

Contributo per Aiel, Napoli, settembre 2007

Seconda sessione: l'evoluzione delle disuguaglianze nel mercato del lavoro

Dopo l'espulsione dal sistema manifatturiero: i percorsi dei lavoratori

Un'analisi per il Veneto (1998-2005)

di *Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera*
(ricercatori di Veneto lavoro)¹
agosto 2007

1. Introduzione

La fase di difficoltà attraversata negli ultimi anni dall'economia nazionale ha portato ad una intensificazione dei processi di ristrutturazione e di selezione competitiva all'interno del sistema produttivo, accentuando la tendenza - ormai strutturale - al ridimensionamento occupazionale di alcuni settori (in particolare quelli del sistema moda) fortemente esposti alla concorrenza dei paesi emergenti e comportando un riposizionamento strategico di buona parte delle imprese manifatturiere.

Testimonianza e segno di queste tendenze sono i frequenti casi di delocalizzazione (parziale o totale) delle attività produttive, l'intensificarsi di investimenti diretti all'estero o di accordi transnazionali realizzati anche da imprese di medio-piccole dimensioni, la riarticolazione (geografica e/o funzionale) delle catene produttive e dei cicli di sub-fornitura, etc.

L'insieme di questi processi ha avuto conseguenze anche rilevanti sul versante occupazionale, traducendosi di frequente nell'espulsione di manodopera a seguito del ridimensionamento degli organici aziendali o della cessazione di attività.

In alcuni comparti produttivi o sistemi locali, inoltre, tali processi hanno avuto conseguenze significative sulle prospettive di ricollocazione lavorativa, richiedendo percorsi di transizione verso altri settori e impieghi o configurando situazioni di marginalizzazione di segmenti di offerta con professionalità non più (o sempre meno) spendibili.

Anche in una realtà come quella veneta, contraddistinta - anche in questi anni di difficoltà - da una condizione di quasi piena occupazione, non sono mancati né casi di crisi aziendali che hanno richiamato una forte attenzione nell'opinione pubblica e mobilitato l'azione delle parti sociali e delle istituzioni volta al contenimento delle loro ricadute sociali, né tendenze al ridimensionamento di interi comparti industriali.²

La buona condizione del mercato del lavoro regionale ha garantito fin qui una sorta di metabolizzazione senza particolari contraccolpi dei processi di riorganizzazione produttiva in corso. Ma ciò non toglie che vi siano stati e proseguano processi che, anche quando dissimulati nelle pieghe di un sistema produttivo reattivo, sono comunque significativi e richiedono una diversa capacità di intervento e di orientamento delle risorse pubbliche destinate alle politiche

¹ bruno.anastasia@venetolavoro.it
maurizio.gambuzza@venetolavoro.it
maurizio.rasera@venetolavoro.it

² Il tessile-abbigliamento dal 1991 ad oggi ha quasi dimezzato la propria consistenza quantitativa in termini di occupazione dipendente.

per il lavoro.

È in tale contesto che si colloca il presente contributo che si basa sull'analisi delle informazioni desunte dal Sistema informativo lavoro regionale del Veneto (Silrv), in particolare di quelle derivanti dall'obbligo di comunicazione ai Centri per l'impiego da parte dei datori di lavoro di tutte le modifiche di rapporti che interessano soggetti alle proprie dipendenze (assunzioni, cessazioni, trasformazioni...).

Isolando le cessazioni involontarie si intende esplorare le problematiche sopra indicate ed analizzare in particolare:

- la consistenza e le caratteristiche dei processi di espulsione di forza lavoro registrati negli ultimi anni nel contesto regionale, con particolare riferimento al sistema manifatturiero;
- i percorsi di reinserimento dei lavoratori interessati da tali processi, cercando di coglierne tanto le differenze in termini di requisiti individuali (età, genere, nazionalità, settore di provenienza), che di tempi e direzioni di ricollocamento, in particolare dal punto di vista settoriale;
- la rilevanza dell'apporto delle politiche attive e passive nel sostenere, favorire (o meno) i percorsi verso il rientro al lavoro successivi alla perdita (involontaria) di un posto di lavoro.

Di seguito, dopo una breve presentazione dei criteri seguiti per isolare le interruzioni involontarie dei rapporti di lavoro, con la precisazione della finestra temporale esaminata (par. 2), si passerà a presentare la loro consistenza sul totale dei flussi di cessazioni (par. 3) e le principali caratteristiche dei lavoratori interessati (par. 4).

Delineato così il quadro di sfondo, verrà presentato un sintetico esame dei percorsi di reinserimento, dapprima con riferimento all'insieme di tutti i lavoratori espulsi (par. 5), quindi isolando due "generazioni" di usciti e seguendole in un arco temporale omogeneo (par. 6), per poi concentrare l'attenzione sul comportamento dei lavoratori "forti" (maschi, italiani, con almeno due anni di anzianità prima dell'interruzione brusca del lavoro) in funzione dell'età.

Si aggiungeranno infine alcune considerazioni sulla variabilità dei comportamenti in funzione, oltre che delle caratteristiche individuali, anche della collocazione dei soggetti rispetto al sistema degli ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione o indennità di mobilità) e degli incentivi al rientro (agevolazioni previste per i lavoratori in lista di mobilità; agevolazioni per i disoccupati di lunga durata) (par. 8).

2. Aspetti metodologici

Come si possono "isolare" gli eventi di conclusione dei rapporti di lavoro (e con essi i soggetti interessati) a seguito dei processi di ristrutturazione o di crisi aziendale verificatisi in questi anni?

Una risposta può venire dall'esame delle motivazioni fornite in sede di comunicazione obbligatoria delle cessazioni dei rapporti di lavoro e registrate negli archivi amministrativi dei Centri per l'impiego (Cpi).

Le tipologie di cessazione riconducibili all'insieme di situazioni che vogliamo isolare sono quelle dovute a:

- chiusura dell'attività aziendale;
- riduzione di personale;
- giustificato motivo oggettivo.

Queste motivazioni possono celare una pluralità di cause e di fenomeni, più o meno strutturali o eccezionali rispetto al normale funzionamento del mercato del lavoro (delocalizzazioni, fallimenti, perdita di quote di mercato etc.). Ciò è vero soprattutto nel caso della chiusura dell'attività aziendale, che può essere indicatore di una naturale mortalità d'impresa, in particolare in una realtà contraddistinta da elevata presenza di piccole e piccolissime imprese, ma può anche essere l'esito della scelta di delocalizzare totalmente

l'attività produttiva, con la conseguente chiusura dell'azienda-madre.

Più esplicitamente legate ai processi di ristrutturazione risultano le ragioni che stanno alla base dei casi di riduzione di personale, che rinviano a specifiche strategie organizzative messe in atto per rispondere alle pressioni competitive dei mercati.

Se le motivazioni che stanno dietro questi eventi di cessazione possono dunque essere variabili, ciò che li accomuna è che si tratta di interruzioni dei rapporti di lavoro indipendenti dalla volontà dei soggetti che le subiscono, i quali finiscono così per trovarsi spesso "spiazzati" e con l'imprevista necessità di pensare e cercare una ricollocazione occupazionale.

