati sulla base di conoscenze più articolate territorialmente sulle tematiche dell'occupazione e delle sue tendenze.

Soprattutto sull'offerta i livelli di conoscenza appaiono più deboli, meno articolati e per molti aspetti limitati alle sole rilevanze formative.

Le trasformazioni avvenute sul versante dell'offerta di lavoro in Puglia prescrivono - invece - un obbligo di analisi che guarda al tema delle diversità e delle aspettative come elementi di un nuovo e più complesso scenario di riferimento sia economico che culturale.

La tematica della *complessità*, categoria che meglio di altre riesce a rendere l'idea delle trasformazioni che, nonostante tutto, sono avvenute nel mercato regionale e nella cultura delle comunità locali, interpella la capacità dei programmatori e del pensiero collettivo locale promuovendo una sfida innovativa rispetto al passato: *riuscire ad interpretare correttamente le ragioni che sono alla base del funzionamento e dello sviluppo dei sistemi produttivi locali, senza farsi disorientare dalle mutevoli esigenze ed orientamenti delle componenti del mercato del lavoro.*

Ciò aiuta ad aggiornare i programmi ed i contenuti dell'offerta formativa rispetto alle grandi tendenze del mercato e consente l'adattabilità dei modelli alle diversità di raccordo tra i percorsi formativi individuali ed i processi di apprendimento sul lavoro (fabbisogni professionali) che rendono più competitive le imprese dislocate sul territorio.

Il dibattito che si è sviluppato su questi temi in Puglia, eccessivamente legato ai destini del sistema di formazione professionale regionale, ha in qualche modo oscurato l'elemento centrale della questione, facendo perdere di vista due elementi critici:

- la difficoltà delle imprese ad elaborare una domanda di lavoro ed un fabbisogno formativo adeguati sia alle proprie esigenze di sviluppo che alla capacità di esprimere abilità professionali da parte dell'offerta;
- la mutabilità dei fabbisogni professionali nel tempo *da azienda ad azienda* ed altrettanto spesso *da reparto a reparto* nella stessa azienda.

Questi due elementi, osservati dalla parte degli attori di qualificazione dell'offerta (istituti di istruzione, enti di formazione ed Università) pongono rilevanti problemi sia di strategia complessiva, che di rispetto delle funzioni *costituzionali* della loro *mission*.

Se infatti l'orientamento fosse quello di rispondere e collegarsi unicamente alle esigenze quotidiane e non strategiche dell'azienda, si verrebbero a creare figure professionali molto diverse, alcune con potenzialità di crescita, altre con prospettive precarie che costituirebbero un freno allo sviluppo dell'innovazione ed un carico sociale permanente per la collettività.

Nella complessità del nuovo scenario si è fatta strada una ulteriore convinzione, oramai diffusa, che indica *la risorsa umana come un soggetto non inerte*, plasmabile a proprio piacere; nel nuovo scenario delle rappresentazioni sociali dei mestieri, le famiglie scelgono, rifiutano e spesso rendono deserte alcune opportunità occupazionali oltre che quelle formative.

Inoltre, le moderne dimensioni dell'innovazione, non solo tecnologica, rendono più differita nel tempo la redditività degli investimenti formativi che si accompagnano allo sviluppo d'impresa.

Ciò si scontra con le già citate esigenze di competitività delle aziende, ma paradossalmente conferma il paradigma di fondo della moderna attività formativa che recita nei termini *dell'impossibilità di formare e far apprendere* ad un potenziale lavoratore, in un breve lasso di tempo, *strutture di abilità* non solo meccaniche, ma anche creative.

In uno scenario di crescenti complessità ed in continuo movimento, non è più sufficiente l'analisi di *stock* o il *collage* dei mille colori del mosaico che compongono l'attuale mercato del lavoro locale.

E' necessario spostarsi sugli scenari previsionali, sui risultati dei percorsi istruzione-formazione-lavoro, sulle qualità sociali dei territori, sulle diverse culture che compongono ed ispirano sia il sistema delle imprese (lì dove c'è "*sistema*") che gli atteggiamenti nei confronti del lavoro dei *giovani*; soggetto che, in maniera più dirompente di altri, sta mettendo in crisi il modello storico di relazione tra domanda ed offerta di lavoro in Puglia.

PARTE PRIMA

Lo scenario di riferimento e le ipotesi di lettura

Capitolo I

L'ipotesi di lettura e gli obiettivi

1.1. Il percorso della ricerca

Questo Rapporto costituisce l'ultima tappa di un percorso di ricerca avviato nel novembre 1999 per conto dell'Assessorato al Lavoro ed alla Formazione della Regione Puglia nell'ambito del Parco Progetti – POM 970033/I/1 del Ministero del Lavoro del 1998.

Dopo la presentazione di singole parti di analisi effettuata nel corso dei Forum Provinciali nella primavera e nell'autunno 2000, si procede, in questa sede, a presentare il Rapporto Finale nel quale sono contenuti i dati sintetici di riepilogo dell'intero percorso di ricerca.

Il lavoro di analisi, durato circa quattordici mesi e le riflessioni raccolte in questa pubblicazione, sono il risultato di un costante confronto intrattenuto tra i ricercatori dell'IPRES e le singole parti sociali interessate all'opera.

Nel percorso di ricerca si sono inseriti, di volta in volta, singoli ricercatori, operatori di base, docenti della formazione professionale, amministratori locali ed imprenditori variamente impegnati sul territorio.

Il tema iniziale della ricerca riguardava l'analisi dei fabbisogni professionali nella regione Puglia e quindi la domanda di figure professionali delle imprese.

Procedendo nella definizione degli obiettivi della ricerca ed in particolare del più generale quadro di analisi delle dinamiche di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, si è ritenuto che un approfondimento sulle tendenze dell'offerta e sulla qualità di quest'ultima rappresentasse una opportunità per indagare più a fondo le condizioni e le modalità dell'incontro tra le due componenti del mercato del lavoro a livello territoriale.

In questa ottica, la ricerca ha assunto una direzione di analisi mirata alla conoscenza dei punti di forza e di debolezza del mercato del lavoro regionale, identificando - contemporaneamente - le differenze di orientamento, le diverse velocità di crescita culturale delle due componenti, la direzione settoriale della domanda, la tipologia delle mansioni e delle figure professionali richieste per singolo territorio

provinciale e la relativa caratterizzazione e disponibilità formativa dell'offerta.

Le difficoltà rilevate nell'ambito delle modalità di incontro tra la domanda e l'offerta nel mercato del lavoro regionale, segnalano sia la debolezza delle regole e delle strutture facilitatrici presenti sul territorio, sia una tendenziale divaricazione presente tra le aspirazioni e le dotazioni formative dell'offerta e le qualità professionali richieste sul versante della domanda.

In questa direzione, i documenti preliminari dell'attuale QCS e lo stesso POR Puglia 2000-2006, contribuiscono a delineare gli elementi chiave di una nuova strategia territoriale di qualificazione e riorientamento dell'offerta e di miglioramento di alcune fasi di elaborazione della domanda delle imprese.

Nelle stesse raccomandazione della Commissione Europea all'Italia in occasione della elaborazione del Piano annuale di Azione, si sottolineavano gli aspetti di debolezza connessi al non incontro tra i due elementi costitutivi della dinamica del mercato del lavoro locale oltre che una carente conoscenza articolata territorialmente di questi ultimi.

Il divario tra gli orientamenti della domanda e le aspettative/tendenze dell'offerta, è identificabile in numerosi modi.

Primo indicatore tra tutti, anche se ormai indebolito dalla velocità dei mutamenti in campo produttivo, è la tipologia professionale della domanda.

I dati generali indicano, in questo campo, una duplice realtà: da una parte una terziarizzazione esplicita della domanda orientata verso figure professionali di tipo tecnico o tecnologico e dall'altra una rilevante domanda di figure non qualificate o a bassissima qualificazione.

Nel gergo tecnico, i due fenomeni sono indicati con *terziarizzazione* ed *elasticizzazione* della domanda.

La tendenza verso una elasticizzazione della domanda orientata a figure professionali non qualificate, suscita particolare preoccupazione in quanto appare collegata ad un processo di flessibilizzazione delle strutture produttive che spesso nasconde sia carente progettualità d'impresa, sia una tendenza ad operare su tipologie contrattuali di carattere quasi-sommerso.

I due fenomeni, sebbene non abbiano la stessa valenza economica, indicano uno spostamento verso il basso della soglia di stabilità occupazionale delle imprese e dei lavoratori.

Il presente rapporto è orientato ad offrire un itinerario di analisi di questi processi, di conoscenza delle istanze dell'offerta, delle aspettative delle imprese, delle tendenze di sviluppo settoriale del sistema produttivo e delle stesse connotazioni culturali della domanda e dell'offerta.

In altri termini, si assume che la *debolezza dell'incontro* oltre a segnalare una scarsa efficacia dei sistemi e delle strutture deputate alla gestione del mercato locale, comporta l'emergere di problematiche afferenti la stessa qualità della domanda e del sistema produttivo regionale nel suo complesso.

Tuttavia l'esperienza mostra che chi si interroga su tali questioni, continua a concentrare il proprio campo di osservazione sul versante della domanda e sulle conseguenze che un diverso orientamento di quest'ultima comporterebbe per il sistema di istruzione e formazione; un fattore che incide sicuramente sul miglioramento delle modalità di incontro, ma che non rappresenta – a nostro avviso – una chiave interpretativa in grado di rispondere alla complessità dei mutamenti economici e culturali avvenuti nell'ultimo decennio sul territorio pugliese.

Anche ricerche più recenti, compiute sullo scenario nazionale, realizzate sugli andamenti della domanda e dell'offerta di lavoro, non rispondono alla domanda generale connessa al *mismatch* tra *cultura della domanda e cultura dell'offerta*.

Ciò introduce i temi della *conoscenza, dell'insufficienza, della motivazione, dell'ampiezza e dei mutamenti nella domanda e nell'offerta di lavoro*.

In termini sintetici si può affermare, infatti, che nel dibattito sul futuro occupazionale, la novità rappresentata dalle tematiche della conoscenza della domanda e dell'offerta obbliga sia il sistema produttivo che istituzionale a definire le strategie idonee ad accelerare il processo di superamento della visione dicotomica tra tendenze del cd mercato e livello di qualità complessiva dei territori.

L'approccio alle scelte da compiere dovrebbe tener conto del fatto che, se da una parte i fabbisogni professionali delle imprese e del sistema produttivo in generale sono cambiati sensibilmente soprattutto rispetto ai requisiti richiesti per l'ingresso nel moderno mercato del lavoro, dall'altra gli atteggiamenti dei soggetti dell'offerta sono o in ritardo o in posizione spesso predittiva rispetto alle strutture ed al posizionamento della domanda.

1.2. Le conoscenze attuali

Lo scenario entro il quale si colloca la ricerca è quello di una società locale *frenata* dalla presenza di molti disoccupati e contrassegnata da un processo di *crescita senza occupazione*, o come sarebbe meglio dire, da uno *sviluppo con connotati diversi rispetto al passato e da una occupazione meno legata a modelli e strutture stabili*.

L'eredità degli anni '90 è contrassegnata dalla memoria delle difficoltà sorte nelle fasi recessive e da un tasso di disoccupazione fisso quasi sempre su livelli alti.

L'elevato tasso di disoccupazione, soprattutto nelle regioni del Sud d'Italia, mantiene il segno di una specificità territoriale che, se da una parte frena le tendenze di adeguamento verso i modelli nord europei, dall'altra indica il persistere di ritardi culturali e di carenze strutturali che rendono poco efficaci le ipotesi di lettura che accomunano in una unica macro-regione il variegato territorio meridionale.

In questo contesto diventano obsolete le teorie che identificano nel cosiddetto *mismatch* tra imprese e lavoratori il vero nodo della disoccupazione.

Allo stesso modo appaiono poco adeguate a spiegare i fenomeni dei mutamenti dell'offerta le teorie della *wage competition*, della *job search theory* e della *vacancy competition* applicate ai contesti territoriali delle regioni del Sud d'Italia.

I risultati delle ricerche più aggiornate (Isfol-Csa, Excelsior-Unioncamere, O.B.N.) impongono un approfondimento più articolato sia sulle caratteristiche territoriali della domanda di lavoro delle imprese, sia sulle tendenze, qualità e *culture* dell'offerta di lavoro.

I riferimenti alle teorie sulle diverse velocità di sviluppo, sui temi del processo di inclusione sociale, sulle differenti *culture del lavoro* presenti anche nel territorio pugliese, possono aiutare a comprendere i caratteri ed i motivi non solo del mancato incontro, ma anche del diverso e soprattutto *nuovo orientamento dell'offerta di lavoro* rispetto alla domanda attuale.

L'intendimento della ricerca si muove in questa direzione poiché la relativa novità della tematica sembra non permettere, solo attraverso i dati generali, una accurata conoscenza del fenomeno.

E' tuttavia necessario sottolineare che alcune strutture di ricerca si sono già mosse in questa direzione anche se con obiettivi diversi:

- Excelsior che, in Puglia come in tutte le altre regioni italiane, effettua ricognizioni sulle caratteristiche e quantità della domanda di lavoro da parte delle imprese. All'Unione delle Camere di Commercio italiane va riconosciuto il merito di aver costruito, insieme all'ISTAT, un sistema di *proxy* che permette di intravedere anche le tendenze territoriali dello sviluppo provinciale in ragione dei processi di espansione del sistema produttivo;
- Isfol-Csa, che hanno realizzato un modello di analisi combinato della domanda di lavoro sulla base delle offerte di lavoro a mezzo stampa;
- L'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione, che ha appena concluso la ricerca nazionale sui fabbisogni formativi di un rilevante campione di imprese italiane;

I dati emersi, relativamente allo specifico pugliese, dalle attività di ricerca citate e l'impostazione metodologica utilizzata, costituiscono, insieme al lavoro congiunto realizzato con gli esperti della Regione Puglia sull'adeguamento del SIL nazionale, la cosiddetta *mappa metodologica di riferimento* sulla base della quale è stato costruito il modello dell'analisi sul fabbisogno professionale in Puglia.

1.3. Il quadro teorico di riferimento

La ricerca si inserisce in un itinerario di studi – oramai decennale – sui processi di equilibrio tra domanda ed offerta nel mercato del lavoro locale.

L'ipotesi generale di riferimento, nei confronti della quale si cerca di sviluppare un percorso di aggiornamento e verifica è rappresentata dalla convinzione - molto diffusa negli studi sul job vacancies e sulla disoccupazione in Italia - *che se è corretto affermare che il lavoro manca e cambia, è anche vero che quest'ultimo stenta ad incontrarsi con chi si offre sul mercato.*

Nei paragrafi precedenti è emerso come questo assunto non sia sufficiente a spiegare la complessità di una tematica che interessa contemporaneamente variabili economiche, sociali e culturali, oltre che gli stessi modelli di sviluppo a cui si fa riferimento nella lettura dei fenomeni.

Il tema riguarda lo stesso *concetto di lavoro* nelle sue innumerevoli rappresentazioni. Quest'ultimo, osservato dal lato della domanda, assume le valenze di *elemento del mercato* (E.S.Phelps, 1970) e contemporaneamente di *fattore dinamico di crescita economica* (R.

Daherendorf, 1986); osservato invece dal lato dell'offerta, si configura come *qualità culturale* (L. Gallino, 1998), *orientamento dell'azione economica degli individui* (M. Weber 1922), *modalità di inclusione rispetto al modello* (A. Touraine, 1992).

Vi è una convinzione di fondo, abbastanza tradizionale negli studi sulla dinamica dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, che rappresenta per molti aspetti il valore-guida della letteratura in materia: essa recita nei termini di *una equazione implicita esistente tra chi domanda e chi invece svolge il gioco della concorrenza per assicurarsi il posto migliore*. In base a questa convinzione, l'offerta è sempre orientata a cercarsi un lavoro, mentre la domanda deve attivare tutte le tecniche per scegliersi il lavoratore migliore; quando ciò non accade, si parla di scarsità dell'offerta o di debolezza delle strutture di gestione del mercato del lavoro.

Negli anni '70 e sino alla prima metà degli anni '80, i dati confermavano sostanzialmente l'attendibilità di questa teoria anche nelle regioni meridionali, con l'aggiunta, tuttavia, di una variabile importante: la esiguità strutturale della domanda.

Si segnalava, infatti, da una parte la crescita delle qualità di selezione dell'offerta da parte della domanda, e dall'altra, una *domanda sociale* di lavoro inizialmente elevata ed inorientabile (molti laureati e diplomati svolgevano lavori sottopagati), ma successivamente quasi dimezzata a causa del miglioramento dei livelli culturali e professionali dell'offerta.

Il dibattito sulle modifiche di tendenza dell'offerta, sul miglioramento del livello culturale (e di vita) di quest'ultima collegate con l'avvio del processo di trasformazione della domanda (terziarizzazione), costituì un argomento tra i più studiati dai sociologi e gli economisti che giunsero a formulare ipotesi di *allergia al lavoro, non-adattabilità culturale, modernità dell'etica del lavoro*.

Sul versante della domanda si facevano strada le teorie anglosassoni sulla *selettività professionale* e la *liberalizzazione degli accessi al mercato del lavoro*.

Il dibattito era dominato da due approcci prevalenti: il primo, di derivazione anglosassone, fondato sulla *teoria della debolezza delle reti di mercato*, considerava la difficoltà dell' *incontro* come una conseguenza dell'ingessatura delle regole del collocamento e dell'obsolescenza delle sue strutture rispetto alle velocità di trasformazione, oltre che del basso grado di socializzazione culturale al lavoro offerto dal sistema di istruzione pubblico e privato; il secondo, guardava invece al diverso orientamento dell'offerta come indicatore di una crescita sociale complessiva che poneva una porzione rilevante dei lavoratori in posizione innovativa (culturalmente) rispetto al mercato e che prefigurava

ante litteram mutamenti che, solo dopo un decennio, avrebbero costituito l'elemento chiave per leggere le trasformazioni in atto.

In questo secondo approccio, minoritario rispetto al primo affermatosi negli Stati Uniti e nei paesi anglosassoni in maniera dirompente, erano contenuti alcuni degli elementi più significativi delle attuali teorie sulle modificazioni dell'offerta di lavoro nei paesi OCSE.

La scarsa *occupabilità* non era infatti letta solo nella chiave della dipendenza dal cattivo funzionamento delle strutture del mercato del lavoro o dalla debole qualificazione dell'offerta: essa era collegata anche alla inidoneità del sistema delle imprese ad accogliere istanze e percorsi formativi spesso troppo *avanti* o *diversi* dalla dinamica e dalla domanda di lavoro connessa ai processi produttivi.

La teoria della liberalizzazione dei vincoli e delle ingessature collegata alle nuove tecniche di *job skill* imperanti nei paesi anglosassoni non coglieva la distanza esistente tra la *cultura oggettiva delle imprese* e gli orientamenti di una quota sempre più rilevante di componenti dell'offerta.

Ma fu proprio in quel periodo che cominciarono ad essere messe in luce le linee portanti del processo di profonda trasformazione che solo negli anni '90 avrebbe dimostrato la sua portata.

In quegli anni si fecero strada le due teorie - economica l'una e sociologica l'altra - che per molti aspetti hanno guidato sino ai nostri giorni la lettura dei processi di trasformazione economica e sociale nei paesi più sviluppati, aprendo la strada all'attuale modello diffuso negli Stati Uniti ed in Europa che porta il nome impreciso di *new economy*.

La **prima teoria** (quella economica) prende le mosse dal *paradigma della selettività economica nei grandi sistemi di impresa*, in base al quale mercati ed imprese sono in concorrenza tra loro per acquisire nuove tecnologie e manodopera qualificata da adattare a processi sempre meno consolidabili sul piano strutturale e flessibili rispetto alla loro localizzazione territoriale.

Si tratta della traduzione economica delle opportunità offerte dall'era della *comunicazione globale*, che mette a disposizione delle imprese e delle istituzioni, a prescindere dalla loro localizzazione, risorse finanziarie, know how professionali e opportunità di business, che aprono frontiere inimmaginabili rispetto al più recente passato.

La globalizzazione, nuovo nome dello sviluppo, ma ancora debole strumento teorico di lettura ed interpretazione dei processi, rivela i ritardi delle attuali strutture dei mercati locali e mette in dubbio l'esistenza stessa di un mercato del lavoro inteso in senso *istituzionale* come si è preferito fare sino ad oggi in Europa.

Il mercato del lavoro locale, ivi compreso quello regionale, con le sue dinamiche di incontro tra domanda ed offerta, viene letto, in questo approccio, come una ulteriore opportunità, come un'area nella quale attingere innovazione (se esiste) e manodopera e nel quale realizzare ipotesi di vero e proprio *contratto di consumo senza matrimoni inscindibili* e con livelli di partecipazione ai processi di sviluppo territoriale limitati sia nel tempo che negli obiettivi.

La **seconda teoria** si accompagna alla prima, nel suo processo evolutivo, ed in qualche modo risente dell'affermarsi di quest'ultima soprattutto negli elementi collegati ai processi economici.

Si tratta della cosiddetta *teoria dei reticoli o reti sociali*, un tentativo di sostituzione della *teoria delle diseguaglianze sociali nell'accesso al lavoro* con un approccio meno *tolemaico* alla lettura dei processi di trasformazione delle stratificazioni sociali e più adeguato, ma solo apparentemente, a spiegare i motivi di esclusione di quote sempre più ampie di popolazione attiva dallo sviluppo sociale complessivo.

In base alla teoria delle reti sociali, il livello di occupabilità di una persona è connesso ad una molteplicità di variabili, alcune delle quali implicite al percorso formativo ed allo status sociale dell'individuo, altre relative invece al suo sistema di relazioni primario e secondario.

L'opportunità di lavoro passa dalla *classe sociale alla qualità relazionale e di sistema dell'individuo*; dalla sua formazione alla capacità di acquisire, selezionare e gestire le informazioni che acquisisce.

L'efficacia e l'efficienza delle strutture territoriali, anche quelle scolastiche, deputate ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta, costituiscono il valore aggiunto che permette ad un individuo scarsamente dotato di reti sociali di accedere quasi con lo stesso valore *all'informazione sulla domanda*.

In entrambe le teorie esistono elementi che contribuiscono a comprendere meglio alcune delle dinamiche connesse al tema che trattiamo.

Nessuna delle due ha tuttavia raggiunto quel grado di maturità scientifica che ci può permettere di affermare la sua adeguatezza rispetto agli obiettivi di ricerca proposti.

Il loro livello di applicabilità, insieme alle altre teorie che per necessità di sintesi non abbiamo citato, ma che cominciano a farsi strada sulla tematica, è ancora troppo ridotto a limitate prove empiriche.

Gli studi tradizionali sui modelli di incontro tra domanda ed offerta di lavoro - spesso - non hanno considerato che le scelte individuali degli imprenditori e dei lavoratori oltre che da fattori di carattere

strutturale (dimensioni del mercato, struttura produttiva territoriale, trend di sviluppo e qualità del sistema territoriale di istruzione e formazione), sono influenzate anche da variabili interne al processo decisionale (valori, identità, tradizione e vocazione territoriale).

Sempre più spesso le interpretazioni che sono state date al problema del *mismatch*, hanno trascurato gli elementi di incertezza che una simile realtà di solito comporta, preferendo la scorciatoia di teorie meccanicistiche di derivazione unicamente economica.

Negli anni '90, l'esistenza di elevati tassi di disoccupazione accompagnati a notevoli rigidità del mercato del lavoro, caratterizzò gli studi sulla tematica.

Oggi, in presenza di un mercato meno oppresso da vincoli, anche se persistono quelli relativi all'elevato costo della cosiddetta *manodopera formale* (comprendiamo in essa anche i *lavoratori in affitto*), appare necessario integrare la lettura del fenomeno con informazioni sugli orientamenti, le qualità e caratteristiche culturali dell'offerta di lavoro in Puglia.

Per molti aspetti si tratta di focalizzare l'attenzione su un conflitto latente che anche nella nostra terra cominciano a vivere i lavoratori, che è rappresentato da una doppia appartenenza culturale derivante dall'essere contemporaneamente persone inserite in uno specifico contesto relazionale e lavoratori (o potenziali lavoratori) occupati in un sistema di impresa collegato a dinamiche e processi totalmente differenti (almeno nel Sud d'Italia).

1.4. Obiettivi della ricerca

Le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro locale pongono oggi alle istituzioni ed alle imprese urgenze di adeguamento sia dei modelli di governo che di metodo di analisi delle dinamiche.

Come già evidenziato in precedenza, si rileva che le connotazioni economiche e tecniche sia del mancato *incontro* tra domanda ed offerta di lavoro, sia della scarsa crescita occupazionale territoriale, che spesso sommariamente vengono ritenute causa unica dell'esistenza del fenomeno, non rispondono più in termini analitici alla interpretazione di una tematica che tocca aspetti molto più articolati come:

- Gli elementi di debolezza del sistema produttivo;
- Il posizionamento del mercato locale rispetto a quello nazionale;
- Le vocazioni economiche territoriali;
- La capacità di innovazione delle imprese e delle istituzioni;

- La qualità ed efficacia del percorso istruzione-formazione;
- I costi transazionali di insediamento e funzionamento delle imprese;
- I fattori salariali;
- Il carico fiscale;
- Le caratteristiche culturali della popolazione attiva locale;
- La consistenza delle reti sociali territoriali;
- Le strategie di investimento delle istituzioni;
- La dotazione infrastrutturale locale;

L'analisi di questi aspetti contribuisce a chiarire il quadro delle condizioni e dei presupposti metodologici dal quale dovrebbe partire il processo conoscitivo attivabile.

La ricerca è infatti orientata a riconoscere il peso di queste variabili dentro un percorso - comunque - orientato a produrre dati quantitativi e previsioni di breve periodo.

L'obiettivo generale della ricerca è finalizzato alla identificazione di parametri aggiornabili di conoscenza della domanda e dell'offerta di lavoro in Puglia.

In tal senso si è ritenuto di dover procedere attraverso l'approfondimento di aree tematiche specifiche connesse sia ai ruoli di indirizzo strategico ricoperti dall'Ente Regione in materia, sia alle tendenze della domanda di lavoro immediatamente disponibile sul mercato.

Per molti aspetti si può affermare che, in sintesi, la ricerca si propone di rispondere a domande attuali come:

1. di quali figure professionali necessitano le imprese;
2. quale formazione professionale offrire nel breve e medio periodo e con quali modalità;
3. in quali settori si rilevano trend di domanda più elevati;
4. quali politiche di *alternanza* attivare per migliorare il grado di occupabilità delle persone in cerca di lavoro;
5. di quale formazione professionale è già dotata l'offerta di lavoro;
6. quali sono gli orientamenti al lavoro della popolazione attiva regionale.

E' ragionevole immaginare che il lettore di questo rapporto attenda da esso risposte sia di carattere generale che di profilo operativo.

In entrambi i casi i risultati emersi contribuiscono a creare un quadro sufficientemente attendibile delle tendenze e delle direzioni delle risposte da offrire agli operatori.

E' bene - tuttavia - ribadire che il segmento nel quale questa ricerca si colloca, rispetto al più ampio dibattito sui processi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, *riguarda in modo particolare le*

metodologie di analisi combinata dei due attori del processo e la potenziale funzionalità di queste ultime per la produzione di strumenti e strutture di monitoraggio permanente delle dinamiche e dei principali caratteri evolutivi della domanda e dell'offerta di lavoro in Puglia.

1.5. La metodologia

La ricerca è stata costruita sulla base di una *ipotesi di modello di ricerca* composto da una molteplicità di strumenti di analisi ed azioni organizzative.

L'indagine si è sviluppata in cinque diverse fasi temporali nelle quali sono state attivate sia azioni di sistema - mirate all'acquisizione di dati territoriali - sia azioni di processo, finalizzate alla valutazione dei livelli di efficacia delle analisi.

Sinteticamente, le cinque fasi, pianificate in base ad un sistema di analisi multifattoriale, sono state finalizzate ad identificare:

- lo stato delle conoscenze in materia;
- l'adeguatezza delle base-dati sino ad oggi utilizzate;
- la propensione allo sviluppo dell'occupazione per settori economici di impresa, classe dimensionale e circoscrizione territoriale;
- i livelli di possibile correlazione tra la qualità culturale e professionale delle persone in cerca di occupazione e la domanda delle imprese;
- le dinamiche di mobilità e passaggio esistenti tra le imprese, le persone in cerca di lavoro, le istituzioni preposte alla formazione ed al governo del mercato del lavoro.

Formulata l'ipotesi generale della ricerca e definiti gli obiettivi specifici delle singole azioni, sono state prodotte le impostazioni metodologiche delle differenti aree di indagine.

Per ciò che concerne la domanda, sono state utilizzate metodologie di rilevazione telefonica sulla base di un questionario pre-testato con supporto di un sistema C.A.T.I., che ha permesso il raggiungimento di circa 3.200 aziende campionate e successivamente, è stata avviata una rilevazione diretta ad oltre 600 imprese con scopi di completamento delle quote di campionamento settoriale e territoriale e verifica dell'attendibilità dell'analisi telefonica.

In entrambi i casi, lo strumento tecnico utilizzato è stato rappresentato dal medesimo questionario composto di 92 items ripetibili per settore e classe di ampiezza dimensionale.

*Per ciò che concerne invece l'analisi dell'offerta, sono state realizzate n.3000 interviste *home to home* con metodo di campionamento casuale a strati predefiniti e n. 1000 interviste telefoniche con supporto C.A.T.I. .*

In entrambi i casi, lo strumento tecnico utilizzato è stato costituito dal medesimo questionario composto da 112 items ripetibili per tipologia dell'intervistato.

Tutte le elaborazioni e le interviste telefoniche sono state realizzate dalla società DATAMEDIA SpA, mentre le rilevazioni dirette sono state curate da un nucleo di rilevatori di n. 31 unità.

Capitolo II

La domanda e l'offerta di lavoro

2.1. Consistenza ed evoluzione delle forze di lavoro in Puglia

L'ISTAT conduce periodicamente delle indagini sulle Forze di lavoro che permettono di valutare ed analizzare le due componenti del mercato del lavoro: "offerta" e "domanda".

Le rilevazioni sono campionarie e vengono svolte trimestralmente a gennaio, aprile, luglio e ottobre di ogni anno allo scopo di cogliere la stagionalità dei fenomeni rilevati. Il dato annuale rappresenta il risultato medio annuo delle quattro rilevazioni.

Sul versante degli aspetti quantitativi della offerta di lavoro va subito evidenziato come essa risulti strettamente legata alla struttura demografica della area considerata. Infatti, molteplici fattori sociali ed economici giocano dei ruoli non secondari nel determinare gli aspetti quantitativo-qualitativi, nonché gli atteggiamenti assunti da tale componente sul mercato del lavoro.

L'aggregato delle forze di lavoro è costituito da coloro che svolgono o intendono svolgere una attività lavorativa: sono considerate tali le persone di almeno 15 anni che risultano *occupate* o *in cerca di occupazione* (ossia in cerca di un nuovo lavoro avendo perduto la precedente occupazione ovvero in cerca di prima occupazione).

Pertanto, la differenza tra l'aggregato complessivo delle forze di lavoro (**offerta**) e quello delle persone occupate (**domanda**) rappresenta l'ammontare dell'aggregato dei "disoccupati".

In particolare nell'ambito dell'analisi della *offerta di lavoro*, rappresentata per l'appunto dalle forze di lavoro, trova spazio anche l'esame del fenomeno della disoccupazione (a sua volta, rappresentato dalle persone in cerca di occupazione).

In effetti, l'aggregato delle *persone in cerca di occupazione*, individuato nel suo complesso come "disoccupati", comprende le persone non occupate che al contempo dichiarano:

- di essere alla ricerca di un lavoro;

- di essere immediatamente (entro 2 settimane) disponibili ad accettare un lavoro qualora venga loro offerto;
- di aver effettuato nelle quattro settimane che precedono la rilevazione almeno una azione di ricerca attiva di lavoro (l'attesa dei risultati di precedenti azioni di ricerca viene esclusa dal novero delle azioni attive¹).

Tav. 2.1.1 - Forze di lavoro pugliesi per classi di età e sesso nell'anno 1999

CLASSI DI ETÀ' (anni)	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	v.a	%	v.a.	%	v.a.	%
15 – 19	28.908	2,93	22.223	4,80	51.131	3,53
20 – 24	95.710	9,70	66.533	14,38	162.246	11,20
25 – 34	274.094	27,79	135.983	29,39	410.077	28,30
35 – 44	258.504	26,20	117.001	25,29	375.505	25,91
45 – 54	214.492	21,74	84.656	18,30	299.148	20,64
55 – 64	102.559	10,40	31.518	6,81	134.077	9,25
65 e più	12.230	1,24	4.767	1,03	16.997	1,17
T O T A L E	986.497	100,00	462.681	100,00	1.449.178	100,00
(di cui: 15 – 64)	974.266	98,76	457.914	98,97	1.432.180	98,83

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Nella tavola 2.1.1 è rappresentata la struttura delle forze di lavoro per sesso e per classi di età nel 1999.

Da essa si rileva che l'ammontare delle forze di lavoro in Puglia era pari a circa 1.450.000 unità pari al 43,4% della popolazione di riferimento (ossia degli individui in età da 15 anni in poi)².

Il rapporto di mascolinità del totale delle forze di lavoro risulta pari a 68%: ossia si hanno 68 maschi per 100 persone attive. Esso varia per ciascuna classe accrescendosi all'aumentare dell'età nell'ambito temporale compreso dai 15 ai 65 anni e definito come età lavorativa (il rapporto di mascolinità, infatti, passa dal 56,9% della classe 15-19 anni

¹ A tale proposito l'ISTAT evidenzia che coloro che dichiarano come unica azione di ricerca - effettuata nelle quattro settimane che precedono l'intervista - l'attesa di risultati di concorsi pubblici o di chiamata dall'ufficio di collocamento o di risposte a domande di lavoro rivolte ad aziende, secondo l'interpretazione data dall'Eurostat dei criteri stabiliti dall'Organizzazione internazionale del lavoro, non devono essere classificati come disoccupati in quanto questi comportamenti non sono da considerare come ricerca attiva di un lavoro.

² E' interessante osservare che, su un totale di 3.341.000 persone di età di 15 anni ed oltre, le *non* forze di lavoro ammontano al 56,6%, ossia superano le 1.890.000 unità delle quali il 69,5% è rappresentato da individui in *età lavorativa* (15-64 anni).

al 76,1% della classe 55-64 anni) per poi decrescere (al 70,6% della classe 65 anni e oltre) .

Nell'*età lavorativa* (15-64 anni) è compreso quasi il 99% delle forze di lavoro (circa il 98,8% per i maschi ed il 99% per le femmine); nel complesso, le forze di lavoro femminili risultano di età media inferiore a quelle maschili di quasi due anni e mezzo.

La classe di età che concentra il maggior numero di individui attivi sia di sesso maschile che femminile è quella 25-34 anni. In particolare, la classe successiva (35-44 anni di età) si colloca come classe centrale: pertanto, in base a tale considerazione, essa delimita le classi delle forze di lavoro "giovani" da quelle delle forze di lavoro "adulte".

Specificamente nel gruppo di età "giovane" (15-34 anni) si concentrano il 40,4% delle forze di lavoro maschili a fronte del 48,6% delle forze di lavoro femminili: ossia un differenziale di circa 8 punti percentuali.

Tav. 2.1.2 - Forze di lavoro e persone in cerca di occupazione della Puglia nell'anno 1999 per sesso e per provincia

PROVINCE	MASCHI		FEMMINE		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
FORZE DI LAVORO						
Foggia	171.093	17,35	66.970	14,48	238.063	16,43
Bari	394.206	39,96	167.502	36,20	561.708	38,76
Taranto	141.194	14,31	67.956	14,69	209.150	14,43
Brindisi	95.526	9,68	54.097	11,69	149.623	10,32
Lecce	184.478	18,70	106.156	22,94	290.634	20,06
PUGLIA	986.497	100,00	462.681	100,00	1.449.178	100,00
Persone in cerca di occupazione						
Foggia	24.183	17,25	19.036	14,13	43.219	15,72
Bari	50.237	35,85	43.496	32,28	93.733	34,10
Taranto	22.197	15,84	24.313	18,04	46.510	16,92
Brindisi	12.827	9,15	11.845	8,79	24.672	8,97
Lecce	30.702	21,91	36.065	26,76	66.767	24,29
PUGLIA	140.147	100,00	134.754	100,00	274.901	100,00

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla tavola 2.1.2, si osserva chiaramente che è la provincia di Bari a concentrare oltre il 38% delle forze di lavoro pugliesi.

