



Università degli Studi di Padova
FACOLTÀ DI SCIENZE STATISTICHE

**TESI DI LAUREA
IN STATISTICA E GESTIONE DELLE IMPRESE**

**Domanda e offerta di lavoro nel Veneto, una
rassegna delle principali fonti informative**

Relatrice: Ch.ma Prof.ssa FRANCESCA BASSI

Laureando: Alberto Baldon
Matric. n. 454959/GEI

ANNO ACCADEMICO 2003-2004

A Margherita e
alla mia famiglia

Indice

Indice.....	5
1. Breve descrizione del luogo di stage.....	6
2. Domanda e offerta: il mercato del lavoro.....	9
3. Veneto Lavoro e il Sil.....	16
4. E-labor.....	21
5. Netlabor.....	33
6. Excelsior.....	39
7.Inps.....	53
8. Conclusione.....	70
9. Bibliografia.....	72

1. Breve descrizione del luogo di stage

Dieffe nasce a Padova nel 1985, come cooperativa che favorisce lo sviluppo professionale ed umano dei giovani in cerca di lavoro e dei lavoratori già inseriti nelle imprese e da giugno 2001 è azienda con certificazione di qualità UNI EN ISO 9001.

Oggi Dieffe ha sedi in tutto il Veneto, vi lavorano oltre 60 persone tra dipendenti e collaboratori.

Dieffe si rivolge alle seguenti categorie: giovani alla ricerca di prima occupazione, diplomati e laureati, ragazzi che hanno abbandonato gli studi, lavoratori e lavoratrici che vogliono riqualificarsi professionalmente, piccole e medie imprese, Pubbliche Amministrazioni.

Nell'ambito dei corsi per disoccupati, ogni anno escono più di 960 giovani, che hanno seguito uno degli 80 percorsi formativi offerti, e che, in seguito trovano un lavoro adeguato alle attese. Oltre 1000 utenti occupati hanno seguito, per un totale di 12.800 ore allievo, uno dei 20 corsi rivolti a lavoratori e molti di più sono giovani con problemi d'occupazione che si rivolgono allo sportello d'orientamento dell'azienda.

Dieffe si occupa inoltre, per conto terzi, di gestire corsi nel settore dell'artigianato. Sono oltre 200 le persone che hanno aderito ad una delle 240 iniziative formative in quest'ambito, per un totale di 3.840 ore.

I corsi hanno avuto finora un'elevata percentuale di inserimento nel mondo del lavoro, grazie anche all'ampia offerta formativa, che interessa diversi settori. Le varie tematiche affrontate, infatti, spaziano dal settore del turismo – con corsi inerenti i beni culturali, le risorse alberghiere, le tematiche di conservazione e restauro – la qualità e sicurezza, sia in un contesto ambientale che aziendale; la gestione aziendale – comprendente lavori d'ufficio, finanza e controllo di

gestione, marketing e vendite, l'informatica, il settore del no-profit e i servizi socio-educativi.

Tra le attività svolte dall'azienda vi è la formazione professionale di base per i giovani in dispersione scolastica. Si possono scegliere numerose qualificazioni professionali tra un menù di corsi nei settori dell'elettronica, dell'ambiente, del turismo e della ristorazione. Inoltre, si possono effettuare stage nella sede di Mestre dove si può fare esperienza del mondo del lavoro attraverso i tirocini messi a disposizione dalle aziende del territorio. La Dieffe si occupa anche di formazione continua nelle aziende, organizzando corsi, molti dei quali, con finanziamenti specifici su misura dell'azienda e per le figure professionali richieste. Nel corso dell'ultimo quinquennio sono state svolte numerose iniziative formative rivolte a lavoratori occupati nelle Piccole e Medie Imprese del Veneto. Ogni anno in media si tengono 25 iniziative formative per un totale di 18.000 ore/allievo. Un esempio: Dieffe ha formato il personale stagionale di Aprilia nelle sedi di Scorzè e Noale. L'interesse e/o la necessità di migliorare le proprie performance personali ed aziendali sono gli stimoli principali che spingono un soggetto o un'organizzazione ad affrontare o avviare un percorso formativo. Purtroppo, però, molto spesso vincoli economici e mancanza di tempo impediscono alle persone e alle aziende di affrontare anche i percorsi formativi più brevi. La tecnologia telematica è in grado di distribuire l'offerta formativa a classi virtuali composte da un numero di persone praticamente illimitato, senza implicare un costo superiore a quello richiesto per formare un gruppo ristretto di impiegati. Inoltre, riducendo notevolmente la discontinuità tra l'apprendimento e l'applicazione, tra l'aggiornamento conoscitivo e l'attività produttiva, la formazione ha la possibilità di essere altamente flessibile ed in grado di adattarsi alle esigenze ed ai ritmi aziendali. La Dieffe, che fa parte del network Cosmi, ha attivamente partecipato alla progettazione di K Communication, un sistema di formazione a distanza in grado di proporre diversi tipi di strumenti di apprendimento. Il know-how Dieffe è alla base del