Di seguito prenderemo in esame i dati amministrativi organizzati nel database Giove, edizione 2006,³ per isolare i flussi di cessazioni involontarie registrati a livello regionale tra il 1998 e il 2005 al fine di analizzarne l'entità e le caratteristiche, individuando i lavoratori che ne sono stati interessati e seguendone i percorsi successivi nel mercato del lavoro veneto.

Il tutto, ovviamente, nei limiti consentiti dalla fonte, ovvero assumendo come orizzonte di osservazione il lavoro dipendente privato e gli episodi di disoccupazione registrati presso i Cpi della regione.

3. I flussi di cessazioni involontarie: motivazioni e settori prevalenti

Coerentemente con la crescita di intensità della ristrutturazione dell'apparato produttivo e della selezione tra le imprese, nel periodo esaminato le cessazioni involontarie, come sopra definite, sono progressivamente aumentate, passando da circa 14.000 a poco meno di 28.000 eventi all'anno (**tab. 1**).

Tab. 1 – Veneto. Cessazioni complessive e cessazioni involontarie per motivo e settore: periodo 1998-2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Totale cessazioni</i>	387.290	447.577	491.442	531.860	541.504	572.975	555.609	512.669
<i>di cui:</i>								
- manifatturiero	144.572	165.323	187.383	194.287	196.154	195.047	183.779	177.001
- servizi	189.343	218.088	235.711	267.170	276.396	301.333	297.298	264.044
<i>Cessazioni involontarie</i>	13.905	17.766	15.666	16.807	19.087	23.522	27.120	27.656
<i>di cui:</i>								
- per cessazione attività aziendale	8.202	10.233	10.014	10.386	11.230	13.024	13.172	12.834
- per giustificato motivo oggettivo	0	3	3	4	32	221	923	1.870
- per riduzione di personale	5.703	7.530	5.649	6.417	7.825	10.277	13.025	12.952
Primario	313	269	152	199	190	299	388	345
Industria manifatturiera	7.920	10.394	8.262	8.916	10.789	12.962	15.108	14.933
Sistema moda	4.157	4.937	3.929	3.939	4.541	5.971	6.052	6.329
Legno-mobilità	660	557	685	608	811	1.031	1.188	1.193
Metalmeccanica	1.723	2.919	2.369	2.677	3.655	3.898	5.219	4.477
Altre industrie	1.380	1.981	1.279	1.692	1.782	2.062	2.649	2.934
Costruzioni	1.100	1.214	1.352	1.482	1.224	1.959	2.351	2.488
Servizi	4.540	5.852	5.814	6.145	6.739	8.227	9.204	9.825
Servizi della distribuzione	1.967	2.839	2.502	2.527	2.728	3.189	3.409	3.741
Servizi alla produzione	845	936	1.027	1.021	1.031	1.272	1.656	1.690
Servizi alla persona	1.360	1.653	1.931	2.187	2.510	3.270	3.673	3.829
Servizi sociali	368	424	354	410	470	496	466	565
N.d.	32	37	86	65	145	75	69	65

Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

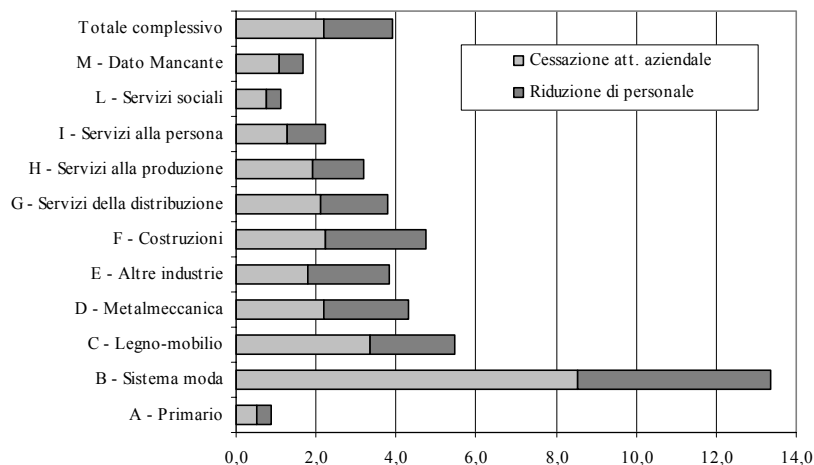
In rapporto al volume complessivo delle cessazioni la loro incidenza è passata da poco più del 3% della fine degli anni '90 al 5,4% nell'ultimo anno esaminato.⁴

³ Il database "Giove" è costruito dall'Osservatorio di Veneto Lavoro a partire dai dati Silrv, opportunamente editati e integrati: sulla tecnica di costruzione di Giove cfr. Maurizio (2006).

⁴ Indicazioni di questa tendenza si ritrovano anche nei dati sugli ingressi in lista di mobilità, che rappresentano mediamente circa i due terzi delle cessazioni involontarie. Da tener presente che, tanto nel caso delle cessazioni involontarie che degli ingressi in lista di mobilità, l'emergere di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale può avvenire anche a distanza di tempo dalla dichiarazione della crisi, per il precedente avvio delle procedure di

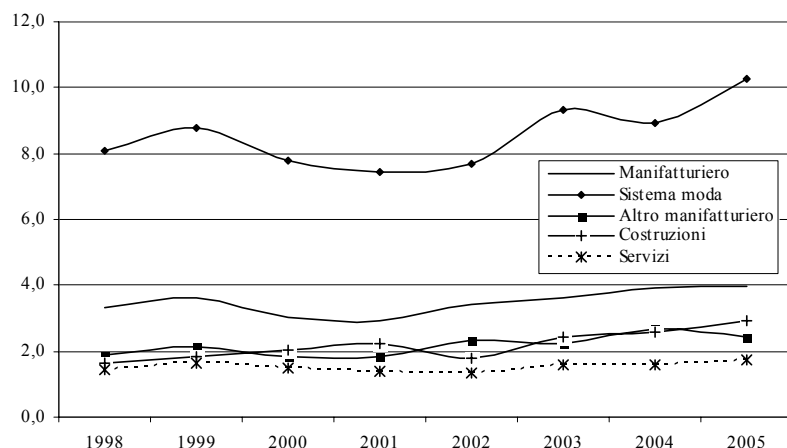
Quanto alla composizione in funzione delle cause di cessazione, nel corso del tempo si è assistito ad un incremento della porzione motivata dalle esigenze di riduzione di personale, che negli ultimi anni copre oltre il 50% degli eventi involontari, rispetto a poco più del 40% di inizio periodo.