Sempre con riferimento all'anno 1999, le persone in cerca di occupazione ammontano a circa 275.000 unità (ossia il 19% delle forze di lavoro mentre il restante 81% è rappresentato dalle persone occupate).

Naturalmente nella provincia di Bari si concentra anche il maggior ammontare di disoccupati: il 34% circa del totale delle persone in cerca di occupazione.

Considerando la ripartizione per area provinciale delle forze di lavoro, distinte per sesso, i differenziali più interessanti tra le stesse province sono proprio quelli a livello della modalità sessuale: all'ammontare dell'aggregato regionale, la compagine femminile delle province di Lecce, Brindisi e Taranto contribuisce, in termini percentuali, in misura maggiore della compagine maschile.

Anche per quanto riguarda la componente disoccupazionale delle forze di lavoro si osservano differenziali tra i contributi provinciali dei due sessi: le province di Lecce e Taranto sono quelle in cui le donne presentano, sempre in termini percentuali, un peso superiore a quello degli uomini.

Dati comparabili per gli anni 1996 e 1999 sono riportati nella tav.2.2.3.

Tav. 2.1.3 - Forze di lavoro e persone in cerca di occupazione negli anni 1996 e 1999 per provincia

PROVINCE	1996		1999		Variaz. % 1999/1996
	v.a.	%	v.a.	%	
FORZE DI LAVORO					
Foggia	233.727	16,70	238.063	16,43	1,86
Bari	537.417	38,40	561.708	38,76	4,52
Taranto	200.839	14,35	209.150	14,43	4,14
Brindisi	146.110	10,44	149.622	10,32	2,40
Lecce	281.476	20,11	290.634	20,06	3,25
PUGLIA	1.399.569	100,00	1.449.178	100,00	3,54
Persone in cerca di occupazione					
Foggia	38.910	16,18	43.219	15,72	11,07
Bari	82.027	34,12	93.733	34,10	14,27
Taranto	39.743	16,53	46.510	16,92	17,03
Brindisi	21.074	8,77	24.672	8,97	17,07
Lecce	58.603	24,37	66.767	24,29	13,93
PUGLIA	240.427	100,00	274.901	100,00	14,34

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla tavola 2.1.3 si rileva che, rispetto ad una variazione media regionale del 3,54%, nel triennio 1996-1999, le province con i maggiori incrementi delle forze di lavoro sono risultate quelle di Bari (4,52%) e di Taranto (4,14%) che hanno registrato anche un lieve incremento della consistenza percentuale delle proprie forze di lavoro rispetto al totale regionale.

Circa i mutamenti per aree provinciali del fenomeno disoccupazionale, la tavola evidenzia che, nel corso del triennio considerato, nelle province di Brindisi e di Taranto la crescita della disoccupazione è risultata più accentuata (superiore al 17%) di quella delle restanti province e, pertanto, di quella media dell'intera Puglia (14,34%).

Per quanto concerne la disoccupazione, in particolare, nella tavola 2.2.4 sono presenti, distinti per singola provincia, i tassi di disoccupazione per sesso e per classi di età relativi agli anni 1996 e 1999. Dalla tavola si evince che, rispetto a quella del 1996, la situazione del 1999 si presenta più critica sia a livello generale che con riguardo alla composizione per sesso ed età.

Tav. 2.1.4 - Tassi di disoccupazione della Puglia relativi agli anni 1996 e 1999 per classe di età e sesso (dati percentuali)

SESSO	1 9 9 6					1 9 9 9				
	CLASSI DI ETA' (anni)									
	15-24	25-29	30-64	15-64	Totale	15-24	25-29	30-64	15-64	Totale
Maschi	38.9	31.5	7.0	13.6	13.4	41.0	31.6	8.4	14.4	14.2
Femmine	54.8	47.9	14.0	25.8	25.5	56.9	51.7	17.7	29.3	29.1
Totale	45.2	37.6	9.0	17.4	17.2	47.6	39.3	11.1	19.1	19.0

Fonte: Rielaborazioni su dati ISTAT

Nel complesso il tasso di disoccupazione della Puglia si è accresciuto di circa due punti percentuali (dal 17,2% del 1996 al 19% del 1999) con accentuazione dei differenziali a livello dei sessi sia per quanto riguarda l'entità dei tassi delle rispettive componenti e sia per quanto concerne l'incremento degli stessi: mentre per gli uomini l'incremento può considerarsi moderatamente contenuto (esso è passato dal 13,4% al 14,2%), per le donne il tasso presenta una evoluzione in negativo rilevante (dal 25,5% al 29,1%).

In relazione all'età, i valori più elevati dei tassi di disoccupazione sono riscontrabili nei giovani e giovanissimi. Nel 1999, le classi di età 15-24 e 25-29 anni annoverano, rispettivamente, tassi pari al 47,6% e al 39,3%.

Per le donne le stesse classi assumono valori del 56,9% e del 51,7% a fronte del 41,0 e del 31,6 assunti dalle rispettive classi maschili. In particolare, nel triennio considerato, il tasso relativo alla classe 25-29 anni si accresce in maniera rilevante per le donne (dal 47,9% al 51,7%) rispetto a quello degli uomini (dal 31,5% al 31,6%) evidenziando così, nella compagine femminile, una situazione di maggiore intensità e persistenza temporale del fenomeno disoccupazionale.

2.2. La durata della ricerca di lavoro

E' facilmente intuibile, da quanto finora accennato, che nell'ambito delle forze di lavoro gli aggregati che lo compongono presentano aspetti differenti e spesso contrastanti.

Un fenomeno importante è quello relativo alla difficoltà, anche di natura strutturale, nell'incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro. Alcuni aspetti particolari delle difficoltà incontrate dall'aggregato costituente l'offerta di lavoro sono quelli relativi alla durata della ricerca di lavoro: durata che influenza il comportamento di alcune persone in cerca di occupazione in direzione della rinuncia.

In merito a quanto sopra accennato, appare interessante riportare alcune conclusioni di analisi effettuate dalla SVIMEZ. Essa evidenzia che *“gli elevati tassi di disoccupazione nel Sud si associano, quasi ovunque, a tassi di attività molto più bassi rispetto a quelli del Nord. Ciò vuol dire che se, da un lato è vero che il livello della disoccupazione meridionale risulterebbe più contenuto se si conteggiassero tra gli occupati tutti coloro che svolgono attività non regolari, dall'altro è anche vero che si avrebbero valori ancora più elevati se il livello di partecipazione, soprattutto delle donne, non fosse ridotto dalla rinuncia a intraprendere azioni di ricerca di occupazione in un contesto di strutturale carenza della domanda di lavoro”*³.

Nella tavola 2.3.1 è presente, per gli anni 1996 e 1999, la distribuzione delle persone in cerca di occupazione per classi di età, sesso e durata della ricerca.

Da essa si evincono le seguenti principali considerazioni:

- nel triennio 1996-1999, fermo restando la crescita dell'aggregato disoccupazionale nel suo complesso, si è registrato un netto incremento degli individui in cerca di occupazione di lunga durata (12 mesi ed oltre): l'incidenza di questa fascia di disoccupati è passata dal 58,8% del 1996 al 62,8% del 1999. E' diminuito, invece, il peso delle fasce con ricerca di durata breve (meno di 6 mesi) e particolarmente di durata media (da 6 a 11 mesi);
- la crescita del peso (percentuale) della fascia di individui con ricerca di lunga durata è stata, nel triennio considerato, più accentuata per la componente femminile: mentre per i maschi il valore dell'incidenza sul totale maschi in cerca di occupazione è passata dal 60,7% al 61,5%, per le donne il corrispondente peso, che nel 1996 risultava pari al 56,7% e, pertanto, inferiore a quello degli uomini (60,7%), si è

³ SVIMEZ, *Rapporto 2000 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Luglio 2000.

accresciuto di ben 7,5 punti percentuali raggiungendo la quota del 64,2% dell'ammontare della compagine disoccupazionale femminile;

- nel corso del triennio il fenomeno della disoccupazione di lunga durata si è, in termini percentuali, ridotto di peso nella classe di età più giovane (15-24 anni) ed è aumentato in quella di età meno giovane (25 e più anni), realizzando così una sorta di compensazione: si è verificato, in altre parole, un “trasferimento” del differenziale di peso (percentuale), registrato per ciascuna delle due classi di età nel triennio 1996-1999, tra la classe 15-24 anni e la classe 25 anni ed oltre. Questo mutamento si è verificato per entrambi i sessi ma ha interessato particolarmente la compagine maschile.

Tav. 2.2.1 - Persone in cerca di occupazione negli anni 1996 e 1999 in Puglia per classi di età, sesso e durata della ricerca

DURATA DELLA RICERCA	1 9 9 6			1 9 9 9		
	CLASSI DI ETA' (anni)					
	15 – 24	25 e più	Totale	15 – 24	25 e più	Totale
MASCHI						
Inf. Non disp.	776	3.274	4.050	1.007	2.547	3.554
BREVE	10.894	17.283	28.177	12.651	18.429	31.080
MEDIA	9.017	9.407	18.424	9.262	10.048	19.310
LUNGA	28.870	49.439	78.309	28.204	57.999	86.203
T O T A L E	49.557	79.403	128.960	51.124	89.023	140.147
FEMMINE						
Inf. Non disp.	418	3.134	3.552	492	3.293	3.785
BREVE	10.058	14.097	24.155	9.191	16.024	25.215
MEDIA	10.276	10.302	20.578	8.364	10.896	19.260
LUNGA	24.776	38.406	63.182	32.462	54.032	86.494
T O T A L E	45.528	65.939	111.467	50.509	84.245	134.754
MASCHI E FEMMINE						
Inf. Non disp.	1.194	6.048	7.602	1.499	5.840	7.339
BREVE	20.952	31.380	52.332	21.842	34.453	56.295
MEDIA	19.293	19.709	39.002	17.626	20.944	38.570
LUNGA	53.646	87.845	141.491	60.666	112.031	172.697
T O T A L E	95.085	145.342	240.427	101.633	173.268	274.901

Fonte: Rielaborazioni su dati ISTAT

2.3. Confronti tra la situazione regionale e quella nazionale degli aggregati dell'offerta di lavoro

Generalmente, rispetto alla situazione media nazionale, si osserva che in Puglia, come d'altronde nell'area meridionale, l'evoluzione delle forze di lavoro assume una particolare caratteristica: si assiste al fenomeno che aumenti dell'offerta di lavoro contribuiscono ad incrementare specialmente l'aggregato dei disoccupati.

Tale fenomeno è molto evidente con riguardo ad una delle componenti dell'aggregato dei disoccupati e cioè a quella rappresentata dalle *persone in cerca di prima occupazione*.

Va premesso che in Puglia, nel 1999, l'aggregato totale delle persone in cerca di occupazione (275.000 unità) era costituito dal 47,6% (ben 131.000 unità) da *persone in cerca di prima occupazione*⁴, dal 33,5% (pari a 92.000 unità) dai *disoccupati in senso stretto*⁵ e dal 18,9% (le restanti 52 mila unità) dalle *altre persone in cerca di lavoro*⁶.

Tav. 2.3.1 - Confronto fra gli aggregati disoccupazionali di Puglia ed Italia nell'anno 1999
(medie annue - migliaia di unità)

CONDIZIONE DISOCCUPAZIONALE	P u g l i a		I T A L I A	
	v.a.	%	v.a.	%
Disoccupati in s.s.	92	33,45	980	36,72
Persone in cerca di prima occupazione	131	47,64	1.096	41,06
Altre persone in cerca di lavoro	52	18,91	593	22,22
T o t a l e d i s o c c u p a t i	275	100,00	2.669	100,0
<i>Tasso di disoccupazione complessiva</i>		<i>18,98</i>		<i>11,43</i>

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla tav. 2.3.1 si osserva chiaramente che in Puglia, rispetto al dato medio nazionale, al maggior tasso di disoccupazione complessiva (rapporto tra disoccupati e forze di lavoro) si associa una maggiore

⁴ Le *persone in cerca di prima occupazione* sono le persone che non hanno mai esercitato una attività lavorativa o l'hanno esercitata in proprio oppure smesso volontariamente di lavorare per un periodo di tempo non inferiore ad un anno.

⁵ Le *persone disoccupate in senso stretto* sono le persone che hanno perduto una precedente occupazione alle dipendenze per licenziamento, fine di un lavoro a tempo determinato, dimissioni.

⁶ Le *altre persone in cerca di lavoro* sono le persone che pur essendo in altra condizione come, per esempio, casalinghe, studenti, ritirati dal lavoro, ecc. hanno affermato di cercare un'occupazione e di essere immediatamente disponibili per lavorare.

concentrazione delle persone in cerca di prima occupazione (incidenza delle persone in cerca di 1^a occupazione sul totale disoccupati).

D'altra parte, la minore incidenza percentuale che, rispetto all'Italia, viene registrata in Puglia dalle *altre persone in cerca di lavoro* denota verosimilmente una minore costanza della offerta di lavoro pugliese, nella ricerca di una occupazione, a fronte di una domanda di lavoro regionale che risulta meno vivace di quella nazionale.

Varie altre analisi hanno posto in evidenza che vi sono meno probabilità di trovare lavoro per gli individui in cerca di prima occupazione che per quelli in cerca di nuova occupazione.

Anche in relazione al livello di istruzione scolastica si osserva che, nonostante una riduzione delle distanze tra Puglia e Italia, il fenomeno disoccupazionale resta più accentuato a livello regionale (cfr. tav. 2.4.2).

Tav. 2.3.2 - Forze di lavoro e persone in cerca di occupazione in Puglia e Italia per titolo di studio. Anno 1999 (dati assoluti in migliaia di unità)

TITOLO DI STUDIO	FORZE DI LAVORO		DISOCCUPATI		
	Valori Assoluti	Ripart.%	Valori Assoluti	Ripart.%	Tassi % di disoccupazione
P u g l i a					
Dottorato/Laurea	134	9,2	14	5,1	10,4
Dipl.Universitario o Laurea breve	12	0,8	2	0,7	16,7
Maturità	404	27,9	86	31,3	21,3
Qualifica senza accesso	63	4,4	13	4,7	20,6
Licenza media	569	39,3	112	40,7	19,7
Licenza elementare/Nessun titolo	267	18,4	48	17,5	18,0
TOTALE	1.449	100,0	275	100,0	19,0
I T A L I A					
Dottorato/Laurea	2.351	10,1	159	5,9	6,8
Dipl.Universitario o Laurea breve	248	1,0	24	0,9	9,7
Maturità	7.214	30,9	879	32,9	12,2
Qualifica senza accesso	1.839	7,9	162	6,1	8,8
Licenza media	8.520	36,5	1.075	40,3	12,6
Licenza elementare/Nessun titolo	3.189	13,6	370	13,9	11,6
TOTALE	23.361	100,0	2.669	100,0	11,4

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Infatti, mentre la composizione percentuale per titolo di studio delle forze di lavoro (che comprendono gli occupati) mostra un maggiore livello di istruzione a livello nazionale (in ragione di un maggiore peso degli individui con titoli di studio più elevati) per le persone in cerca di lavoro la relativa distribuzione percentuale evidenzia una situazione regionale più sfavorevole di quella nazionale ma meno accentuata.

Tutto ciò, pur indicando un miglioramento qualitativo dell'istruzione, si traduce nella presenza in Puglia di una maggiore disoccupazione non soltanto generale bensì intellettuale come bene evidenziano i tassi di disoccupazione relativi ai titoli di studio medio-alti (dalla maturità al dottorato).

Nella tavola 2.3.3 il confronto tra situazione regionale e situazione nazionale dei tre aggregati fondamentali del mercato del lavoro, ossia delle forze di lavoro (offerta) e delle sue due componenti: occupati (domanda) e disoccupati (persone in cerca di occupazione), è sinteticamente illustrato tramite i relativi tassi⁷.

Tav. 2.3.3 - Tassi percentuali di attività, di occupazione e di disoccupazione. Puglia e Italia – Media 1999

Tasso di Attività		Tasso di Occupazione		Tasso di Disoccupazione	
PUGLIA	ITALIA	PUGLIA	ITALIA	PUGLIA	ITALIA
<i>Maschi</i>					
61,4	61,5	52,7	56,1	14,2	8,8
<i>Femmine</i>					
26,7	35,3	18,9	29,8	29,2	15,7
<i>Totale</i>					
43,4	47,9	35,1	42,4	19,0	11,4

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

In conclusione, dalla tavola, si evincono le seguenti considerazioni:

- per l'*offerta di lavoro*, i differenziali osservabili tra le due aree a confronto sono ascrivibili principalmente alla struttura per età e sesso della popolazione di riferimento. Inoltre, mentre per la componente maschile gli scarti tra la Puglia e l'Italia sono modesti, per quella femminile essi sono netti e, invero, si sono accresciuti nel corso del tempo con maggior accentuazione in Puglia;
- per la *domanda di lavoro*, le differenze che si osservano tra i livelli dei tassi di occupazione complessiva sono di entità rilevante. Nel 1999, il differenziale tra i tassi di occupazione delle due aree a confronto è di

⁷ Essi rappresentano, come già menzionato nel precedente capitolo, i principali indicatori del mercato del lavoro. Si hanno, rispettivamente, le seguenti definizioni:

- *Tasso di attività*: rapporto percentuale tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e oltre.
- *Tasso di occupazione*: rapporto percentuale tra le persone occupate e quelle in età di 15 anni e più.
- *Tasso di disoccupazione*: rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione (disoccupati) e le forze di lavoro.

oltre 7 punti percentuali. In particolare, in Puglia la dinamica negativa dell'occupazione ha interessato prevalentemente il lavoro alle dipendenze e la componente femminile;

- per quanto concerne in specie la *disoccupazione*, il relativo tasso si presenta con livelli elevati particolarmente in ambito regionale. Nel 1999 esso si colloca al 19% a fronte dell'11,4% dell'Italia. Si conferma così, a sfavore dell'area pugliese, il differenziale, di 7-8 punti percentuali, raggiunto negli anni più recenti. L'allargamento del divario tra le due aree poste a confronto è, per altro verso, maggiormente percepibile per la componente femminile.

Un aspetto rilevante del mercato del lavoro, osservabile in particolare a livello locale, è quello rappresentato dal fatto che le difficoltà presenti nel mercato medesimo possono indubbiamente costituire un freno alla tendenza all'ampliamento dell'offerta di lavoro: l'eventuale maggior contributo all'offerta proveniente dalla componente femminile può venire annullato dalla riduzione dei tassi di attività maschili.

La risultante di molteplici condizioni sfavorevoli presenti sul territorio costituisce fattore fondamentale al permanere di difficoltà del mercato del lavoro e di squilibri che difficilmente vengono attenuati dalle politiche per l'occupazione.

Per inciso va evidenziato come il dualismo tra le regioni del Mezzogiorno e quelle del Centro-Nord continua a persistere nonostante la recente comparsa di strumenti innovativi di politica dell'occupazione (introdotti dalla Legge 196/1997 – c.d. "Legge Treu").

In genere, nelle regioni del Mezzogiorno, per il mancato o scarso sviluppo del sistema produttivo, le politiche di flessibilizzazione del mercato del lavoro hanno influito in modo non incisivo sulla creazione di nuovi posti di lavoro: la flessibilità appare piuttosto come uno strumento per il "ricambio" delle prestazioni d'opera a lungo termine e/o aventi tradizionalmente un carattere più stabile, ovvero per "calmierare" le prestazioni aventi retribuzioni più elevate.

2.4. L'offerta formativa regionale

Nell'ambito della formazione del capitale umano (ovvero dell'offerta di lavoro) un ruolo non marginale è rappresentato dalla formazione professionale regionale.

Secondo la rilevazione ISFOL relativa all'anno formativo 1998-1999, condotta su dati forniti direttamente dalle regioni, l'offerta formativa ha continuato a seguire la fase espansiva nella maggior parte delle aree regionali.

Nella tavola 2.4.1 è presente l'ammontare degli iscritti ai corsi di formazione professionale secondo specifiche modalità.

Tav. 2.4.1 - Allievi iscritti in Puglia nell'anno formativo 1998-1999 per categoria di utenza e per tipologia di corso

CATEGORIA DI UTENZA	Allievi iscritti	
	v. a.	%
Formazione giovani	6.393	67,87
Formazione adulti occupati	2.245	23,83
Formazione adulti disoccupati	782	8,30
Altri	-	-
TOTALE	9.420	100,00

TIPOLOGIA DI CORSO	Allievi Iscritti	
	v. a.	%
1° livello	3.209	34,07
2° livello	3.184	33,80
Disoccupati	-	-
Occupazione critica	18	0,19
Occupati	2.245	23,83
Soggetti a rischio di esclusione	764	8,11
Altri	-	-
TOTALE	9.420	100,00

Fonte: Rielaborazioni su dati ISFOL

Da questa tavola si evince che la formazione è tendenzialmente protesa verso i giovani. In questa categoria si inseriscono gli allievi di 1° livello (formazione rivolta ai giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo), quelli di 2° livello (formazione rivolta ai ragazzi con qualifiche professionali, diplomati e laureati) e quelli del raccordo formazione-istruzione e gli apprendisti.

Il dato che meglio esprime l'incidenza dell'attività formativa svolta è rappresentato dal rapporto tra i dati dell'attività realizzata e l'effettivo

bacino d'utenza potenziale. Ossia, ponendo a confronto ognuna delle grandi categorie di utenza con il corrispondente aggregato delle forze di lavoro della stessa classe di età, si ottiene un rapporto specifico dell'attività formativa. Anche in base a tale rapporto (cfr. riquadro seguente di fonte ISFOL) si evince che la formazione dei giovani è quella che più ha accentrato l'attività formativa regionale.

CATEGORIA D'UTENZA	RAPPORTO	
	(Specifica)	(Val. %)
Formazione giovani	Rapporto tra allievi dei corsi di 1° e 2° livello e giovani di età compresa tra 15 e 24 anni in cerca di occupazione	6,3
Formazione adulti occupati	Rapporto tra allievi di corsi per adulti occupati e occupati di età superiore ai 25 anni	0,2
Formazione adulti disoccupati	Rapporto tra allievi di corsi per disoccupati e disoccupati di età superiore ai 25 anni	0,5
TOTALE		0,7

Fonte: ISFOL

2.5. domanda di lavoro rilevata dalle indagini campionarie sulle Forze di lavoro

Come menzionato in precedenza, all'inizio del capitolo, nell'anno 1999 sono intervenute importanti operazioni di revisione nelle indagini sulle forze di lavoro. Per quanto riguarda l'aggregato degli occupati, espressione della domanda di lavoro, esso comprende le persone che soddisfano almeno uno dei seguenti requisiti:

- avere una attività lavorativa, anche se durante la settimana di riferimento non hanno effettuato ore di lavoro;
- avere effettuato una o più ore lavorative retribuite nella settimana di riferimento, indipendentemente dalla condizione dichiarata;
- avere effettuato una o più ore di lavoro non retribuite presso una impresa familiare.

Tav. 2.5.1 – Occupati pugliesi negli anni 1996 e 1999 per provincia

PROVINCE	1996		1999		Variaz.99/96
	v.a.	%	v.a.	%	
Foggia	194.817	16,81	194.844	16,59	0,01
Bari	455.320	39,28	467.975	39,85	2,78
Taranto	161.096	13,90	162.640	13,85	0,96
Brindisi	125.036	10,79	124.950	10,64	-0,07
Lecce	222.873	19,23	223.867	19,06	0,45
PUGLIA	1.159.142	100,00	1.174.276	100,00	1,31

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla tav.2.5.1 si evince che nel 1999 l'ammontare degli occupati in Puglia era pari a circa 1.174.000 unità con una crescita di oltre 15.000 unità rispetto al 1996.

L'incremento registrato a livello regionale (pari all'1,31%) è, però, un risultato medio derivante da situazioni a livello provinciale molto differenti: si è in presenza anche di una contrazione dell'ammontare degli occupati come nel caso della provincia di Brindisi ovvero di stazionarietà come per la provincia di Foggia.

In definitiva, nel triennio esaminato, nella provincia di Bari si concentra oltre il 39% dell'aggregato occupazionale pugliese il cui incremento compete quasi esclusivamente alla stessa provincia: la variazione è pari al 2,78% con una contestuale crescita dell'incidenza dell'aggregato medesimo, rispetto a quello pugliese, di 0,57 punti percentuali.

Tav. 2.5.2 - Variazioni nel triennio 1996-1999 degli occupati delle province pugliesi per settore di attività economica (variazioni percentuali)

SETTORI DI ATTIVITA'	PROVINCE					
	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce	PUGLIA
AGRICOLTURA	6,41	-8,51	-19,87	-10,85	-2,36	-6,34
INDUSTRIA (di cui:)	-6,83	11,62	10,04	-1,11	7,58	6,89
- Trasformazione	-4,42	20,16	20,44	-8,73	3,13	11,01
- Costruzioni	-14,17	3,95	-13,80	21,96	16,60	2,05
ALTRE ATTIVITA' (di cui:)	0,37	0,52	2,39	4,19	-2,34	0,56
- Commercio	-13,86	-5,81	-6,14	-1,09	3,12	-5,16
T O T A L E	0,01	2,78	0,96	-0,07	0,45	1,31

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

I differenziali più evidenti tra le province si evincono soprattutto in relazione alla struttura occupazionale per settore di attività.

Dalla tavola 2.5.2 si osserva che nel triennio 1996-1999 la crescita occupazionale, in termini relativi, si è concentrata nel settore secondario

(la variazione media regionale per l'industria nel complesso è stata pari al 6,89%) mentre nel settore terziario la crescita è stata essenzialmente modesta (variazione media dello 0,56%): un incremento di rilievo lo si registra nella sola provincia di Brindisi a fronte di una contrazione nella provincia di Lecce.

In definitiva, il settore più vivace si è dimostrato quello dell'industria di trasformazione; invece quello con la più elevata contrazione è risultato l'agricoltura che invero ha registrato una crescita dell'occupazione nella sola provincia di Foggia.

Tav. 2.5.3 - Tassi di occupazione relativi agli anni 1996 e 1999 per classe di età e per sesso (dati percentuali)

SESSO	1 9 9 6					1 9 9 9				
	15-24	25-29	30-64	15-64	Totale	15-24	15-29	30-64	15-64	Totale
Maschi	23,0	58,6	76,3	60,8	52,6	23,3	61,1	75,4	61,6	52,7
Femmine	11,4	24,3	27,0	23,0	19,1	12,5	22,9	26,9	23,3	18,9
Totale	17,3	41,3	51,0	41,6	35,2	18,0	41,9	50,5	42,2	35,2

Fonte: Rielaborazioni su dati ISTAT

Ai fini dei confronti territoriali e temporali, l'entità del fenomeno occupazionale è meglio evidenziata tramite apposito indicatore quale il tasso di occupazione: esso è definito come rapporto percentuale tra le persone occupate e la popolazione di 15 anni e oltre.

Nella tavola 2.5.3 sono presenti, distinti per singola provincia, i tassi di occupazione per sesso e per classi di età relativi agli anni 1996 e 1999.

L'osservazione dei suddetti tassi conduce alle seguenti principali considerazioni:

- rispetto alla situazione generale pugliese del 1996, per l'anno 1999 non si evince alcun miglioramento dell'occupazione degno di nota: difatti il tasso medio di occupazione complessiva della Puglia è rimasto sostanzialmente uguale;
- i tassi più elevati si concentrano nella classe degli individui adulti (30-64 anni) e ciò in tutte le province e per entrambi i sessi, ma con una flessione media di mezzo punto percentuale compensata dai moderati accrescimenti nelle classi giovani. Pertanto, la risultante di questo mutamento è una modesta crescita del tasso di occupazione degli individui, in particolare maschi, in età lavorativa;
- la differenza tra i sessi trova spiegazione nei diversi ruoli svolti e nei differenti percorsi lavorativi intrapresi dalle rispettive compagini.

2.6. Tipologie occupazionali e contratti atipici in Puglia

Nella tavola 2.6.1 è riportata la consistenza occupazionale in Puglia nell'anno 1999 relativa ad alcune forme contrattuali presenti sul mercato del lavoro.

Dalla tavola si evince che circa il 71,4% del totale degli occupati è costituito da dipendenti mentre il restante 28,6% dagli occupati autonomi. Inoltre il 94% degli stessi occupati complessivi risulta intrattenere un rapporto di lavoro a tempo pieno.

Degli occupati alle dipendenze circa l'85,7% è rappresentato da individui con occupazione permanente. In particolare, quella permanente prevale in tutti e tre i macrosettori ma se la stessa viene rapportata con l'occupazione complessiva, risulta che essa caratterizza soprattutto i settori secondario e terziario.

L'occupazione temporanea, invece, è maggiormente presente in agricoltura. In questo settore, inoltre, si concentrano gli occupati indipendenti e vi è presente la quota più elevata degli occupati a tempo parziale.

Nella compagine maschile, fermo restando la prevalenza degli occupati alle dipendenze, sono presenti un maggior numero di lavoratori autonomi.

In quella femminile, la concentrazione nell'occupazione alle dipendenze è il risultato di un maggior contributo, in termini relativi, di entrambe le forme di assunzione: ossia di quella a tempo indeterminato (occupazione permanente) e di quella a tempo determinato (occupazione temporanea).

L'ultima forma (ossia la temporaneità dell'occupazione) è prevalente per la componente femminile ed è tipica del lavoro in agricoltura.

Infine, va notato come, nei confronti dello svolgimento dei tempi lavorativi, il peso (percentuale) dei maschi è prevalente nelle occupazioni a tempo pieno (il 95,8%) ed in particolare nell'industria. Invece le donne, pur scontata la prevalenza dell'occupazione a tempo pieno, forniscono un maggior tributo al lavoro a part-time specialmente nelle attività del settore primario.

Tav. 2.6.1 – Occupati pugliesi nel 1999 distinti per tipologia occupazionale, sesso e settore di attività economica

TIPOLOGIA OCCUPAZIONALE	MASCHI				FEMMINE				MASCHI E FEMMINE			
	Agric.	Indus.	Al. Att.	Totale	Agric.	Indus.	Al. Att.	Totale	Agric.	Indus.	Al. Att.	Totale
	Valori assoluti											
Occupati alle dipendenze	55.322	199.994	329.541	584.857	29.852	40.782	183.213	253.847	85.174	240.776	512.754	838.704
- con occupazione permanente	29.480	178.816	301.647	509.943	14.029	35.592	159.045	208.666	43.509	214.408	460.692	718.609
- con occupazione temporanea	25.842	21.178	27.894	74.914	15.823	5.190	24.168	45.181	41.665	26.368	52.062	120.095
Occupati indipendenti	38.497	63.532	159.464	261.493	10.376	8.251	55.452	74.079	48.873	71.783	214.916	335.572
OCCUPATI IN COMPLESSO	93.819	263.526	489.005	846.350	40.228	49.033	238.665	327.926	134.047	312.559	727.670	1.174.276
Occupati a tempo pieno	82.158	256.545	471.751	810.454	31.505	46.583	214.993	293.081	113.663	303.128	686.744	1.103.535
Occupati a tempo parziale	11.661	6.981	17.254	35.896	8.723	2.450	23.672	34.845	20.384	9.431	40.926	70.741
	Composizione percentuale per tipologia occupazionale											
Occupati alle dipendenze	58,97	75,89	67,39	69,10	74,21	83,17	76,77	77,41	63,54	77,03	70,47	71,42
- con occupazione permanente	31,42	67,85	61,69	60,25	34,88	72,59	66,64	63,63	32,46	68,60	63,31	61,19
- con occupazione temporanea	27,55	8,04	5,70	8,85	39,33	10,58	10,13	13,78	31,08	8,43	7,16	10,23
Occupati indipendenti	41,03	24,11	32,61	30,90	25,79	16,83	23,23	22,59	36,46	22,97	29,53	28,58
OCCUPATI IN COMPLESSO	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Occupati a tempo pieno	87,57	97,35	96,47	95,76	78,32	95,00	90,08	89,37	84,79	96,98	94,38	93,98
Occupati a tempo parziale	12,43	2,65	3,53	4,24	21,68	5,00	9,92	10,63	15,21	3,02	5,62	6,02

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Nel contesto delle politiche del lavoro, poste in atto per fronteggiare i problemi della disoccupazione e per migliorare l'occupazione tramite il collegamento tra la formazione ed il lavoro medesimo, trovano collocazione i rapporti di apprendistato ed i contratti di formazione e lavoro.

L'*apprendistato* è una forma contrattuale finalizzata essenzialmente all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro fornendo agli stessi una esperienza lavorativa.

La tavola 2.6.2 riporta il numero degli stabilimenti e l'ammontare della occupazione relativi a tale forma contrattuale. Da detta tavola si evince facilmente che l'occupazione nella forma dell'apprendistato prevale nelle aziende non artigiane.

Tav. 2.6.2 - Occupati apprendisti pugliesi al 31 agosto 1999 per tipo di azienda e per sesso

VOCI	AZIENDE		TOTALE AZIENDE
	ARTIGIANE	NON ARTIGIANE	
Valori assoluti			
Num. Stabilimenti	6.721	6.935	13.656
Apprendisti: - Uomini	6.497	7.547	14.044
- Donne	4.153	5.067	9.220
- Totale	10.650	12.614	23.264
Comp. % per tipo di azienda			
Num. Stabilimenti	49,22	50,78	100,00
Apprendisti: - Uomini	46,26	53,74	100,00
- Donne	45,04	54,96	100,00
- Totale	45,78	54,22	100,00

Fonte: Ns. elaborazioni su dati provvisori del MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Invero, nonostante una riduzione di contratti dal 1990, l'apprendistato appare come un rapporto di lavoro in grado di svolgere la sua funzione maggiormente nel settore dell'artigianato⁸ che nelle medie e grandi imprese industriali, nelle quali si presenta più consono il contratto di formazione e lavoro.

Il vincolo della formazione esterna, introdotto dalla nuova normativa, enfatizza il rapporto di apprendistato nell'ottica di concretizzarlo quale percorso di transizione scuola-lavoro fornendo, in

⁸ Secondo la SVIMEZ "*nell'artigianato ha probabilmente pesato il vincolo della partecipazione degli apprendisti ad almeno 120 ore medie annue di formazione esterna all'azienda*" (cfr. SVIMEZ, op.cit.).

tal modo, uno strumento sia di qualificazione professionale che di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani sino ai 18 anni di età⁹.

I *contratti di formazione e lavoro* costituiscono un ulteriore apposito strumento per agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro mediante il miglioramento del loro livello professionale.

Tale forma contrattuale, in applicazione ex art.3 della legge n. 863/84, si è dimostrata nel complesso valida, pur con andamento altalenante¹⁰, con un maggior utilizzo nelle aree più industrializzate specie in presenza di un buon andamento delle esportazioni.

Dalla tav. 2.6.3 si evince che il ricorso a contratti di formazione e lavoro ha riguardato 14.039 individui pari a circa un quarto dell'ammontare dei lavoratori interessati (56.351).

In particolare il Cfl ha coinvolto soprattutto la componente maschile (64,4%) e in misura minore le donne (35,6%), concentrandosi nella classe di età da 19 a 24 anni (oltre il 58% degli avviati).

Con riferimento al titolo di studio, dalla tavola si evince in modo evidente che l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro ha interessato prevalentemente i possessori di titolo di studio della scuola dell'obbligo (ben il 68% dei lavoratori avviati). Si ha, comunque, consapevolezza che le imprese hanno fatto riferimento in misura crescente a tale istituto anche per quanto concerne i diplomati ed i laureati.

⁹ La riforma dell'obbligo scolastico (Legge n.9/1999), correlata con le norme per la tutela del lavoro minorile (Dlgs 345/99), fece venir meno la possibilità di assumere apprendisti in deroga al limite minimo di età stabilito dall'art. 16 della legge 196/97. Il Dlgs 345/99 consente, infatti, l'ammissione al lavoro nel momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e ha un'età che "comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti".