canale formazione di K Communication attraverso un sistema multimediale che unisce la comunicazione televisiva, l'utilizzo del satellite e la connessione telefonica, Cosmi® - K Communication realizza un palinsesto televisivo di alto standard qualitativo in grado di trasferire conoscenze di: Imprese, Consorzi, Distretti produttivi, Singoli utenti; di realizzare programmi di formazione, di gestire le necessità di informazione e comunicazione interna ed esterna di Pubbliche Amministrazioni, Enti, Associazioni di categoria, Ordini professionali.

Infine, l'azienda si occupa di innovazione e sviluppo di strumenti multimediali. Il catalogo dei prodotti formativi Dieffe in auto istruzione raccoglie vari prodotti riguardanti soprattutto il settore turistico-alberghiero.

Il mio inserimento nell'azienda come stagista è stato pensato per farmi conoscere le peculiarità del mercato del lavoro, ambiente in cui loro operano quotidianamente, in particolare per approfondire e analizzare alcuni nuovi strumenti per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Per svolgere questo incarico ho usato varie fonti di informazioni: per quanto riguarda L'INPS ho esaminato e approfondito il tema leggendo l' "Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia" di B. Contini; ho raccolto informazioni attraverso l'utilizzo di Internet per quanto concerne Excelsior, mentre per la parte principale che riguarda il SIL Sistema Informativo sul Lavoro (E-labor, Netlabor), mi sono rivolto ai professionisti specializzati in tali tematiche di Veneto Lavoro con i quali ho avuto dei colloqui.

2. Domanda e offerta: il mercato del lavoro

Cosa intendiamo per “lavoro” e per “occupazione”?

In generale, “lavoro” è ogni attività diretta a trasformare risorse materiali per produrre beni o servizi per la sussistenza dell’uomo.

In una società a economia di mercato, come la nostra, per “lavoro” si intende però un’attività che produce un reddito. Quindi, quando ci stiriamo una camicia o quando ci cuociamo una pastasciutta facciamo sì un lavoro, ma non nel senso di un lavoro regolato dal mercato.

Per questo motivo una donna che svolge i lavori domestici o accudisce un figlio piccolo viene definita ufficialmente “casalinga” e viene collocata tra quanti “non lavorano”, pur facendo un lavoro faticoso e necessario alla sussistenza (in realtà essa produce un reddito “indiretto”, facendo risparmiare alla famiglia e alla spesa pubblica, ad esempio per l’accudimento di un figlio piccolo che altrimenti dovrebbe frequentare un asilo nido).

Il termine “occupazione” (job in inglese, emploi in francese) si riferisce al lavoro retribuito svolto da una persona in un determinato momento. Si dice, ad esempio, che una persona è occupata in una banca, in un’azienda di abbigliamento, ecc.

Sono dunque occupati:

- i lavoratori autonomi (liberi professionisti, consulenti, commercianti,...),
- gli imprenditori che impiegano lavoratori dipendenti,
- i lavoratori dipendenti che hanno un lavoro retribuito.

Che cosa è il mercato del lavoro o, più esattamente, il mercato della forza lavoro?