Graf. 1 – Incidenza delle cessazioni involontarie sul totale per motivo e settore: totale periodo 1998-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

Graf. 2 – Incidenza delle cessazioni per cessata attività sul totale cessazioni per settori: 1998-2005

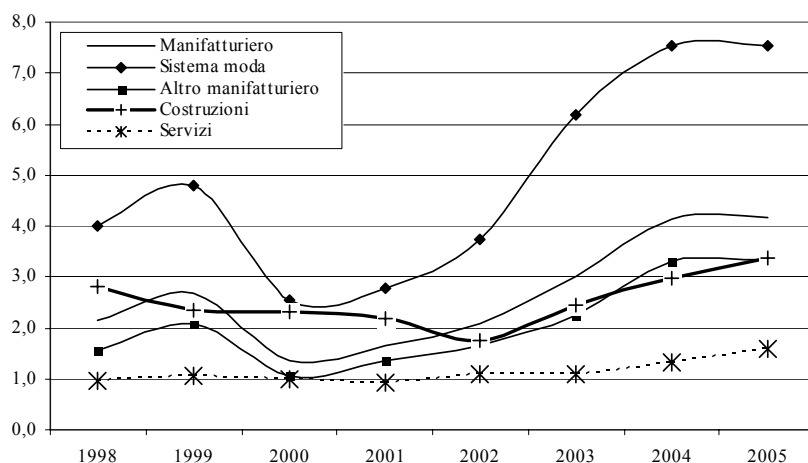


Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

Di questi mutamenti si trova chiara traccia dal punto di vista settoriale. Esaminando l'intero periodo si conferma la pesantezza della congiuntura vissuta dal comparto moda (**graf. 1**), che presenta un'incidenza delle cessazioni involontarie su quelle totali più che tripla (13,4%) rispetto alla media, mentre tra gli altri settori solo il legno-mobilio, le costruzioni e l'industria metalmeccanica superano la soglia del 4%. Ed è sempre il sistema moda a mostrare un peso delle espulsioni dal lavoro dovute alla chiusura aziendale sensibilmente (e stabilmente) superiore a quanto registrato nel resto dell'economia (**graf. 2**), confermando così come all'interno del comparto economico operino ormai da tempo fenomeni di mortalità d'impresa che vanno largamente oltre i livelli di un turnover fisiologico.

cassa integrazione. Quanto al peso dei licenziamenti involontari, uno studio dell'Ocse sugli effetti occupazionali dell'internazionalizzazione dell'economia stima l'incidenza dei lavoratori coinvolti da licenziamenti involontari nel periodo 1997-2003 in circa il 2,3% del totale (Ocse, 2005, pp. 25-46). Se teniamo conto che i dati da noi presentati includono anche gli effetti della naturale mortalità aziendale, i valori che troviamo paiono sufficientemente comparabili con quelli rilevati in altri contesti nazionali.

Graf.3 – Incidenza delle cessazioni per riduzione di personale sul totale cessazioni per settori: 1998-2005



Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

La crescita dei processi di riduzione del personale (**graf. 3**) si manifesta soprattutto a partire dal 2001 e sembrerebbe aver raggiunto il suo culmine nel 2004; risulta estesa all'intero sistema industriale regionale e coinvolge, seppur debolmente, anche le attività dei servizi.

4. I lavoratori espulsi: caratteristiche

A fronte di oltre 161.000 cessazioni involontarie registrate negli otto anni esaminati i lavoratori interessati sono stati poco meno di 148.000 (**tab. 2**); quindi, alcuni di essi sono stati più volte soggetti a licenziamento involontario, segnalando così l'esistenza di percorsi accidentati e particolarmente "sfortunati".

Tab. 2 – Lavoratori interessati da cessazioni involontarie per anno e principali caratteristiche anagrafiche. Totale economia

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005
Totale	13.809	17.069	14.589	15.401	17.320	21.114	24.130	24.258	147.690
Maschi	5.762	7.555	6.622	7.226	8.345	10.451	12.210	12.100	70.271
Femmine	8.047	9.514	7.967	8.175	8.975	10.663	11.920	12.158	77.419
Italiani	13.234	16.107	13.572	13.988	15.429	17.703	19.839	19.347	129.219
Stranieri	575	962	1.017	1.413	1.891	3.411	4.291	4.911	18.471
Under 20	503	582	448	521	528	560	543	470	4.155
20-29	4.627	5.217	4.225	4.518	4.756	5.370	5.958	5.726	40.397
30-39	4.255	5.366	4.618	4.922	5.602	6.904	8.117	8.135	47.919
40-49	2.513	3.372	2.816	3.001	3.641	4.509	5.586	5.948	31.386
over 49	1.911	2.532	2.482	2.439	2.793	3.771	3.926	3.979	23.833

Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

Le cessazioni in esame hanno riguardato soprattutto lavoratrici donne, con una tendenza al riequilibrio tra i generi raggiunto negli ultimi tre anni osservati. Prevalde largamente la componente dei lavoratori italiani (in media nel periodo essi rappresentano l'87,5% del totale) ma, coerentemente con le dinamiche più generali, gli stranieri sono stati progressivamente coinvolti in maniera vieppiù consistente: rappresentavano appena il 4% dei lavoratori "espulsi" nel 1998 e si attestano al 20% nel 2005. Si tratta, infine, di una popolazione piuttosto giovane, dato che il 30% ha meno di 30 anni e il 63% è al di sotto dei 40; ma anche in questo caso, nel tempo il profilo è mutato per effetto di un maggiore coinvolgimento delle fasce più anziane d'età.

Tutti questi elementi sono in linea con le tendenze del mercato del lavoro regionale messe

già in evidenza⁵: la progressiva estensione delle difficoltà anche a settori manifatturieri a minore femminilizzazione della propria forza lavoro spiega la crescita del peso della componente maschile; così come l'aumento dell'età dei soggetti coinvolti è da mettere in relazione con il maggior peso dei licenziamenti dovuti a riduzione di personale e attivati in imprese di dimensioni medio-grandi, nelle quali la selezione dei lavoratori viene guidata da processi contrattuali tra le parti sociali che possono portare spesso a privilegiare i soggetti maturi, soprattutto se facilmente "traghettabili" verso la pensione.

Se soffermiamo l'attenzione sul solo sottoinsieme dei licenziamenti generati dal sistema manifatturiero – aggregato sul quale concentreremo d'ora in poi la nostra attenzione – vediamo che questi tratti e queste tendenze risultano ancora più marcate (**tab. 3**). Tra i quasi 82mila lavoratori espulsi le donne sono in maggioranza (ma negli anni il bilanciamento tra i generi risulta più veloce), mentre l'età si sposta ulteriormente verso l'alto.

Tab. 3 – Lavoratori interessati da cessazioni involontarie per anno e principali caratteristiche anagrafiche. Industria manifatturiera

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998-2005
Totale manifatturiero	7.898	10.123	7.796	8.321	10.037	11.680	13.665	13.274	82.794
Maschi	2.941	4.055	3.303	3.635	4.714	5.519	6.862	6.482	37.511
Femmine	4.957	6.068	4.493	4.686	5.323	6.161	6.803	6.792	45.283
Italiani	7.595	9.513	7.223	7.546	8.945	9.917	11.483	10.882	73.104
Stranieri	303	610	573	775	1.092	1.763	2.182	2.392	9.690
Under 20	292	336	230	205	202	191	184	151	1.791
20-29	2.636	3.040	2.162	2.318	2.527	2.604	2.874	2.556	20.717
30-39	2.390	3.199	2.452	2.656	3.402	3.867	4.666	4.601	27.233
40-49	1.481	2.021	1.607	1.711	2.153	2.650	3.415	3.491	18.529
over 49	1.099	1.527	1.345	1.431	1.753	2.368	2.526	2.475	14.524
Sistema moda	4.159	4.766	3.596	3.543	4.031	5.172	5.282	5.385	35.934
Legno-mobilità	565	552	658	591	758	917	1.059	1.101	6.201
Metalmecanica	1.788	2.863	2.289	2.550	3.536	3.630	4.843	4.077	25.576
Altre industrie	1.386	1.942	1.253	1.637	1.712	1.961	2.481	2.711	15.083
<i>Quota donne</i>									
Sistema moda	86%	82%	86%	83%	77%	76%	73%	73%	79%
Legno-mobilità	34%	44%	45%	32%	37%	37%	37%	36%	38%
Metalmecanica	32%	37%	27%	34%	34%	31%	32%	33%	33%
Altre industrie	45%	43%	40%	43%	42%	39%	40%	42%	42%

Fonte: elab. Veneto Lavoro dati Silrv-Giove 2006

Uno sguardo ai settori coinvolti mostra come i ritmi più sostenuti di incremento delle espulsioni di lavoratori siano stati registrati dalle aziende metalmeccaniche, passate dal 23% al 33%, piuttosto che nel settore del mobile (stabile su una quota dell'8%) o delle altre industrie manifatturiere (circa 20%).