¹⁰ La SVIMEZ evidenzia come "sui contratti di formazione e lavoro pesa, peraltro, il giudizio della Commissione dell'Unione europea, secondo cui un utilizzo dell'istituto al di fuori di casi specifici (fasce d'età giovanili fino a 25 anni, creazione netta di posti di lavoro, assunzioni di disoccupati di lunga durata) si configurerebbe come aiuto al funzionamento delle imprese e quindi tale da falsare la concorrenza tra gli Stati membri. In esito alla decisione della Commissione, il ruolo dei CFL risulta alquanto ridimensionato poiché potrà essere utilizzato solo per i giovani di età fino a 25 anni (29 per i laureati) e, inoltre, dovranno essere considerati con maggiore attenzione gli effetti netti sull'occupazione e il sostegno a categorie particolarmente disagiate."(cfr. SVIMEZ, op.cit.).

Tav. 2.6.3 - Lavoratori avviati al lavoro in Puglia nell'anno 1999 con contratto di formazione e lavoro distinti per sesso, per classi di età, per titolo di studio, per settore produttivo e classe dimensionale dell'impresa

VOCI	v.a.	%	VOCI	v.a.	%
▪ <i>per sesso:</i>			▪ <i>per settore produttivo dell'impresa:</i>		
Maschi	9.043	64,41	Agricoltura	30	0,21
Femmine	4.996	35,59	Industria	7.895	56,24
T o t a l e	14.039	100,00	Servizi	6.114	43,55
▪ <i>per età:</i>			▪ <i>per classe dimensionale dell'impresa:</i>		
da 15 a 18 anni	379	2,70	Fino a 49 dipendenti	9.773	69,61
da 19 a 24 anni	5.481	39,04	da 50 a 249 dipendenti	2.202	15,68
da 25 a 29 anni	8.179	58,26	da 250 a 499 dipendenti	2.007	14,30
			500 e oltre dipendenti	57	0,41
▪ <i>per titolo di studio:</i>					
sc. D'obbligo	9.545	67,99			
Diploma	4.247	30,25	RAPPORTO (%) Lavoratori		
Laurea	247	1,76	avviati su lavoratori interessati		
					24,91

Fonte: Ns. elaborazioni su dati provvisori del MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Con riferimento ai settori di attività economica, si evince che le imprese che hanno fatto maggiormente ricorso a questa tipologia di avviamento al lavoro appartengono al settore industriale (56,2%). Inferiore è stato l'utilizzo di questo istituto da parte delle imprese del settore terziario (43,6%), mentre solo marginalmente tale strumento è stato utilizzato dalle imprese agricole.

Modestissimo è stato il peso dei lavoratori avviati dalla grande impresa (500 dipendenti ed oltre): appena lo 0,4% del totale dei lavoratori avviati. Mentre le imprese che nel 1999 hanno manifestato maggior interesse a questa forma di avviamento al lavoro, risultano essere quelle della piccola imprenditoria (1-49 dipendenti) con circa il 70% di avviati.

Per quanto riguarda le imprese di media dimensione (ossia con personale dipendente variabile da 50 a 499 unità) e quelle di medio-grande dimensione (259-499 dipendenti), il restante 30% viene suddiviso tra esse in parti tendenzialmente uguali.

2.7. Consistenza delle unità produttive e degli addetti in Puglia ai censimenti del 1991 e del 1996

Sul versante degli aspetti prevalentemente quantitativi della domanda di lavoro sono stati realizzati importanti progressi con il recente censimento *intermedio* delle attività economiche (31/12/1996). Invero, a differenza del precedente censimento (21/10/1991) avente normale cadenza decennale, in esso non sono presenti tutti i settori di attività economica.

Tra i motivi principali che hanno condotto ad effettuare il censimento intermedio delle attività economiche vi è quello che le notizie del censimento del 1991, pur derivando da una rilevazione completa delle attività, erano ritenute in gran parte “datate” non soltanto a causa della cadenza temporale della rilevazione, ma anche per i mutamenti verificatisi nel corso degli ultimi anni sotto il profilo sia dell’economia che del mercato del lavoro regionale.

Infatti, specie negli ultimi tempi, lo sviluppo territoriale di determinate attività economiche ed in particolare di talune specializzazioni delle attività industriali manifatturiere viene osservato ed analizzato anche in relazione alla loro cosiddetta “distrettualizzazione territoriale” (quali i sistemi locali del lavoro, i sistemi produttivi locali ed i distretti industriali).

In particolare, l’ISTAT precisa che il campo di osservazione del censimento intermedio concerne “le imprese che esercitano l’attività principale nel settore industriale e dei servizi, in organizzazioni profit (unità costituite con fini di lucro, comprese le cooperative e i consorzi)”, con esclusione delle “unità che esercitano l’attività principale nel settore dell’agricoltura e nel settore dei servizi di pubblica utilità, quali l’istruzione e la sanità, e le unità non profit, quali le istituzioni pubbliche e le istituzioni sociali private”.

Le attività cui fanno riferimento sia il censimento del 1996 che quello del 1991 sono quelle previste dalla classificazione NACE rev.1 - ATECO 91.

Inoltre, essendo il *campo di osservazione del censimento intermedio riferito all’attività economica principale dell’impresa*, l’ISTAT evidenzia che:

- mentre non fanno parte del censimento le unità locali che, pur svolgendo un’attività economica principale rientrante nel campo di osservazione, appartengono ad imprese fuori del campo di osservazione;
- fanno parte del censimento quelle unità locali che, pur svolgendo un’attività economica principale non rientrante nel campo di

osservazione censuaria, appartengono ad imprese che fanno parte del campo di osservazione (è questo il caso, ad esempio, di unità locali dell'agricoltura che appartengono ad imprese manifatturiere).

In considerazione di tutto quanto menzionato in precedenza, ai fini delle successive analisi, in questa sede sono riportate tavole con dati relativi ai citati due censimenti resi "confrontabili"¹¹.

Poiché l'analisi successiva riguarda le unità produttive e l'occupazione ad esse connessa, è da precisare che ai fini definatori per:

- *impresa*, si intende l'attività economica svolta da un soggetto (individuale o collettivo) che la esercita in maniera professionale e organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi;
- *unità locale*, si intende il luogo variamente denominato (stabilimento, laboratorio, negozio, ristorante, studio professionale, ecc.) in cui si realizzano le produzioni di beni o nel quale si svolgono o si organizzano le prestazioni di servizi destinabili o non destinabili alla vendita;
- *addetti* alle unità locali, si intendono le persone indipendenti e dipendenti occupate (a tempo pieno, a part-time o con contratto di formazione e lavoro), anche se temporaneamente assenti (per ferie, servizio, malattia, ecc.), alla data della rilevazione.

Nella tav. 2.7.1 è presente la struttura produttiva pugliese per settore di attività ai censimenti 1991 e 1996, sia per quanto riguarda le unità locali che gli addetti con le relative variazioni intercensuarie.

11

In particolare, con riferimento alla classificazione delle attività

economiche ATECO '91, sono stati del tutto esclusi le seguenti sezioni di

attività economica:

- *Agricoltura, caccia e silvicoltura (A)*;
- *Pesca, piscicoltura e servizi connessi (B)*;
- *Istruzione (M)*;
- *Sanità ed altri servizi sociali (N)*.

Inoltre, dai dati del censimento del 1991, per quanto riguarda la **sezione** di attività: *Altri servizi pubblici, sociali e personali (O)*, sono stati scorporati quelli relativi ai **gruppi** di attività escluse dal campo di osservazione del censimento del 1996.

In merito a questo aspetto e per una conoscenza più specifica e completa delle caratteristiche metodologiche dei censimenti in oggetto, si confrontino anche le apposite Note informative e le Avvertenze metodologiche prodotte dall'ISTAT.

Tav. 2.7.1 - Unità locali e relativi addetti in Puglia ai censimenti del 1991 e del 1996

ATTIVITA' ECONOMICA	UNITA' LOCALI			ADDETTI		
	1991	1996	Var. % 91-96	1991	1996	Var. % 91-96
CA Estr. minerali energetici	8	4	-50,0	146	47	-67,8
CB Estr. miner.non energetici	364	438	20,3	2.560	2.412	-5,8
C Estrazione di minerali	372	442	18,8	2.706	2.459	-9,1
DA Industrie alimentari	5.395	5.780	7,1	29.869	25.372	-15,1
DB Industrie tessili e dell'abb.	6.067	5.722	-5,7	40.393	37.937	-6,1
DC Ind. conc., fabbr.cuoio e pelli	963	1.043	8,3	16.049	15.733	-2,0
DD Ind. Legno, prodotti in legno	4.069	3.125	-23,2	9.072	7.286	-19,7
DE Fabbric. Carta, stampa e edit.	1.185	1.254	5,8	7.132	6.328	-11,3
DF Fabbr.coke, raff.petrolio, ec.	68	55	-19,1	1.304	1.096	-16,0
DG Fabbr.pr. chimici, fibre sint.	270	262	-3,0	5.452	3.524	-35,4
DH Fabbr.aric. gomma / plastica	377	412	9,3	3.749	3.749	0,0
DI Fabbr.lav.minerali non metal.	1.785	1.932	8,2	12.073	9.927	-17,8
DJ Prod.met../fabbr.pr.in metallo	3.870	3.985	3,0	35.709	28.057	-21,4
DK Fabbr.macchine, install., rip.	1.024	1.272	24,2	14.910	11.945	-19,9
DL Fabbr.macc.eletr.,ap.optiche	2.366	2.381	0,6	10.056	9.274	-7,8
DM Fabbr.di mezzi di trasporto	206	229	11,2	15.160	9.603	-36,7
DN Altre industrie manifatturiere	1.873	2.189	16,9	7.985	10.558	32,2
D Attività manifatturiere	29.518	29.641	0,4	208.913	180.389	-13,7
E Prod.-distrib.eletr.,gas e acqua	403	469	16,4	8.578	8.271	-3,6
F Costruzioni	16.871	22.822	35,3	67.493	67.865	0,6
G Comm. ingr.e dett., ripar. beni	92.042	88.978	-3,3	183.290	154.774	-15,6
H Alberghi e ristoranti	9.624	9.873	2,6	25.024	23.174	-7,4
I Trasporti, magazz. e comunicaz.	6.291	8.811	40,1	49.031	48.275	-1,5
J Intermediaz. Monetaria e finanz.	4.144	4.315	4,1	21.538	21.033	-2,3
K Attività immob.,informatica,ec.	21.204	32.654	54,0	50.239	62.671	24,7
O Altri servizi pubbl.,soc. e pers.	12.041	10.876	-9,7	24.454	20.720	-15,3
TOTALE	192.510	208.881	8,5	641.266	589.631	-8,1

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

In riferimento alla consistenza delle unità produttive e della relativa occupazione alla data del censimento intermedio è necessario fare alcune precisazioni anche al fine di eventuali confronti coi censimenti precedenti.

Va subito evidenziato che a motivo della differente tecnica di rilevazione adottata nel censimento del 1996 rispetto, ad esempio, al censimento del 1991, oltre alla data di riferimento, le variazioni che si osservano nei dati possono dipendere sia da effettivi cambiamenti nella struttura produttiva della regione che dagli stessi notevoli mutamenti nella tecnica di rilevazione.

Fondamentalmente si evince che tra le due epoche censuarie, a fronte di un incremento delle unità locali, vi è stato un

ridimensionamento dell'occupazione nel complesso delle attività considerate.

Sul versante delle unità produttive si assiste ad un fenomeno di crescita relativamente stabile per la forte presenza e vivacità di piccole imprese ma che appare legato in buona parte alle modalità di acquisizione dei dati: infatti, mentre il censimento del 1991 tendeva a sottostimare particolari tipologie di unità produttive a causa delle difficoltà della loro individuazione (in particolare le microimprese artigianali, di lavoratori autonomi ed individuali), quello del 1996 appare influenzato dal problema opposto.

Sul versante occupazionale, al contrario, la flessione si presenta assai differenziata settorialmente con accentuazione a livello di singole attività.

Nel settore estrattivo l'occupazione si concentra quasi del tutto (il 98,1%) nella sottosezione della attività estrattiva dei minerali non energetici che registra invero una contrazione contenuta (il 5,8%) tra i due censimenti.

Tra le attività manifatturiere dell'industria, i decrementi più consistenti si registrano per la fabbricazione di mezzi di trasporto e per quella di prodotti chimici e di fibre sintetiche.

Comunque, escluse le attività manifatturiere prevalentemente legate alla fabbricazione di mobili, tutte le altre, sia pure con differente grado di intensità, si presentano interessate da una variazione negativa.

Infine, per quanto concerne il terziario, le attività che hanno risentito maggiormente della contrazione occupazionale sono quelle facenti capo alle attività commerciali e dei servizi pubblici, sociali e personali.

In generale, questo ridimensionamento dell'occupazione è considerato fenomeno connesso ai processi di ristrutturazione produttiva: processi che le imprese hanno scelto per una migliore produttività ovvero che hanno accettato perché imposti dall'esigenza di maggiore competitività sul mercato.

Nella successiva tavola è presente l'ammontare delle unità locali e relativi addetti, ai due censimenti del 1991 e 1996, per provincia. Da essa si evincono le modificazioni che a livello territoriale si sono verificate nella composizione - per area provinciale - delle unità locali e degli addetti sia in termini assoluti che percentuali.

Tav. 2.7.2 - Unità locali e relativi addetti nelle province pugliesi ai censimenti del 1991 e del 1996

PROVINCE	1991		1996	
	v. a.	%	v. a.	%
UNITA' LOCALI				
Foggia	30.689	15,9	32.992	15,8
Bari	75.990	39,5	88.095	42,2
Taranto	24.858	12,9	25.510	12,2
Brindisi	18.717	9,7	18.951	9,1
Lecce	42.256	22,0	43.333	20,7
P u g l i a	192.510	100,0	208.881	100,0
ADDETTI				
Foggia	89.420	13,9	79.105	13,4
Bari	278.144	43,4	267.422	45,4
Taranto	98.489	15,4	81.141	13,8
Brindisi	57.315	8,9	50.411	8,5
Lecce	117.898	18,4	111.552	18,9
P u g l i a	641.266	100,0	589.631	100,0

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Gli aspetti di fondo dei mutamenti che si osservano fra i due censimenti sono i seguenti:

- a) in termini assoluti, tutte le province hanno registrato un aumento sul versante delle unità produttive ed una contrazione su quello delle unità occupate;
- b) in termini percentuali, per quanto riguarda le unità locali si è accresciuta la quota della sola provincia di Bari, mentre per quanto concerne gli addetti la crescita della quota della provincia di Bari è seguita da quella moderata della provincia di Lecce;
- c) i cambiamenti registrati hanno interessato in misura differente le varie province: il comportamento più visibile è quello della provincia di Bari che presenta, beninteso nella composizione territoriale pugliese, la maggior consistenza percentuale ed una crescita della stessa sia a livello di unità produttive che di occupazione.

2.8. Concentrazione settoriale delle unità produttive e relativa occupazione

Prima di procedere nell'analisi dei dati relativi alle attività economiche rilevate al censimento intermedio, va evidenziato che tra i dati rilevati e quelli riportati nelle tavole precedenti, corrispondenti alle

sezioni considerate per la comparazione con i dati del censimento del 1991, esistono differenze concernenti sia le unità locali che gli addetti¹².

Tali differenze sono, comunque, modeste¹³: esse sono attribuibili alla presenza di unità locali facenti capo prevalentemente (20 unità su un totale di 24) al settore primario (sezioni di attività A e B) ma appartenenti ad imprese manifatturiere.

Le successive due tavole, concernenti la composizione per sezione e sottosezione di attività economica, rispettivamente delle unità locali e degli addetti, mostrano fondamentalmente il grado di concentrazione dei due fenomeni all'interno delle singole province ed il mutamento del peso (percentuale) assunto da ciascuna attività sul totale alle epoche dei due censimenti.

¹² Tali differenze sono riportate, per ciascuna delle province pugliesi, nella successiva tavola.

UNITA' LOCALI E ADDETTI PER PROVINCIA

Censimento 1996		PROVINCE					PUGLIA
		Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce	
<i>Dati</i>	Unità locali	32.998	88.100	25.513	18.953	43.341	208.905
<i>Originari</i>	Addetti	79.155	267.431	81.144	50.413	111.601	589.744
<i>Dati resi</i>	Unità locali	32.992	88.095	25.510	18.951	43.333	208.881
<i>Comparabili</i>	Addetti	79.105	267.422	81.141	50.411	111.552	589.631
<i>Differenze</i>	Unità locali	6	5	3	2	8	24
	Addetti	50	9	3	2	49	113

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

¹³ Questo elemento, anche se secondario, rafforza la motivazione principale di condurre l'analisi della struttura della domanda di lavoro con dati resi comparabili.

Tav. 2.8.1 – Composizione percentuale per settore di attività economica delle unità locali delle province pugliesi ai censimenti del 1991 e del 1996

ATTIVITA' ECONOMICA	1991					1996									
	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce PUGLIA	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce PUGLIA	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce PUGLIA
C Estrazione di minerali	0,27	0,12	0,29	0,09	0,27	0,19	0,29	0,14	0,27	0,16	0,29	0,21			
<i>DA Industrie alimentari, bevande, tabacco</i>	2,95	2,66	2,37	3,11	3,08	2,80	3,03	2,58	2,48	3,11	2,97	2,77			
<i>DB Industrie tessili e dell'abbigliamento</i>	1,59	4,40	1,74	1,89	3,43	3,15	1,18	3,71	1,64	1,39	3,19	2,74			
DC Ind. Conciarie, fabbr. prod. cuoio e pelli	0,26	0,92	0,10	0,06	0,35	0,50	0,20	0,78	0,10	0,08	0,57	0,50			
<i>DD Indus. del legno, prodotti in legno</i>	1,87	1,72	1,80	2,51	3,01	2,11	1,38	1,25	1,20	1,57	2,23	1,50			
<i>DE Fabbric. Carta, stampa ed editoria</i>	0,52	0,72	0,53	0,47	0,62	0,62	0,53	0,65	0,52	0,47	0,66	0,60			
<i>DF Fabbr. coke, raff. petrolio, trattam. c.n.</i>	0,03	0,04	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,02	0,03	0,02	0,03	0,03			
<i>DG Fabbr. prod. chimici, fibre sint. e artif.</i>	0,17	0,15	0,08	0,12	0,14	0,14	0,10	0,14	0,09	0,18	0,12	0,13			
DH Fabbr. artic. gomma e mat. plastiche	0,22	0,19	0,25	0,18	0,16	0,20	0,15	0,21	0,22	0,21	0,20	0,20			
<i>DI Fabbr. lav. minerali non metalliferi</i>	0,94	0,89	1,12	0,77	0,94	0,93	0,94	0,84	0,98	0,89	1,08	0,92			
<i>DJ Produz. metallo/fabbr. prod. in metallo</i>	1,79	1,97	2,08	2,04	2,19	2,01	1,57	1,84	2,16	2,01	2,10	1,91			
<i>DK Fabbr. macchine, app. mecc., install., rip.</i>	0,51	0,68	0,46	0,40	0,38	0,53	0,50	0,78	0,55	0,45	0,44	0,61			
<i>DL Fabbr. macc. elettr., app. elettr. e ottiche</i>	0,93	1,49	1,24	0,96	1,08	1,23	0,85	1,28	1,23	0,93	1,11	1,14			
<i>DM Fabbr. di mezzi di trasporto</i>	0,08	0,12	0,16	0,06	0,09	0,11	0,11	0,11	0,13	0,12	0,09	0,11			
<i>DN Altre industrie manifatturiere</i>	0,64	1,28	0,72	0,80	0,89	0,97	0,72	1,36	0,71	0,77	0,99	1,05			
D Attività manifatturiere	12,48	17,24	12,66	13,41	16,39	15,33	11,28	15,55	12,03	12,19	15,78	14,19			
E Produzione e distrib. elettricità, gas, acqua	0,26	0,21	0,26	0,28	0,11	0,21	0,28	0,21	0,23	0,30	0,18	0,22			
F Costruzioni	9,37	8,44	8,01	8,48	9,49	8,76	12,19	11,08	9,01	10,48	10,97	10,93			
G Commercio ingr./dett., ripar. beni pers./casa	48,48	47,17	49,57	50,02	46,46	47,81	42,67	42,14	44,05	45,06	41,55	42,60			
H Alberghi e ristoranti	6,73	4,12	5,01	5,58	5,06	5,00	6,27	3,88	4,90	5,51	4,83	4,73			
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	3,98	3,38	3,50	3,24	2,43	3,27	4,85	4,72	4,14	3,82	2,93	4,22			
J Intermediazione monetaria e finanziaria	2,00	2,27	2,06	2,11	2,13	2,15	2,00	2,06	2,23	2,03	2,03	2,07			
K Attività immobiliari, informatica, ecc.	10,23	11,05	11,74	10,27	11,43	11,01	15,22	15,24	17,54	14,79	15,99	15,63			
O Altri servizi pubbl., sociali e personali	6,20	6,01	6,89	6,51	6,24	6,25	4,94	4,98	5,60	5,65	5,45	5,21			
Totale Attività	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00			

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Per quanto concerne l'ammontare delle unità locali (cfr. tav.2.8.1), si osserva una netta prevalenza delle unità dell'industria manifatturiera.

In particolare, si registra una concentrazione delle unità produttive nel settore alimentare per le province di Foggia, Taranto e Brindisi ed in quello del tessile ed abbigliamento per le province di Bari e Lecce.

Elevata, comunque, risulta l'incidenza delle unità produttive appartenenti al settore alimentare per le province di Bari e Lecce e di quelle appartenenti al settore della produzione di metallo e della fabbricazione di prodotti in metallo per la provincia di Taranto.

La suddetta concentrazione settoriale delle unità produttive è riscontrabile in entrambi i censimenti (1991 e 1996); ma al censimento del 1996, mentre Foggia, Taranto e Brindisi risultano aver accresciuto o mantenuto il peso del settore alimentare, le province di Bari e Lecce registrano una riduzione dell'incidenza delle unità tessili e dell'abbigliamento sull'ammontare totale delle unità produttive.

Indubbiamente, alla variazione dell'ammontare delle unità in termini assoluti si è accompagnato, nel periodo intercensuario, il mutamento del peso rivestito da ciascun settore di attività.

Come situazione media della Puglia si osserva il miglioramento di alcune posizioni in particolare nel terziario come quelle inerenti le attività immobiliari, di noleggio di macchinari ed attrezzature, di informatica, di ricerca e sviluppo ed attività professionali ed imprenditoriali.

Naturalmente la tipologia produttiva dell'impresa condiziona il numero e le dimensioni delle stesse unità produttive.

Come si osserverà più dettagliatamente in seguito, sul territorio pugliese vi è generalmente la presenza della piccola impresa a conferma che essa è da ritenere elemento importante e fondamentale della struttura economica complessiva del territorio medesimo.

La dimensione aziendale (in termini di addetti) piccola non è soltanto la caratteristica delle unità artigianali ma essa è assai diffusa in varie attività sia manifatturiere che facenti capo al settore terziario come, per esempio, nelle attività riconducibili al commercio e alle riparazioni di beni personali e per la casa.

La struttura produttiva pugliese, come del resto quella meridionale, si caratterizza per la rilevante presenza di unità produttive dell'industria manifatturiera di piccole dimensioni le quali, per la maggior parte, risultano incentrate su attività "tradizionali" (alimentare, tessile-abbigliamento e meccanica).

Nell'ambito del mercato del lavoro pugliese è ben nota la rilevanza di alcune attività dell'industria manifatturiera e l'importanza del ruolo rivestito dalle imprese artigiane: un esempio è quello fornito dal settore T.A.C. (tessile-abbigliamento-calzaturiero).

Invero, di recente le imprese artigiane accusano con maggiore intensità le difficoltà di adattamento ad un contesto imprenditoriale che deve scontrarsi sul campo della competizione globale.

Se le imprese artigiane nell'evolversi sotto il profilo della qualità opereranno delle modificazioni sulla quantità non è soltanto una probabile ipotesi per la formulazione di scenari occupazionali, bensì una naturale conseguenza del fatto che in tali imprese lo svolgimento del lavoro - e, pertanto, la tipologia di domanda di lavoratori espressa dalle stesse unità produttive - , oltre alle tradizionali competenze professionali, necessita sempre più dell'introduzione di innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Ciò considerato, i relativi processi innovativi si realizzerebbero accompagnandosi:

- con una selezione e riduzione del numero delle unità produttive di ridottissime dimensioni con la conseguente contrazione del numero complessivo di imprese artigiane;
- con un ampliamento delle dimensioni medie delle unità produttive artigiane esistenti ovvero con la creazione di nuovi impianti produttivi.

Tav. 2.8.2 – Composizione percentuale per settore di attività economica degli addetti alle unità locali delle province pugliesi ai censimenti del 1991 e del 1996

ATTIVITA' ECONOMICA	1991						1996					
	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce	PUGLIA	Foggia	Bari	Taranto	Brindisi	Lecce	PUGLIA
C Estrazione di minerali	1,39	0,20	0,41	0,18	0,35	0,42	1,28	0,24	0,34	0,24	0,37	0,42
<i>DA Industrie alimentari, bevande, tabacco</i>	5,28	4,36	2,58	5,17	6,38	4,66	4,63	4,21	2,96	4,02	5,39	4,30
<i>DB Industrie tessili e dell'abbigliamento</i>	2,13	7,49	3,57	4,33	9,89	6,30	1,85	7,00	4,32	5,10	10,47	6,43
<i>DC Ind. Conciarie, fabbr. prod. cuoio e pelli</i>	0,88	2,93	0,11	0,24	5,82	2,50	0,94	2,73	0,09	0,33	6,68	2,67
<i>DD Indus. del legno, prodotti in legno</i>	1,10	1,53	0,84	1,43	1,85	1,41	0,94	1,38	0,72	1,12	1,52	1,24
<i>DE Fabbric. Carta, stampa ed editoria</i>	2,05	1,25	0,54	0,62	0,78	1,11	2,15	1,13	0,48	0,56	0,83	1,07
<i>DF Fabbr. coke, raff. petrolio, trattam. c.n.</i>	0,12	0,18	0,57	0,11	0,06	0,20	0,22	0,07	0,71	0,10	0,10	0,19
<i>DG Fabbr. prod. chimici, fibre sint. e artif.</i>	1,15	0,41	0,13	5,08	0,22	0,85	0,12	0,38	0,21	3,95	0,23	0,60
<i>DH Fabbr. artic. gomma e mat. plastiche</i>	0,62	0,74	0,25	0,97	0,28	0,58	0,43	0,80	0,30	1,06	0,45	0,64
<i>DI Fabbr. lav. minerali non metalliferi</i>	2,12	2,07	1,74	1,33	1,64	1,88	2,14	1,75	1,40	1,23	1,61	1,68
<i>DJ Produz. metallo/fabbr. prod. in metallo</i>	1,97	3,02	20,69	3,56	2,65	5,57	1,77	2,88	16,75	4,71	2,69	4,76
<i>DK Fabbr. macchine, app. mecc., install., rip.</i>	0,47	2,29	4,90	1,71	1,96	2,33	0,57	1,97	5,04	1,45	1,25	2,03
<i>DL Fabbr. macc. elettr., app. elettr. e ottiche</i>	1,25	1,98	1,58	1,38	0,91	1,57	1,65	1,76	2,60	0,74	0,70	1,57
<i>DM Fabbr. di mezzi di trasporto</i>	3,77	1,69	4,34	3,57	0,65	2,36	3,61	1,47	0,68	3,68	0,36	1,63
<i>DN Altre industrie manifatturiere</i>	0,74	1,81	0,49	0,90	1,08	1,25	0,75	2,81	0,86	1,06	1,11	1,79
D Attività manifatturiere	23,65	31,77	42,33	30,41	34,17	32,58	21,77	30,35	37,12	29,10	33,37	30,59
E Produzione e distrib. elettricità, gas, acqua	1,17	1,40	0,84	2,84	1,01	1,34	1,41	1,39	1,12	3,03	0,91	1,40
F Costruzioni	12,66	9,97	8,55	11,26	11,51	10,52	13,67	11,23	9,44	12,19	11,85	11,51
G Commercio ingr./dett., ripar. Beni pers./casa	30,84	29,48	24,25	28,80	28,27	28,58	28,59	25,96	24,02	26,89	26,61	26,25
H Alberghi e ristoranti	5,54	3,40	3,25	4,39	4,16	3,90	5,60	3,41	3,45	4,66	4,00	3,93
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	9,53	8,11	6,90	8,11	5,52	7,65	9,80	8,76	7,85	7,31	6,30	8,19
J Intermediazione monetaria e finanziaria	3,47	3,63	2,51	2,66	3,68	3,36	3,52	4,02	2,67	2,91	3,48	3,57
K Attività immobiliari, informatica, ecc.	7,24	8,51	7,31	7,46	7,31	7,83	10,55	11,24	10,74	9,88	9,48	10,63
O Altri servizi pubbl., sociali e personali	4,52	3,53	3,65	3,92	4,03	3,81	3,82	3,40	3,25	3,80	3,63	3,51
Totale Attività	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Per quanto riguarda l'ammontare degli addetti (cfr. tav. 2.8.2) si osserva che a livello medio regionale è ancora il settore secondario a prevalere con una concentrazione di occupati nelle attività manifatturiere rispetto all'occupazione nelle attività economiche complessive pari al 32,6% nel 1991 e al 30,6% nel 1996.

In seconda posizione si collocano le attività commerciali con ben oltre un quarto dell'occupazione complessiva.

In particolare, mentre per l'industria si osserva che l'occupazione nelle costruzioni mantiene o rafforza la sua posizione, nel settore terziario si accresce quella relativa alle attività immobiliari, professionali e di informatica e ricerca.

Fra le industrie manifatturiere, sono proprio le attività economiche relative al settore manifatturiero dell'alimentare, del tessile e della produzione di metallo e fabbricazione di prodotti in metallo a detenere le più elevate concentrazioni di addetti.

Però tra il censimento del 1991 e quello del 1996 si sono verificati mutamenti del peso occupazionale rivestito dai suddetti settori: mentre si osserva una riduzione dei livelli di concentrazione degli addetti della provincia di Foggia, di Bari e di Taranto, rispettivamente nel settore alimentare, tessile e siderurgico; si registra la crescita dell'occupazione tessile nel Salento e la contrazione dell'industria alimentare - che cede il primo posto all'industria tessile - nel brindisino.

Naturalmente la tipologia produttiva della provincia tarantina, pur con notevoli presenze nelle attività di fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici ed in quelle del tessile e dell'abbigliamento, è caratterizzata dalla elevata concentrazione, nell'area del capoluogo, della attività di produzione e lavorazione di metalli e loro leghe.

2.9. Occupazione e struttura dimensionale e settoriale delle unità produttive

Si è già evidenziato in precedenza che, più che da piccola e media impresa, il territorio pugliese è caratterizzato essenzialmente dalla presenza di unità locali di piccola o piccolissima dimensione.

In merito a questo aspetto, nelle successive due tavole, la domanda di lavoro espressa dalle unità produttive pugliesi al censimento intermedio, è riportata distribuita, rispettivamente, per classi di addetti e

per provincia (tav. 2.9.1) e per classi di addetti e per attività economica (tav.2.9.2).

Tav. 2.9.1 – Distribuzione per classi di addetti delle unità produttive delle province pugliesi e relativa dimensione media aziendale al 31 dicembre 1996

CLASSI DI ADDETTI	P R O V I N C E					
	FOGGIA		BARI		TARANTO	
	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media
1	22.763	1,0	55.090	1,0	17.121	1,0
2 - 5	8.330	2,7	25.216	2,7	6.615	2,7
6 - 9	988	7,1	3.814	7,2	846	7,1
10 - 19	600	13,2	2.536	13,1	541	13,1
20 - 49	238	27,9	1.080	28,7	278	29,1
50 - 249	63	96,6	309	91,9	93	101,8
250 - 499	6	322,5	31	358,8	11	371,1
500 - 999	1	528,0	18	632,8	2	612,0
1.000 e più	3	1.350,0	1	1.037,0	3	3.378,0
T O T A L E	32.992	2,4	88.095	3,0	25.510	3,2
CLASSI DI ADDETTI	BRINDISI		LECCE		P U G L I A	
	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media
	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media	Unità Loc.	Dim.Media
1	12.831	1,0	29.911	1,0	137.716	1,0
2 - 5	4.891	2,7	10.663	2,7	55.715	2,7
6 - 9	592	7,1	1.365	7,2	7.605	7,1
10 - 19	375	12,9	863	13,3	4.915	13,1
20 - 49	193	29,4	402	28,7	2.191	28,7
50 - 249	61	91,1	114	93,5	640	94,0
250 - 499	5	362,0	8	295,6	61	349,4
500 - 999	3	778,0	3	775,7	27	659,4
1.000 e più	-	-	4	1.233,5	11	1.832,3
T O T A L E	18.951	2,7	43.333	2,6	208.881	2,8

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla tav. 2.9.1 si può osservare che, rispetto alle attività economiche considerate, ben il 65,9% delle unità produttive pugliesi è rappresentato da ditte individuali. Mentre ancora un altro 26,7% delle stesse è costituito dalle unità che impegnano nelle loro attività dai due ai cinque addetti.

In definitiva, facendo riferimento alla distinzione tra piccola, media e grande impresa, e cioè alle unità appartenenti rispettivamente alle classi 1-49, 50-249 e 250 e più addetti, si evince che nella prima classe dimensionale ricadono ben il 99,6% delle unità locali complessive, mentre soltanto lo 0,4% delle unità appartengono alla media ed alla grande impresa.

Pur con la presenza di differenze, invero assai modeste, il su evidenziato livello di concentrazione della piccola impresa è riscontrabile in tutte le province pugliesi.

Anche per quanto concerne la dimensione *media* aziendale, intesa quale rapporto tra numero di addetti e numero di unità locali della stessa classe dimensionale, in tutte le aree provinciali si evincono valori notevolmente uniformi e, pertanto, in linea con quelli medi regionali per ciascuna delle singole classi di addetti nell'ambito della piccola impresa.

Le differenze provinciali cominciano a farsi evidenti per quanto riguarda la media impresa (50-249 addetti) e specificamente per quella tarantina.

I differenziali tra le aree provinciali appaiono netti, e si accentuano nel caso della provincia di Taranto, per quanto riguarda la grande impresa. In particolare, per l'ultima classe (1.000 ed oltre addetti) mentre vi è assenza di unità locali nell'area brindisina, vi è la presenza di tre grandi unità locali con una dimensione media di circa 3.400 addetti nell'area tarantina.

Generalmente, le subaree regionali della Puglia (province, sistemi produttivi locali, distretti industriali, ecc.), al di là dell'essere caratterizzate dalla presenza di piccole unità locali, presentano un sistema di imprese che si è caratterizzato nel corso degli anni recenti sotto diversi aspetti: essi hanno riguardato e tuttora riguardano la loro ubicazione, concentrazione, dimensione aziendale, specializzazione ed integrazione tra i diversi settori economici.

Nella tavola successiva è riportata l'occupazione determinata dalle unità produttive pugliesi, nelle diverse attività economiche, distinta secondo l'ampiezza – sempre in termini di addetti – delle unità medesime.