Esso è un mercato (in senso figurato, si intende) dove la forza lavoro viene comprata e venduta dopo che la domanda (proveniente da chi offre lavoro,

ovvero le imprese) e l'offerta (proveniente da chi cerca lavoro) si sono incontrate.

Il mercato del lavoro funziona quando l'imprenditore trova facilmente chi è disposto a lavorare per lui a condizioni "di mercato" e il lavoratore trova presto un lavoro a condizioni per lui accettabili.

Il mercato del lavoro non funziona quando gli imprenditori che cercano manodopera e i disoccupati che cercano lavoro non riescono ad incontrarsi, quando le aziende non riescono a trovare i lavoratori e i disoccupati non riescono a trovare un'occupazione corrispondente alla propria offerta.

Così, ad esempio, una ragazza non riesce a trovare lavoro come segretaria perchè le aziende di quel territorio cercano ragionieri o un imprenditore che vorrebbe assumere un fonditore non lo trova perché nessun giovane vuole fare quel lavoro.

Gli economisti chiamano "mismatch" questa mancata corrispondenza tra domanda e offerta.

MISMATCH = MANCATA CORRISPONDENZA FRA LE CARATTERISTICHE DELLA DOMANDA E DELL'OFFERTA DI LAVORO

Il mercato del lavoro fa quindi incontrare una domanda e un'offerta di lavoro, assegnando un determinato posto ad un determinato lavoratore.

Dove il meccanismo funziona è più facile che l'uomo o la donna giusto/a vada al posto giusto in tempo utile e che riceva un giusto trattamento, così lavoratore e imprenditore non saranno costretti a sprecare tempo e denaro nella ricerca.

Domanda e offerta: l'andamento del mercato del lavoro dipende innanzitutto dalle tendenze della domanda, cioè da quante persone e con quali requisiti (istruzione, qualifica, età,...) vengono richieste in quel momento e in quella località.

La domanda proviene dalle imprese private, dalle amministrazioni pubbliche, dalle famiglie (richiesta di elettricisti, idraulici, servizi alla persona); essa dipende inoltre dal trend economico (alternarsi di fasi di espansione e di crisi) e

dalle innovazioni tecnologiche (che distruggono e creano nuovi mestieri e professioni).

Ma non è solo la domanda a determinare l'andamento del mercato del lavoro, può che anche l'offerta, cioè i comportamenti di chi ha perso il lavoro e ne cerca un altro, di chi cerca lavoro per la prima volta e di chi vorrebbe lavorare, influenza tale andamento.

Oggi non è più vero che se si offrono 1.000 (o un milione fa lo stesso) posti di lavoro si troveranno facilmente 1.000 persone che li occuperanno. Questa idea è nata in un'altra epoca, in cui la produzione di massa aveva parcellizzato le mansioni e reso intercambiabili i lavoratori. Oggi non è più così, l'offerta non è un tutto omogeneo e chi entra nel mercato del lavoro non è più uguale a chi ne esce. Si usa dire allora che l'offerta si è fatta più selettiva rispetto alla domanda: poiché sono cresciuti i redditi, i livelli di istruzione, la consapevolezza dei diritti e delle potenzialità, i giovani non "devono" più fare il lavoro dei padri per una sorta di predestinazione sociale, ma sono "liberi" di scegliere – e sentono la necessità di farlo – per costruirsi un'identità attraverso il lavoro.

In sintesi, le scelte dei singoli contano sempre di più (selettività dell'offerta). Molti studiosi sottolineano l'importanza di questi fenomeni di cambiamento sociale. Ad esempio: al Sud manca lavoro, al Nord lavoratori, ma mentre in passato milioni di persone si trasferirono al Nord per lavorare, ora ciò avviene soltanto in misura marginale.



Chi “domanda” lavoro è disposto a pagare, chi “offre” lavoro è disposto a venderne e al mercato serve che ci siano entrambi.

In Italia i dati sul mercato del lavoro vengono forniti dall’Istat (Istituto Nazionale di Statistica), attraverso un’indagine campionaria trimestrale, mentre l’Inail (Istituto nazionale assicurazioni e infortuni sul lavoro) conteggia le assunzioni e le conclusioni dei rapporti di lavoro (cessazioni) a fini assicurativi.