5. I percorsi di reinserimento: uno sguardo d'insieme

Qual è stato il percorso successivo di questi lavoratori? Il modo più diretto per rispondere a questo quesito è quello di guardare la loro condizione alla fine del periodo osservato.

In **tab. 4** si riporta pertanto, in funzione dell'anno in cui è avvenuta la perdita involontaria del lavoro,⁶ il numero di lavoratori coinvolti e la loro distribuzione secondo la condizione osservata al 2005: occupati nel corso dell'anno (secondo il concetto di stock-flusso), disoccupati (inclusi ovviamente gli iscritti alle liste di mobilità), usciti dalle forze di lavoro (o, più correttamente, dall'ambito di osservazione del Silrv).⁷

⁵ Cfr. Veneto Lavoro (2007).

⁶ I soggetti interessati da più di un licenziamento involontario nel periodo esaminato sono stati classificati sulla base della storia successiva al primo evento di cessazione subito.

⁷ In effetti i soggetti che non risultano movimentati nel Silrv potrebbero aver intrapreso un'attività di lavoro

Tab. 4 – Lavoratori espulsi da imprese manifatturiere per anno e condizione nel 2005

	Lavoratori interessati (val. ass.)	Condizione nel 2005 (val %)			
		Occupati nell'anno	Occupati stabili	Disoccupati	Usciti dalle forze di lavoro
1998	7.898	57%	41%	15%	28%
1999	10.123	59%	41%	17%	25%
2000	7.796	59%	41%	19%	22%
2001	8.321	60%	41%	22%	19%
2002	10.037	62%	41%	25%	14%
2003	11.680	62%	34%	27%	12%
2004	13.665	63%	19%	29%	8%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

Per quanto riguarda il reimpiego, notiamo che circa sei lavoratori espulsi su dieci hanno lavorato come dipendenti nel 2005; di questi, quattro lo hanno fatto per l'intero anno, lasciando intravedere il raggiungimento di una stabile ricollocazione lavorativa.

Tab. 5 – Condizione nel 2005 dei lavoratori espulsi da imprese manifatturiere per anno, genere e nazionalità

	Condizione nel 2005 (val %)				
	Totale	Maschi	Femmine	Italiani	Stranieri
<i>Occupati nell'anno</i>					
1998	57%	55%	58%	57%	55%
1999	59%	56%	60%	58%	61%
2000	59%	57%	60%	59%	62%
2001	60%	58%	61%	60%	60%
2002	62%	60%	63%	62%	61%
2003	62%	63%	60%	60%	67%
2004	63%	67%	59%	62%	68%
<i>Occupati "stabili"</i>					
1998	41%	42%	40%	41%	37%
1999	41%	41%	41%	42%	38%
2000	41%	42%	40%	41%	37%
2001	41%	42%	39%	41%	35%
2002	41%	43%	39%	41%	36%
2003	34%	36%	32%	35%	30%
2004	19%	22%	16%	19%	17%
<i>Disoccupati</i>					
1998	15%	13%	16%	15%	14%
1999	17%	14%	19%	17%	15%
2000	19%	16%	21%	19%	12%
2001	22%	19%	24%	22%	15%
2002	25%	23%	27%	26%	16%
2003	27%	21%	32%	29%	14%
2004	29%	23%	35%	31%	18%
<i>Usciti dalle forze di lavoro</i>					
1998	28%	32%	26%	28%	31%
1999	25%	30%	21%	25%	25%
2000	22%	27%	19%	22%	26%
2001	19%	23%	15%	18%	25%
2002	14%	17%	11%	13%	23%
2003	12%	16%	8%	11%	19%
2004	8%	10%	6%	7%	14%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

Mentre però la quota di quanti hanno lavorato nel 2005, anche per periodi parziali, cresce (di poco) con il diminuire del tempo a disposizione dopo la perdita involontaria dell'impiego (passando dal 57% per gli espulsi nel 1998 al 63% per gli espulsi nel 2004), l'incidenza del sottoinsieme rappresentato dal secondo gruppo (gli stabili) risulta nettamente costante per le generazioni che hanno avuto più di due anni a disposizione dopo l'evento di espulsione.

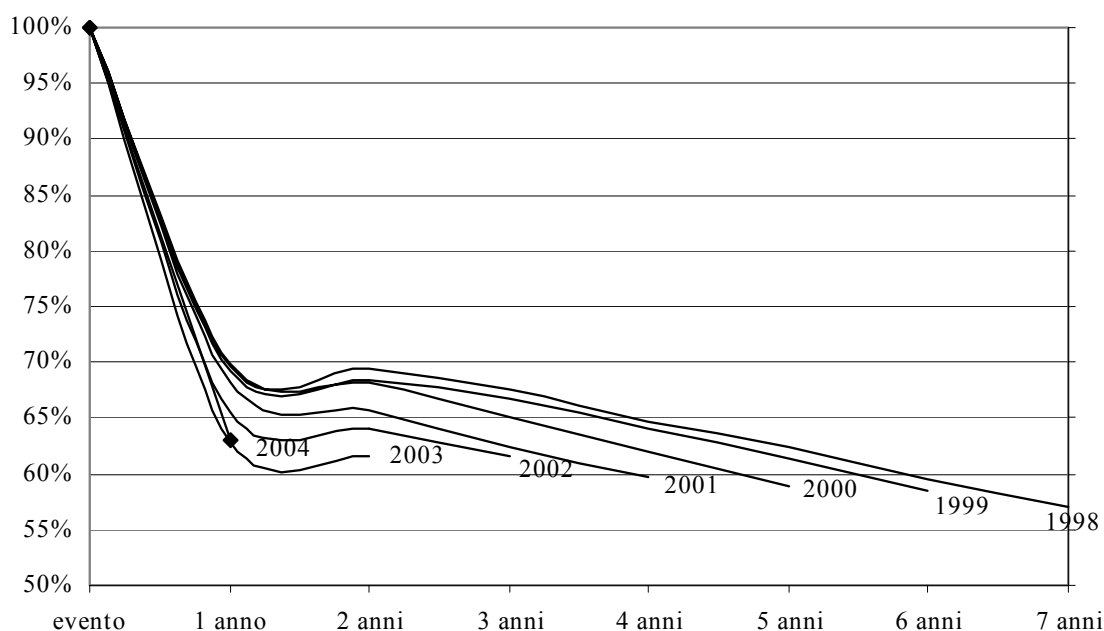
Questi risultati non paiono variare in maniera significativa né in funzione del genere dei

autonomo, oppure attivato un processo di mobilità geografica, o essere andati in pensione, ecc.

soggetti né della loro nazionalità (**tab. 5**): rispetto agli uomini le donne mostrano una probabilità leggermente maggiore di risultare occupate a distanza di anni dall'evento, ma al contempo una più bassa *chance* che questa collocazione sia stabile; allo stesso modo gli stranieri registrano un leggero maggiore scarto rispetto agli italiani tra la più alta probabilità di lavorare alla fine del periodo osservato e la più bassa di farlo con un impiego stabile.