Tav. 2.9.2 – Distribuzione percentuale per classi di addetti dell'ammontare degli occupati nelle varie attività economiche delle unità locali della Puglia al censimento intermedio (1996)

ATTIVITA' ECONOMICA	CLASSI DI ADDETTI									T OTALE
	1	2 – 5	6 – 9	10 – 19	20 – 49	50 – 249	250 – 499	500 – 999	1000 e più	
C Estrazione di minerali	5,86	20,33	21,39	25,94	10,86	-	15,62	-	-	100,00
<i>DA Industrie alimentari, bevande, tabacco</i>	8,43	32,48	12,55	12,43	12,81	12,40	1,79	2,00	5,11	100,00
<i>DB Industrie tessili e dell'abbigliamento</i>	5,52	14,95	12,66	24,21	28,68	13,14	0,84	-	-	100,00
<i>DC Ind. Conciarie, fabbr. prod. cuoio e pelli</i>	1,57	5,50	7,86	17,00	25,41	13,47	3,06	10,65	15,48	100,00
<i>DD Indus. del legno, prodotti in legno</i>	28,16	31,22	9,20	13,86	14,84	2,72	-	-	-	100,00
<i>DE Fabbric. Carta, stampa ed editoria</i>	9,20	20,86	10,45	13,57	14,93	9,09	4,53	-	17,37	100,00
<i>DF Fabbr. coke, raff. petrolio, trattam. c.n.</i>	0,46	4,47	6,84	18,98	17,15	6,66	45,44	-	-	100,00
<i>DG Fabbr. prod. chimici, fibre sint. e artif.</i>	2,47	7,86	4,82	11,63	14,05	25,94	8,77	24,46	0,00	100,00
<i>DH Fabbr. artic. gomma e mat. plastiche</i>	3,97	12,86	6,51	12,86	21,60	14,54	-	-	27,66	100,00
<i>DI Fabbr. lav. minerali non metalliferi</i>	7,39	23,03	16,34	19,78	15,19	14,16	4,11	-	-	100,00
<i>DJ Produz. metallo/fabbr. prod. in metallo</i>	6,64	14,96	6,86	10,95	11,68	9,62	2,34	4,56	32,39	100,00
<i>DK Fabbr. macchine, app. mecc., install., rip.</i>	4,65	10,28	7,60	11,25	11,05	10,83	20,93	14,67	8,74	100,00
<i>DL Fabbr. macc. elettr., app. elettr. e ottiche</i>	16,79	17,93	6,62	8,05	10,90	19,09	9,02	11,60	-	100,00
<i>DM Fabbr. di mezzi di trasporto</i>	0,66	2,22	2,15	3,99	4,65	14,12	7,76	45,38	19,07	100,00
<i>DN Altre industrie manifatturiere</i>	11,73	16,62	7,29	14,63	19,58	18,01	12,14	-	-	100,00
D Attività manifatturiere	7,41	16,92	9,47	14,99	17,34	12,74	4,86	6,38	9,89	100,00
E Produzione e distrib. elettricità, gas, acqua	1,57	6,23	3,30	9,02	20,61	32,16	18,20	8,91	-	100,00
F Costruzioni	17,13	36,41	13,97	14,69	10,47	7,33	-	-	-	100,00
G Commercio ingr./dett., ripar. Beni pers./casa	41,30	36,90	8,64	6,36	3,72	2,70	-	0,38	-	100,00
H Alberghi e ristoranti	24,30	41,06	9,35	11,12	8,25	5,92	-	-	-	100,00
I Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	11,48	11,63	7,25	10,10	14,16	20,99	10,73	8,85	4,81	100,00
J Intermediazione monetaria e finanziaria	10,51	19,16	13,82	16,97	10,18	22,38	6,98	-	-	100,00
K Attività immobiliari, informatica, ecc.	42,67	20,30	6,47	6,78	7,56	11,52	4,70	-	-	100,00
O Altri servizi pubbl., sociali e personali	40,51	26,15	4,50	5,23	5,76	9,45	5,08	3,32	-	100,00
<i>Totale Attività</i>	23,36	25,55	9,21	10,95	10,67	10,21	3,61	3,02	3,42	100,00

Fonte: Ns. elaborazioni su dati ISTAT

Dalla suddetta tavola si evince che per il complesso delle attività economiche svolte dalle unità locali pugliesi, l'occupazione si concentra prevalentemente nella classe 2-5 addetti. In particolare, l'occupazione si presenta con una diversa concentrazione nelle differenti classi dimensionali a seconda della attività esplicata: in generale, la dimensione aziendale si presenta come un aspetto caratteristico del settore e/o della specializzazione produttiva dell'unità locale.

Partitamente per settore di attività la tavola 2.9.2 evidenzia in quali classi di addetti si concentra la rispettiva occupazione. In sintesi, si rileva che:

- Nella classe con un addetto trovano collocazione gli addetti ai servizi immobiliari, noleggio, informatica, ricerca ed altre attività professionali ed imprenditoriali (42,7%); gli addetti alle attività commerciali ed alla riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa (41,3%), anche se nella classe dimensionale successiva confluisce ben il 36,9% del totale degli occupati appartenenti sempre a questa stessa sezione di attività; gli addetti ai servizi pubblici, sociali e personali (40,5%).
- Nella classe 2-5 addetti si concentrano gli addetti alle attività manifatturiere quali le industrie alimentari (32,5%), le industrie del legno e dei prodotti in legno – escluso i mobili - (31,2%), le industrie della carta, stampa ed editoria (20,9%), le industrie della fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi (23,0%); gli addetti all'industria delle costruzioni (36,4%); gli addetti presso alberghi e ristoranti (41,1%).
- Nella classe 6-9 addetti, sempre con riferimento all'area pugliese nel suo complesso, non vi è prevalenza occupazionale di nessuna delle attività economiche considerate.
- Nella classe 10-19 addetti si riscontra una concentrazione occupazionale per la attività estrattiva di minerali – essenzialmente non energetici – pari al 25,9% .
- Nella classe 20-49 si concentrano gli addetti alle industrie tessili e dell'abbigliamento (28,7%), delle industrie conciarie e della fabbricazione di prodotti in cuoio, pelli e similari (25,4%) nonché delle altre industrie manifatturiere legate prevalentemente alla fabbricazione di mobili (19,6%).
- Nella classe 50-249 addetti è presente la concentrazione dell'aggregato occupazionale delle industrie dei prodotti chimici e della fabbricazione di fibre sintetiche ed artificiali (25,9%) e di quello dedito alla fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche (19,1%); inoltre, in questa classe che individua la media impresa si concentrano gli addetti alla produzione e distribuzione di

energia elettrica, gas e acqua (32,2%), gli addetti ai trasporti, magazzinaggio e comunicazioni (21,0%) e gli addetti al settore dell'intermediazione monetaria e finanziaria (22,4%).

- Nella classe 250-499 addetti si concentrano, invece, gli addetti manifatturieri impiegati nella fabbricazione di prodotti petroliferi raffinati (45,4%) e nella fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici – compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione – (20,9%).
- Nella penultima classe (500-999 addetti) si concentra oltre il 45 % degli addetti alla fabbricazione di autoveicoli, rimorchi ed altri mezzi di trasporto inclusa l'industria cantieristica.
- Nell'ultima classe (1000 e più addetti), si concentrano le unità lavorative impiegate nella fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche (27,7%) e soprattutto quelle addette alla produzione di metallo ed alla fabbricazione di prodotti in metallo (32,4%).

2.10. I sistemi produttivi locali

A complemento della precedente analisi è opportuno evidenziare anche che la piccola impresa si pone sia come soggetto di relazioni interaziendali che come attore di sviluppo del mercato del lavoro nel contesto socioeconomico locale.

La rilevanza di questo fenomeno appare più evidente in relazione alla configurazione della distrettualizzazione industriale del territorio pugliese: è proprio in relazione all'industria manifatturiera ed alle sue specializzazioni presenti a livello locale che negli anni recenti si è parlato di sistemi di piccole imprese¹⁴.

Partendo dai “sistemi locali del lavoro” - così come definiti dall'ISTAT¹⁵ - l'Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali è

¹⁴ I sistemi di piccole imprese risultano una importante risorsa con capacità imprenditoriali notevoli anche sul versante della competitività nell'export e su quello dell'adeguamento alle trasformazioni del mercato, come dimostrato in studi e note in tema di sistemi produttivi locali e di distretti industriali, prodotti anche dall'IPRES.

¹⁵ Oltre ad elementi di carattere generale, i “sistemi locali del lavoro” sono stati costruiti metodologicamente dall'ISTAT a partire dal quesito sul “pendolarismo” ossia sulla rilevazione delle persone occupate che si spostano giornalmente per motivi di lavoro. Detto fenomeno, analizzato attraverso matrici “origine-destinazione” è interpretato mediante algoritmi di regionalizzazione basati sul criterio dell'autocontenimento, riferito ai bacini di localizzazione della domanda e dell'offerta di lavoro.

pervenuto alla specifica individuazione di “sistemi produttivi locali della piccola e media impresa”¹⁶.

In particolare, sulla base di criteri generali di aggregazione e con riferimento, per quanto riguarda la definizione di PMI, alle dimensioni d’impresa riportate nel decreto del Ministero dell’Industria del 18 settembre 1997, l’IPRES ha riaggregato i “sistemi locali del lavoro” ottenendo delle aree definibili quali *contesti produttivi omogenei, caratterizzati da una elevata concentrazione di imprese, prevalentemente di piccole e medie dimensioni, e da una peculiare organizzazione interna.*

Nelle analisi sia della struttura imprenditoriale che di quella occupazionale, i “sistemi produttivi locali” costituiscono ambiti territoriali più confacenti allo scopo in quanto essi consistono in aree già delimitate in base a criteri e a parametri relativi alla esistenza di strette relazioni tra le stesse ed il mercato del lavoro locale.

I “sistemi produttivi locali” individuati per la Puglia sono ventiquattro; essi, oltre ad approssimare i criteri di *autocontenimento* previsti per i “sistemi locali del lavoro”, tengono conto della esistenza della *contiguità territoriale* dei comuni.

Tra i ventiquattro “sistemi produttivi locali”, sei si configurano anche come “distretti industriali”.

Questi ultimi sono costituiti da quei sistemi che soddisfano particolari condizioni legate a specifici parametri economici e che, pertanto, risultano essere delle aree *caratterizzate oltre che da una elevata concentrazione di imprese industriali anche da elevati indici di specializzazione produttiva di sistemi di imprese.*

Si è avuto modo di osservare che generalmente i sistemi locali più adeguati anche sul versante della dimensione demografica si prestano molto bene come base per l’elaborazione di analisi socio-economiche e per la delimitazione di aree finalizzate, ad esempio, alla complessiva riqualificazione del sistema dei servizi per il lavoro nonché alla realizzazione di un’efficace rete di strutture di sostegno all’inserimento lavorativo¹⁷.

Una organica descrizione di tali sistemi è presente in: ISTAT, *I sistemi locali del lavoro. Anno 1991*; in Argomenti n.10, 1997.

¹⁶ IPRES, *Distretti Industriali e Sistemi Produttivi Locali*, Bari, luglio, 1999. Tale studio effettuato per conto della Regione Puglia, in adempimento alla L.140/1999, è oggetto di un Disegno di legge regionale.

¹⁷ Il riferimento è in direzione della legge regionale n.19/1999 “Norme in materia di politica regionale del lavoro e dei servizi all’impiego”.

Nella tav. 2.10.1 sono riportati, per i “sistemi locali produttivi” che si configurano come “distretti industriali”, la specializzazione produttiva con l’indicazione del settore *dominante*¹⁸ e la denominazione dei Comuni che appartengono al sistema-distretto.

Tav. 2.10.1 – Distretti industriali e relative specializzazioni produttive al 31 dicembre 1996

Distretti Industriali	Specializzazione produttiva (settore dominante)	Comuni di appartenenza
Nord Barese Ofantino	Fabbricazione di calzature	Andria, Barletta, Canosa di P., Margherita di Savoia, S. Ferdinando di Puglia, Trani, Trinitapoli
Conca Nord Barese	Confezione di articoli di vestiario e accessori	Bisceglie, Bitonto, Corato, Giovinazzo, Molfetta, Ruvo di Puglia, Terlizzi
Murgiano	Fabbricazione di mobili-salotti	Acquaviva delle Fonti, Altamura, Cassano delle Murge, Gioia del Colle, Sammichele di Bari, Santeramo in Colle
Dei Trulli	Confezione di articoli di vestiario e accessori	Alberobello, Castellana Grotte, Locorotondo, Martina Franca, Noci, Putignano
Nardò-Gallipoli	Confezione di articoli di vestiario e accessori	Alezio, Alliste, Aradeo, Galatone, Gallipoli, Melissano, Nardò, Neviano, Porto Cesareo, Racale, Sannicola, Secli, Taviano, Ugento
Casarano	Fabbricazione di calzature	Acquarica del Capo, Alessano, Andrano, Casarano, Castrignano del Capo, Collepasso, Corsano, Gagliano del Capo, Martino, Miggiano, Montesano Salentino, Morciano di Leuca, Parabita, Patù, Presicce, Ruffano, Salve, Specchia, Supersano, Taurisano, Tiggiano, Tricase, Tuglie

Fonte: IPRES, *Distretti Industriali e Sistemi Produttivi Locali*”, Bari, luglio, 1999

In essa appare il dettaglio subprovinciale (ossia le aree definite quali sistemi produttivi locali) con il riferimento delle specializzazioni dell’industria manifatturiera che, come già evidenziato, rientrano nel gruppo di quelle con i più elevati gradi di concentrazione occupazionale.

In definitiva, la geografia regionale delle imprese appare soprattutto caratterizzata sia dalla elevatissima presenza di piccole e piccolissime imprese che dalla localizzazione di specifiche e rilevanti presenze di specializzazioni settoriali dell’attività produttiva manifatturiera.

¹⁸ Il settore *dominante* è il settore che maggiormente caratterizza l’attività industriale manifatturiera del distretto medesimo in quanto possono essere presenti anche altri settori – secondari - aventi però valori del relativo parametro inferiori a quelli richiesti dalla particolare condizione da soddisfare.

Al di là di tali specializzazioni, è da osservare che la presenza in date aree territoriali di determinate attività economiche risulta espressione sia della capacità di esportazione dei prodotti regionali originati dai corrispondenti settori e sia della dinamicità degli stessi sotto il profilo della occupazione¹⁹.

In particolare, per quanto concerne quest'ultimo aspetto economico del mercato del lavoro, nella tavola 2.10.2 sono riportati indici della capacità produttiva e di interscambio commerciale con l'estero della province pugliesi in relazione alla popolazione e soprattutto alle persone occupate.

Tav. 2.10.2 – Stime dei valori di alcuni indicatori socioeconomici delle province pugliesi

PROVINCE	GRADO CONCENTR. ESPORTAZIONI (%)	VALORE AGGIUNTO al C. F. (milioni di lire - anno 1997)		ESPORTAZIONI (milioni di lire - anno 1998)	
		Per abitante	Per occupato	Per abitante	Per occupato
Foggia	9,3	18,6	69,8	1,3	16,4
Bari	44,6	24,6	85,3	2,7	34,5
Taranto	24,8	24,8	95,0	4,0	43,0
Brindisi	5,7	18,5	62,5	1,3	13,3
Lecce	15,6	17,3	66,7	1,8	21,2
PUGLIA	100,0	21,5	78,1	2,3	27,8

Fonte: IPRES, *Puglia in cifre - 1999*, Levante Editori, Bari, gennaio 2000

La tavola mette in evidenza l'aspetto fondamentale comune ai fenomeni sintetizzati dagli indicatori: ossia, dal confronto tra le aree provinciali emerge come quelle che detengono i valori più elevati del grado di concentrazione delle esportazioni, e cioè le province di Bari e di Taranto, presentano anche i più alti valori degli indici del reddito e delle esportazioni per occupato.

¹⁹ Da quanto in precedenza accennato, ne consegue che uno degli aspetti del fenomeno occupazionale in Puglia, particolarmente per quello che concerne le attività manifatturiere, è rappresentato dalla presenza e sviluppo dei *sistemi produttivi locali* e dei *distretti industriali*.

PARTE SECONDA

I risultati dell'indagine

Capitolo III

La domanda di lavoro delle imprese pugliesi

3.1. Struttura del campione e caratteri delle imprese

La ricerca permette di ottenere un'immagine aggiornata della fisionomia e delle attività delle imprese pugliesi in tutti i settori, non solo per quanto attiene l'occupazione ed i fabbisogni formativi, ma anche per una serie di caratteristiche di ordine più generale.

In base al campionamento, sono state intervistate 3.685 aziende, distribuite per classe dimensionale, territorio di appartenenza e settore economico. Occorre, tuttavia, precisare che durante la fase di rilevazione, raggiunto il 60% delle interviste, per problemi di *significatività*, si è proceduto a *ripesare* le quote del campione pur mantenendo le tendenze generali dell'universo di riferimento. A livello territoriale, le imprese intervistate risultano distribuite per il 47,5% in provincia di Bari; per il 18,5% in provincia di Lecce seguite dalle province di Foggia (14,1%), Taranto (11,2%) e Brindisi (8,7%). (Vedi Appendice statistica al capitolo III).

Per quel che concerne la classe dimensionale, rilevata la forte presenza sul territorio regionale di piccole e medie imprese, si è pianificato un campione che prevedesse la presenza del 54,4% rappresentato da aziende da 1 a 5 addetti, del 24,8% da aziende da 6 a 19 addetti e il restante 20,8% da aziende con una dimensione maggiore (20 e più addetti).

Circa i settori di attività, le quote di campionamento risultano più consistenti nei settori Commercio (38,7%), Edilizia (12,2%) e Servizi alle imprese (11,3%).

3.1.1. Gli addetti

Complessivamente, le imprese intervistate dichiaravano di occupare un numero di dipendenti in organico pari a 65.984 unità a cui si aggiungevano 14.087 titolari e soci che lavoravano in azienda. Nello specifico, gli addetti a tempo indeterminato risultavano essere 50.200 (76,1%); quelli a tempo determinato 15.784 (23,9%). Questi ultimi erano assunti con contratto formazione lavoro per il 50,8% dei casi seguiti dai lavoratori stagionali con il 24,8% e dagli apprendisti con il 10,1%.

Dal punto di vista dimensionale erano le imprese di piccole dimensioni quelle che ricorrevano con maggior frequenza ad addetti a tempo determinato, soprattutto apprendisti e assunti con contratti di formazione lavoro, mentre le imprese oltre i 20 addetti utilizzavano prevalentemente lavoratori stagionali.

3.1.2. Le unità locali

Più di un quarto delle imprese intervistate ha dichiarato di avere più di un'unità locale: nella maggior parte dei casi (27,5%) le ulteriori unità locali erano situate in Puglia; per il 4,1% dei casi erano localizzate in altre regioni italiane e, per una piccola quota (pari allo 0,8%, (29 imprese in valori assoluti), alcune imprese dichiaravano anche unità locali dislocate in Paesi esteri.

Per quel che concerne i settori economici, le imprese che dimostravano un elevato grado di "globalizzazione" delle loro attività, dislocando le unità locali all'estero, appartenevano soprattutto ai settori: Chimica, Energia e Trasporti.

Per quanto riguarda le imprese con unità locali dislocate in altre regioni italiane (in totale 151), significativa la presenza nei settori della Chimica, Energia, Edilizia e Servizi alle imprese.

Infine, la presenza di ulteriori unità locali nell'ambito della Puglia, era segnalata dal 27,5% delle imprese intervistate (1.012 aziende), tra le quali si rilevava una particolare numerosità nei settori Energia, Chimica, Servizi alle imprese, ma anche nei settori Alberghiero e ristorazione ed Agro-alimentare.

3.1.3. I mercati serviti

Per quanto riguarda il *mercato provinciale*, il 27,8% delle imprese opera solo in mercati extraprovinciali, mentre il 46,6% delle imprese opera quasi solo in questo mercato. Per la parte restante, circa un quarto del totale, il mercato locale ha una rilevanza più o meno ampia.

Il *mercato regionale* è invece l'unico mercato di riferimento per il 7,4% delle imprese intervistate, mentre non operano in questo ambito il 63,8% delle imprese.

Sul *mercato nazionale* non opera il 66,7% delle imprese, mentre per il 7,1% è il principale o unico mercato di riferimento.

L'86,7% delle imprese non ha nessuna quota di fatturato nei *mercati esteri* (o non provengono dall'estero i clienti), mentre per l'1,3% (circa una trentina di imprese) si tratta dei mercati sui quali viene collocata la quasi totalità delle produzioni; un ulteriore 2,5% (circa 55 imprese) vi colloca oltre il 50% del proprio fatturato.

Questi dati mostrano con evidenza che, seppure si tratti di una minoranza, vi è una significativa quota di imprese pugliesi abituata ad operare in mercati più ampi e non manca anche un ridotto, ma importante, segmento di imprese che agiscono prevalentemente nei mercati internazionali.

3.1.4. L'innovazione

Per quanto concerne l'impiego di nuove tecnologie e di sistemi informatici nelle attività aziendali, va segnalato il loro utilizzo soprattutto nn per le attività di tipo gestionale ed amministrativo: in particolare il 66,5% ne segnala l'uso per la gestione contabile ed amministrativa, il 61,8% per la gestione clienti, il 53,0% per la contabilità di magazzino.

Una quota minore ma consistente di imprese, pari al 49,6%, utilizza nuove tecnologie ed informatica per le attività di relazione e contatto con la clientela, mentre il 25,7% ne fa uso anche nella produzione. Va sottolineato come quest'ultimo dato può essere fuorviante in quanto la percentuale si riferisce al totale delle imprese, ed in molti

settori non vi sono attività legate, o assimilabili, alla produzione. Se si esamina, infatti, questo stesso dato in relazione ai singoli settori industriali, le percentuali di riferimento sono molto più elevate e si aggirano intorno al 50%; in particolare le percentuali di imprese che superano il 50% nella produzione sono il 69,8% nel settore della Carta/Editoria, il 66,7% nella Chimica, il 52,0% nel Tessile/ Pelli, il 50,7% nella lavorazione di Minerali non metalliferi. Per quel che concerne la gestione contabile ed amministrativa, il livello di informatizzazione risulta per tutte le imprese dei vari settori economici molto elevato, oltrepassando ampiamente il 50%, fatta eccezione per il settore Alberghiero e della Ristorazione (44,7%) che presenta percentuali molto basse anche per le attività di contabilità di magazzino (32,4%), gestione clienti (39,4%) e per le attività di relazione e contatto con la clientela (45,3%). Per queste ultime attività, il livello di innovazione tecnologica ed informatica risulta ancora carente nel Tessile/Abbigliamento/Calzaturiero (37,6%) a causa della natura terzista o di subfornitura (spesso legata ad un unico committente) delle piccole imprese del settore che ne impedisce lo sviluppo tecnologico.

Scorrendo, dunque, i dati relativi all'utilizzo di informatica e nuove tecnologie nei vari livelli aziendali, emerge con evidenza che ormai una buona quota di imprese pugliesi (superiore ad almeno il 50% del totale) può essere considerata acquisita ad una ideale "area dell'innovazione". Un'ulteriore conferma di questa tendenza viene dai dati relativi all'introduzione, negli ultimi tre anni, di innovazioni di processo e/o di prodotto nelle imprese: il 15,8% ha dichiarato di aver effettuato innovazioni di processo, il 12,0% di prodotto, il 26,6% di processo e di prodotto; contro il 43,3% che ha dichiarato di non aver introdotto alcuna innovazione in questo periodo (il che però non esclude che non lo abbia fatto precedentemente). In particolare, i settori meno innovativi sono risultati essere i trasporti, il commercio (in cui, comunque, il 50% circa delle imprese ha introdotto qualche innovazione), l'estrattivo e la lavorazione di minerali non metalliferi.

Per i prossimi tre anni l'area dell'innovazione sembra destinata ad allargarsi ulteriormente: il 14,9% delle imprese prevede di introdurre innovazioni di processo, l'10,2% di prodotto, e oltre un terzo (33,5%) sia di processo che di prodotto.

L'incrocio dei dati relativi a quanto avvenuto negli ultimi tre anni con quelli relativi alle previsioni per il futuro permettono di stabilire che vi è un'attitudine consolidata sia all'innovazione che alla non

innovazione, nel senso che le imprese che hanno già innovato continueranno ad innovare e che gran parte di quelle che non hanno finora introdotto innovazioni continueranno a non farlo nel prossimo futuro.

Questo atteggiamento porterà da un lato a rafforzare ed "attrezzare" maggiormente un'ampia quota di aziende pugliesi, ma d'altra parte manterrà in una situazione di arretratezza un nutrito gruppo di imprese (quantificabili in circa un quarto del totale) che sembrano resistere ad ogni richiamo ad una maggiore apertura e modernizzazione. Tali rischi saranno più forti in alcuni settori, quali i trasporti, il commercio, la lavorazione di minerali non metalliferi, nei quali è più forte la componente di "tradizione" nella gestione aziendale, ma che rischiano di trovarsi, in un futuro prossimo, eccessivamente arretrati e non competitivi anche per il mercato locale.

3.1.5. Dinamica aziendale

Il recente passato, per le imprese intervistate, assume contorni generalmente positivi o comunque non negativi se riferito ai tre principali indicatori inerenti la produzione, l'occupazione e il fatturato. Negli ultimi tre anni, la quota di imprese che ha – infatti - registrato un incremento della produzione, pari al 27,7% del campione, è risultata maggiore rispetto alle aziende che contrariamente hanno registrato un rallentamento (22,1%) o un calo di produzione (9,9%), anche se rileviamo una consistente quota di aziende, pari al 40,3% che ha manifestato una certa riluttanza nel rispondere. Per quel che concerne l'occupazione, quest'ultima rivela di aver mantenuto una posizione stazionaria per il 45,1% delle aziende anche se il 36,7% delle stesse ne ha registrato un incremento e solo il 15,1% ha dichiarato una diminuzione. Il fatturato negli ultimi anni è cresciuto nel 44,3% delle aziende mantenendosi stazionario per il 35,4% e solo per il 17,2% ha subito un calo.

3.1.6. Le previsioni per il futuro

Le previsioni aziendali per i prossimi tre anni non celano un marcato ottimismo: riferito alla produzione, il 35,1% delle imprese ne prevede un aumento contro appena il 3,6% che viceversa ne intravede

un calo. Per quel che concerne l'occupazione l'ottimismo prevale per il 50,2% delle imprese ed anche il fatturato viene stimato dal 56,4% delle aziende in netto aumento.

In particolare, sono le imprese di maggiori dimensioni (20 e più addetti) a prevedere un maggiore incremento della produzione (53,1%) seguite dalle aziende con 6-19 addetti (41,9%); le previsioni delle aziende più piccole (1-5 addetti) risultano più pessimistiche circa un eventuale calo produttivo (4,1%) e tuttavia molto alta risulta per queste ultime la percentuale di chi non ha fornito una stima in proposito, pari a ben il 61,3%. Quest'ultimo dato può essere indice di una certa diffidenza ma ancor più può significare una certa debolezza che ancora contraddistingue l'attività imprenditoriale nella nostra regione.

A livello territoriale, le aziende con maggiori prospettive di incrementare la produzione risultano localizzate nelle province di Bari (37,3%) e Brindisi (37,0%) mentre in provincia di Taranto (30,2%) e Foggia (31,9%) le previsioni risultano meno rosee. La provincia di Lecce presenta la quota più consistente di imprese che prevedono per la produzione un andamento stazionario (14,5%) e circa la riluttanza a rispondere cui si accennava precedentemente, questa interessa in provincia di Taranto ben il 55,1% delle aziende interpellate.

Riguardo all'occupazione, circa il 50% delle imprese prevede un aumento della forza lavoro nei prossimi tre anni. Tra i settori economici, quelli che offrono maggiori possibilità in proposito sono la Chimica (64,3%), l'industria del Legno (in particolare il Salotto con il 63,6%), la produzione/fabbricazione di prodotti in metallo (60,3%) ma anche il settore Alberghiero e della Ristorazione con il 58,2%. e quello che accorpa le attività di intermediazione monetaria, finanziaria, immobiliare, le attività inerenti l'informatica e la ricerca (55,4%). Un andamento stazionario è invece previsto con maggiore evidenza dalle imprese del settore estrattivo (36,0%) mentre una perdita futura di forza lavoro viene denunciata dalle imprese attive nel Commercio (9,6%), nella lavorazione di minerali non metalliferi e nel settore estrattivo.

Riferite alla classe dimensionale delle imprese, le stime risultano più favorevoli per le imprese di medie dimensioni che si attestano intorno al 55,6%, seguite dalla grande impresa con il 54,0%; la futura contrazione occupazionale viene al contrario più avvertita dalle piccole aziende con 1-5 dipendenti, nella misura dell'8,0%.

Dal punto di vista territoriale, le aziende che prevedono un incremento dell'occupazione risultano equamente distribuite in tutte le province pugliesi con punte maggiori nelle province di Foggia (51,4%) e Bari (50,9%).

In ultimo, se consideriamo le previsioni aziendali riferite al fatturato, l'ottimismo è ancora più accentuato, dal momento che il 56,4% delle imprese intervistate prevede un'espansione nel prossimo futuro. Le aziende dell'industria del Legno con il 72,9% ne prevedono un incremento di gran lunga superiore a quelle di altri settori, seguite da quelle della Chimica con il 66,7% e della produzione/lavorazione di prodotti in metallo (66,5%). Previsioni più pessimistiche provengono dalle imprese del settore del Commercio in percentuale più elevata pari al 9,8%.

Questo dato trova un'ulteriore conferma nella classe dimensionale delle imprese che risultano per il 64,0% essere di grandi dimensioni con più di 20 addetti mentre a livello territoriale tale incremento viene stimato in misura maggiore dalle imprese in provincia di Bari (57,8%), Foggia (56,2%) e Taranto (56,0%). In provincia di Taranto la quota di aziende che prevede un eventuale calo del fatturato è risultata la più bassa, pari al 5,3%.

3.2. Il fabbisogno di figure professionali

Sulla base delle interviste effettuate, può essere condotta un'analisi delle varie figure professionali, articolata in base al fabbisogno attuale e quello previsto nell'orizzonte temporale di tre anni.

Per ciascuna tipologia di figura professionale è inoltre possibile analizzare i canali di reperimento ed i bacini territoriali di ricerca (sia attuali che futuri), le modalità tipo di contratto previsto per l'inserimento nell'organico, il livello di istruzione e di formazione/qualificazione richiesti.

Nelle pagine che seguono sono illustrate sinteticamente le caratteristiche principali del fabbisogno di figure professionali espresso dalle imprese nel corso delle interviste.

Per evidenti motivi di sintesi, i dati analitici di riferimento sia delle figure professionali, che delle distribuzioni per settore e mansione richiesta sono riportati nell'Appendice al presente capitolo.

3.2.1. I dirigenti

Il 42,5% delle imprese intervistate ha dichiarato la presenza tra le figure in organico di dirigenti e/o direttori. Alcuni elementi fanno pensare che le imprese, però, con questo termine abbiano voluto riferirsi ad una o più figure di carattere genericamente direttivo, piuttosto che a veri e propri dirigenti contrattualmente inquadrati.

Il 2,7% delle aziende ha espresso l'esigenza di inserimento di ulteriori unità in organico, nella misura di 129 unità mentre, nell'orizzonte temporale di tre anni, tale esigenza viene espressa dal 6,8% delle aziende intervistate per un totale di 365 unità.

A livello territoriale, il fabbisogno attuale e futuro di tali figure dirigenziali è in termini numerici più elevato per le imprese localizzate nelle province di Bari e Lecce dove le realtà produttive assumono maggiore peso; tuttavia l'esigenza di tale figure cresce a ritmi più sostenuti nelle province di Taranto e Foggia. Nella provincia di Taranto viene infatti espressa una domanda di n. 10 figure dirigenziali, che nell'arco di tre anni tende a quadruplicarsi raggiungendo una quota di 44 unità; anche il fabbisogno attuale di tale figure in provincia di Foggia partendo da 15 unità prevede per i prossimi tre anni una crescita di ben 66 unità.

Il canale di reperimento più sfruttato dalle aziende per la selezione di figure dirigenziali è la ricerca diretta attraverso contatti informali, segnalazioni o curriculum. La figura direttiva presuppone di per sé un rapporto di fiducia con il titolare dell'impresa; è quindi naturale che la gran parte delle aziende (65,3%) vi faccia attualmente ricorso. Per il futuro il 50% delle imprese riconferma questa modalità anche se cresce lievemente in previsione il ricorso ad agenzie di ricerca del personale, all'Università ed Enti di formazione.

Nello specifico, per le aziende del settore Agro- alimentare e del Tessile/Abbigliamento/Calzaturiero, il ricorso agli uffici di collocamento per il reperimento di tali figure, oggi stimato intorno al 7,3% e al 5,8%, prevede in futuro una riduzione pari al 3,6% e al 2,5% a favore della ricerca tramite agenzie specifiche e a contatti con l'Università. Il settore delle Carta/Stampa/Editoria che attualmente utilizza gli uffici di collocamento (4,5%), prevede in futuro un maggiore ricorso a quest'ultimo nella misura del 9,1% ed il ricorso alle altre modalità su

citare. Anche il Commercio prevede in futuro di diversificare ulteriormente i canali di reperimento a svantaggio della ricerca diretta così come le imprese metalmeccaniche.

Se consideriamo la classe dimensionale delle imprese, attualmente, agli uffici di collocamento fanno più ricorso le medie imprese; la ricerca tramite agenzie risulta più utilizzata dalle grandi aziende nella misura del 9,8% contro il 2,6% delle piccole e medie imprese mentre i contatti con l'Università e altri Enti di formazione risultano in percentuale del 2,3% per tutte le classi dimensionali. In futuro, il ricorso agli uffici di collocamento tende a ridursi per le medio-grandi aziende e ad aumentare per le piccole; cresce il ricorso ad agenzie specifiche dove per le grandi aziende la percentuale si eleva al 12,3% e anche per i contatti con l'Università la grande impresa raggiunge il 6,7%. Il bacino territoriale di ricerca del personale è senza dubbio quello provinciale (71,0%); solo l'8,6% delle imprese ricerca i propri dirigenti sull'intero territorio regionale e una quota di appena il 4,1% nelle province limitrofe o in ambito nazionale. Anche in futuro le modalità non si discostano da quelle precedentemente illustrate. Se consideriamo i settori di attività, a livello nazionale è il settore della Chimica che oggi ricerca su tutto il territorio nazionale (28,0%) seguito da quello metalmeccanico (7,2%); a livello regionale; oltre alla Chimica, rileviamo quello Alberghiero e della Ristorazione, dei Servizi alle imprese, Metalmeccanico e dei Trasporti; nelle province limitrofe le industrie per la lavorazione di minerali non metalliferi, chimiche e metalmeccaniche.

Per il futuro rileviamo un ampliamento dei bacini territoriali di reperimento del personale per le aziende del settore Agro-alimentare e dei Trasporti e in misura più contenuta per il Tessile/Abbigliamento/Calzaturiero; per il settore Alberghiero una maggiore propensione per l'ambito nazionale che dal 1,5% attuale raggiunge in previsione il 5,9%.

Le modalità previste per l'inserimento in organico di figure dirigenziali sono attualmente per il 66,5% delle imprese a tempo indeterminato e per il 9,1% con contratti a tempo e di consulenza; per questi ultimi in futuro si prevede un incremento da parte del 12,1% delle imprese.

Anche altri elementi indicano una conoscenza approssimativa della figura e del ruolo del dirigente: per il futuro, ad esempio, il 9,3% delle imprese prevede di inserire in organico nuovi dirigenti con la

modalità del contratto di formazione lavoro (modalità, come è noto, non più utilizzabile) e l'1,9% con stage o apprendistato.

Per figure con questo tipo di mansioni il 48,0% delle imprese richiede che i candidati abbiano un'istruzione superiore e per il 36,2% siano in possesso di laurea e specializzazione post laurea. In ultimo il 70,3% delle aziende richiede che tali figure siano già formate mentre il 18,5% che le richiede invece da formare.

3.2.2. I quadri

Il 7,7% delle imprese intervistate ha dichiarato di avere nel proprio organico quadri di tipo tecnico nella misura di 895 unità e l'8,3% quadri di tipo amministrativo pari a 617 unità. Seguendo questa ripartizione il fabbisogno attuale di quadri tecnici ammonta a 106 unità per l'1,7% delle imprese; per i quadri amministrativi a 74 unità per l'1,6%.

I settori economici che oggi maggiormente richiedono tali figure sono a livello regionale il Commercio, l'Edilizia e i Servizi alle imprese. Se consideriamo i quadri tecnici, riscontriamo una domanda anche per le aziende del Tessile/Abbigliamento/Calzaturiero, per quelle metalmeccaniche, agro-alimentari e del legno; per i quadri amministrativi tale esigenza viene anche avvertita nel settore Alberghiero e della Ristorazione, nell'agro-alimentare.

Le previsioni riferite ai prossimi tre anni sono, tuttavia, più incoraggianti in quanto il 3,1% delle imprese prevede di inserire in organico 264 quadri di tipo tecnico e il 2,8% 157 quadri di tipo amministrativo.