Nelle statistiche nazionali, l’insieme delle persone che hanno un’occupazione (occupati) o che ne cercano attivamente una (disoccupati, in cerca di prima occupazione, altri in cerca di lavoro) costituiscono la popolazione attiva.

Nelle statistiche economiche si usa il termine forze di lavoro come sinonimo di popolazione attiva. Le forze di lavoro sono sempre più vaste degli occupati.

In Italia nel 2002 gli occupati erano 21.829.000; le forze di lavoro 23.993.000. La differenza tra forze di lavoro e occupati ci dà le persone in cerca di lavoro (disoccupati, in cerca di prima occupazione, altre persone in cerca di lavoro), che nel 2001 ammontavano quindi a 2.164.000.

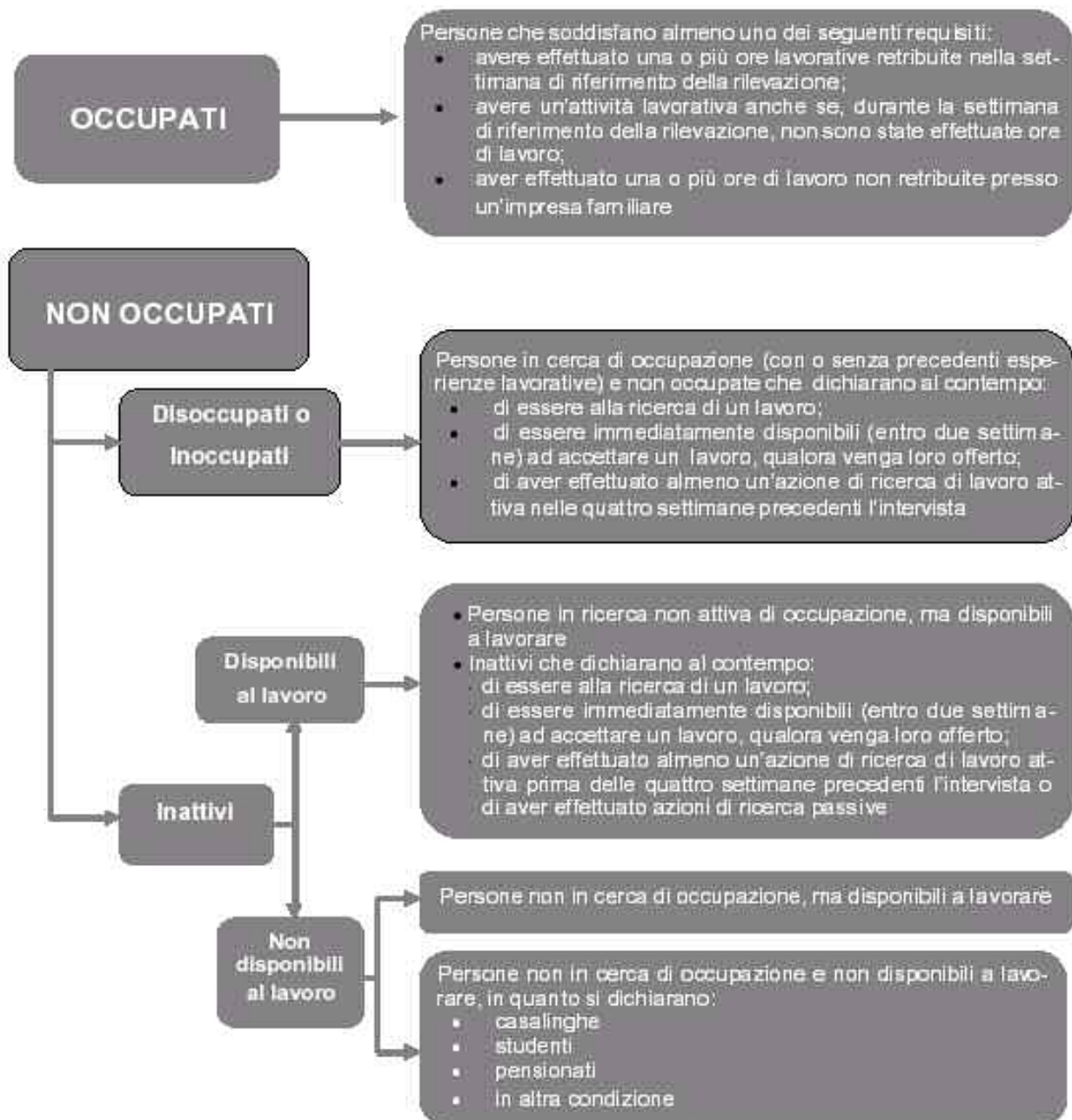
La popolazione non attiva (inattivi o non forze di lavoro) comprende chi non si offre sul mercato del lavoro, come i bambini e i ragazzi (chi ha meno di 15 anni per legge