Tra il rimanente 40% circa dei soggetti che non risultano occupati (alle dipendenze) nel 2005, la parte più consistente è in condizione di disoccupazione, mentre il resto è rappresentato da quanti figurano "usciti" dall'ambito di osservazione del Silrv: perché sono tornati tra le non forze di lavoro; per effetto di scelte di mobilità territoriale all'esterno della regione; perché hanno intrapreso un'attività di lavoro autonomo/parasubordinato o, in casi ancora più limitati, perché hanno trovato un impiego pubblico. Tra questi due insiemi (disoccupati e "usciti") pare esistere un certo *trade-off*: con il passare del tempo dalla perdita involontaria del lavoro, aumenta la probabilità di uscita dall'occupazione dipendente, esito forse anche dell'effetto di scoraggiamento che la prolungata mancanza di occupazione o la disponibilità di impieghi non pienamente rispondenti alle aspettative possono generare.

Graf. 4 – Tassi di occupazione per generazione e distanza dall'evento di cessazione involontaria (settore manifatturiero)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

È evidente che il profilo che abbiamo appena descritto è condizionato dal non omogeneo periodo che le diverse generazioni di espulsi hanno avuto a disposizione per ritrovare un impiego o ri-definire la propria collocazione rispetto al lavoro.

Per neutralizzare questo effetto nel **graf. 4** è riportato un confronto tra i tassi di occupazione⁸ registrati dalle diverse generazioni di espulsi a parità di distanza dall'interruzione involontaria dell'impiego. Due aspetti meritano attenzione:

- il primo è che l'andamento del tasso di occupazione segnala, dopo la caduta secca nel corso del primo anno (caduta nell'ordine del 30-40%), un leggero recupero a due anni di distanza dall'evento traumatico di espulsione per poi proporre una costante e progressiva tendenza alla caduta dei livelli di occupazione;
- il secondo riguarda il fatto che tutte le generazioni condividono la medesima tendenza, con

8. Il tasso è calcolato come quota sul totale degli espulsi di ciascuna generazione dei soggetti che nell'anno t+n hanno lavorato, a prescindere dalla durata dell'impiego medesimo.

una leggera accentuazione della caduta registrata immediatamente dopo l'evento, a conferma del peggioramento del quadro congiunturale attraversato dall'economia regionale.

Con il passare del tempo, dunque, i tassi di occupazione tendono sempre a declinare, anziché segnalare un qualche recupero, e ciò risulta in parte controintuitivo. Ci si potrebbe infatti attendere che, superato lo choc iniziale e scontate le difficoltà di un efficace match con l'offerta, aumenti nel tempo il numero dei soggetti che riescono a rientrare al lavoro e, progressivamente, a ritrovare una collocazione stabile. Il fatto che così non accada e che a distanza di cinque anni risultino occupati meno di sei lavoratori su dieci lascia aperti numerosi interrogativi che meritano un più adeguato approfondimento. In particolare ci si chiede quanto questi comportamenti siano condizionati dalle caratteristiche individuali dei soggetti (età, genere, anzianità lavorativa), quanto da strategie guidate dall'uso dei meccanismi del welfare (in particolare la mobilità); quanto ancora dal settore di provenienza o dalla congiuntura generale.

6. Un confronto tra due "generazioni" di espulsi: percorsi di reinserimento e transizioni settoriali

Continuiamo la nostra analisi tenendo conto, per quanto possibile, di queste domande di ricerca.

Per controllare l'effetto giocato dal quadro congiunturale concentreremo l'attenzione su due sole generazioni di espulsi, quelle del 2000 e del 2002; la prima intercetta una fase ancora parzialmente positiva del ciclo economico, mentre la seconda è interamente dentro la situazione di stagnazione/ristrutturazione. Per entrambe andiamo a verificare la condizione professionale nel corso del terzo anno successivo all'evento di perdita involontaria del lavoro, cercando di controllare le differenze di comportamento in funzione di alcuni attributi dei soggetti: genere, nazionalità, età, anzianità di permanenza nel posto di lavoro perduto e settore di provenienza (**tab. 6**).

Emerge innanzitutto come vi sia un effetto congiuntura, ma esso risulta piuttosto leggero e si traduce in un modesto abbassamento dei livelli di occupazione riscontrati (tanto dell'occupazione in generale quanto di quella stabile), e in un simmetrico incremento della quota di soggetti che si ritrova a tre anni dall'evento in condizione di disoccupazione o in mobilità. Inoltre, l'effetto congiuntura non comporta significative modifiche delle caratterizzazioni generali che delineano i percorsi successivi alla perdita del lavoro.

Esaminiamo dunque il tasso di occupazione a tre anni di distanza, facendo riferimento alla generazione degli espulsi nel 2000 e tra parentesi riportando l'omologo valore registrato per gli espulsi nel 2002:

- il tasso di occupazione complessivo si attesta sul 65% (62%), risulta più elevato per le donne e per gli stranieri (ma nel secondo anno esaminato le differenze per nazionalità si invertono e contemporaneamente si attenuano); decresce in funzione dell'età, con valori oscillanti tra l'85% (80%) degli under 20enni e il 69% (67%) dei 30enni, per poi declinare attorno al 30% per i 50-54enni e sotto il 18% per gli over 54;
- presenta minore variabilità, almeno per i lavoratori al di sotto dei 50 anni, la quota dell'occupazione stabile, che interessa mediamente quattro dei sei lavoratori ri-occupati; in questo caso essere maschi e di origine italiana tende a fare la differenza, innalzando le probabilità di rientrare in questo gruppo;
- aver avuto un'anzianità di almeno due anni nel posto di lavoro perduto porta ad un leggero abbassamento del tasso di reimpiego complessivo, ma non di quello stabile che risulta allineato al profilo medio generale; ciò, insieme al fatto che questi lavoratori mostrano una maggiore propensione alla presenza attiva nel mercato del lavoro dipendente, anche in qualità di disoccupati (o iscritti alle liste di mobilità), sta ad indicare probabilmente un "effetto rigidità" che la professionalità maturata può portare, da un lato inducendo una minore disponibilità ad accettare lavori temporanei e, dall'altro, esplicitando la difficoltà di ricollocazione (e spendibilità dei saperi posseduti) rivolgendosi ai servizi per l'impiego;

Tab. 6 – Condizione a tre anni dal licenziamento dei lavoratori espulsi da imprese manifatturiere nel 2000 e nel 2002 per anno, genere, nazionalità e settore di provenienza