Il fabbisogno futuro in Puglia soprattutto di quadri tecnici viene espresso dall'industria metalmeccanica, dal Commercio da quella edile e dai Servizi alle imprese e cresce anche per quello agro-alimentare e dei trasporti; l'inserimento di quadri amministrativi risulta in previsione in crescita soprattutto nei Servizi alle imprese, nel tessile e nell'agro-alimentare.

In provincia di Bari l'esigenza di quadri tecnici ed amministrativi risulta più elevata nel settore del Commercio e dei Servizi alle imprese, seguono le imprese edili e del Tessile/abbigliamento/Calzaturiero come

richiesta di quadri tecnici. Nel prossimo triennio il fabbisogno di quadri tecnici ed amministrativi cresce notevolmente per le imprese del Commercio, Servizi alle imprese, Costruzioni e cresce la domanda di quadri amministrativi nel settore agro-alimentare e metalmeccanico. In provincia di Brindisi, il fabbisogno attuale di tali figure risulta veramente esiguo tuttavia le aziende che lo hanno espresso appartengono soprattutto al settore Alberghiero e della Ristorazione e ai Trasporti. In futuro la richiesta si sposta al settore Agro-alimentare, al Commercio. In provincia di Foggia la richiesta più rilevante è nel settore Edile soprattutto per i quadri amministrativi mentre in futuro sono le industrie metalmeccaniche a richiedere quadri (prevalentemente tecnici) e quelle edili. Lecce richiede quadri soprattutto amministrativi nel settore Alberghiero e della ristorazione e in futuro la domanda si sposta su quadri tecnici nella metalmeccanica e Servizi alle imprese e nel Tessile/pelli dove cresce la richiesta anche di quadri amministrativi. In provincia di Taranto è l'industria metalmeccanica che esprime una maggiore domanda soprattutto di quadri tecnici e nel prossimo triennio conferma l'andamento positivo incrementando notevolmente la richiesta sia di quadri tecnici che amministrativi.

La ricerca e selezione dei quadri avviene per il 75,5% delle aziende attraverso la ricerca diretta ed anche in futuro questa modalità viene riconfermata dal 68,7%; tuttavia nel prossimo triennio è prevista per il reperimento di tali figure una crescita del ricorso ad agenzie specializzate e soprattutto dei contatti e collegamenti con l'Università e centri di formazione. Attualmente sono le imprese del settore agro-alimentare che ricorrono di più al collocamento mentre la ricerca tramite agenzie è oggi più utilizzata nel settore dei Trasporti; i contatti con università ed Enti di formazione dalle imprese dei Servizi. Nel prossimo triennio il ricorso al Collocamento risulta più elevato per il settore dei Trasporti; la ricerca tramite agenzie promette un incremento notevole in tutti i settori e in modo particolare per l'industria del legno; e i contatti con l'Università e i centri di formazione si incrementano ancora per tutti i settori specie per l'industria del legno agro-alimentare, metalmeccanica, edilizia, commercio.

Il ricorso alle agenzie specializzate risulta oggi più utilizzato dalla grande impresa con 20 e più addetti, impresa che in futuro prevede di incentivare notevolmente anche i contatti con l'Università.

Circa tre quarti delle imprese intervistate, nella ricerca di nuovi quadri, si affidano prevalentemente al mercato locale (provinciale),

mentre il più consistente ricorso al mercato nazionale si nota per le imprese di trasporti e dei servizi alle imprese, della metalmeccaniche. In ambito regionale servizi, tessili/pelli e agro-alimentare e nelle province limitrofe soprattutto i trasporti. Le previsioni per il futuro a questo riguardo, registrano sempre una presenza preponderante dell'ambito locale, ma un più deciso ricorso a mercati più ampi, in modo particolare per l'alberghiero ma anche, trasporti, legno.

Le modalità previste per l'inserimento in organico dei quadri, pur confermando la forma del contratto a tempo indeterminato come la più diffusa (69,3%) tra le aziende anche per il prossimo triennio (62,2%), registrano spesso una robusta presenza di forme di lavoro atipico, dalla formazione lavoro (anche in questo caso sembrano valide le annotazioni a proposito dei dirigenti) al lavoro interinale od a tempo determinato, che sembrano destinate a crescere ulteriormente nel prossimo futuro, soprattutto in settori come quello della Carta, Chimica, industria in senso stretto, dei Servizi e l'alberghiero.

I livelli di istruzione richiesti per i quadri sono decisamente alti: nel 52,9% dei casi si richiede il diploma superiore e nel 52,7% la laurea.

Riguardo alla formazione specifica, il 76,4% delle imprese che prevedono l'inserimento in organico di nuovi quadri richiede personale già formato, mentre il 31,1% anche, o solo, da formare (evidentemente in un certo numero di casi sono state indicate ambedue le modalità).

3.2.3. I tecnici

Attualmente il 17,2% delle imprese intervistate ha inserita nel proprio organico la figura del tecnico che come è noto è di livello contrattuale inferiore al quadro. Il fabbisogno attuale di tale figura è risultato pari a 987 unità e tale domanda viene espressa in modo più rilevante dalle aziende nei settori dei Servizi, Metalmeccanica, Commercio e Edilizia.

Le previsioni forniteci dalle imprese, per il prossimo triennio prevedono l'inserimento in organico di ulteriori 1.483 unità in massima parte attinenti i settori già citati con l'aggiunta della domanda nel Tessile/Pelli, e nell'industria del Legno.

In provincia di Bari il fabbisogno attuale di figure tecniche è molto elevato soprattutto nel Commercio settore che per il prossimo triennio continua a richiederne una quota rilevante unitamente alle imprese che operano nei Servizi. In provincia di Brindisi, la richiesta di tale figura risulta la più esigua anche se in futuro le imprese edili e del Commercio sembrano avanzare una richiesta in proporzione più sostenuta. Riguardo la provincia di Foggia la quota più rilevante viene espressa dalle imprese edili e dei Servizi; tuttavia il fabbisogno futuro di tale figura si incrementa notevolmente per le industrie metalmeccaniche. Le imprese in provincia di Lecce richiedono tecnici soprattutto nel settore dei Servizi alle imprese, confermando questa tendenza anche per i prossimi tre anni. In provincia di Taranto, infine, è l'industria metalmeccanica a farne una maggiore richiesta anche per l'immediato futuro.

La ricerca e la selezione di tale figura professionale attualmente per l'83,5% delle aziende avviene attraverso contatti informali, segnalazioni, curriculum (ricerca diretta), tuttavia in futuro pur confermandosi questa modalità, la ricerca tramite agenzie specializzate e tramite contatti con Università e centri di formazione sembra destinata a crescere specie nei settori del Legno, dei Trasporti, alberghiero/ristorazione, fatta esclusione per la Chimica che utilizza solo il canale della ricerca diretta.

Attualmente sono le aziende con 20 e più addetti a diversificare in percentuale maggiore i canali di reperimento del personale ed anche per il futuro questa tendenza viene riconfermata anche se rileviamo una propensione da parte delle piccole aziende da 1 a 5 addetti ad incentivare gli altri canali, in particolare la ricerca tramite agenzie.

La ricerca del personale avviene quasi esclusivamente in ambito provinciale (80,4%) ed in futuro sembra rimarrà tale (75,5%) anche se alcuni settori per vocazione ricercano in ambiti più allargati il proprio personale come ad esempio, oltre all'industria in senso stretto, i Trasporti, il Tessile/Pelli, l'Agro-alimentare; la tendenza futura del settore Alberghiero e della Ristorazione sembra invece orientarsi unicamente sul mercato del lavoro provinciale e regionale. Inoltre rileviamo per il prossimo triennio una tendenza da parte delle aziende di tutte le classi ad orientarsi con più convinzione verso l'ambito territoriale provinciale.

Circa le modalità previste per l'inserimento in organico dei tecnici, il 67,6% delle aziende oggi utilizza il contratto a tempo indeterminato, il 20,7% quello di formazione lavoro (industrie chimiche e

metalmecchaniche), il 9,6% contratti a tempo (settore estrattivo/energia e alberghiero). In futuro il contratto a tempo indeterminato verrà impiegato dal 57,8% delle aziende e si incrementeranno le altre modalità di assunzione, il contratto formazione lavoro (32,3%) specie per il settore della Carta e il lavoro a tempo/ interinale per la gran parte dei settori.

Questa tendenza interessa sia le piccole e medie imprese che la grande azienda.

3.2.4. Gli impiegati

Gli impiegati di ufficio (personale di segreteria, impiegati in campo amministrativo, di controllo, del personale e finanziario) sono attualmente presenti presso il 55,8% delle imprese intervistate; quelli che lavorano a contatto diretto con la clientela, (cassieri, addetti allo sportello ed assimilati, addetti all'accoglienza, all'informazione ed all'assistenza alla clientela), lo sono nel 24,0% dei casi. Per ambedue le tipologie non sembrano emergere particolari carenze in organico, denunciate solo dal 7,3% delle imprese per gli impiegati d'ufficio e dal 4,0% per quelli a contatto diretto con la clientela, tuttavia, tale fabbisogno risulta più accentuato in provincia di Bari.

Per i prossimi tre anni, invece, il numero delle imprese che prevedono un ulteriore inserimento in organico di queste figure sale in percentuale del 15,4% per gli impiegati d'ufficio (1.017 unità) e tende ad allargarsi alle province di Foggia, Lecce e Taranto. Per quelli a contatto diretto con la clientela, la domanda delle imprese si raddoppia raggiungendo l'8,1% (559 unità) risultando ancora in provincia di Bari la più rilevante. Il settore nel quale oggi si avverte in modo più consistente una carenza in organico di tali figure è il Commercio che riconferma tale fabbisogno anche per il prossimo triennio unitamente a quello dei Servizi alle imprese.

Scorrendo velocemente le varie realtà provinciali, a Bari la richiesta attuale di tali figure è soprattutto nel settore del Commercio e in previsione tende ad includere anche quello dei Servizi. In provincia di Brindisi la domanda si fa più consistente per i prossimi tre anni e in particolare interessa gli impiegati d'ufficio nel settore dei Servizi e di personale a contatto con la clientela nel Commercio. Foggia evidenzia un'attuale carenza di tali figure nel settore del Commercio e in futuro

anche per le imprese dei Servizi. In provincia di Lecce ancora i settori del Commercio e dei Servizi e in ultimo Taranto che si distingue per il fabbisogno attuale e futuro di tali figure soprattutto nel settore della Metalmeccanica seguito dal Commercio.

Attualmente la ricerca di personale da parte delle aziende viene condotta in maniera diretta nel 90,4% dei casi e tra le altre modalità vi è nella misura del 9,0% il ricorso agli uffici di Collocamento; la tendenza futura riconferma quella già illustrata anche se registriamo un leggero incremento in previsione dei contatti con l'Università e i centri di formazione. L'ambito di ricerca del personale è prevalentemente quello provinciale e in futuro tende a restare tale.

Circa le modalità previste per l'inserimento in organico degli impiegati, attualmente il 68,2% delle imprese utilizza il contratto a tempo indeterminato e il 31,6% la formazione lavoro. Per i prossimi tre anni la tendenza è quella di un ulteriore incremento di quest'ultima modalità come dichiarato dal 40,3% delle imprese e del lavoro a tempo e interinale.

Il livello di istruzione richiesto per queste figure è l'istruzione superiore così come afferma l'83,8% delle aziende che inoltre per il 67,4% dei casi esprimono un'esigenza di figure già formate e per il 53,5% da formare, rivelando in tal modo una pluralità di esigenze a seconda dei contesti.

3.2.5. Gli addetti all'area commerciale

Questo tipo di figure tra cui si distinguono agenti, rappresentanti e venditori, sono attualmente presenti nell'organico del 7,8% delle imprese intervistate. Il fabbisogno attuale e futuro di tali figure risulta alquanto limitato, infatti se oggi è il 2,6% delle aziende a denunciarlo, nei prossimi tre anni raggiunge il 4,8%. Tale domanda si fa più rilevante in provincia di Bari e tale rimane anche in previsione dei prossimi tre anni.

I settori di attività in cui maggiormente viene espressa la domanda di queste figure sono allo stato attuale il Commercio e nel prossimo triennio anche i Servizi alle imprese e il Tessile /Abbigliamento/Pelli. Se in provincia di Bari maggiore è la richiesta nel Tessile/Pelli e in futuro cresce anche il fabbisogno nei Servizi, in provincia di Brindisi la quota

risulta irrilevante mentre nelle province di Foggia, Lecce e Taranto si connota più distintamente nel Commercio.

Il reperimento del personale pur connotandosi attraverso la ricerca diretta da parte delle imprese sembra subire in futuro una leggera flessione soprattutto a favore della ricerca tramite agenzie specifiche e in modo più lieve a favore delle altre modalità. Inoltre, il bacino territoriale di ricerca del personale pur rimanendo prevalentemente a livello provinciale tende in futuro ad ampliare i suoi orizzonti specie in ambito nazionale.

Per queste figure le modalità di inserimento in organico risultano diversamente distribuite rispetto a quelle previste per altre figure: infatti, il contratto a tempo indeterminato risulta meno sfruttato (attualmente il 44,6% delle aziende lo utilizza) e tende in futuro ancora a scendere (30,1%) mentre il lavoro a tempo determinato o interinale viene sfruttato dal 28,4% delle imprese e in futuro viene riconfermato dal 37,6%.

Ulteriore incremento subiranno nei prossimi tre anni anche il contratto formazione lavoro e l'impiego di stage e apprendistati.

Il livello di istruzione richiesto per tali figure è nella misura del 77,1% delle imprese interessate un'istruzione di tipo superiore e chiaramente per l'inserimento in organico molto accentuata è da parte delle aziende la richiesta di figure già formate (75,7%).

3.2.6. Gli operai specializzati

Gli operai specializzati risultano massicciamente presenti presso il 41,0% delle imprese intervistate; il fabbisogno attuale di tali figure professionali viene espresso da una quota di imprese pari all'8,1% del campione nella misura di 1.057 unità. Questa esigenza risulta in misura più accentuata presso le industrie metalmeccaniche (371 unità) ma ancor più si evidenzia nelle previsioni per il prossimo triennio dove levita a ben 1.724 unità. La percentuale di imprese che nell'immediato futuro intende reperire tale figura professionale è infatti, molto alta pari al 15,1% e prevede l'inserimento complessivo di 3.297 unità che oltre al già citato settore della metalmeccanica trovano inserimento nei settori dell'Edilizia e del Commercio.

In provincia di Bari, la richiesta attuale di operai specializzati si conferma per le industrie del Tessile/Abbigliamento e delle Pelli e nel prossimo triennio ne prevede anche e soprattutto il loro utilizzo nel Commercio. La provincia di Brindisi risulta quella in previsione meno interessata ad un incremento della domanda tuttavia il fabbisogno attuale e futuro è dato dalle industrie metalmeccaniche. In provincia di Foggia e Lecce, il fabbisogno attuale e futuro si riscontra in misura più accentuata per le imprese edili mentre è la provincia di Taranto che connota la domanda di operai specializzati nel settore metalmeccanico formulando una richiesta di 245 unità che nel prossimo triennio levita a ben 1.482 unità.

Il canale di reperimento più utilizzato dalle imprese (anche per l'immediato futuro), per tali figure è la ricerca diretta anche se assume particolare peso rispetto alle altre modalità, il ricorso agli uffici di Collocamento. Il bacino territoriale più sfruttato per il loro reperimento è senza dubbio quello prettamente locale, in altri termini la provincia. Se attualmente (ma anche in futuro) le modalità previste per il loro inserimento in organico privilegiano la forma del contratto a tempo indeterminato particolare peso assume la forma del contratto formazione lavoro destinata nel prossimo triennio ad un maggiore utilizzo. Il livello di istruzione richiesto per queste figure professionali dalle imprese è per il 44,5% dei casi l'istruzione inferiore (fino alla scuola dell'obbligo) e per il 40,1% l'istruzione professionale; inoltre la richiesta di figure già formate raggiunge la soglia del 72,2%.

Prendendo in considerazione la domanda di figure professionali di livello ancora più tecnico come i conduttori di impianti e macchinari e gli addetti al montaggio, presenti presso il 5,6% delle imprese intervistate, questa viene attualmente espressa da appena l'1,3% delle imprese e per il prossimo triennio cresce di appena un punto percentuale (2,2%). Tale richiesta risulta più accentuata nel settore Agro-alimentare anche in previsione del prossimo triennio, tendenza generale che riscontriamo anche in provincia di Bari. In provincia di Brindisi il fabbisogno di tali figure si fa più rilevante in previsione del prossimo triennio nel settore della Chimica, in quella di Foggia nella metalmeccanica, a Lecce per il comparto delle industrie tessili e delle pelli e in ultimo, Taranto, (anche se per un'esigua richiesta), nel settore metalmeccanico.

I canali di reperimento del personale pur privilegiando la ricerca diretta, tendono nell'immediato futuro ad incrementare le altre modalità,

in particolare la ricerca mediante gli uffici del Collocamento e i collegamenti con i centri di formazione.

Il bacino territoriale di ricerca del personale risulta anche in questo caso prettamente locale anche se in futuro vi è una tendenza ad ampliarlo alle province limitrofe e all'ambito nazionale. Circa le modalità previste per l'inserimento in organico dei conduttori di impianti se oggi il contratto a tempo indeterminato risulta utilizzato dal 69,7% delle imprese, in futuro la percentuale scende al 43,9% facendo levitare visibilmente le altre modalità contrattuali.

Il livello di istruzione richiesto dal 41,2% delle imprese è l'istruzione professionale e come per gli operai specializzati, la richiesta di conduttori viene espressa dal 65,8% delle aziende in termini di risorse umane già formate.

3.2.7. Il personale non qualificato

Sotto questa voce si raggruppano tutte le figure mancanti di una qualifica specifica, quali gli operai non specializzati, le segretarie, i commessi, gli uscieri, i camerieri, il personale addetto alle pulizie, alle cucine e alla ristorazione, ecc.. Tali figure sono presenti nel 57,0% delle imprese intervistate, una quota decisamente molto elevata che tende in previsione ad incrementarsi. Se attualmente l'8,9% delle imprese ne prevede l'impiego (1,181 unità), nei prossimi tre anni la percentuale sale al 17,0% per un totale di 2.950 unità. Tale incremento risulta più sostenuto in provincia di Brindisi.

Allo stato attuale, i settori di attività in cui le imprese esprimono con più forza tale domanda sono il Commercio, il Tessile/Abbigliamento/Pelli e quello Alberghiero e della Ristorazione; nei prossimi tre anni la richiesta si accentua sempre nel Commercio e nel Tessile/Pelli ma anche in quello Agro-alimentare e presso le industrie metalmeccaniche e edili.

In provincia di Bari il fabbisogno attuale e futuro di tali figure risulta più accentuato nel Tessile/Pelli e nel Commercio; in provincia di Brindisi risulta molto interessante la previsione di impiego futuro di tali risorse nel settore Agro-alimentare. Nella provincia di Foggia il Commercio risulta il settore con maggiori opportunità in proposito

mentre a Lecce se attualmente è il Commercio a richiedere queste figure nel prossimo triennio la richiesta interessa le industrie del Tessile/Pelli e del settore Agro-alimentare e in misura più contenuta l'Alberghiero. In ultimo la provincia di Taranto dove il fabbisogno attuale e futuro di personale non qualificato viene espresso prevalentemente dall'industria metalmeccanica.

Appendice Statistica

Capitolo III

1. Il Campione ed i caratteri delle imprese intervistate.
2. Il fabbisogno di figure professionali.

Il Campione ed i caratteri delle imprese intervistate

Il fabbisogno di figure professionali

- quadri
- impiegati
- tecnici ed operai specializzati
- operai generici

Capitolo IV

L'offerta di lavoro

4.1. Il campione

Il campione è stato scelto con l'obiettivo di verificare l'offerta di lavoro anche tra coloro che, pur essendo occupati, non escludono l'ipotesi di ricollocare la propria professionalità in altro contesto lavorativo e che pertanto possono esprimersi in qualità di risorse potenzialmente libere o liberabili nel volgere di 2 o 3 anni. Sono stati intervistati *4000 individui* di età compresa tra i 18 e i 64 anni, distribuiti su tutto il territorio regionale e sulla base dei pesi di popolazione.

Tab. 1 - Distribuzione del campione per provincia

Provincia	v.a.	%
Bari	1494	37,4
Brindisi	376	9,4
Foggia	696	17,4
Lecce	922	23,0
Taranto	512	12,8
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Al fine di definire un quadro aggiornato delle attuali caratteristiche dell'offerta di lavoro pugliese, il campione è stato ulteriormente ripartito in quattro clusters comprendenti delle sotto categorie in cui sono confluite, in percentuale già determinata, le interviste effettuate.

RAGGRUPPAMENTI	v.a.	%
Giovani non occupati (16-32 anni)		42,1
	1.685	
Adulti non occupati	1.072	26,8
Giovani ed adulti occupati	530	13,3
Giovani/adulti non occupati ma comunque Titolari di reddito.	713	17,8

Le interviste sono state gestite con una doppia modalità di rilevazione, utilizzando un unico questionario semi- strutturato al fine di consentire a posteriori una elaborazione "in cumulata" di tutti i casi gestiti. In particolare 3000 interviste sono state realizzate con modalità di somministrazione face to face da intervistatrici ed intervistatori che

hanno individuato il profilo del campione avente i requisiti di eleggibilità rispetto alla definizione dei raggruppamenti stabiliti.

Ulteriori 1000 interviste nelle aree interne con prevalenza di piccoli e piccolissimi centri, sono state gestite con modalità di somministrazione telefonica del questionario (con il supporto del sistema C.A.T.I. – Computer Aided Telephone Interview).

L'impostazione metodologica scelta ha permesso di circoscrivere alcune casistiche di riferimento e di utilizzarle, successivamente, per la verifica di identità e differenze dei sotto campioni rispetto al tema esplorato.

Sono stati elaborati gli incroci finalizzati alla verifica degli atteggiamenti e dei giudizi espressi in relazione alle principali variabili identificative del campione, rappresentate da:

- condizione lavorativa attuale;
- livello di istruzione (determinato dal titolo di studio e dalle ulteriori qualifiche professionali);
- sesso, età e variabili territoriali (singole province e confronto fra aree urbane ed aree interne).

Ciò al fine di verificare l'esistenza di differenze di rilievo relativamente ad aspetti legati alla variabile anagrafica, piuttosto che a quella professionale o territoriale.

Su 4000 individui intervistati, il 52,6% risultava costituito da persone di sesso femminile; la fascia di età con maggiore concentrazione è quella dai 25 ai 44 anni di età, pari al 54,9%; per quel che concerne lo stato civile, il 60,8% risulta va essere celibe/nubile.

Tab. 2 - Distribuzione del campione per sesso

Sesso	v.a.	%
Uomini	1.894	47,4
Donne	2.106	52,6
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 3 - Distribuzione del campione per età

Età	v.a.	%
18-24 anni	1.449	36,2
25-44 anni	2.196	54,9
45-64 anni	355	8,9
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 4 - Distribuzione del campione per titolo di studio

Titolo di studio	v.a.	%
Nessun titolo	16	0,4
Licenza elementare	721	18,0
Diploma	2.159	53,9
Laurea	395	9,9
Qualifica professionale	167	4,2
Non dichiarata	542	13,6
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

La condizione professionale rilevata nel campione, si definisce nelle seguenti posizioni, utilizzate come informazioni per orientare i due percorsi di questionario tra coloro che lavoravano (anche solo occasionalmente) e coloro che non lavoravano (tab. 5).

Tab. 5 - Condizione professionale al momento dell'indagine

Condizione professionale	v.a.	%
• Cerco lavoro	2339	58,4
• Studio soltanto	418	10,5
• Studio e contemporaneamente lavoro con continuità	76	1,9
• Lavoro e non studio	967	24,2
• Studio e svolgo lavori saltuari e/o occasionali	200	5,0
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Il profilo sintetico di coloro che lavorano (e si trovano nelle condizioni di eleggibilità per le finalità di indagine) si caratterizza per una prevalenza della componente maschile (60,9%), con concentrazioni nella classe di età 25-44 anni (63,0%) ed un addensamento maggiore tra coloro che hanno conseguito il diploma di scuola media superiore (43,1%).

Tab. 6 - Intervistati per condizione professionale e sesso

Sesso	Lavorano		Non lavorano	
	v.a.	%	v.a.	%
Uomini	757	60,9	1137	41,2
Donne	486	39,1	1620	58,8
Totale	1243	100,0	2757	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 7 - Intervistati per condizione professionale e classe di età

Età	Lavorano		Non lavorano	
	v.a.	%	v.a.	%
18-24 anni	326	26,2	1123	40,7
25-44 anni	783	63,0	1413	51,3
45-64 anni	134	10,8	221	8,0
Totale	1243	100,0	2757	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 8 - Intervistati per condizione professionale e titolo di studio

Titolo di studio	Lavorano		Non lavorano	
	v.a.	%	v.a.	%
Nessun titolo	11	0,9	5	0,2
Licenza elementare	241	19,4	480	17,4
Diploma	536	43,1	1623	58,9
Laurea	170	13,7	225	8,2
Qualifica professionale	59	4,7	108	3,9
Non dichiarata	226	18,2	316	11,5
Totale	1243	100,0	2757	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Se la composizione di coloro che lavorano non presenta grandi sorprese, quella relativa al profilo di *coloro che non lavorano* (e che costituiscono la parte preponderante del campione totale intervistato) fornisce una rappresentazione non completamente rosea del quadro degli inattivi. Non si tratta infatti solo di giovani che stanno completando il proprio percorso formativo o che sono in cerca di un primo impiego; il profilo consegnatoci disegna un quadro più variegato al suo interno, dove le donne costituiscono ancora la maggioranza (58,8%) e dove coloro che sono compresi nella fascia di età 25-44 anni superano il 50% del sottocampione. Per quel che concerne il titolo di studio, il 58,8% degli inattivi risulta in possesso di diploma, elemento indicativo del fatto che esistono sul mercato pugliese risorse umane libere caratterizzate da elevati livelli di scolarizzazione (18,2% delle quali costituite da laureati), attualmente in cerca di occupazione.

Sul piano territoriale la distribuzione di coloro che lavorano è così rappresentata nelle 5 province pugliesi e fra aree urbane ed aree interne caratterizzate dalla prevalenza di piccoli centri (tab. 9/10)

Tab. 9 - Intervistati per condizione professionale e provincia

Provincia	Lavorano		Non lavorano	
	v.a.	%	v.a.	%
BARI	498	40,1	996	36,1
FOGGIA	155	12,5	541	19,6
TARANTO	197	15,8	315	11,4
BRINDISI	134	10,8	242	8,8
LECCE	259	20,8	663	24,0
Totale	1243	100,0	2757	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 10 – Intervistati per condizione professionale e tipologia di area

Tipologia Centri	Lavorano		Non lavorano	
	v.a.	%	v.a.	%
Aree urbane	1046	84,2	1954	70,9
Aree interne	197	15,8	803	29,1
Totale	1243	100,0	2757	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Le province di Bari e Lecce concentrano rispettivamente il 40,1% e il 20,8% degli intervistati che risultano in condizione lavorativa mentre la percentuale più bassa di occupati è data dalla provincia di Brindisi (10,8%).

4.2. Condizione professionale ed orientamenti nei confronti del lavoro

4.2.1. L'esperienza lavorativa svolta con regolare contratto

In base alle interviste effettuate, la posizione lavorativa dei 4.000 intervistati risulta essere la seguente: tra coloro che lavorano, l'11,3% è assunto con regolare contratto e il 9,2% attualmente lavora senza aver regolarizzato la sua posizione; coloro che non hanno mai svolto un'attività "in regola", rappresentano oltre il 50% del campione (riflettendo la sua composizione in quote già determinate) mentre coloro che in passato hanno svolto un'attività con regolare contratto (oggi interrotta) costituiscono il restante 25,6%.

Tab. 11 – Esperienza lavorativa

Modalità	v.a.	%
• Svolta in passato, ma interrotta	1.023	25,6
• Mai svolta	2.160	53,9
• Lavora con regolare contratto	450	11,3

• Lavora ma senza regolare contratto	367	9,2
Totale	4.000	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Attualmente lavora con regolare contratto soltanto l'8,1% delle donne intervistate e il 14,7% degli uomini. La percentuale più alta di coloro che lavorano con regolare contratto è concentrata nella fascia di età 45-64 anni con il 18,9% mentre chi attualmente lavora senza regolare contratto rientra in percentuale maggiore nelle prime due fasce di età. I giovani, nella fascia di età dai 18 ai 24 anni, risultano per il 74,8% dei casi non aver mai svolto un'attività lavorativa regolarizzata mentre coloro che in passato hanno fatto questa esperienza, si concentrano nell'ultima fascia (47,5%).

Tab. 12 – Esperienza lavorativa per classi di età

Modalità	18-24	25-44	45-64	Totale
• Sì, ma si è interrotta	11,6	31,2	47,5	25,6
• No, mai	74,8	44,7	26,8	53,9
• Attualmente lavoro con regolare contratto	4,6	14,4	18,9	11,3
• Attualmente lavoro senza regolare contratto	9,0	9,7	6,8	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Non è irrisoria la percentuale tra i laureati che non ha mai svolto un'attività lavorativa con regolare contratto (49,0%) mentre chi l'aveva in passato, ha la licenza elementare nel 34,7% dei casi e la qualifica professionale nel 33,5%.

Tab. 13 – Esperienza lavorativa per titolo di studio

Attività lavorativa svolta con regolare contratto	Nessun titolo	Licenza element.	Diploma	Laurea	Qualifica profes.	Totale
• Svolta in passato, ma interrotta	18,8	34,7	22,7	18,0	33,5	25,6
• Mai svolta	62,4	41,6	61,4	49,0	44,9	53,9
• Lavora con regolare contratto	6,3	9,4	10,1	28,9	13,2	11,3
• Lavora ma senza regolare contratto	12,5	14,3	5,8	4,1	8,4	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

A livello territoriale, la distribuzione di coloro che attualmente lavorano con regolare contratto risulta concentrata in percentuale più ampia in provincia di Lecce (18,5%) mentre la provincia di Foggia detiene la quota più bassa con il 5,6%. La percentuale di lavoratori non in regola risulta, in provincia di Bari, la più alta in assoluto (13,1%), distanziando di circa quattro punti percentuali le province di Brindisi e Taranto dove

resta alta la percentuale di chi non ha mai svolto un'attività lavorativa con regolare contratto (tab. 14).

Tab. 14 - Esperienza lavorativa per provincia

Attività lavorativa svolta con regolare contratto	Bari %	Foggia %	Taranto %	Brindisi %	Lecce %	Puglia %
• Svolta in passato, ma interrotta	26,2	22,7	21,9	22,9	29,9	25,6
• Mai svolta	50,7	66,2	59,9	57,1	45,5	53,9
• Lavora con regolare contratto	10,0	5,6	9,6	11,2	18,5	11,3
• Lavora ma senza regolare contratto	13,1	5,5	8,6	8,8	6,1	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

4.2.2. Lavori saltuari e/o occasionali

La forza lavoro attualmente attiva ma priva di regolare contratto, pari a 3.550 intervistati, risulta svolgere o aver svolto in passato lavori saltuari e/o occasionali (53,8%) e fra questi, coloro che hanno sempre lavorato ma mai regolarizzando la propria posizione sono il 10,1% (358 casi).

Tab. 15 - Lavori saltuari e/o occasionali

Hai mai svolto lavori occasionali?	v.a.	%
• Sì, frequentemente	791	22,3
• Sì, ma raramente	1.118	31,5
• Sempre lavorato con continuità, ma mai con regolare contratto	358	10,1
• No, mai	1.283	36,1
Totale	3.550	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Il 64,0% degli uomini intervistati afferma di svolgere o aver svolto lavori saltuari e/o occasionali; le donne, pur avendo meno opportunità degli uomini, li svolgono in percentuale del 45,2% e per il 46,2% risultano non averne mai svolti.

Tab. 16 - Lavori saltuari e/o occasionali per sesso

Hai mai svolto lavori occasionali?	Maschi	Femmine	Totale
• Sì, frequentemente	29,2	16,5	22,3
• Sì, ma raramente	34,8	28,7	31,5
• Sempre lavorato con continuità, ma mai con regolare contratto	11,9	8,6	10,1
• No, mai	24,1	46,2	36,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Chi svolge lavori saltuari rientra nelle prime due fasce di età (18-24 e 25-44 anni) mentre nella fascia successiva, dai 45 ai 64 anni, c'è la percentuale più alta di coloro che non ne hanno mai svolti. La percentuale di laureati che ha svolto in passato lavori occasionali e che continua a svolgerli anche con una certa frequenza, è la più alta, pari al 60,2% assieme a quella detenuta da coloro che non hanno nessun titolo e che a loro volta, si distinguono tra quelli che hanno sempre lavorato con continuità ma mai con regolare contratto. Chi non ha mai svolto lavori saltuari è in percentuale maggiore in possesso di diploma (38,6%), qualifica professionale (38,0%) e licenza elementare (35,3%)

Tab. 17 - Lavori saltuari e/o occasionali per titolo di studio

Hai mai svolto lavori occasionali?	Nessun Titolo	Licenza element.	Diploma	Laurea	Qualifica prof.	Totale
• Sì, frequentemente	46,7	25,4	18,7	24,2	24,1	22,3
• Sì, ma raramente	13,3	25,1	35,1	36,0	30,3	31,5
• Sempre lavorato con continuità, ma mai con regolare contratto	33,3	14,2	7,6	7,8	7,6	10,1
• No, mai	6,7	35,3	38,6	32,0	38,0	36,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

A livello territoriale, in provincia di Bari si ha più occasione di svolgere con una certa frequenza lavori occasionali (25,3%) rispetto alle altre realtà, dove si distingue la provincia di Lecce per il valore più basso (18,4%). Brindisi e la sua provincia detengono la quota più alta di coloro che lavorano in modo saltuario (64,3%) e quella di coloro che hanno sempre lavorato con continuità ma mai in regola (12,3%). Nelle altre province, quest'ultima oscilla di uno, due punti fatta eccezione per Lecce dove raggiunge appena il 6,5% e dove coloro che non hanno mai lavorato sono il 49,7% distanziandosi dalla provincia di Taranto di oltre 10 punti percentuali (37,6%).

Tab. 18 - Lavori saltuari e/o occasionali per provincia di residenza

Hai mai svolto lavori occasionali?	Bari	Foggia	Taranto	Brindisi	Lecce	Puglia
• Sì, frequentemente	25,3	20,1	22,0	23,7	18,4	22,3
• Sì, ma raramente	31,9	35,0	28,5	40,6	25,4	31,5
• Sempre lavorato con continuità, ma mai con regolare contratto	10,2	11,6	11,9	12,3	6,5	10,1
• No, mai	32,6	33,3	37,6	23,4	49,7	36,1
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

4.2.3. I settori di attività

I settori economici in cui risulta occupata la quota di intervistati che attualmente lavora, pari a 1243 interviste, sono in percentuale maggiore quello dei Servizi (15,1%) e del Commercio (13,9%), mentre la componente impiegata nell'Industria in senso stretto, è pari al 10,7%.

Tab. 19 – Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per settore di attività

Settori	v.a.	%
• Agricoltura	96	7,7
• Industria	133	10,7
• Edilizia	110	8,8
• Energia	14	1,1
• Trasporti	30	2,4
• Credito, assicurazioni, finanze	49	3,9
• Commercio	173	13,9
• Turistico- alberghiero	80	6,4
• Artigianato	98	7,9
• Altri servizi privati	187	15,1
• Scuola	69	5,6
• Sanità	31	2,5
• Pubblica Amministrazione	63	5,1
• Università	6	0,5
• Spettacolo	21	1,7
• Altro	83	6,7
Totale	1.243	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Le donne sono più presenti nel settore dei Servizi, dove raggiungono il 21,4% (distanziando gli uomini di ben 10 punti percentuali), nel Commercio con il 17,5% (contro l'11,6% degli uomini) e nella Scuola con il 10,9% (contro il 2,1% degli uomini). L'Industria occupa la componente maschile in percentuale maggiore con l'11,4% tuttavia, quella femminile pari al 9,7% non è irrilevante; l'Edilizia concentra il 13,5% dei lavoratori maschi, la Pubblica Amministrazione il 6,6% (contro il 2,7% delle donne); l'Artigianato presenta il 9,2% di maschi e il 5,8% di femmine occupati, mentre il settore Turistico- Alberghiero colloca entrambi i generi in percentuale pressoché eguale (6,8% F- 6,2% M) (tab. 20).