	Lavoratori interessati (val. ass.)	Condizione % a tre anni dal licenziamento				Usciti dalle forze di lavoro
		Occupati nell'anno	Occupati stabili	Disoccupati	Disoccupati in mobilità	
<i>Lavoratori licenziati nel 2000</i>						
Totale complessivo	7.796	65%	43%	20%	2%	14%
di cui: con anzianità > 2 anni	5.026	63%	43%	24%	3%	13%
Maschi	3.303	67%	42%	21%	2%	11%
Femmine	4.493	62%	43%	19%	3%	19%
Italiani	7.223	65%	43%	21%	3%	14%
Stranieri	573	68%	35%	10%	1%	22%
< 20 anni	230	85%	46%	5%	0%	10%
20-29	2.162	76%	49%	11%	0%	13%
30-39	2.452	69%	46%	17%	0%	14%
40-49	1.607	74%	50%	16%	1%	10%
50-54	987	29%	16%	49%	12%	21%
> 54 anni	358	18%	10%	55%	12%	27%
Sistema moda	3.596	67%	43%	21%	2%	12%
Legno-mobilio	658	70%	46%	14%	2%	16%
Metalmecanica	2.289	63%	41%	20%	4%	17%
Altre industrie	1.253	61%	40%	23%	2%	16%
<i>Lavoratori licenziati nel 2002</i>						
Totale complessivo	10.037	62%	41%	25%	3%	14%
di cui: con anzianità > 2 anni	6.302	60%	41%	29%	4%	11%
Maschi	4.714	63%	39%	27%	2%	11%
Femmine	5.323	60%	43%	23%	4%	17%
Italiani	8.945	62%	41%	26%	3%	13%
Stranieri	1.092	61%	36%	16%	1%	23%
< 20 anni	202	80%	51%	5%	0%	15%
20-29	2.527	73%	49%	12%	0%	15%
30-39	3.402	67%	44%	21%	0%	13%
40-49	2.153	67%	45%	23%	2%	11%
50-54	1.192	30%	19%	55%	14%	14%
> 54 anni	561	17%	9%	58%	13%	25%
Sistema moda	4.031	61%	38%	27%	2%	12%
Legno-mobilio	758	66%	46%	20%	2%	15%
Metalmecanica	3.536	64%	45%	22%	3%	14%
Altre industrie	1.712	56%	37%	28%	5%	16%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

- a distanza di tre anni dall'evento due lavoratori su dieci sono disoccupati (1/4 dei soggetti della generazione più recente); in questo caso essere donna, italiano e sopra i 50 anni aumenta la probabilità di trovarsi in tale condizione; l'effetto età si riflette sull'inserimento in lista mobilità, canale di passaggio verso il pensionamento anticipato che non a caso riguarda la componente maschile (più forte) dell'occupazione;
- il 14% risulta non più osservato e, dal nostro punto di vista, uscito dalle forze di lavoro; una quota certamente elevata, a maggior ragione dato che troviamo in questo insieme anche lavoratori italiani, maschi e di età centrale per i quali risulta difficile ipotizzare sia un'uscita precoce dalle forze di lavoro sia il transito verso altre condizioni sopra richiamate (lavoro autonomo o parasubordinato, mobilità territoriale...).

Veniamo infine all'effetto settore. In questo caso tra le due generazioni esaminate emergono differenze che non consentono un'univoca interpretazione.

Per questo ci pare utile soffermarci sull'insieme degli occupati a tre anni di distanza e seguirne i percorsi di mobilità settoriale (**tab. 7**):⁹

- i tassi più elevati di reimpiego (fino al 70%) si osservano per i lavoratori espulsi da imprese del legno-mobilio, quelli più bassi per quanti provengono dalle industrie manifatturiere varie (meno del 60%); il peggioramento della congiuntura comporta un abbassamento dei

9. In tabella, nella composizione settoriale dei rioccupati il complemento a cento dei settori indicati è rappresentato dalle costruzioni.

tassi di ricollocazione, ad eccezione dei soggetti provenienti da industrie metalmeccaniche, che invece migliorano le loro *chance* di impiego;

- il 55% (49%) dei ri-occupati risulta impiegato nel medesimo settore di provenienza, con punte sempre minime per le manifatturiere varie e, per il secondo gruppo di lavoratori osservato, per il sistema moda; il valore più alto di permanenza settoriale si registra per la metalmeccanica, che stabilmente offre opportunità di reinserimento per il 57% dei casi;

Tab. 7 – *Lavoratori interessati da cessazioni involontarie nel 2000 e nel 2002 per settore di provenienza e settore di reimpiego a tre anni dall'evento. Totale manifatturiero*

	Totale lavoratori		Situazione a tre anni di distanza				
	val. ass.	%	Occupati val. ass.	Tasso di reimpiego %	Comp. % per comp. settoriale		
					Nello stesso settore	In altro settore industriale	Nei servizi
<i>2000</i>							
Sistema moda	3.596	46%	2.415	67%	57%	19%	22%
Legno-mobilito	658	8%	461	70%	55%	20%	20%
Metalmeccanica	2.289	29%	1.432	63%	57%	12%	23%
Altre industrie	1.253	16%	768	61%	46%	21%	28%
Totale manifatturiero	7.796	100%	5.076	65%	55%	18%	23%
<i>2002</i>							
Sistema moda	4.031	40%	2.455	61%	46%	23%	28%
Legno-mobilito	758	8%	500	66%	50%	22%	23%
Metalmeccanica	3.536	35%	2.257	64%	57%	13%	24%
Altre industrie	1.712	17%	962	56%	40%	20%	34%
Totale manifatturiero	10.037	100%	6.174	62%	49%	19%	27%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

- la quota rimanente tende a transitare, in misura crescente con il peggiorare della congiuntura, verso il comparto dei servizi, che assorbe il 23% (27%) degli espulsi. I settori che segnalano un più consistente “salto” al terziario sono il settore tessile-abbigliamento e l'insieme delle altre industrie manifatturiere.

7. Un approfondimento: i percorsi dei lavoratori più “forti”

Per approfondire ulteriormente l'analisi e trovare conferme (o smentite) alle evidenze già proposte si è isolato un ulteriore sottoinsieme di lavoratori, in linea teorica quello che dovrebbe essere maggiormente orientato a rientrare comunque al lavoro¹⁰ e con alle spalle, al momento dell'interruzione traumatica dell'attività, una storia di relativa stabilità. Si sono così selezionati i lavoratori italiani, maschi, che al momento dell'espulsione dal manifatturiero (anno 2000) avevano un'anzianità aziendale superiore ai due anni, seguendoli fino alla fine del 2005, avendo cura di raggrupparli in classi d'età che esaltassero le differenze e le possibili diverse strategie.

L'insieme è costituito da quasi 2.000 soggetti, di cui il 16% con meno di 30 anni ed il 36% con più di 50, i trentenni ed i quarantenni quasi equamente rappresentati (25 e 23%). Di tutti questi soggetti, il 25% ha avuto accesso nel primo anno di disoccupazione alla lista di mobilità; in larghissima parte si tratta di individui ultracinquantenni (l'85%) che così, in buona quota (59%), si vedono aprire una possibilità verso il pensionamento anticipato (tab. 8). Questa classe d'età si distingue nettamente dalle altre quanto ai destini occupazionali post licenziamento, con una tendenza maggioritaria orientata al precoce ritiro dall'attività

10. L'insieme individuato inizialmente era rappresentato dai maschi italiani nell'età centrale 30-39 anni perché si pensava rappresentassero un gruppo abbastanza omogeneo: percorsi scolastico-formativi terminati, strutturazione familiare definita o quasi, qualità di *bread winner* con priorità data al lavoro rispetto agli impegni familiari (opzione dichiaratamente sessista), scelta verso il lavoro autonomo in larga maggioranza precedentemente vagliata, sostegno al reddito limitato ad un massimo di un anno, propensione/necessità di lavoro ancora presente, mobilità territoriale limitata. Si sono poi proposte anche le altre classi d'età per meglio verificare la tenuta dell'ipotesi fatta.

lavorativa: il 68% non ha più lavorato nei cinque anni successivi e solo il 9% ha, nel 2005, un'occupazione stabile.

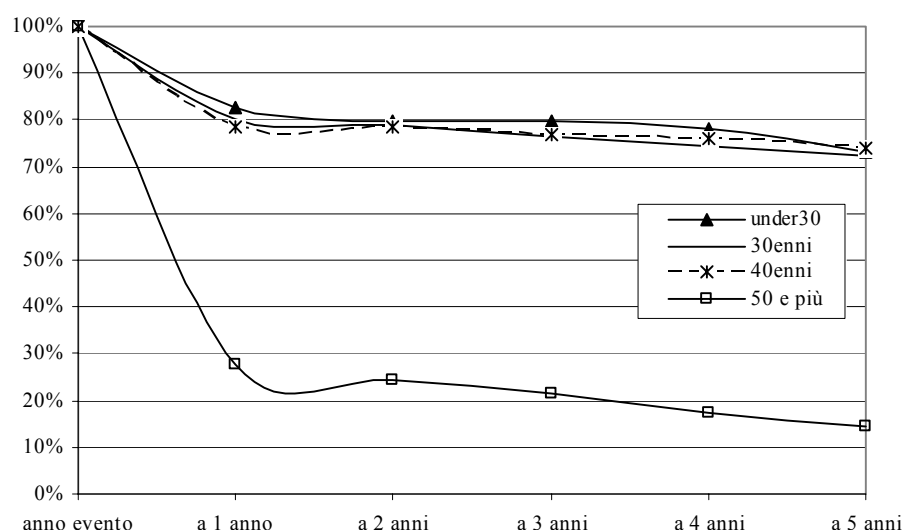
Tab.8 – Lavoratori maschi con anzianità superiore a due anni espulsi nel 2000 da aziende manifatturiere: condizione nel periodo 2000-2005

	under30	30enni	40enni	50 e più	Totale
<i>Totale lavoratori coinvolti di cui:</i>					
- in mobilità nel primo anno successivo a quello di espulsione	4	9	60	419	492
<i>Situazione nel 2005:</i>					
<i>Lavoratori mai più rientrati al lavoro</i>					
Usciti dalle forze di lavoro	22	46	24	54	146
Disoccupati o in lista di mobilità	13	24	37	432	506
Totale	35	70	61	486	652
<i>Occupati nell'anno di cui:</i>					
- stabili	179	294	278	66	817
- da meno di un anno	30	45	35	11	121
- da uno a due anni	15	27	33	10	85
- da due a tre anni	24	31	25	6	86
- da tre a quattro anni	44	95	73	17	229
- da oltre quattro anni	66	96	112	22	296

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

Fortunatamente diverso e fortemente omogeneo il destino delle altre classi d'età. Nel 2005 risulta occupata una quota di lavoratori che oscilla attorno al 74% (graf. 5), con un andamento che, abbastanza stranamente come già precedentemente osservato, decresce costantemente via via che ci si distanzia dal momento del licenziamento inizialmente osservato; i quarantenni hanno un tasso di occupazione blandamente più elevato degli altri, i trentenni risultano meno performanti¹¹ anche dei giovani.

Graf. 5 – Lavoratori maschi con anzianità superiore a due anni espulsi nel 2000 da aziende manifatturiere: tasso di occupazione negli anni successivi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

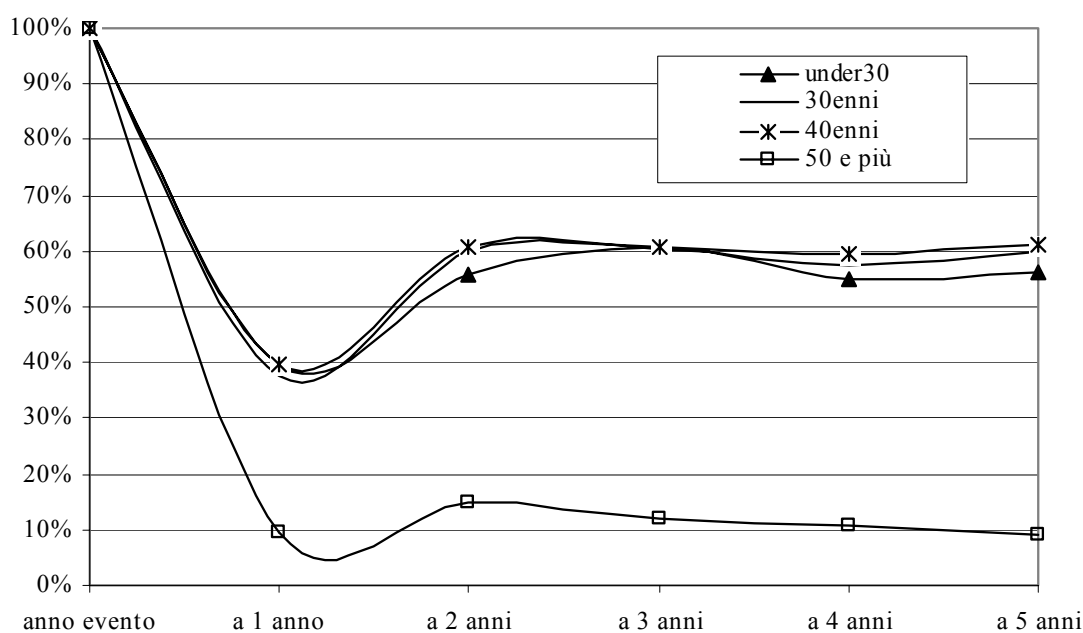
11. L'ipotesi iniziale viene parzialmente smentita, ma più nel senso di appiattire i comportamenti delle diverse classi d'età, esclusi gli anziani, che non rivelando una differente classe "campione".

Maggiori differenze, come pure andamenti nel tempo meno sorprendenti, si riscontrano se si vanno ad analizzare le occupazioni stabili¹² (graf. 6): se esse dopo un anno sono attorno al 40%, a fine periodo si arriva a superare il 60% (tra quarantenni e trentenni, 56% tra i giovani, solo il 9% tra gli anziani). Interessante anche osservare come questi impieghi stabili abbiano una durata significativa: per le classi centrali d'età nel 25% dei casi raggiungono i quattro anni, nel 40% i tre.

Non insignificanti neppure le quote di lavoratori che risultano non aver mai più lavorato dopo l'accadimento del 2000: sono l'11% tra gli under 30, il 13-14% tra i trenta e i quarantenni.

L'analisi condotta su questo segmento di popolazione risulta sicuramente interessante e, per non pochi aspetti, sorprendente perché rivela un mercato del lavoro particolarmente complesso.