Tab. 20 - Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per settore di attività e sesso

Settori	Maschi	Femmine	Totale
• Agricoltura	9,6	4,7	7,7
• Industria	11,4	9,7	10,7
• Edilizia	13,5	1,6	8,8
• Energia	1,6	0,4	1,1
• Trasporti	3,2	1,2	2,4
• Credito, assicurazioni, finanze	4,1	3,7	3,9
• Commercio	11,6	17,5	13,9
• Turistico- alberghiero	6,2	6,8	6,4
• Artigianato	9,2	5,8	7,9
• Altri servizi privati	11,0	21,4	15,1
• Scuola	2,1	10,9	5,6
• Sanità	2,0	3,3	2,5
• Pubblica Amministrazione	6,6	2,7	5,1
• Università	0,5	0,4	0,5
• Spettacolo	1,5	2,1	1,7
• Altro	5,9	7,8	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Per quel che concerne l'età, i lavoratori compresi nelle prime due fasce (18-24 e 25-44 anni), risultano in prevalenza attivi nei settori del Commercio e dei Servizi mentre la forza lavoro compresa tra i 45 e i 64 anni, si colloca in percentuale più elevata in Agricoltura e nella Scuola.

Degli occupati, coloro che non hanno nessun titolo o sono in possesso di licenza elementare, trovano più facilmente impiego in Edilizia, in Agricoltura e nell'Industria; chi è in possesso di diploma si concentra, invece, nei Servizi (17,4%) e nel Commercio (16,4%). I laureati attualmente lavorano più nei Servizi (17,7%) e nella Scuola (17,6%) mentre chi è in possesso di qualifica professionale si concentra nell'Industria (13,5%), nei Servizi e nell'Artigianato; inoltre, la qualifica risulta avere più peso degli altri titoli nei settori: Trasporti, Spettacolo, Sanità, Turistico-Alberghiero ed Energia (tab. 21).

Tab. 21- Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per settore di attività e titolo di studio

Settori	Nessun titolo	Licenza elementare	Diploma	Laurea	Qualifica Prof.	Totale
• Agricoltura	18,2	17,8	3,9	3,5	-	7,7
• Industria	-	15,4	9,3	8,8	13,5	10,7
• Edilizia	27,3	18,4	4,7	2,9	6,8	8,8
• Energia	-	0,4	1,3	0,6	3,4	1,1
• Trasporti	-	2,9	2,6	1,2	6,8	2,4
• Credito, assicurazioni, finanze	-	0,4	6,0	7,6	1,7	3,9
• Commercio	-	9,5	16,4	11,8	10,2	13,9
• Turistico- alberghiero	-	5,8	7,5	2,4	8,5	6,4
• Artigianato	-	11,2	5,4	0,6	11,8	7,9
• Altri servizi privati	27,2	10,4	17,4	17,7	11,8	15,1
• Scuola	-	-	6,3	17,6	3,4	5,6
• Sanità	-	0,4	3,4	2,9	8,5	2,5
• Pubblica Amministrazione	-	0,4	6,9	13,5	3,4	5,1
• Università	-	-	0,9	0,6	-	0,5
• Spettacolo	-	0,8	2,4	1,2	5,1	1,7
• Altro	27,3	6,2	5,6	7,1	5,1	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

A livello territoriale, in provincia di Bari i settori che più concentrano la forza lavoro rilevata, sono Commercio (16,6%), e Servizi (14,6%), inoltre; il settore Turistico-Alberghiero presenta più occupati delle altre province (8,6%). In provincia di Foggia la quota di occupati risulta più consistente nei Servizi (16,8%) seguita da Artigianato e Agricoltura dove gli occupati, pari all'11,6%, sono in percentuale maggiore delle altre province. In provincia di Taranto coloro che lavorano nei Servizi risultano nettamente in percentuale più ampia, pari al 25,4% anche rispetto alle altre province, seguiti dall'Industria con il 13,7%. Brindisi detiene la quota più alta di occupati nell'Industria (15,0%), nell'Edilizia (14,2%) e nel Credito, Assic. e Finanze (8,2%) rispetto alle altre province, mentre Lecce presenta il 16,6% di occupati nel Commercio e la percentuale più alta di coloro che lavorano nella Scuola (13,1%), nella Pubblica Amministrazione (7,0%) e nella Sanità (5,4%).

Tab. 22 - Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per settore di attività e provincia

Settori	Bari	Foggia	Taranto	Brindisi	Lecce	Puglia
▪ Agricoltura	6,6	11,6	8,6	7,5	7,0	7,7
▪ Industria	8,0	9,7	13,7	15,0	12,0	10,7
▪ Edilizia	9,6	7,7	10,7	14,2	3,9	8,8
▪ Energia	1,0	1,3	1,5	-	1,5	1,1
▪ Trasporti	3,6	1,3	2,0	4,5	-	2,4
▪ Credito, assicurazioni, finanze	4,0	5,2	1,5	8,2	2,7	3,9
▪ Commercio	16,6	11,0	10,7	7,5	16,6	13,9
▪ Turistico- alberghiero	8,6	7,1	4,1	5,2	4,2	6,4
▪ Artigianato	8,2	11,6	5,6	5,2	8,1	7,9
▪ Altri servizi privati	14,6	16,8	25,4	9,0	10,4	15,1
▪ Scuola	2,6	4,5	5,1	3,7	13,1	5,6
▪ Sanità	1,4	2,6	1,5	2,2	5,4	2,5
▪ Pubblica Amministrazione	2,8	5,8	6,6	6,7	7,0	5,1
▪ Università	0,4	-	0,5	2,2	-	0,5
▪ Spettacolo	2,2	0,6	1,0	2,2	1,5	1,7
▪ Altro	9,8	3,2	1,5	6,7	6,6	6,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

4.2.4. La posizione professionale

L'attività lavorativa viene svolta prevalentemente alle dipendenze per l'84,3% dei casi rilevati (1048 interviste) rivestendo principalmente le posizioni professionali di dipendente senza contratto (38,0%), operaio/tecnico (19,2%) ed impiegato.

Tab. 23 – Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per posizione professionale

Posizione professionale	v.a.	%
Alle dipendenze	1.048	84,3
In proprio	195	15,7
Totale	1.243	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

La percentuale di coloro che lavorano in proprio (pari al 15,7% del sotto- campione), risulta più ampia nella fascia di età dai 45 ai 64 anni e tra coloro che sono in possesso della licenza elementare e della laurea. Coloro, invece, che lavorano in rapporto di dipendenza, risultano muniti di diploma e di qualifica professionale. A livello provinciale, Bari presenta la percentuale più alta di lavoratori dipendenti (87,6%), seguita a distanza di un punto percentuale da Brindisi e poi da Taranto mentre

in provincia di Foggia (21,9%) e Lecce (20,1%) le quote più ampie relative a chi lavora in proprio.

Tab. 24 - Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per posizione professionale e provincia

Province	Lavoro alle dipendenze	Lavoro in proprio	TOTALE
Bari	87,6	12,4	100,0
Foggia	78,1	21,9	100,0
Taranto	85,3	14,7	100,0
Brindisi	86,6	13,4	100,0
Lecce	79,9	20,1	100,0
Totale	84,3	15,7	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

La posizione professionale di dipendente senza contratto, risulta essere quella propria del 42,1% delle donne intervistate e del 35,2% degli uomini, inoltre si appalesa un'equa ripartizione tra maschi (18,8%) e femmine (17,1%) nella posizione di impiegato. Nella posizione di operaio/tecnico si concentra la manodopera maschile (24,3%) a differenza della posizione di insegnante dove le donne risultano di circa otto punti percentuali (9,7%) più numerose degli uomini (1,6%).

Tab. 25 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro dipendente per tipologia e sesso

Tipologia del rapporto contrattuale	Maschi	Femmine	Totale
• Dirigente	2,1	0,2	1,3
• Appartenente alla carriera direttiva	2,9	1,7	2,4
• Insegnante	1,6	9,7	4,9
• Impiegato	18,8	17,1	18,1
• Operaio e/o tecnico	24,3	11,6	19,2
• Apprendista	5,4	5,0	5,2
• Dipendente senza contratto	35,2	42,1	38,0
• Altro	9,7	12,6	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Per quel che concerne il lavoro in proprio le donne intervistate risultano in percentuale maggiore di quella maschile nella posizione di libero professionista (31,2%), di coadiuvante familiare (12,5%), di socio di cooperativa o società (10,9%), e mezzadro (6,3%); tuttavia non è trascurabile la percentuale di donne che svolgono attività artigianali (14,1%), settore quest'ultimo che più attrae la forza lavoro maschile (26,6%). La percentuale di uomini imprenditori si attesta, invece, sul 7,6% mentre le donne imprenditrici risultano pari al 4,7%.

Tab. 26 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro in proprio per tipologia professionale e sesso

Tipologia professionale	Maschi	Femmine	Totale
• Imprenditore	7,6	4,7	6,7
• Libero professionista	23,6	31,2	26,0
• Artigiano	26,6	14,1	22,6
• Commerciante	9,2	6,3	8,2
• Proprietario agricolo	9,2	3,1	7,2
• Mezzadro	2,3	6,3	3,6
• Coadiuvante familiare	3,1	12,5	6,2
• Socio cooperativa e/o società	6,9	10,9	8,2
• Altro	11,5	10,9	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

I lavoratori in proprio, nella fascia di età 18-24 anni, risultano più concentrati nella posizione di libero professionista (30,9%) così come quelli compresi nella fascia di età successiva (25-44 anni) con il 28,6% mentre dai 45 ai 64 anni ritroviamo in percentuale maggiore gli artigiani con il 27,7%.

Tab. 27 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro in proprio per tipologia professionale e classe di età

Tipologia professionale	18-24	25-44	45-64	Totale
• Imprenditore	7,7	6,0	8,3	6,7
• Libero professionista	30,9	28,6	13,9	26,0
• Artigiano	11,5	23,3	27,7	22,6
• Commerciante	7,7	9,0	5,6	8,2
• Proprietario agricolo	3,8	5,3	16,7	7,2
• Mezzadro	-	3,0	8,3	3,6
• Coadiuvante familiare	7,7	6,0	5,6	6,2
• Socio cooperativa e/o società	11,5	8,3	5,6	8,2
• Altro	19,2	10,5	8,3	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

Per quel che concerne – infine - il titolo di studio, i laureati occupano principalmente la posizione di libero professionista con il 59,3%, seguiti da coloro in possesso di qualifica professionale (40,0%); la posizione di artigiano risulta, invece, appropriata per chi ha qualifica professionale (40,0%) e licenza elementare (38,5%) ma risulta interessante anche la quota di diplomati (17,7%).

Tab. 28 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro in proprio per tipologia professionale e titolo di studio

Tipologia professionale	Licenza element.	Diploma	Laurea	Qualifica prof.	Totale
• Imprenditore	9,6	6,3	6,3	-	6,7
• Libero professionista	5,8	31,7	59,3	40,0	26,0
• Artigiano	38,5	17,7	-	40,0	22,6
• Commerciante	7,7	11,4	6,3	-	8,2
• Proprietario agricolo	15,4	3,8	3,1	-	7,2
• Mezzadro	11,5	-	-	-	3,6
• Coadiuvante familiare	-	6,3	-	10,0	6,2
• Socio cooperativa e/o società	3,8	12,7	9,4	-	8,2
• Altro	7,7	10,1	15,6	10,0	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

4.2.5. Come hanno trovato lavoro

Particolare rilevanza tra le modalità di accesso al lavoro acquistano le reti di amicizie personali (42,2%) e familiari (28,2%).

Tab. 29 - Modalità con le quali si è trovato il lavoro

Come hai trovato lavoro?	v.a.	%
• Amicizie personali	524	42,2
• Amicizie familiari	348	28,0
• Raccomandazioni politiche	27	2,2
• Colloqui presso le aziende	227	18,3
• Inserzioni sui giornali	49	3,9
• Collocamento pubblico	26	2,1
• Concorsi	116	9,3
• Altro	79	6,4
Totale	1.243	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

A queste fanno ricorso ancor più degli uomini le donne che risultano aver fatto più ricorso a raccomandazioni politiche. E' interessante verificare su questo tema un dato significativo relativo alla distribuzione fra aree urbane e piccoli centri. Dal punto di vista dell'analisi territoriale sono infatti due i piani da considerare da un lato la provincia, dall'altro la classe dimensionale del comune.

Tab.30 - Modalità adottate in relazione alla dimensione dei centri di residenza

Come hai trovato lavoro?	Aree urbane	Piccoli centri
	%	%
Amicizie personali	45,0	26,9
Amicizie familiari	29,2	21,8
Raccomandazioni politiche	2,6	-
Colloqui presso le aziende	19,3	12,7
Inserzioni sui giornali	3,7	5,1
Collocamento pubblico	1,6	4,6
Concorsi	7,7	17,8
Altro	4,8	14,7

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

* I totali non sono pari a 100,0 a causa della possibilità di risposte multiple.

Nei grossi centri prevale il ricorso alle amicizie personali e familiari, ma anche la frequenza dei colloqui presso le aziende sale percentualmente rispetto ai piccoli centri.

Tab. 31 - Modalità adottate per provincia

Come hai trovato lavoro?	BA	BR	FG	LE	TA
• Amicizie personali	47,8	50,7	41,3	31,3	37,1
• Amicizie familiari	29,1	38,1	29,0	19,3	28,9
• Raccomandazioni politiche	1,0	6,0	3,2	0,8	3,6
• Colloqui presso le aziende	20,9	17,2	16,8	10,4	23,9
• Inserzioni sui giornali	4,2	0,7	3,2	4,2	5,6
• Collocamento pubblico	0,8	1,5	1,9	5,4	1,5
• Concorsi	6,2	4,5	7,7	19,3	8,6
• Altro	4,6	4,5	4,5	15,1	2,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

* I totali non sono pari a 100,0 a causa della possibilità di risposte multiple.

2.2.6. Corrispondenza tra lavoro svolto e conoscenze culturali

L'adeguatezza del lavoro svolto rispetto alle conoscenze, esperienze e competenze acquisite, risulta maggiore per gli uomini rispetto alle donne, le quali hanno dovuto in percentuale maggiore accontentarsi di svolgere un'attività lavorativa in un settore diverso mentre l'11,8% degli uomini e il 12,8% delle donne ritiene di occupare una posizione inadeguata alla propria formazione.

Tab. 32 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro per livello di soddisfazione e sesso

Sei soddisfatto/a del lavoro che svolgi?	Maschi	Femmine	Totale
• Si, del tutto	27,9	20,4	24,9
• Si, ma solo in parte	27,8	32,6	29,8
• No, si tratta di un lavoro svolto in un settore diverso	24,0	28,2	25,7
• No, si tratta di posizione inadeguata alla formazione	11,8	12,8	12,1
• Non sa, non risponde	8,5	6,0	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

I giovani, nella fascia 18-24 anni affermano, per il 37,5% dei casi, di svolgere il proprio lavoro in un settore diverso; i lavoratori dai 25 ai 44 anni ritengono per il 31,2% dei casi che il lavoro svolto sia adeguato ma solo in parte, mentre chi rientra nell'ultima fascia lo trova per il 44,8% dei casi del tutto consono alla propria preparazione.

Chi lamenta l'inadeguatezza della propria posizione sono i laureati (37,0%) e i diplomati (36,8%); chi, invece, la ritiene adeguata, è in possesso di licenza elementare (37,8%) e di qualifica professionale (35,6%).

Tab. 33 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro per livello di soddisfazione e titolo di studio

Sei soddisfatto/a del lavoro che svolgi?	Nessun titolo	Licenza elem.	Diploma	Laurea	Qualifica prof.	Totale
• Si, del tutto	18,2	37,8	17,7	22,4	35,6	24,9
• Si, ma solo in parte	45,4	34,4	29,5	23,5	28,8	29,8
• No, si tratta di un lavoro svolto in un settore diverso	9,1	10,8	36,8	16,5	28,8	25,7
• No, si tratta di posizione inadeguata alla formazione	-	1,2	14,7	37,0	1,7	12,1
• Non sa, non risponde	27,3	15,8	1,3	0,6	5,1	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Anche il livello di soddisfazione espresso dagli intervistati, sul piano professionale e remunerativo, si attesta su posizioni medio-basse: tuttavia, esso varia in funzione del tipo di lavoro svolto, se alle dipendenze o in proprio.

Il livello di soddisfazione cresce fortemente nel caso in cui l'attività sia svolta in proprio, ma fra i dipendenti questo dato si abbassa anche in considerazione della scarsa adeguatezza del ruolo svolto rispetto alle proprie conoscenze e competenze. Solo il 25% di chi oggi lavora, è infatti, pienamente inserito in una posizione in linea con la propria esperienza.

Anche l'incrocio con le diverse modalità con cui si è trovato lavoro mette in evidenza significative differenze, di seguito descritte:

Tab. 34 - Corrispondenza tra lavoro svolto, formazione acquisita e modalità attraverso la quale è stato trovato il lavoro

Il lavoro che svolgi corrisponde al percorso formativo fatto?	Amicizie personali	Amicizie familiari	Raccom. politiche	Colloqui presso aziende	Inserzioni	Collocam. pubblico	Concorsi
- Sì, del tutto	23,1	19,8	11,1	23,3	22,4	46,2	31,0
- Sì, in parte	27,5	31,3	40,7	34,4	20,4	19,2	30,2
- Lavoro in settori diversi	31,9	27,6	25,9	20,7	28,6	19,2	14,7
- Lavoro non commisurato	8,6	12,4	22,2	15,4	12,2	15,4	20,7
- Non sa, non risponde	8,9	8,9	0,1	6,2	16,4	-	3,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Chi ha trovato lavoro grazie a raccomandazioni politiche lamenta il fatto che non sia un lavoro commisurato alle proprie conoscenze ed esperienze, cosa che invece avviene con più alta frequenza tra chi lo ha trovato al seguito di colloqui presso aziende, collocamento pubblico o concorsi.

4.2.7. Orientamento a cambiare lavoro nel breve periodo

Un importante aspetto approfondito in sede d'intervista è quello relativo al livello di benessere complessivo sul posto di lavoro, considerando l'obiettivo anche di correlare a questo *la disponibilità o interesse a cambiare lavoro in prospettiva*. Il basso livello di soddisfazione registrato si traduce infatti, in una maggiore propensione e disponibilità a cambiare lavoro nel breve periodo, quanto meno in termini di mancanza di pregiudizi verso tale ipotesi: la si può stimare nella misura del 75,6%. E' possibile verificare anche il livello di correlazione esistente fra tale disponibilità ed il livello di soddisfazione, a dimostrazione di quanto importante sia la qualità del lavoro svolto sul doppio binario della *soddisfazione professionale e remunerativa*.

Coloro che sono soddisfatti del loro lavoro sono, come facilmente immaginabile, più restii a cambiarlo nel breve- medio periodo.

Tab. 35 - Intervistati che hanno dichiarato di svolgere un lavoro per livello di soddisfazione e disponibilità a cambiare occupazione

Sei soddisfatto del lavoro che svolgi?	Disponibilità a cambiare	Assenza di disponibilità
• Pienamente soddisfatto	1,4	19,5
• Soddisfatto	8,5	22,8
• Abbastanza soddisfatto	19,5	36,3
• Poco soddisfatto	49,3	16,8
• Per nulla soddisfatto	21,0	2,3
• Non sa/non risponde	0,3	2,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Non solo per denaro, quindi, si può decidere di cambiare lavoro, considerando le motivazioni addotte per argomentare questa posizione. Lo si evince chiaramente dai dati rilevati; l'aspettativa oramai è incanalata verso la ricerca del benessere sul posto di lavoro, un lavoro che debba piacere di più e che sia anche commisurato al proprio percorso formativo e professionale.

Tab. 36 - Intervistati disponibili a cambiare lavoro per tipologia di motivazione

Perché cambieresti lavoro?	v.a.	%
• Riqualficarsi professionalmente	85	9,0
• Miglioramento delle attuali condizioni economiche	231	24,7
• Fare un lavoro commisurato al percorso formativo/professionale	136	14,5
• Avviare un'attività in proprio	93	9,9
• Fare un lavoro di maggior prestigio sociale	66	7,0
• Fare un lavoro che piaccia	128	13,6
• Fare un lavoro con regolare contratto	178	18,9
• Non sa non risponde	7	0,7
• Altro	16	1,7
Totale	940	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Esistono 3 fattori che spingono nella direzione di un cambiamento: la motivazione economica unitamente alla regolarizzazione della propria posizione, che continuano ad essere preponderanti ma non esclusive (43,6%); la ricerca di un lavoro commisurato al proprio percorso

formativo e professionale (14,5%) e la ricerca di un lavoro che piaccia (13,6%). Vi è anche una componente che aspira ad intraprendere la via del lavoro in proprio, stimabile nella misura del 10% di coloro che desiderano cambiare lavoro.

Anche in questo caso esistono delle differenze di cui tener conto, una fra le più importanti è quella relativa al titolo di studio. E' possibile analizzare infatti una serie di dati specifici da questo punto di vista: *il livello di soddisfazione attuale, la corrispondenza tra il lavoro svolto ed il percorso formativo fatto, la disponibilità a cambiare e le motivazioni economiche.*

Coloro che desiderano cambiare lavoro fra i diplomati attualmente impiegati sono il 79,9% del campione di riferimento, mentre i laureati che vorrebbero cambiare sono pari a 81,2% del campione di riferimento.

Tra i laureati è forte l'aspettativa di trovare un lavoro che sia finalmente commisurato al proprio percorso formativo (44,9%) e che abbia anche un maggior prestigio sociale (9,4%), così come più alta è la propensione all'apertura di attività in proprio (13,0%); al contrario, fra coloro che hanno conseguito il diploma di scuola superiore l'aspettativa più alta è quella di *fare un lavoro che piaccia di più* (14,7%) e che preveda una *regolarizzazione della posizione contrattuale* (18,5%).

Il desiderio e l'aspettativa futura di un cambio di lavoro, non si traducono necessariamente in un interessamento o un comportamento attivo in questa direzione, considerando che il 28,8% del sub-campione non sta facendo nulla in tal senso. Coloro che invece hanno cercato di sbloccare la situazione attuale utilizzano differenti strategie: continua ad essere forte la componente del *contatto informale tramite interessamento di amici e parenti* finalizzato all'accreditamento presso aziende, ma sembra più vivace rispetto alla fotografia del pregresso il ricorso alle diverse modalità, fra cui *presentazione ad aziende, presentazione curriculum, risposte ad annunci...*

Tab. 37 - Modalità con cui si è alla ricerca di un nuovo lavoro (ammesse risposte multiple)

Cosa si sta facendo per trovare un nuovo lavoro	v.a.	%
• Annunci sui giornali	14	1,5
• Iscritto ufficio di collocamento	263	28,0
• Interessato amici/parenti	239	25,4
• Presentato domande ad aziende	153	16,3
• Si è presentato ad aziende	120	12,8
• Partecipato a concorsi pubblici	207	22,0
• Letto/risposto ad annunci	83	8,8
• Inviato curriculum	144	15,3
• Cercato finanziamenti ed aiuti per aprire un'attività in proprio	65	6,9
• Non sta facendo nulla	271	28,8
• Non sa/ non risponde	14	1,5
• Altro	37	3,9

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

E' interessante notare la percentuale di coloro che si stanno muovendo con l'obiettivo di aprire un'attività in proprio, utilizzando risorse e contributi esterni, leggendone anche il profilo sul piano del livello di scolarizzazione.

Tab. 38 - Le modalità con cui si è alla ricerca di un nuovo lavoro per titolo di studio (ammesse risposte multiple)

Cosa si sta facendo per trovare un nuovo lavoro	Licenza elementare	Diploma	Laurea	Qualifica professionale
• Annunci sui giornali	0,7	1,4	0,7	2,2
• Iscritto ufficio di collocamento	22,7	30,8	9,4	26,1
• Interessato amici/parenti	40,7	23,6	8,0	21,7
• Presentato domande ad aziende	18,0	13,8	18,1	17,4
• Si è presentato ad aziende	16,7	11,4	8,7	13,0
• Partecipato a concorsi pubblici	0,7	32,9	40,6	2,2
• Letto/risposto ad annunci	10,7	8,6	10,1	4,3
• Inviato curriculum	5,3	20,8	29,0	6,5
• Cercato finanziamenti ed aiuti per aprire un'attività in proprio	3,3	5,4	<u>16,7</u>	8,7
• Non sta facendo nulla	39,3	25,2	24,6	34,8
• Non, sa/ non risponde	1,3	1,9	-	2,2
• Altro	2,0	4,7	2,9	4,3

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

4.2.8. La riqualificazione professionale fra coloro che lavorano

Vi sono due aspetti ulteriori degni di nota dal punto di vista dei risultati complessivi rilevati, e sono quelli relativi alla *disponibilità a riqualificarsi/specializzarsi per trovare un nuovo lavoro ed alla disponibilità a lavorare con uno stipendio ridotto rispetto a quello attuale*. E' emerso che la maggior parte delle persone che attualmente lavorano desidera comunque riqualificarsi/specializzarsi, ma che un'esigua parte potrebbe accettare un cambio di lavoro con stipendio ridotto rispetto a quello attualmente conquistato.

Tab. 39 – Intervistati che hanno dichiarato di lavorare per disponibilità a riqualificarsi

Saresti disponibile a riqualificarti professionalmente?	v.a.	%
• Sì	865	69,6
• No	378	30,4
Totale	1.243	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Il dato relativo all'aspetto remunerativo, rilevato successivamente anche fra coloro che non lavorano, lascia trasparire dei gap sostanziali in termini di atteggiamento. Chi già lavora è più rigido ed aspira ad una mobilità ascendente che non lascia moltissimi margini per ipotesi d'impiego a stipendio ridotto, o quanto meno non con le stesse proporzioni rilevate presso coloro che invece attualmente non lavorano. Anche coloro che lavorano invece esprimono una domanda di formazione e di specializzazione, per una riqualificazione che può essere sicuramente il lasciapassare per un miglioramento economico della propria posizione lavorativa, ma che può avere dei riflessi, e non di poco conto, sul piano della soddisfazione professionale. Lì dove s'incontra questa disponibilità ad accettare anche livelli di stipendio inferiori rispetto a quelli attuali, le motivazioni addotte tornano fortemente nella direzione di un appagamento professionale auspicato (migliorare l'attuale preparazione e fare un lavoro che piaccia di più).

Il desiderio/disponibilità a riqualificarsi – specializzarsi si riscontra in modo forte fra coloro che ricadono nella fascia d'età 25-44 anni e coloro che hanno raggiunto elevati livelli di scolarizzazione, i quali non costituiscono più evidentemente lo stadio ultimo di una formazione che per rivelarsi efficace richiede di essere continua e volta ad un aggiornamento e specializzazione permanente.

Tab. 40 - La disponibilità a riqualificarsi per fasce d'età

Saresti disponibile a riqualificarti professionalmente?	18-24	25-44	45-64	Totale
• Si	80,7	69,9	41,0	69,6
• No	19,3	30,1	59,0	30,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

Tab. 41 - Disponibilità a riqualificarsi per titolo di studio

Saresti disponibile a riqualificarti professionalmente?	Licenza elementare	Diploma	Laurea	Qualifica professionale
• Si	56,0	77,8	65,3	74,6
• No	44,0	22,2	34,7	25,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

E' possibile verificare in termini di confronto, anticipando qualche elemento rispetto alla successiva analisi effettuata tra coloro che attualmente non lavorano, le differenze sostanziali (esprese in termini percentuali) tra chi ha dichiarato di lavorare e chi non ha ancora un lavoro.

Tab. 42 - La disponibilità a riqualificarsi tra chi lavora e chi non lavora

Saresti disponibile a riqualificarti professionalmente?	Lavorano	Non lavorano
• Si	69,6	77,3
• No	30,4	22,7
Totale	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

2.3. I disoccupati

Le aspettative di coloro che non lavorano attualmente sono state misurate attraverso alcune domande tese ad identificare la posizione lavorativa auspicata e le modalità con cui si sta cercando un lavoro. E' necessario effettuare un primo inquadramento del profilo di coloro che non lavorano e che costituiscono la parte preponderante del campione complessivo (2757 casi, pari al 68% del totale campione). Si ricorda che tale raggruppamento è costituito da due componenti distinte:

	v.a.	% su tot. Camp.
➤ coloro che cercano lavoro	2.339	58,4
➤ coloro che studiano soltanto	418	10,5

Componenti che hanno un peso non marginale nel determinare atteggiamenti e comportamenti verso il mondo del lavoro e verso la ricerca attiva di un collocamento al suo interno.

Coloro che cercano lavoro sono principalmente rappresentati da donne, di età compresa fra 25 e 44 anni e con istruzione superiore.

Il primo tema esplorato è quello relativo alle aspettative circa il futuro collocamento sul mercato del lavoro.

In questo ambito si è rilevato un pronunciato orientamento verso attività in proprio (29,4% del campione di riferimento), con all'interno una non marginale componente di tipo imprenditoriale in senso stretto:

Tab 43 – Intervistati che hanno dichiarato di non lavorare in base alla disponibilità a svolgere una attività in proprio per tipologia professionale

Tipologia professionale	v.a.	%
• Imprenditore	116	14,3
• Libero professionista	328	40,5
• Artigiano	85	10,5
• Commerciante	142	17,5
• Proprietario agricolo	14	1,7
• Mezzadro	5	0,6
• Coadiuvante familiare	24	3,0
• Socio cooperativa e/o società	51	6,3
• Altro	45	5,6
Totale	810	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tra coloro che hanno invece si orientano verso un lavoro di tipo dipendente prevale la componente impiegatizia, mentre le ambizioni di carriera direttiva solo presenti presso il 16,4% del campione di riferimento.

Tab 44 – Intervistati che hanno dichiarato di non lavorare in base al tipo di lavoro dipendente che vorrebbero svolgere

Tipologia contrattuale	v.a.	%	
• Dirigente	166	8,5	} 16,4
• Appartenente alla carriera direttiva	153	7,9	
• Insegnante	247	12,7	
• Impiegato	742	38,1	
• Operaio e/o tecnico	447	23,0	
• Apprendista	31	1,6	
• Dipendente senza contratto	36	1,8	
• Altro	125	6,4	
Totale	1.947	100,0	

Fonte: Indagine campionaria IPRES – 2000

Coloro che attualmente sono in cerca di lavoro stanno utilizzando un po' tutte le modalità a disposizione per cercare di collocarsi sul mercato; continua a manifestarsi con percentuali molto forti il ricorso all'*interessamento di amici/parenti* (31,7%), mentre si trovano a coesistere in modo diffuso modalità differenti che non si escludono vicendevolmente. Coloro che ancora non si sentono pronti ad entrare sul mercato del lavoro (in prevalenza si tratta di coloro che sono ancora coinvolti nel percorso formativo), non svolgono alcuna attività, in attesa del momento giudicato migliore.

Tab. 45- Intervistati che non lavorano in base alla strategia adottata per la ricerca di un'occupazione

Modalità	v.a.	%
• Annunci sui giornali	89	3,2
• Iscritto ufficio di collocamento	1.371	49,7
• Interessato amici/parenti	874	31,7
• Presentato domande ad aziende	511	18,5
• Si è presentato ad aziende	315	11,4
• Inviato curriculum	413	15,0
• Partecipato a concorsi pubblici	563	20,4
• Letto/risposto ad annunci	309	11,2
• Inviato curriculum	413	15,0
• Cercato finanziamenti ed aiuti per aprire un'attività in proprio	128	4,6
• Non sta facendo nulla	457	16,6
• Altro	27	1,0
• Non sa/non risponde	117	4,2

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

*I totali non eguagliano a 100,0 a causa della possibilità di risposte multiple

Ecco ora una verifica in termini di confronto con le diverse modalità di comportamento fra coloro che già lavorano e coloro che non lavorano, per individuare eventuali differenze a livello di comportamento adottato.

Tab. 46 - Strategie adottate nella ricerca di un lavoro da chi non lavora e da chi lavora

Modalità	Lavorano	Non lavorano
• Annunci sui giornali	1,5	3,2
• Iscritto ufficio di collocamento	28,0	49,7
• Interessato amici/parenti	25,4	31,7
• Presentato domande ad aziende	16,3	18,5
• Si è presentato ad aziende	12,8	11,4
• Partecipato a concorsi pubblici	22,0	20,4
• Letto/risposto ad annunci	8,8	11,2
• Inviato curriculum	15,3	15,0
• Cercato finanziamenti ed aiuti per aprire un'attività in proprio	6,9	4,6
• Non sta facendo nulla	28,8	16,6
• Altro	1,5	4,2
• Non sa/non risponde	3,9	1,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

* I totali non eguagliano a 100,0 a causa della possibilità di risposte multiple

Appare evidente come la spinta imprenditoriale per l'apertura di attività in proprio sia più contenuta fra coloro che oggi non lavorano e come invece per questi risultati ancor più elevata l'importanza attribuita al contatto informale per la ricerca di un primo impiego.

Sempre dal punto di vista della comparazione fra i due sub-campioni è possibile verificare ulteriori differenze di atteggiamento relativamente alle domande finali proposte in sede di somministrazione del questionario con un taglio maggiormente qualitativo finalizzato all'analisi degli atteggiamenti in generale maturati verso il mercato del lavoro e verso l'autonomia all'interno dello stesso.

2.4. Le aspettative future

A tutti è stato chiesto quale sarebbe il supporto preferito se ci fosse qualcuno pronto ad aiutarlo ad avviare un'impresa. Le indicazioni sono state molto nette, con differenze riscontrate fra coloro che lavorano già e coloro che invece non lavorano.

Tab. 47 - Se ti offrissero un'aiuto per avviare un'impresa, cosa sceglieresti?

Modalità	Lavora	Non lavora	TOTALE
• I soldi	45,8	38,3	40,6
• L'idea	5,0	6,5	6,0
• La conoscenza tecnica	7,6	9,7	9,1
• L'esperienza nel settore	19,5	23,3	22,1
• Le tecnologie	2,3	2,5	2,4
• Un contatto politico	4,7	3,8	4,1
• Niente	7,0	4,2	5,1
• Non sa non risponde	8,1	11,7	10,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Pur essendo prioritario per tutti la ricerca di fondi per cominciare l'attività, esiste una differenza significativa fra i due sottocampioni intervistati. Coloro che non lavorano chiedono più degli altri conoscenza ed esperienza nel settore, mentre coloro che già lavorano enfatizzano la componente economico-finanziaria, ridimensionando tutti gli altri aspetti.

Anche l'opportunità di lavoro che si andrebbe a scegliere, lì dove venisse offerta, cambia non poco a seconda che la si analizzi dal punto di vista di chi lavora già o di chi non lavora.

Tab. 48 - "Cosa sceglieresti tra:"

Modalità	Lavora	Non lavora	Totale
• Il denaro per fare un'impresa	37,3	25,1	28,9
• Un posto fisso nello Stato	36,5	46,5	43,3
• Un lavoro in un'azienda privata	14,3	19,6	18,0
• Un'offerta di consulenza	6,4	4,9	5,4
• Non risponde	5,5	3,9	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Coloro che non lavorano attualmente hanno maturato maggiori aspettative circa un lavoro dipendente, con evidente concentrazione nel posto fisso statale. Coloro che invece lavorano nutrono maggiori aspettative relative al lavoro autonomo, con differenze significative anche

in relazione ai parametri socio- demografici che caratterizzano il campione, da cui è possibile trarre indicazioni sul profilo di chi è maggiormente sensibile verso questo progetto per la propria futura realizzazione sociale e professionale.

Tab. 49 - Opportunità scelta per sesso

Modalità	Uomini	Donne	Totale
Il denaro per fare un'impresa	37,5	21,1	28,9
Un posto fisso nello Stato	35,4	50,6	43,3
Un lavoro in un'azienda privata	16,8	19,0	18,0
Un'offerta di consulenza	5,7	5,0	5,4
Non risponde	4,6	4,3	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

La spinta imprenditoriale risulta fortemente caratterizzata dalla variabile sesso, lì dove lo scarto fra uomini e donne è di 16,4 punti percentuali a favore dei primi, mentre la variabile anagrafica risulta meno determinante nella definizione del profilo del potenziale imprenditore, quanto meno se si effettua il confronto fra le prime due fasce.