Graf. 6 – Lavoratori maschi con anzianità superiore a due anni espulsi nel 2000 da aziende manifatturiere: quota di occupati “stabili”



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silrv-Giove 2006

In primo luogo risulta importante il processo di selezione fatto sui lavoratori al momento dell'entrata in mobilità e la strategia che vi sta alle spalle, con un utilizzo dello strumento che tende a garantire una uscita “dolce” dal mercato del lavoro delle persone più in là con gli anni.

In secondo luogo appare sorprendente come il tasso di occupazione declini nel tempo – invece che crescere dopo l'iniziale licenziamento - e come ciò accomuni tutte le classi d'età, incluse quelle più giovani, alle quali è inibita l'uscita verso la pensione.

In terzo luogo è sicuramente superiore alle aspettative la quota di coloro che non tornano più al lavoro in un arco di tempo di cinque anni.

In quarto luogo, infine, anche la quota (10-13%) di coloro che risultano occupati con impieghi temporanei a diversi anni dalla perdita di un posto di lavoro stabile invita alla riflessione.

Su questi esiti di ricerca possono influire diverse situazioni contingenti: la non perfetta copertura dei fenomeni da parte delle basi dati utilizzate, la mobilità territoriale extraregionale dei lavoratori, il loro transito verso il lavoro autonomo... oppure verso il lavoro nero.

12. Il concetto di “stabilità” è definito in relazione al fatto che un lavoratore risulti costantemente occupato a inizio e fine periodo con il medesimo rapporto di lavoro.

8. Rientro al lavoro e ammortizzatori sociali

Possiamo a questo punto focalizzare l'attenzione sui soli lavoratori inseriti nelle liste di mobilità e cercare di vedere da un lato se e come questi si caratterizzano rispetto al profilo generale, dall'altro se si riscontrano differenze di un qualche rilievo in funzione del tipo di mobilità (con o senza indennità, ovvero in base alla l. 223/91 o alla l. 236/93).

In maniera estremamente sintetica, considerando la situazione dei lavoratori italiani lungo i primi cinque anni dall'interruzione del rapporto di lavoro e dall'ingresso in lista (ovvero un periodo che consente praticamente a tutti i soggetti coinvolti di concludere l'episodio di mobilità), notiamo che su cento lavoratori in mobilità:

- circa settanta trovano un'occasione di lavoro (valore leggermente più elevato di quello rilevato con riferimento al profilo complessivo precedentemente esaminato);
 - o tra costoro, nove su dieci (vale a dire 63 lavoratori) trovano impiego durante il periodo di mobilità, in larga parte (44) direttamente a tempo indeterminato (interrompendo così la permanenza in lista), mentre è pari ad un decimo il numero di quanti trovano lavoro dopo la conclusione della presenza in lista di mobilità (senza quindi beneficiare degli incentivi per le imprese assuntive collegati all'inserimento nelle liste di mobilità);
 - o a fine del periodo di osservazione 54 soggetti hanno avuto un'opportunità di lavoro stabile (44, come abbiamo visto, durante la permanenza in lista, 10 dopo); solo poco più della metà dei soggetti ha ritrovato (anche se non sempre mantenuto) una condizione occupazionale stabile e, almeno sotto il profilo della potenziale durata dell'impiego, comparabile con quella perduta;
- sette lavoratori risultano usciti dalle liste per pensionamento, trasferimento, inserimento nel lavoro autonomo etc.
- infine, per 23 soggetti non è nota la condizione attuale: una parte minoritaria risulta ancora presente nel mercato del lavoro in qualità di disoccupati, ma la maggioranza è rappresentata da soggetti usciti dall'ambito di osservazione.

I dati che abbiamo presentato costituiscono la media dei risultati ottenuti per i lavoratori presenti nelle due diverse tipologie di liste di mobilità.

Distinguendoli, è agevole osservare che l'attivazione è molto maggiore per gli inseriti nelle liste della l. 236/1993 (vale a dire per coloro che non percepiscono l'indennità di mobilità): in tal caso oltre il 77% ha trovato lavoro (il 70% durante la mobilità) con punte dell'83% per i maschi quarantenni che praticamente hanno sempre trovato lavoro durante il periodo di mobilità. La quota di soggetti con condizione non nota è minima per i maschi under 50 (attorno al 14%) mentre è massima per le donne over 50 (interessa il 40% delle donne entrate in mobilità).

Per quanto riguarda invece gli entrati nelle liste della l. 223/1991, i risultati per i maschi under 50 e per le donne under 40 sono analoghi a quelli appena esaminati; mentre del tutto diverso è il comportamento degli over 50, che nella metà dei casi per quanto riguarda le donne e nel 45% dei casi per quanto riguarda gli uomini non risultano aver lavorato dopo il licenziamento collettivo.

Anche l'esame riferito ai lavoratori in mobilità conferma come:

- l'età, e parzialmente il genere, costituiscono discriminanti significativi nei comportamenti che seguono l'interruzione brusca dei rapporti di lavoro; ciò vale in particolare con riferimento alla soglia dei 50anni, sopra la quale – grazie alle pratiche di utilizzo degli ammortizzatori sociali – la mobilità indotta dai licenziamenti collettivi costituisce principalmente un percorso di accompagnamento al ritiro dalla vita attiva;
- i tassi di rioccupazione non risultano crescere in funzione del maggiore tempo indennizzato a disposizione;¹³ anzi, quanti ritrovano un lavoro lo fanno piuttosto a

¹³ Cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2004).

- ridosso dall'evento di espulsione, confermando come l'attivazione precoce costituisca un fattore rilevante per il successo del reinserimento;
- non risultano avere rilievo di massa comportamenti strategici orientati al massimo "sfruttamento" della permanenza in lista;
 - si possono cogliere (e sono ulteriormente da approfondire e da quantificare) alcuni segnali di comportamento opportunistico, sia indiretti (impliciti ad esempio nel fatto che i livelli di attivazione maggiore contraddistinguono i lavoratori in mobilità senza indennità), sia diretti (come ad es. i casi di immediato reinserimento lavorativo appena concluso il periodo di inserimento in mobilità).

Riferimenti bibliografici

- Barba Navaretti G., Bugamelli M., Faini R., Schivardi F., Tucci A. (2007), *Le imprese e la specializzazione produttiva dell'Italia. Dal macrodeclino alla microcrescita?*, Rapporto presentato al Convegno della Fondazione Rodolfo De Benedetti "I vantaggi competitivi dell'Italia", marzo, mimeo.
- Contini B. e Trivellato U. (a cura di), 2005, *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Gambuzza M, Maurizio D. (2005), "Dinamiche settoriali e mutamenti nell'impiego della forza lavoro", in Veneto Lavoro (a cura di), 2005, *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2005*, Franco Angeli, Milano.
- Maurizio D. (2006), "Giove: un database statistico sul mercato del lavoro veneto. Costruzione e indicazioni per l'utilizzo", *i Tartufi*, 22, Venezia, www.venetolavoro.it
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2004), *Interazione fra sussidi passivi e incentivi al reimpiego: provenienze ed esiti di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità*, ricerca a cura di Veneto Lavoro, www.venetolavoro.it
- Ocse (2005), "Les coûts d'ajustement liés aux échanges sur les marchés du travail des pays de l'Ocde: quelle est leur ampleur véritable?", in *Perspectives de l'emploi*, 2005, Paris.
- Veneto Lavoro (2006..2007), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2006..2007*, FrancoAngeli, Milano.