Tab. 50 - Opportunità scelta per fascia di età

	18-24	25-44	45-64	Totale
Il denaro per fare un'impresa	29,0	29,3	25,6	28,9
Un posto fisso nello Stato	41,6	45,4	38,3	43,4
Un lavoro in un'azienda privata	19,5	16,8	19,2	18,0
Un'offerta di consulenza	5,7	5,1	5,9	5,4
Non risponde	4,2	3,4	11,0	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Il titolo di studio torna invece ad essere fortemente determinante, con una concentrazione maggiore in corrispondenza dei livelli elevati di scolarizzazione e con la sorpresa di un'ancora più forte determinazione fra coloro che hanno conseguito una qualifica professionale.

Tab. 51 - Opportunità scelta per titolo di studio

	Licenza elementare	Diploma	Laurea	Qualifica professionale
Il denaro per fare un'impresa	22,3	30,6	31,6	34,1
Un posto fisso nello Stato	43,8	43,3	35,4	38,3
Un lavoro in un'azienda privata	21,8	17,4	14,9	21,6
Un'offerta di consulenza	1,9	5,7	14,9	3,6
Non risponde	10,2	3,0	3,2	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Sul piano provinciale le realtà territoriali dove più pronunciata è questa spinta all'avvio di una propria impresa sono Bari e Brindisi.

Infine, relativamente agli orientamenti sull'offerta di lavoro è stato richiesto qual'è l'aspettativa relativamente al tipo di lavoro auspicato. E' emerso un orientamento al part-time abbastanza forte e soprattutto tale presso coloro che non lavorano ancora, per cui può apparire interessante approfondirne il profilo di tipo socio-demografico, al fine di rilevare quali sono i segmenti maggiormente sensibili verso questa opportunità d'inquadramento.

Tab. 52 Tipologia di lavoro auspicata per orario di lavoro preferito

Modalità	Lavora	Non lavora	TOTALE
A tempo pieno	71,3	65,8	67,4
Part-time	22,4	27,8	26,1
A periodi alterni	3,5	3,1	3,2
Altro	2,5	2,9	0,5
Non risponde	0,3	0,4	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 53 - Tipologia di lavoro auspicata per orario di lavoro e sesso

	Uomini	Donne	Totale
A tempo pieno	82,4	54,1	67,4
Part-time	11,6	39,1	26,1
A periodi alterni	2,5	3,8	3,2
Altro	3,1	2,4	0,5
Non risponde	0,4	0,6	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

I giovani preferiscono un inserimento lavorativo a tempo pieno, mentre al crescere dell'età cresce anche la spinta a preferire la formula del part-time.

Dal punto di vista del titolo di studio invece il ricorso al part-time si riduce al crescere del livello d'istruzione.

Tab. 54 - Tipologia di lavoro auspicata per orario di lavoro e titolo di studio

	Licenza elementare	Diploma	Laurea	Qualifica professionale
A tempo pieno	56,7	68,4	71,6	66,5
Part-time	34,8	25,5	20,3	25,7
A periodi alterni	4,3	2,9	4,6	4,2
Altro	3,8	2,8	2,5	3,6
Non risponde	0,4	0,4	1,0	-
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Un ulteriore aspetto esplorato è quello relativo all'aspirazione circa orari e turni di lavoro, al fine di verificare l'orientamento esistente su questo tema.

L'orario classico di lavoro, espresso nella modalità di 36 ore settimanali, raccoglie l'interesse di un intervistato su due, ma anche la modalità di inserimento con turni di lavoro raggiunge una soglia interessante pari al 22,4%. Relativamente a questa domanda può essere interessante verificare in modo più puntuale il profilo di coloro che gradirebbero un lavoro a domicilio. In particolare quest'ultimo interessa le donne, le quali fanno registrare un atteggiamento più aperto e disponibile anche per il tipo di lavoro a turni.

Tab. 55 – Aspirazioni su orari e turni di lavoro per sesso

	Uomini	Donne	Totale
36 ore settimanali	52.9	48.8	50.8
In base a turni	15.8	28.3	22.4
Lavoro serale	1.3	1.7	1.5
Lavoro notturno	1.0	0.4	0.7
Lavoro anche di sabato	13.0	5.8	9.3
Lavoro anche di domenica	7.6	1.5	4.4
Lavoro nel proprio domicilio	2.6	8.5	5.7
Non risponde	5.8	5.0	5.2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Sul piano anagrafico non si riscontrano sostanziali differenze fra i singoli segmenti analizzati, se si fa eccezione per una più pronunciata disponibilità da parte dei giovani a lavorare anche il sabato ed un orientamento al lavoro a domicilio più forte nella fascia 45-64 anni.

2.5. La formazione professionale

Uno degli obiettivi dell'indagine era quello di conoscere e verificare il posizionamento sul mercato del lavoro di coloro che hanno frequentato in passato corsi di formazione professionale: sul totale del campione il 18,1% degli intervistati (pari a 725 interviste) ha dichiarato di aver frequentato corsi di formazione professionale. Il profilo di questo sottocampione risulta sul piano socio- demografico costituito per il 53,2% da donne; la fascia di età con maggiore concentrazione è quella dai 25 ai 44 anni (64,4%).

Tab. 56 – Distribuzione per sesso di coloro che hanno frequentato corsi di formazione

	Uomini	Donne	TOTALE
v.a	339	386	725
%	46,8	53,2	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Tab. 57 – Distribuzione per fascia d'età di coloro che hanno frequentato corsi di formazione

	18-24	25-44	45-64	TOTALE
v.a	189	467	69	725
%	26,1	64,4	9,5	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

Sul totale del campione (4.000 casi), la frequenza dei corsi di formazione professionale è risultata pressoché simile sia per la componente maschile (17,9%) che per quella femminile (18,3%); per quel che concerne l'età, gli individui compresi nella fascia tra i 25 e i 44 anni risultano aver più frequentato corsi di formazione, mentre a livello provinciale, Lecce presenta una maggiore frequenza di corsi di formazione.

Si tratta principalmente di corsi organizzati dalla Regione (31,4%) o da Enti di formazione (24,7%).

Tab. 58 - Tipo di corso professionale frequentato

Tipo di corso organizzato da:	v.a.	%
Scuola (post diploma o post qualifica)	136	18,8
Regione	228	31,4
Enti di formazione	179	24,7
Azienda	107	14,8
Altro	75	10,3
Totale	725	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

Circa il tipo di corso frequentato per sesso, la percentuale delle donne frequentanti i corsi, organizzati da Scuola (post diploma o post qualifica), Regioni, Enti di formazione è pari e talvolta superiore, a quella maschile mentre cala vertiginosamente quando questa viene organizzata presso l'azienda (20,9% M- 9,3% F); in azienda inoltre la dimensione preponderante relativa all'età è pari al 42,1% per la fascia di età 45-64 anni. I giovani nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni risultano frequentare o aver frequentato principalmente corsi organizzati dalla Regione (35,0%) e dalla Scuola (31,7%) mentre coloro che hanno dai 25 ai 44 anni risultano aver frequentato corsi regionali (31,9%) o presso Enti di formazione (27,2%).

Tab. 59 - Intervistati per fasce di età ripartiti in base tipo di corso di formazione frequentato

	18-24	25-44	45-64	Totale
Scuola	31,7	14,3	13,0	18,8
Regione	35,0	31,9	18,8	31,4
Enti di formazione	20,1	27,2	20,3	24,7
Azienda	4,2	15,0	42,1	14,8
Altro	9,0	11,6	5,8	10,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Il tipo di corso di formazione frequentato per titolo di studio pone in evidenza quanto segue: chi è in possesso di licenza elementare, diploma e laurea risulta in percentuale più alta aver frequentato corsi regionali mentre coloro che dispongono di qualifica professionale hanno per il 33,3% dei casi frequentato corsi in azienda.

Le finalità formative dei corsi frequentati dal sub-campione di 725 individui, evidenziano in via prevalente la formazione di figure tecniche di base (28,7%) seguite da figure ad alta specializzazione tecnica (20,4%).

Tab. 60 - Finalità formative dei corsi frequentati

Figure professionali	v.a.	%
Figure tecniche di base	207	28,7
Figure tecniche intermedie	135	18,6
Figure ad elevata specializzazione tecnica	148	20,4
Impiegati amministrativi	53	7,3
Impiegati generici d'ufficio	59	8,1
Impiegati con responsabilità gestionali	43	5,9
Altro	80	11,0
TOTALE	725	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Per quel che concerne le finalità formative dei corsi in base alla variabile di genere, le donne totalizzano una percentuale più alta degli uomini per le figure del terziario e in particolare come impiegati generici

d'ufficio (9,8% contro il 6,2% degli uomini), impiegati amministrativi (8,3% F- 6,2% M) e impiegati con responsabilità gestionali (6,5%F – 5,3%M). Tuttavia, anche per le donne le figure tecniche di base risultano essere quelle più scelte.

Prendendo in considerazione la variabile del titolo di studio, il 47,4% di coloro che sono in possesso di licenza elementare, ha frequentato corsi per figure tecniche di base, seguiti dal 29,6% di quelli aventi qualifica professionale e dal 27,0% di diplomati. Per le figure ad elevata specializzazione tecnica c'è la più alta concentrazione di laureati pari al 39,4%, che si ritrova in percentuale, del 13,7% come impiegati con responsabilità gestionali e del 12,7% in figure tecniche di base. A livello territoriale, nelle province di Foggia (37,2%), Lecce (33,2%), Brindisi (26,0%) e Bari (25,4%), una maggiore frequenza ai corsi per figure tecniche di base mentre in provincia di Taranto vi è una maggiore frequenza di corsi per figure ad alta specializzazione tecnica (29,6%).

Tab. 61- Intervistati che hanno frequentato corsi per finalità formative e per provincia

Figure professionali	Bari	Foggia	Taranto	Brindisi	Lecce	Puglia
Figure tecniche di base	25,4	37,2	19,0	26,0	33,2	28,7
Figure tecniche intermedie	24,2	9,5	21,9	24,0	13,6	18,6
Figure ad elevata specializzazione tecnica	20,6	18,1	29,6	4,0	20,7	20,4
Impiegati amministrativi	5,2	3,8	8,6	20,0	8,0	7,3
Impiegati generici d'ufficio	7,9	8,6	7,6	4,0	9,4	8,1
Impiegati con responsabilità gestionali	4,8	7,6	9,5	10,0	3,8	5,9
Altro	11,9	15,2	3,8	12,0	11,3	11,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre2000

I settori cui fanno riferimento le figure formate sono, principalmente, l'Industria (15,6%), il Turistico- Alberghiero e i Servizi con il 10,9%.Le figure formate dai corsi professionali nei vari settori economici si eguagliano per gli uomini e per le donne nei settori: Servizi(10,9%), Commercio e Turistico- Alberghiero. Altri settori quali Energia (2,9%M- 0,3%F), Industria (20,7%M- 11,1%F) ed Edilizia, presentano divari più ampi. Per i settori: Scuola (8,5%F-1,5%M), Sanità (7,8%F-5,0%M), Pubblica Amministrazione (7,5%F-4,7%M), Artigianato (6,7%F-4,1%M) e Settori Trasversali (5,4%F-2,4%M), le donne totalizzano una percentuale superiore a quella maschile.

Tab. 62 - Distribuzione degli individui formati dai corsi in base al settore di appartenenza della figura professionale e per genere

Settori	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	4,4	2,1	3,2
Industria	20,7	11,1	15,6
Edilizia	5,3	0,8	2,9
Energia	2,9	0,3	1,5
Trasporti	0,9	0,5	0,7
Credito, assicurazioni, finanze	5,9	3,6	4,7
Commercio	7,7	7,8	7,7
Turistico- alberghiero	11,5	10,4	10,9
Artigianato	4,1	6,7	5,5
Altri servizi privati	10,9	10,9	10,9
Scuola	1,5	8,5	5,2
Sanità	5,0	7,8	6,5
Pubblica amministrazione	4,7	7,5	6,2
Università	0,6	0,3	0,4
Spettacolo	1,8	1,0	1,4
Settori trasversali	2,4	5,4	4,0
Altro	9,7	15,3	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Per quel che concerne l'età, la maggiore concentrazione di figure formate nella fascia di età 18-24 anni risulta nei settori Turistico-Alberghiero (18,6%) e nell'Industria (14,3%); nella fascia di età 25-44 anni, le figure formate si concentrano nell'Industria (13,8%) e nei Servizi (11,3%) mentre nella Scuola il 17,4% delle figure formate appartengono alla fascia di età 45-64 anni e nell'Industria la percentuale sale fino al 32,1%.

A livello territoriale, la provincia di Bari detiene la quota più alta di figure formate per il Commercio con il 10,7%; la provincia di Foggia per Sanità (8,6%) e Agricoltura (6,7%); quella di Taranto per la Pubblica Amministrazione (11,4%); Brindisi per Industria (28,0%), Servizi (18,0%), Turistico- Alberghiero (14,0%), Scuola (8,0%) e Credito-Assicurazioni- Finanze (8,0%) e la provincia di Lecce per Artigianato (8,5%) e Settori Trasversali (7,5%).

Tab. 63 - Distribuzione degli individui formati dai corsi in base al settore di appartenenza della figura professionale e la provincia

	Bari	Foggia	Taranto	Brindisi	Lecce	Puglia
• Agricoltura	2,8	6,7	-	-	4,2	3,2
• Industria	13,8	13,3	20,0	28,0	13,5	15,6
• Edilizia	2,0	2,9	3,8	2,0	3,8	2,9
• Energia	1,2	1,9	2,9	-	1,4	1,5
• Trasporti	2,0	-	-	-	-	0,7
• Credito, assicurazioni, finanze	6,0	4,8	2,9	8,0	3,3	4,7
• Commercio	10,7	3,8	2,9	8,0	8,5	7,7
• Turistico- alberghiero	11,9	13,3	13,3	14,0	6,6	10,9
• Artigianato	6,7	1,9	1,9	2,0	8,5	5,5
• Altri servizi privati	12,3	12,4	11,4	18,0	6,6	10,9
• Scuola	4,0	4,8	6,7	8,0	5,6	5,2
• Sanità	6,7	8,6	5,7	-	7,0	6,5
• Pubblica amministrazione	4,8	1,0	11,4	4,0	8,5	6,2
• Università	0,4	-	1,9	-	-	0,4
• Spettacolo	0,4	1,9	1,9	4,0	1,4	1,4
• Settori trasversali	1,2	3,8	5,7	-	7,5	4,0
• Altro	13,1	18,9	7,6	4,0	13,6	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

In sede di analisi è stato possibile verificare successivamente la *condizione professionale attuale* di coloro che hanno frequentato i corsi ed il *livello di soddisfazione esistente* in generale per il tipo di lavoro svolto nonché per la *correlazione esistente fra quest'ultimo ed il percorso formativo effettuato*. Ciò ha permesso di appurare innanzitutto se la formazione effettuata si è tradotta o meno in un collocamento sul mercato e quindi l'efficacia della stessa.

Coloro che continuano a cercare lavoro, a fronte anche del titolo di formazione conseguito, costituiscono la gran parte del campione di riferimento, pari al 61,4%, mentre un 13,6% continua comunque a studiare (il 10% affiancando a questa attività lavori continuativi o occasionali).

Tab. 64 - Condizione professionale di coloro che hanno frequentato corsi di formazione professionale

	v.a.	%
• Cerco lavoro	445	61,4
• Studio soltanto	27	3,7
• Studio e contemporaneamente lavoro con continuità	32	4,4
• Lavoro e non studio	181	25,0
• Studio e svolgo lavori saltuari e/o occasionali	40	5,5
Totale	725	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – settembre 2000

Coloro che hanno trovato un lavoro stabile o continuativo costituiscono una parte esigua del campione di riferimento, pari al 25% (su 725 casi); l'esperienza formativa non si è quindi accompagnata, nella maggior parte dei casi, ad un inserimento sul mercato.

Se si considerano i valori assoluti di quanti hanno frequentato corsi per figure tecniche e li si rapporta alle percentuali registrate di coloro che, fra questi, hanno già trovato lavoro, si nota come questa tipologia di formazione abbia generato un maggior ritorno sul piano dell'inserimento professionale.

Lì dove si è riusciti a collocarsi sul mercato, in modo prevalente il posto di lavoro è risultato abbastanza coerente con il proprio percorso formativo e pertanto commisurato alle conoscenze, esperienze e competenze pregresse.

Alla luce di questi dati è possibile affermare che coloro che hanno frequentato corsi di formazione sono riusciti a trovare un lavoro molto più vicino al proprio percorso di studi e di specializzazione, rispetto al totale campione che attualmente lavora.

Il livello di soddisfazione che è maturato supera di poco la maggioranza di coloro che hanno trovato impiego, ma se si considera coloro che sono pienamente soddisfatti il dato si riduce nella misura del 27,7%.

Il livello di soddisfazione non brillante si traduce anche in questo caso in una pronunciata aspettativa al cambiamento, tanto che il 72,3% di coloro che dopo aver frequentato corsi di formazione professionale hanno trovato lavoro, oggi aspira a cambiarlo, soprattutto per *migliorare le proprie condizioni economiche* (26,2%), o per *fare un lavoro commisurato ai propri studi* (15,3%) e che *piaccia di più* (15,3%).

Anche per questo campione specifico il desiderio di accrescere la propria specializzazione con ulteriore formazione è presente in modo pronunciato, considerando che questa esigenza o aspettativa viene segnalata dal 73,5% di coloro che hanno già frequentato corsi di formazione professionale. Il conseguimento del titolo di studio e della qualifica professionale non frena quindi il desiderio di accrescere la propria specializzazione per sintonizzarsi con le aspettative di lavoro future.

Capitolo V

Il Terzo Settore

5.1. Definizione del settore

Il settore no profit si presenta come un universo ancora non ben definito. Si tende, solitamente ed in maniera approssimativa, ad identificare il settore con l'insieme delle organizzazioni private che perseguono finalità di utilità sociale e collettiva.

Per rappresentare il fenomeno si parla spesso di "enti" o di "organizzazioni": con il primo termine si enfatizza l'aspetto giuridico, ma in modo improprio in quanto non sempre i soggetti che svolgono tali attività sono giuridicamente "enti" (si pensi, ad es., alle associazioni non riconosciute che non hanno personalità giuridica). Più propriamente è usato il termine organizzazione, che prescinde dalla soggettività giuridica ed enfatizza l'unione di uomini e mezzi che caratterizza tali iniziative.

Quando si parla di terzo settore, infatti, non si deve intendere solamente il fenomeno del volontariato, ma un vero e proprio settore produttivo di beni e servizi.

Sul piano degli ordinamenti giuridici, il terzo settore comprende un universo di soggetti organizzati della "società civile", come l'associazionismo, il volontariato, le cooperative sociali, la cooperazione internazionale e le fondazioni. Sul piano teorico questi soggetti collettivi danno vita ad un settore dell'economia chiamato "economia sociale".

Il CNEL¹ definisce il terzo settore come l'insieme delle organizzazioni private che non perseguono scopi di lucro. Lo SNA (System of National Accounts)² definisce le organizzazioni no profit come gli enti giuridici o sociali creati per lo scopo di produrre beni e servizi il cui status non permette loro di essere fonte di profitto.

Da queste definizioni si evince che i confini del terzo settore non sono ben chiari, sia a causa di una regolamentazione giuridica che distingue gli enti privati in base ad altri criteri, sia a causa delle sovrapposizioni di profili privatistici e pubblicistici che caratterizzano molte organizzazioni.

¹ Statualità, mercato e socialità nel welfare - CNEL - Roma - 1996

² Rapporto della System of National Accounts - Bruxelles - 1993

I termini comunemente utilizzati per fare riferimento al settore no profit nel suo insieme sono: volontariato, associazionismo, terzo settore o terzo sistema.

Tutte queste definizioni implicano l'esistenza di organizzazioni giuridicamente strutturate. Tuttavia si possono cogliere ormai dei criteri in base ai quali un'organizzazione appartiene al settore no profit cioè quando rispetta i seguenti criteri

- a) formalità: l'organizzazione deve essere costituita formalmente, ovvero dotata di un atto costitutivo e di uno statuto che regolino la vita, sotto tutti gli aspetti, dell'organizzazione;
- b) natura giuridica privata: l'organizzazione non deve far parte del settore pubblico;
- c) autogoverno: l'organizzazione non deve essere controllata, nello svolgimento dei propri processi decisionali, da altre organizzazioni del settore pubblico o di quello delle imprese a fine di lucro;
- d) assenza di distribuzione di utili: l'organizzazione non deve distribuire in nessuna forma ai propri soci i profitti derivanti dalla propria attività;
- e) presenza di lavoro volontario: la presenza attiva di volontari può anche riscontrarsi nella forma di retribuzioni molto inferiori alla media del mercato per posizioni professionali omogenee.

L'individuazione di tali caratteristiche non può, certamente, essere esaustiva; infatti non si può prescindere da una classificazione giuridica delle organizzazioni del terzo settore che comprende

- le fondazioni, caratterizzate dalla destinazione di un patrimonio privato per delle finalità non lucrative;
- le associazioni (riconosciute e non) che presentano una struttura democratica e perseguono una finalità istituzionale non lucrativa;
- i comitati, assimilabili alle associazioni, ma con scopi e durata limitati;
- le società mutualistiche, ovvero le cooperative e le società di mutua assicurazione.

I criteri organizzativi e la classificazione giuridica dovrebbero delineare precisamente il settore, ma così non è, in quanto si deve tener presente che numerose cooperative sono nate da operazioni di spin-off²⁰.

La Corte di Cassazione (83/3068) ha definito la società cooperativa come "un'impresa collettiva costituita, come le altre società, per l'esercizio in comune di un'attività economica, ma, a differenza di queste, lo scopo che si propongono i soci non è di dividerne gli utili, ma di ottenere una prestazione a condizioni più favorevoli di quelle che si potrebbero ottenere ricorrendo al libero mercato. Questo vantaggio consiste in un risparmio di spesa o in un aumento della retribuzione".

La giurisprudenza, quindi, considera la società cooperativa come un'impresa che non distribuisce utili ma che eroga vantaggi, in qualsiasi forma, non alla collettività ma solo ai soci.

Queste considerazioni tenderebbero, quindi, ad escludere il mondo cooperativistico dal no profit, e ciò sarebbe un errore. La L. 381/91 ha istituito le cooperative sociali che, secondo la nozione fornitaci dalla stessa legge, hanno lo scopo "di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini".

Tale scopo può realizzarsi sia attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, sia attraverso lo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nel settore, quindi, possiamo sicuramente includere le cooperative sociali.

I problemi sollevati per le cooperative potrebbero essere sollevati anche per tutte le altre organizzazioni no profit (si pensi, ad esempio, che molte società sportive di alto livello sono costituite come associazioni), in quanto molte di esse sono strutturate come vere e proprie imprese con dipendenti e una struttura manageriale o, al contrario, vi sono delle organizzazioni di volontariato che non remunerano il lavoro ma prevedono delle forme di "rimborso spese".

Il terzo settore deve essere considerato, quindi, una galassia in cui trovano cittadinanza diverse situazioni di "confine" tra il no profit ed imprese.

Per tutti questi motivi si reputa utile precisare che in questa ricerca come definizione di organizzazione no profit si è intesa²¹ "l'organizzazione che produce beni e servizi di interesse collettivo e che è vincolata a non restituire utili di alcun tipo ai propri membri, neppure al momento dello scioglimento della stessa".

³ vedi in proposito "Quale spin-off? Riorganizzazioni aziendali, creazione di imprese, nuovi imprenditori" - IRES – Torino – 1998

²¹ Borzaga G. - Terzo sistema: volontariato ed economia, in Rivista del Volontariato nn. 1 e 2

Date queste premesse, quindi, ai fini della nostra ricerca si intendono organizzazioni del terzo settore le seguenti organizzazioni:

1. Le fondazioni;
2. Le associazioni (riconosciute e non che svolgono attività di interesse collettivo);
3. Le organizzazioni non governative che svolgono attività sociale;
4. Le cooperative sociali.

Trattandosi di una indagine sulla domanda di lavoro delle imprese, al fine di identificare un segmento di no profit permeabile ad operazioni di sviluppo dell'occupazione nei diversi settori intervistati, sono state campionate organizzazioni che avevano – al loro interno – almeno una unità lavorativa sia retribuita a tempo pieno che a collaborazione.

5.2. Struttura del campione e caratteristiche delle organizzazioni

L'indagine condotta ci consente di definire un quadro generale delle organizzazioni no profit pugliesi sia sotto l'aspetto della manodopera occupata che delle attività svolte (produzione di beni e servizi).

Le organizzazioni intervistate nel corso della ricerca sono state 337.

Per ciò che concerne l'aspetto territoriale, nella Provincia di Bari (55,8% del campione) e nella Provincia di Foggia (21,4%) risulta concentrata la quota più rilevante del campione.

Quest'ultimo è stato selezionato sulla base di strati successivi corrispondenti alle caratteristiche di numerosità territoriale, dotazione occupazionale, specificità settoriale, tipologia del servizio o del prodotto offerto e qualità e struttura organizzativa.

Il campione è stato costruito sulla base delle seguenti fonti-dati:

- fonti regionali;
- albi comunali e provinciali;
- fonti Fivol;
- singole ricerche compiute da altri enti di ricerca;
- informazioni Istat.

Lo strumento tecnico utilizzato è stato un questionario strutturato su n. 38 domande.

Il metodo di rilevazione è stata l'intervista *face to face* condotta da singoli rilevatori che avevano precedentemente pre-selezionato l'unità attraverso un primo contatto teso a verificare la rispondenza dell'organizzazione alle caratteristiche indicate ed in base alla presenza *di almeno un collaboratore e/o un dipendente a tempo pieno*.

I settori di attività in cui si è registrata una maggior presenza di organizzazioni no profit sono: l'assistenza sociale (35,6%), la sanità (12,2%), le attività ricreative (9,5%) e pulizia e giardinaggio (per il 5,3% dei casi intervistati).

Tab. 5.1 – Organizzazioni intervistate per settore di attività

Settore di attività	V. A.	%
Assistenza sociale	120	35,6
Sanità	41	12,2
Istruzione	6	1,8
Attività ricreative e culturali	32	9,5
Formazione	8	2,4
Beni culturali	3	0,9
Protezione civile	8	2,4
Ambiente	14	4,2
Trasporti	3	0,9
Turismo	4	1,2
Pulizia e giardinaggio	18	5,3
Altro	80	23,7
TOTALE	337	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Nella voce *Altro* figurano attività molto eterogenee per tipologia, in corrispondenza delle quali sono state rilevate una o due unità attive. L'elenco delle tipologie comprende, fra le altre, le seguenti voci: Agricoltura, Recupero tossicodipendenti, Vigilanza, Assistenza a disabili, Produzioni varie, Commercio, ecc.

I servizi e/o i beni prodotti dalle organizzazioni intervistate sono rivolti prevalentemente verso ambiti territoriali limitati (i Comuni nel 37,6% dei casi e la Provincia – per il 22% dei casi registrati – in cui ha sede legale l'organizzazione no profit). Le città di Bari, Foggia e Brindisi si segnalano per una discreta presenza di organizzazioni che esplicano le loro attività nei quartieri e/o le circoscrizioni di "residenza"; si tratta, in questi casi, di organizzazioni che operano prevalentemente in quartieri degradati.

Tab. 5.2 – Ambito territoriale verso il quale sono rivolti i servizi (valori percentuali)

Ambiti territoriali	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	Totale
Circoscrizionale o di quartiere	6,8	4,9	4,7	—	1,2	5,4
Comunale	37,4	39,8	41,8	—	36,6	37,6
Sovracomunale	12,8	8,9	23,3	—	24,4	14,2
Provinciale	19,3	28,5	18,6	33,4	23,1	22,0
Regionale	12,8	6,5	11,6	33,4	9,8	11,3
Nazionale	7,8	8,9	—	22,2	3,7	7,1
Internazionale	3,1	2,5	—	—	1,2	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Quindi Bari, Foggia e Brindisi si segnalano per una discreta presenza di organizzazioni che esplicano le loro attività in un micro ambito territoriale; in Provincia di Taranto, invece, si rileva una forte presenza di organizzazioni che operano in ambito regionale e nazionale (oltre il 50% del campione provinciale intervistato).

Il terzo settore pugliese si contraddistingue anche per la continuità del servizio prestato; ben un terzo delle organizzazioni intervistate espleta la propria attività tutti i giorni lavorativi per otto ore. Le organizzazioni che curano i servizi continuativi (come ad es. la gestione di strutture sanitarie, residenze per anziani, residenze per minori, comunità di recupero per tossicodipendenti, ecc) sono circa il 21%

**Tab. 5.3 – Numero di ore, su base giornaliera, in cui viene assicurato il servizio
(valori in percentuale)**

Modalità	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	Totale
Quattro ore giornaliere, tutti i giorni lavorativi	18,1	45,1	33,3	—	39,1	27,4
Otto ore, per tutti i giorni lavorativi	39,9	21,1	29,2	28,6	28,3	33,3
Più di otto ore per tutti i giorni lavorativi	13,3	9,9	8,3	42,9	10,9	12,5
Più di otto ore per tutti i giorni della settimana	20,7	16,9	29,2	28,6	21,7	20,8
Quattro ore a giorni alterni	5,9	1,4	—	—	—	3,6
Otto ore a giorni alterni	0,5	—	—	—	—	0,3
Meno di quattro ore a giorni alterni	1,6	5,6	—	—	—	2,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Come si può evincere dalla tabella precedente risultano essere poco frequenti i servizi effettuati a giorni alterni e per poche ore. Analizzando, infatti, i settori di attività, si può notare che l'attività a giorni alterni è presente solo nei seguenti settori: assistenza sociale (7,5%), attività ricreative (12,5% di cui il 3,1% per quattro ore a giorni alterni e per il 9,4% per meno di quattro ore a giorni alterni) e nella formazione (per il 25% dei casi intervistati del settore).

Si sottolinea che, nell'ambito della formazione, tale dato è influenzato dalla presenza nel campione di organizzazioni che, al momento dell'intervista, avevano appena terminato delle attività formative e/o erano in pausa per le festività.

Tab. 5.4 – Numero di ore, su base giornaliera, in cui viene assicurato il servizio per settore di attività – (valori in percentuale)

Modalità	Ass. sociale	Sanità	Istruzione	Attività ricreative	Formazione	Beni culturali	Prot. civile	Ambiente	Trasporti	Turismo	Pulizia e giardinaggio	Altro
Quattro ore giornaliere, tutti i giorni lavorativi	29,2	34,1	33,3	37,5	0,0	66,7	25,0	28,6	33,3	100,0	16,7	16,3
Otto ore, per tutti i giorni lavorativi	20,8	26,8	16,7	25,0	62,5	0,0	0,0	57,1	33,4	0,0	55,6	55,0
Più di otto ore per tutti i giorni lavorativi	12,5	9,8	33,3	15,6	12,5	0,0	12,5	7,2	0,0	0,0	11,1	13,8
Più di otto ore per tutti i giorni della settimana	30,0	29,3	16,7	9,4	0,0	33,3	62,5	0,0	33,3	0,0	16,6	10,0
Quattro ore a giorni alterni	7,5	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	0,0	0,0	1,2
Otto ore a giorni alterni	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Meno di quattro ore a giorni alterni	0,0	0,0	0,0	9,4	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionario IPRES – giugno 2000

I servizi continuativi, ovvero le organizzazioni che effettuano la loro attività per più di otto ore ogni giorno, sono presenti in tutti i settori di attività tranne che nella formazione, l'ambiente ed il turismo.

Per ciò che concerne invece le modalità di finanziamento, è utile sottolineare che quasi un quinto (18,7%) delle no profit intervistate trovano il loro sostentamento tramite la vendita dei loro servizi al pubblico e/o al privato. Tali organizzazioni, al pari delle imprese profit, sono sul mercato e vendono i loro servizi, obbligandosi – quindi – anche a curare l'efficienza e la qualità della loro offerta.

Una discreta percentuale (il 21,3% del campione intervistato) si autofinanzia, mentre per ciò che riguarda il finanziamento attraverso convenzioni con Enti pubblici, spiccano le elevate percentuali delle Province di Brindisi e di Lecce (rispettivamente il 41,9% ed il 41,6%). In Provincia di Foggia, invece, molto alta risulta la percentuale di organizzazioni che trovano le loro fonti finanziarie attraverso l'autofinanziamento ed estremamente bassa risulta la vendita di singoli servizi.

**Tab. 5.5 – Modalità di finanziamento delle attività
(dati in percentuale)**

Modalità	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	Totale
Autofinanziamento	20,6	30,6	16,3	22,2	10,4	21,3
Periodiche raccolte fondi	8,4	10,4	4,7	—	5,2	8,0
Convenzioni con Enti pubblici e privati	28,2	26,1	41,9	22,2	41,6	30,5
Vendita singoli servizi	21,6	9,7	23,3	11,1	22,1	18,7
Offerte volontarie per prestazioni di servizi	5,6	9,7	4,7	—	3,9	6,2
Vendita di prodotti	4,9	5,2	4,7	11,1	7,8	5,5
Rendite di patrimonio	1,7	1,5	2,2	—	—	1,4
Altro	9,0	6,7	2,2	33,4	9,0	8,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Di particolare interesse appaiono inoltre i dati relativi alle modalità di finanziamento incrociate con le ore in cui viene assicurato il servizio. Da tali dati si evince come la forma di finanziamento vincoli l'attività delle organizzazioni intervistate.

Il 70% delle organizzazioni che basano il loro finanziamento sulla vendita di prodotti effettuano la loro attività ogni giorno lavorativo per otto ore, avvicinandosi, quindi, molto alle organizzazioni profit. Tale percentuale così alta ci indica, inoltre, che tali organizzazioni sono molto simili, almeno per questo aspetto, tra di loro.

Tab. 5.6 – Orario giornaliero in cui si effettua il servizio per modalità di finanziamento (dati in percentuale)

Modalità	4 ore	8 ore	Più di 8 ore per tutti i giorni lavorativi	Più di 8 ore per tutti i giorni	4 ore a giorni alterni	8 ore a giorni alterni	Meno di 4 ore a giorni alterni	TOTALE
Autofinanziamento	27,8	21,3	10,1	25,0	11,1	0,0	4,7	100,0
Periodiche raccolte fondi	25,6	25,6	7,0	25,6	14,0	0,0	2,2	100,0
Convenzioni con Enti pubblici e privati	28,9	31,3	13,9	22,9	1,8	0,0	1,2	100,0
Vendita singoli servizi	18,6	44,1	12,8	22,7	0,0	0,0	1,8	100,0
Offerte volontarie per prestazioni di servizi	30,3	15,2	12,1	30,3	6,1	3,0	3,0	100,0
Vendita di prodotti	6,7	70,0	6,7	10,0	3,3	0,0	3,3	100,0
Rendite di patrimonio	28,6	14,3	28,6	28,6	0,0	0,0	0,0	100,0
Altro	26,2	28,6	19,0	26,2	0,0	0,0	0,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Infine, l'analisi per settore di attività mostra che, ad esclusione della protezione civile, tutti gli altri settori sono legati a processi di finanziamento pubblico attraverso convenzioni stipulate con gli Enti pubblici e privati. Su tutte le tipologie di attività spiccano i trasporti (per il 60%), l'ambiente (45,8%), pulizia e giardinaggio (44,0%) e la sanità (per il 37,7% dei casi intervistati del settore di attività).

E' utile evidenziare che nella protezione civile, l'istruzione ed i beni culturali, l'autofinanziamento è presente con una notevole percentuale (rispettivamente per il 54,5%, il 42,8% ed il 40,0%) rispetto agli altri.

Tab. 5.7 – Modalità di finanziamento delle attività per settore (dati in percentuale)

Settori	Autofinanziamento	Periodiche Raccolte Fondi	Convenzioni	Vendita Singoli Servizi	Offerte volontarie	Vendita di prodotti	Rendite di patrimonio	Altro	TOTALE
Assistenza Sociale	24,2	9,0	33,6	14,7	7,6	2,4	2,4	6,1	100,0
Sanità	13,0	13,0	37,7	14,3	11,7	1,3	0,0	9,0	100,0
Istruzione	42,8	0,0	28,6	28,6	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Attività Ricreative	32,8	7,2	25,5	18,2	5,5	0,0	1,8	9,0	100,0
Formazione	22,2	0,0	33,4	33,3	0,0	11,1	0,0	0,0	100,0
Beni culturali	40,0	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0	0,0	20,0	100,0
Protezione Civile	54,5	18,2	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	9,1	100,0
Ambiente	4,2	4,2	45,8	20,8	4,2	8,3	0,0	12,5	100,0
Trasporti	0,0	0,0	60,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Turismo	28,6	0,0	28,6	14,3	14,3	0,0	0,0	14,2	100,0
Pulizia e Giardinaggio	0,0	0,0	44,0	44,0	0,0	0,0	0,0	12,0	100,0
Altro	20,0	7,6	16,2	24,8	1,0	18,1	1,9	10,4	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

5.3. Le forze di lavoro

Le *forze potenziali di lavoro* (FPL) presenti nelle organizzazioni intervistate sono pari a 11.795 unità.

Esse sono distribuite territorialmente per il 72,8% (pari a 8.590 unità) nel territorio barese, per il 16% in Provincia di Foggia, per il 5,6% in Provincia di Lecce, per il 4,4% in Provincia di Brindisi e, chiude la nostra classifica, la Provincia di Taranto con l'1,2%.

Tab. 5.8 – Forza lavoro presente nelle organizzazioni intervistate

	Bari		Foggia		Brindisi		Taranto		Lecce		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Addetti operanti	8.590	72,8	1.888	16,0	515	4,4	139	1,2	663	5,6	11.795	100,0
Nel no profit												

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Vista la specificità del settore, è preferibile indicare come *forze potenziali di lavoro* le cosiddette Unità di Lavoro Standard (ULS), in quanto, trattandosi di una indagine inerente il c.d. terzo settore, non tutti gli addetti ai servizi ed alla produzione di beni sono retribuiti. In tali unità sono presenti - fisiologicamente - anche i volontari, i religiosi e gli obiettori di coscienza che espletano la loro attività in maniera non retribuita o - come nel caso degli obiettori - non retribuita direttamente dalle organizzazioni. In questi casi il calcolo delle unità lavorative deve essere effettuato in ULS od in FPL.

Tab. 5.9 – *Forza potenziale di lavoro per tipologia del rapporto con l'organizzazione e provincia*

Tipologia del rapporto con l'organizzazione	Bari		Foggia		Brindisi		Taranto		Lecce		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Soci	3.238	38,2	875	46,3	59	11,5	29	20,9	90	13,6	4.334	36,7
Dipendenti	2.807	32,7	735	38,9	375	72,8	36	25,9	389	58,7	4.342	36,8
Collaboratori retribuiti	1.605	18,7	50	2,6	62	12,0	33	23,7	167	25,2	1.917	16,3
Collaboratori con rimborso spese	379	4,4	151	8,0	19	3,7	39	28,1	12	1,8	600	5,1
Religiosi	193	2,2	32	1,7	—	—	—	—	—	—	225	1,9
Obiettori	207	2,4	45	2,4	—	—	—	—	5	0,8	257	2,2
Altro	118	1,4	—	—	—	—	2	1,4	—	—	120	1,0
TOTALE	8.590	100	1.888	100	515	100	139	100	663	100	11.795	100

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

I lavoratori dipendenti, come si può notare, sono pari al 36,8% del totale delle *FPL*; per ottenere il totale dei lavoratori retribuiti del settore si devono aggiungere i collaboratori retribuiti ed i collaboratori con rimborso spese. Il totale di tali forze è pari al 58,2% delle forze lavoro impegnate nelle organizzazioni no profit intervistate.

Tra il personale dipendente si segnala una forte presenza di contratti part-time (pari al 42,7% del totale dei dipendenti), in particolare nelle Province di Foggia (63,1%) e di Brindisi (per il 60%); nelle Province di Lecce e Bari, è invece, il personale dipendente a tempo pieno a rappresentare la componente maggiore (rispettivamente per il 64,5% e per il 64,1%).

Tab. 5.10 – *Composizione della forza lavoro dipendente per tipologia della prestazione*

Tipologia della prestazione	Bari		Foggia		Brindisi		Taranto		Lecce		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Tempo pieno	1.798	64,1	271	36,9	150	40,0	19	52,8	251	64,5	2.489	57,3
Part-time	1.009	35,9	464	63,1	225	60,0	17	47,2	138	35,5	1.853	42,7
TOTALE	2.807	100,0	735	100,0	375	100,0	36	100,0	389	100,0	4.342	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

L'indagine ha anche esaminato la composizione delle forze lavoro presenti nelle organizzazioni no profit intervistate per classi di età e per titolo di studio.

Il profilo medio dell'unità lavorativa delle organizzazioni no profit pugliesi è tra i 31 ed i 54 anni di età ed è in possesso del Diploma di Scuola Media Superiore.

Nella Provincia di Lecce si segnala una forte presenza di giovani tra i 20 ed i 30 anni (pari al 46%), mentre nella Provincia di Bari il 15,1% delle forze lavoro dichiarate supera i 54 anni di età. In Provincia di Foggia si segnala una buona presenza (pari al 7,3%) di giovanissimi (meno di 20 anni).

Tab. 5.11 – Composizione della forza lavoro potenziale per classi di età (dati in percentuale)

Classi di età	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Meno di 20 anni	3,5	7,3	3,7	1,1	1,2	4,0
Da 20 a 30 anni	22,2	39,0	30,3	36,3	46,0	26,9
Da 31 a 54 anni	59,2	47,6	64,3	58,2	50,5	57,0
Oltre 54 anni	15,1	6,1	1,7	4,4	2,3	12,1
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Tab. 5.12 – Composizione della forza lavoro per titolo di studio (dati in percentuale)

Titolo di studio	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Nessun titolo	6,2	--	--	--	0,2	4,4
Licenza elementare	20,0	0,3	--	--	2,3	14,5
Qualifica professionale	5,1	1,7	2,5	--	1,2	4,1
Licenza media inferiore	18,9	35,4	24,3	--	35,3	22,7
Diploma	40,3	47,0	62,3	69,6	49,0	43,3
Laurea	9,6	15,5	10,9	30,4	12,1	10,9
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Come si evince dalla tabella precedente, i titoli di studio medio-alti ed alti sono preponderanti rispetto a tutti gli altri titoli di studio.

Le Province di Taranto e di Foggia sono le aree territoriali in cui si registra la maggiore presenza di laureati tra gli operatori (rispettivamente per il 30,4% e per il 15,5%). Nella Provincia di Bari, invece, si segnala un 20% di unità dichiarate in possesso della sola licenza elementare.

Dall'indagine è emerso che le figure professionali impegnate "sul campo" hanno una netta prevalenza rispetto alle figure amministrative. Si segnala, però, una maggiore presenza di unità amministrative, rispetto alla media regionale, nelle Province di Taranto (per il 12,8% dei casi) e Lecce (9,7%). Tale fenomeno, nel caso della Provincia di Lecce, è riconducibile alla massiccia presenza di organizzazioni convenzionate con Enti pubblici e privati che necessitano di una solida struttura amministrativa interna.

In Provincia di Taranto, invece, si sono rilevate numerose organizzazioni che esplicano la loro attività attraverso candidature e partecipazioni a bandi della Comunità Europea. La partecipazione ai bandi europei richiede, infatti, una notevole attività contabile – amministrativa.

Tab. 5.13 – Presenza di personale amministrativo

Tipologia	Bari		Foggia		Brindisi		Taranto		Lecce		TOTALE	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Addetti amministrativi	627	7,3	170	9,0	29	5,6	18	12,8	64	9,7	908	7,7
Addetti "sul campo"	7.963	92,7	1.718	91,0	486	94,4	121	87,2	599	90,3	10.887	92,3
TOTALE	8.950	100,0	1.888	100,0	515	100,0	139	100,0	663	100,0	11.795	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Sul piano generale, il settore nel quale si è riscontrata la maggiore presenza di collaboratori e dipendenti è quello dell'assistenza sociale (pari al 39,0% di tutte le FPL segnalate) seguito dall'ambiente (17,5%). Questi due settori si segnalano, inoltre, anche per il maggior numero di personale dipendente presente all'interno delle organizzazioni no profit pugliesi (rispettivamente pari al 9,1% ed al 7,4% di tutte le ULS segnalate in Puglia).

Al contrario il settore di attività dei beni culturali si segnala per la rilevante presenza (pari al 32,2% delle unità dichiarate nel settore) di collaboratori con cosiddetto rimborso spese.

Tab. 5.14 – Composizione delle forze lavoro potenziali per settore di attività

Settori	Soci volontari		Dipendenti		Collaboratori retribuiti		Collaboratori con rimborso spese		Religiosi		Obiettori		Altro		TOTALE	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Assistenza sociale	2.177	47,3	1.071	23,3	577	12,6	318	6,9	183	4,0	213	4,6	58	1,3	4.597	100,0
Sanità	411	40,5	353	34,8	171	16,8	47	4,6	12	1,2	17	1,7	4	0,4	1.015	100,0
Istruzione	36	27,3	87	65,9	1	0,7	8	6,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	132	100,0
Attività ricreative	479	59,9	114	14,3	94	11,8	76	9,5	18	2,3	16	2,0	2	0,2	799	100,0
Formazione	35	28,9	57	47,1	25	20,7	4	3,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	121	100,0
Beni culturali	24	51,1	0	0,0	3	6,4	18	32,2	2	4,3	0	0,0	0	0,0	47	100,0
Protezione civile	567	96,4	0	0,0	10	1,7	5	0,8	2	0,4	4	0,7	0	0,0	588	100,0
Ambiente	251	12,2	902	43,7	870	42,2	35	1,7	2	0,1	3	0,1	0	0,0	2.063	100,0
Trasporti	4	6,7	56	93,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	60	100,0
Turismo	130	74,3	8	4,6	0	0,0	22	12,6	0	0,0	0	0,0	15	8,5	175	100,0
Pulizia e giardinaggio	40	10,3	305	78,8	30	7,8	12	3,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	387	100,0
Altro	180	9,9	1.389	76,7	136	7,6	55	3,0	6	0,3	4	0,2	41	2,3	1.811	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

5.4. Le figure professionali

Sulla base delle interviste effettuate si può condurre un'analisi delle figure professionali presenti nelle organizzazioni no profit pugliesi.

Le professionalità presenti sono quantitativamente notevoli, anche se, si deve specificare, molte fanno riferimento alle organizzazioni dell'area dell'assistenza sociale e dell'area sanità.

**Tab. 5.15 – Le figure professionali presenti nelle organizzazioni intervistate
(base rispondente n° 10.887 operatori)**

Figure Professionali	V.A.	%
Accompagnatore	523	4,8
Addetto di sportello	152	1,4
Assistente domiciliare	457	4,2
Assistente residenziale	152	1,4
Operatore generico di soccorso	229	2,1
Operatore sanitario specializzato	305	2,8
Animatore culturale	544	5,0
Operatore attività ricreative	653	6,0
Consulente (vedi commento)	457	4,2
Assistente sociale	860	7,9
Mediatore	87	0,8
Psicologo	740	6,8
Educatore	784	7,2
Animatore di strada	207	1,9
Insegnante	544	5,0
Formatore	359	3,3
Operatore telematico	120	1,1
Operatore informatico	392	3,6
Restauratore	98	0,9
Operatore turistico	87	0,8
Operatore beni culturali	87	0,8
Infermiere	664	6,1
Medico	588	5,4
Manutentore opere civili	98	0,9
Operatore servizi di sorveglianza	98	0,9
Vigilatore d'infanzia	131	1,2
Esperto tutela ambientale	65	0,6
Operatore raccolta rifiuti	45	0,4
Altro	1.361	12,5
TOTALE	10.887	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Nella voce “altro” sono presenti delle figure professionali molto eterogenee come tipologia, in corrispondenza delle quali sono state rilevate dalle 2 alle 10 presenze. L’elenco delle figure professionali comprende tra le altre le seguenti voci: *enologo, archivist, bibliotecario, progettista di formazione, tutor per corsi di formazione professionale, tecnico di amministrazione del personale, responsabile marketing, responsabile acquisti, ecc..*

Interessante appare la presenza della figura del consulente (per il 4,2% dei casi rilevati) tra le figure professionali presenti nelle organizzazioni no profit intervistate. Tale figura può indicare la presenza di unità che lavorano nelle organizzazioni e che solo fittiziamente, per motivi fiscali e/o previdenziali, risultano essere dei liberi professionisti.

Dall’analisi per settore di attività delle figure professionali presenti nelle organizzazioni no profit intervistate, si nota come nelle organizzazioni che hanno dichiarato di appartenere al settore di attività dell’assistenza sociale siano presenti numerose figure professionali eterogenee tra loro; al contrario, le figure professionali dichiarate dalle organizzazioni no profit appartenenti ai settori trasporti e della pulizia e giardinaggio sono poche e molto omogenee, all’interno dei loro specifici settori.

Sulla base delle diversità emerse tra le organizzazioni, si possono formulare ulteriori considerazioni relativamente a:

- a) l’organizzazione: le no profit appartenenti al settore dell’assistenza sociale – considerate le pluralità di figure professionali e di attività svolte – devono essere molto più flessibili rispetto alle organizzazioni del settore trasporti e pulizia e giardinaggio;
- b) il personale: nelle organizzazioni in cui sono svolte più attività gli addetti devono essere – fisiologicamente – molto versatili.

Tab. 5.16 – Figure professionali dichiarate per settore di attività (dati in percentuale)

Figure Professionali	Ass. sociale	Sanità	Istruzione	Att. Ricreative	formazione	Beni culturali	Prot. civile	Ambiente	Trasporti	Turismo	Pulizia e giardinaggio	Altro
Accompagnatore	6,3	2,9	7,4	1,0	4,2	0,0	3,6	3,3	40,0	7,1	0,0	3,2
Addetto di sportello	0,5	1,1	0,0	3,1	0,0	11,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
Assistente domiciliare	5,6	7,4	0,0	2,0	4,2	0,0	1,8	0,0	0,0	7,1	0,0	0,9
Assistente residenziale	2,2	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operatore generico di soccorso	1,9	4,0	0,0	1,0	0,0	0,0	12,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Operatore sanitario specializzato	2,5	6,9	3,7	1,0	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0	7,1	0,0	0,5
Animatore culturale	4,6	3,4	11,1	13,3	8,3	5,9	3,6	3,3	0,0	0,0	0,0	3,7
Operatore attività ricreative	7,4	4,0	7,4	9,2	4,2	11,8	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1
Consulente	3,6	2,9	0,0	7,1	4,2	0,0	3,6	10,0	0,0	0,0	7,5	6,4
Assistente sociale	11,3	6,9	3,7	5,1	8,3	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6
Mediatore	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Psicologo	9,1	8,0	0,0	4,1	8,3	0,0	1,8	0,0	0,0	7,1	0,0	4,6
Educatore	9,0	5,7	3,7	9,2	4,2	5,9	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Animatore di strada	2,2	1,7	3,7	4,1	4,2	5,9	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Insegnante	4,2	2,9	18,5	8,2	8,3	11,8	5,5	3,3	0,0	0,0	0,0	5,5
Formatore	2,4	3,4	3,7	5,1	16,7	11,8	3,6	6,7	0,0	0,0	0,0	2,3
Operatore telematico	1,4	1,7	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Operatore informatico	2,7	2,3	3,7	3,1	8,3	5,9	7,3	6,7	0,0	7,1	6,0	5,0
Restauratore	0,3	0,6	3,7	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Operatore turistico	0,3	0,6	0,0	1,0	0,0	5,9	1,8	0,0	0,0	14,3	0,0	0,9
Operatore beni culturali	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	17,6	3,6	0,0	0,0	14,3	0,0	0,0
Infermiere	7,3	9,1	3,7	2,0	4,2	0,0	9,1	0,0	0,0	7,1	0,0	3,2
Medico	5,6	10,9	3,7	1,0	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0	7,1	0,0	4,1
Manutentore opere civili	0,5	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	1,8	3,3	0,0	0,0	2,3	2,3
Operatore servizi di sorveglianza	0,3	1,1	3,7	1,0	0,0	0,0	1,8	3,3	0,0	7,1	0,0	0,9
Vigilatore d'infanzia	1,0	1,7	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
Esperto tutela ambientale	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,6	13,3	0,0	0,0	20,7	0,5
Operatore raccolta rifiuti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	6,7	0,0	0,0	50,5	0,9
Altro	6,6	8,0	11,1	12,2	12,5	5,9	1,8	36,7	60,0	14,3	13,0	31,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

5.5. Le strategie di sviluppo

Per ciò che concerne la strategia di sviluppo, si segnala una larghissima percentuale di organizzazioni (il 72,4%) che è già in possesso di progetti di sviluppo delle attività per il prossimo triennio. Da ciò si evince l'esistenza di una ormai consolidata mentalità imprenditoriale che impone una corretta programmazione dello sviluppo delle attività.

Ciò viene confermato anche dall'analisi per settore di attività. Da tale analisi, infatti, emerge che la programmazione dello sviluppo è un fenomeno estremamente generalizzato in tutti i settori di attività.

Tab. 5.17 – Organizzazioni dotate di progetti di sviluppo delle attività per il prossimo triennio (dati in percentuale)

	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Sì	58,5	87,5	95,8	85,7	91,3	72,4
No	41,5	12,5	4,2	14,3	8,7	27,6
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Tab. 5.18 – Presenza di progetti di sviluppo per settore di attività (dati in percentuale)

Settori	Sì	No	TOTALE
Assistenza sociale	74,2	25,8	100,0
Sanità	78,0	22,0	100,0
Istruzione	83,3	16,7	100,0
Attività ricreative	68,8	31,2	100,0
Formazione	100,0	0,0	100,0
Beni culturali	66,7	33,3	100,0
Protezione civile	75,0	25,0	100,0
Ambiente	71,4	28,6	100,0
Trasporti	66,7	33,3	100,0
Turismo	75,0	25,0	100,0
Pulizia e giardinaggio	72,2	27,8	100,0
Altro	64,6	35,4	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Nella tabella precedente non si può non notare la rilevante importanza assegnata ai ruoli di progettazione ed alla progettualità di medio e lungo periodo nei settori della formazione e dell'istruzione. Si rimarca al contrario una "bassa" tensione progettuale delle attività nei settori beni culturali e trasporti (entrambi pari al 66,7%). Mentre si nota, invece, una elevata percentuale di progetti di sviluppo del settore della

protezione civile (nonostante tale settore pratici l'autofinanziamento nel 54,5% dei casi intervistati).

Dal punto di vista territoriale la Provincia di Bari è in ritardo rispetto alle altre Provincie pugliesi; solo il 58,5% delle organizzazioni intervistate ha dichiarato di essere in possesso di piani di sviluppo, mentre molto più alte risultano le percentuali nelle altre Provincie. Nella Provincia di Brindisi si registrano percentuali elevatissime, solo il 4,2%, infatti, non è in possesso di piani almeno triennali di sviluppo delle attività.

Tali piani di sviluppo prevedono anche un aumento degli addetti (per il 24,8% dei casi) ed un aumento dei collaboratori (per il 24,3% dei casi). Interessante appare la volontà dei manager del no profit pugliese di “stabilizzare” o di “regolarizzare” il rapporto con gli addetti ed i collaboratori (pari al 29,2% dei casi). Solo nel 9% dei casi si prevede di realizzare il piano di sviluppo con i soli soci volontari.

Sotto il profilo territoriale si segnala la Provincia di Lecce per l'aumento degli addetti (il 30% dei casi), dei collaboratori (31,3%) e per la volontà espressa di rendere stabile il lavoro degli addetti attuali (28,8%).

Tab. 5.19 – Modalità di realizzazione dei progetti di sviluppo delle attività
(base rispondente 244 no profit intervistate pari al 72,4% del campione)
(dati in percentuale)

Modalità	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Con la stessa struttura di addetti attuale	9,5	7,9	--	--	2,5	6,5
Aumentando il numero dei collaboratori	17,8	26,8	24,5	57,1	31,3	24,3
Assumendo gli attuali collaboratori	7,7	14,2	16,3	14,3	5,0	10,2
Assumendo nuovi addetti	29,0	14,2	32,7	--	30,0	24,8
Rendendo finalmente stabile il lavoro degli attuali addetti	14,2	18,1	20,4	28,6	28,8	19,0
Puntando tutto su soci volontari	6,5	18,8	6,1	--	1,2	9,0
Altro	15,3	--	--	--	1,2	6,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Il settore nel quale si prevede un aumento relativo – inteso sia come personale dipendente che come collaboratori – è il ramo dei trasporti (pari ad un 60% dei casi, così ripartito: 40% aumentando i collaboratori e 20% assumendo nuovi addetti), seguito dal settore sanità (52,4%).

Il settore nel quale si punta a stabilizzare od a regolarizzare la propria base occupazionale è il turismo (pari al 75% così ripartito: 25% assumendo i collaboratori e 50% rendendo stabili gli addetti attuali). E' utile indicare, infine, che tra coloro che prevedono di realizzare i progetti di sviluppo con i soci volontari, le organizzazioni del settore beni culturali sono al primo posto. Tale fenomeno è facilmente spiegabile, in quanto tale settore trova il suo sostentamento economico per un 40% attraverso l'autofinanziamento.

Tab. 5.20 - Modalità di realizzazione dei progetti di sviluppo delle attività per Settore
(dati in percentuale)

Settori	Stessa struttura	Aumentando i collaboratori	Assumendo I Collaboratori	Assumendo nuovi addetti	Rendendo stabili gli addetti	Soci volontari	Altro	TOTALE
Assistenza sociale	6,2	26,1	13,0	22,4	21,1	7,5	3,7	100,0
Sanità	6,4	25,4	9,5	27,0	11,1	19,0	1,6	100,0
Istruzione	10,0	10,0	20,0	20,0	10,0	10,0	20,0	100,0
Attività ricreative	9,1	21,2	9,0	15,5	18,1	18,1	9,0	100,0
Formazione	7,7	15,4	7,7	15,4	38,5	0,0	15,3	100,0
Beni culturali	0,0	0,0	16,7	33,3	33,3	0,0	16,7	100,0
Protezione civile	18,2	36,4	0,0	0,0	0,0	36,4	9,0	100,0
Ambiente	0,0	18,8	6,3	37,5	18,8	6,3	12,3	100,0
Trasporti	0,0	40,0	20,0	20,0	20,0	0,0	0,0	100,0
Turismo	0,0	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Pulizia e giardinaggio	23,8	0,0	0,0	47,6	28,6	0,0	0,0	100,0
Altro	2,3	31,8	8,0	27,3	17,0	3,4	10,2	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

5.6. I fabbisogni professionali del prossimo triennio

Il fabbisogno di forze di lavoro potenziali espresso dalle no profit intervistate, ammonta, per il prossimo triennio, a circa 740 nuove unità su tutto il territorio regionale.

Le figure professionali più richieste appartengono ai settori dell'assistenza sociale e della sanità.

Tab. 5.21 – Il fabbisogno di figure professionali per il prossimo triennio

Figure Professionali	V.A.	%
Accompagnatore	38	5,1
Addetto di sportello	6	0,8
Assistente domiciliare	46	6,2
Assistente residenziale	13	1,8
Operatore generico di soccorso	16	2,2
Operatore sanitario specializzato	30	4,1
Animatore culturale	28	3,8
Operatore attività ricreative	38	5,1
Consulente	14	1,9
Assistente sociale	56	7,6
Mediatore	6	0,8
Psicologo	52	7,0
Educatore	51	6,9
Animatore di strada	20	2,7
Insegnante	19	2,6
Formatore	33	4,5
Operatore telematico	13	1,8
Operatore informatico	19	2,6
Restauratore	1	0,1
Operatore turistico	14	1,9
Operatore beni culturali	9	1,2
Infermiere	45	6,1
Medico	42	5,7
Manutentore opere civili	7	0,9
Operatore servizi di sorveglianza	7	0,9
Vigilatore d'infanzia	12	1,6
Esperto tutela ambientale	13	1,8
Operatore raccolta rifiuti	8	1,0
Altro	84	11,3
TOTALE	740	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Nella voce “altro” sono presenti figure professionali molto eterogenee, in corrispondenza delle quali sono state rilevate dalle 2 alle 5 tipologie. L'elenco delle figure professionali comprende tra le altre le

seguenti voci: archivista, bibliotecario, progettista di formazione, tutor per corsi di formazione professionale, tecnico di amministrazione del personale, responsabile marketing, responsabile acquisti, ecc.

Da un punto di vista territoriale, nella Provincia di Bari le figure più richieste sono quelle occupabili nel settore dell'assistenza all'anziano; infatti le richieste per il prossimo futuro, per le figure dell'assistente domiciliare, assistente residenziale, assistente sociale, infermiere, psicologo e medico (possibilmente con specializzazione in geriatria) sono pari all'11,9% di tutte le richieste espresse dalle organizzazioni intervistate (pari a 88 unità in valore assoluto).

In Provincia di Foggia le figure professionali più richieste sono quelle appartenenti all'area dei supporti psico-relazionali (pari all'8,1% delle richieste provinciali), dell'insegnamento (3,6%), della formazione (5,6%) e dell'educazione in genere (6,0%).

Tab. 5.22 – Fabbisogni professionali per il prossimo triennio per settore di attività (dati in percentuale)

Figure Professionali	Assistenza sociale	Sanità	Istruzione	Attività ricreative	Formazione	Beni culturali	Protezione civile	Ambiente	Trasporti	Turismo	Pulizia e giardinaggio	Altro
Accompagnatore	6,6	6,4	0,0	3,1	0,0	0,0	4,1	0,0	25,0	5,6	0,0	2,9
Addetto di sportello	0,7	0,0	0,0	0,0	10,0	10,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Assistente domiciliare	7,9	9,2	16,7	1,6	0,0	10,0	6,1	0,0	0,0	5,6	0,0	2,9
Assistente residenziale	2,0	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Operatore generico di soccorso	2,3	4,6	0,0	1,6	0,0	0,0	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operatore sanitario specializzato	3,6	7,3	8,3	3,1	0,0	10,0	6,1	0,0	12,5	0,0	0,0	2,1
Animatore culturale	3,6	1,8	0,0	10,9	0,0	10,0	4,1	0,0	0,0	5,6	0,0	2,9
Operatore attività ricreative	5,0	4,6	0,0	10,9	10,0	10,0	2,0	0,0	0,0	11,1	0,0	4,3
Consulente	1,7	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	4,1	12,5	0,0	5,6	3,5	1,4
Assistente sociale	9,9	5,5	16,7	4,7	10,0	0,0	4,1	0,0	12,5	5,6	0,0	7,1
Mediatore	1,7	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Psicologo	9,2	7,3	8,3	1,6	10,0	0,0	4,1	0,0	0,0	5,6	0,0	7,1
Educatore	9,9	7,3	0,0	4,7	0,0	0,0	4,1	6,3	0,0	0,0	0,0	5,0
Animatore di strada	2,6	1,8	0,0	4,7	10,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	3,6
Insegnante	3,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	4,1	6,3	0,0	0,0	0,0	3,6
Formatore	2,6	3,7	16,7	9,4	20,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4
Operatore telematico	1,7	0,9	8,3	1,6	0,0	10,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1
Operatore informatico	2,3	2,8	0,0	1,6	0,0	10,0	4,1	0,0	0,0	0,0	6,0	3,6
Restauratore	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Operatore turistico	1,0	0,9	0,0	4,7	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	11,1	0,0	2,1
Operatore beni culturali	0,7	0,0	8,3	4,7	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0
Infermiere	6,9	11,9	0,0	0,0	10,0	10,0	6,1	0,0	12,5	0,0	0,0	3,6
Medico	6,6	9,2	8,3	1,6	0,0	0,0	6,1	0,0	12,5	5,6	0,0	3,6
Manutentore opere civili	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	2,0	0,0	0,0	11,1	2,3	1,4
Operatore servizi di sorveglianza	0,3	0,9	0,0	3,1	0,0	10,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Vigilatore d'infanzia	2,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9
Esperto tutela ambientale	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	6,1	25,0	0,0	5,6	25,9	2,1
Operatore raccolta rifiuti	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	2,0	12,5	0,0	5,6	50,6	2,1
Altro	5,9	6,4	8,3	15,6	0,0	0,0	6,1	31,3	25,0	11,1	20,0	25,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Dall'analisi per settore di attività emerge una richiesta specifica di figure mediche, paramediche e sanitarie specializzate nel settore dei trasporti. Tale necessità non sorprende in quanto in questo settore confluiscono numerose organizzazioni di volontariato e mutua assistenza impegnate nel trasporto di emergenza di malati. Nel settore turistico la richiesta prevalente sarà orientata – invece – verso i manutentori di opere civili.

I settori dell'assistenza sociale, delle attività ricreative e della protezione civile si distinguono per la richiesta di quasi tutte le figure professionali individuate. Possiamo considerare, quindi, anche alla luce di quanto detto nel paragrafo precedente, che per tali attività si prevede un notevole sviluppo sia per la qualità che per la quantità delle attività da svolgere.

Nel settore della pulizia e giardinaggio, infine, insieme al settore ambientale, si prevede un notevole aumento di figure professionali appartenenti all'area della tutela ambientale.

Dalla tabella precedente possiamo notare, infine, che alcune aree di attività richiedono, per il prossimo triennio, la figura professionale del consulente. Tale richiesta è presente nei settori: ambiente (12,5%), turismo (5,6%), protezione civile (4,1%), pulizia e giardinaggio (3,5%), attività ricreative (3,1%) ed assistenza sociale (1,7%).

La figura del consulente, nella totalità dei casi registrati, non è intesa unicamente come la classica figura del libero professionista. Si è riscontrato, infatti, che le competenze che si richiedono ai consulenti sono tipiche di lavoratori dipendenti. E' evidente, quindi, che, per opportunità fiscali e previdenziali, alcune organizzazioni no profit prevedono di instaurare alcuni rapporti di natura libero – professionale per alcuni loro addetti.

5.7. Le strategie formative

Tra le organizzazioni del campione, lo strumento formativo più utilizzato è rappresentato dalla c.d. “esperienza sul campo” (per il 39,2% dei casi intervistati) e dalla realizzazione di corsi di formazione all’interno della struttura (per il 23,1%). Solo in pochi casi (8,1%) sono state coinvolte nelle strategie formative delle strutture di formazione o le istituzioni scolastiche. Si segnala, inoltre, la totale assenza di rapporti, sotto l’aspetto della formazione, con le Università pugliesi.

In ambito formativo, le differenze presenti tra le cinque Provincie sono molte; in Provincia di Brindisi e di Lecce (rispettivamente per il 62,5% e per il 56,5% dei casi intervistati) prevale nettamente l’apprendimento sul lavoro; in Provincia di Foggia prevale (per il 40,3% dei casi) la formazione interna; le organizzazioni presenti sul territorio tarantino e barese ricercano, invece, personale già dotato di specializzazione ed esperienza (rispettivamente per il 57,1% e per il 25% dei casi).

Sul piano delle strategie future si prevede per il prossimo triennio un ulteriore sviluppo delle attività formative. Il 79% di esse ipotizza, infatti, una espansione dell’organico supportato da rilevanti investimenti formativi.

Tab. 5.23 – Come hanno imparato a lavorare gli addetti ai servizi?
(dati in percentuale)

Modalità	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Erano tutti già dotati di specializzazione	25,0	5,6	25,0	57,1	15,2	20,2
Hanno svolto corsi interni alla struttura	19,7	40,3	8,3	--	21,7	23,1
Aderiscono ad una struttura più grande che si occupa di formazione	3,2	1,4	--	14,3	--	2,4
Frequentando corsi presso scuole pubbliche e/o private	2,7	4,2	4,2	14,3	2,2	3,3
Presso Enti di formazione professionale	2,1	2,8	--	14,3	2,2	2,4
All’Università	--	--	--	--	--	--
Con l’esperienza sul campo	37,8	27,8	62,5	--	56,5	39,2
Imparando da altri operatori	9,5	18,1	--	--	2,2	9,5
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Tab. 5.24 – Le organizzazioni che prevedono estensioni di organico prevedono anche interventi formativi? (dati in percentuale)

	Bari	Foggia	Brindisi	Taranto	Lecce	TOTALE
Sì	77,6	89,8	75,0	66,7	70,5	79,0
No	22,4	10,2	25,0	33,3	29,5	21,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

In particolare, sempre in ambito territoriale, si nota come nelle provincie di Foggia ed in quella di Bari (rispettivamente pari all'89,8% ed al 77,7% dei casi registrati) la volontà di effettuare degli interventi formativi è più alta rispetto alle altre provincie pugliesi.

Per ciò che concerne il settore di attività possiamo notare che i settori dell'istruzione, dei beni culturali, della protezione civile e dei trasporti prevedono, in tutti i casi, di effettuare degli interventi formativi. La presenza di interventi formativi scende al di sotto del 75% solo ed esclusivamente per le organizzazioni intervistate del settore delle attività ricreative (pari al 73,7%).

Interessanti appaiono le risposte delle organizzazioni appartenenti al settore della formazione che prevedono di effettuare degli interventi formativi per i futuri addetti nel 75% dei casi; tali attività, in base alle risposte, saranno effettuate totalmente attraverso formazione interna. Si evince, tuttavia, che il 25% dei futuri addetti dovrà già essere formato e dotato di specializzazione ed esperienza.

Tab. 5.25 – Previsione di interventi formativi per settore di attività

Modalità	Sì	No	TOTALE
Assistenza sociale	79,5	20,5	100,0
Sanità	80,8	19,2	100,0
Istruzione	100,0	0,0	100,0
Attività ricreative	73,7	26,3	100,0
Formazione	75,0	25,0	100,0
Beni culturali	100,0	0,0	100,0
Protezione civile	100,0	0,0	100,0
Ambiente	88,9	11,1	100,0
Trasporti	100,0	0,0	100,0
Turismo	75,0	25,0	100,0
Pulizia e giardinaggio	80,0	20,0	100,0
Altro	71,1	28,9	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Tab. 5.26 – Modalità di apprendimento professionale per settore (dati in percentuale)

Modalità	Assistenza sociale	Sanità	Istruzione	Attività ricreative	Formazione	Beni culturali	Protezione civile	Ambiente	Trasporti	Turismo	Pulizia e giard.	Altro
Erano tutti già dotati di specializzazione	23,3	26,8	33,3	21,9	37,5	33,3	0,0	7,1	66,7	25,0	16,7	10,0
Hanno svolto corsi interni alla struttura	23,3	17,1	16,7	21,9	12,5	33,3	75,0	28,6	0,0	0,0	0,0	28,8
Aderiscono ad una struttura più grande che si occupa di formazione	2,5	2,4	0,0	9,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
Frequentando corsi presso scuole pubbliche e/o private	1,7	7,4	50,0	3,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Presso Enti di formazione professionale	3,3	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	2,5
All'Università	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Con l'esperienza sul campo	40,1	29,3	0,0	37,5	37,5	33,4	12,5	35,7	33,3	50,0	44,4	50,0
Imparando da altri operatori	5,8	14,6	0,0	6,2	12,5	0,0	12,5	28,6	0,0	0,0	38,9	5,0
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine campionaria IPRES – giugno 2000

Per ciò che concerne, infine, i processi di apprendimento professionale, si denota che per la quasi totalità delle organizzazioni appartenenti ai settori di attività che hanno dichiarato, come fonte principale di finanziamento, le convenzioni con Enti pubblici e privati – assistenza sociale, sanità, formazione e ambiente – la crescita professionale dei loro operatori è avvenuta sul campo (rispettivamente pari al 40,1%, 29,3%, 37,5% ed il 35,7%). Si differenziano, ma solo ed esclusivamente per la particolarità del settore, le organizzazioni che operano nell’ambito dei trasporti in cui sono attivi addetti, per il 66,7% dei casi, già dotati di specializzazioni ed esperienza. Anche nel settore sanitario si registra, inoltre, la presenza di un significativo numero di operatori già dotati di specializzazione (26,8%).