non può lavorare), gli anziani (sopra i 64 anni), le casalinghe, gli studenti, chi vive di rendita, chi non è in grado di lavorare a causa di un'invalidità.

Solitamente, nelle statistiche europee le non forze di lavoro comprendono solo la popolazione in età lavorativa (15-64 anni), pertanto se si vogliono fare dei confronti tra i dati italiani e quelli degli altri paesi europei si devono escludere dalle non forze di lavoro quanti hanno meno di 15 anni e quanti ne hanno più di 64.

Secondo questi parametri in Italia, sempre nel 2002, le non forze di lavoro ammontavano a 25.211.000.

L'Istat classifica la popolazione italiana residente in età lavorativa (15-64 anni) nel modo seguente:



Sapere quanti sono gli occupati, quanti i disoccupati, quante le non forze di lavoro ci permette di conoscere alcuni caratteri importanti di una popolazione.

Ad esempio, si può conoscere il tasso di attività della popolazione, cioè il rapporto tra popolazione attiva (occupati e persone in cerca di occupazione) e popolazione totale (tasso lordo), oppure popolazione in età lavorativa (tasso netto). Si può poi distinguere il tasso di attività femminile, quello dei giovani, ecc.

E' possibile inoltre conoscere il tasso di occupazione, vale a dire il rapporto tra occupati e popolazione totale (il tasso di occupazione può essere anche calcolato sulla popolazione in età lavorativa), che indica la capacità di un sistema economico di offrire un'occupazione a tutte le persone potenzialmente in grado di lavorare o, ancora, il tasso di disoccupazione, vale a dire il rapporto tra persone in cerca di occupazione e popolazione totale (tasso generico, quasi mai usato), oppure popolazione attiva (tasso specifico).

tassi di attività

$$\text{Tasso di attività (lordo o totale)} = \frac{\text{Forze di lavoro (o Popolazione attiva)}}{\text{Popolazione totale}}$$

$$\text{Tasso di attività (netto)} = \frac{\text{Forze di lavoro (o Popolazione attiva)}}{\text{Popolazione in età lavorativa}}$$

tassi di occupazione

$$\text{Tasso di occupazione (lordo o totale)} = \frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione totale}}$$

$$\text{Tasso di occupazione (netto)} = \frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione attiva}}$$

tassi di disoccupazione

$$\text{Tasso di disoccupazione (generico)} = \frac{\text{In cerca di lavoro}}{\text{Popolazione totale}}$$

$$\text{Tasso di disoccupazione (specifico)} = \frac{\text{In cerca di lavoro}}{\text{Forze di lavoro (o Popolazione attiva)}}$$

3. Veneto Lavoro e il Sil

Veneto Lavoro è stato istituito dalla legge n. 31/98, quale Ente strumentale della Regione con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale.

Dal gennaio 2000, con la nomina del Direttore, ha cominciato ad operare, in conformità alla legge istitutiva, svolgendo le proprie funzioni ed attività secondo le linee della programmazione regionale e gli indirizzi della Giunta Regionale ed in coordinamento con le Province, il Comitato di coordinamento istituzionale e la Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali.

Veneto Lavoro, nell'esercizio delle sue funzioni prevalentemente di natura tecnico-strumentale, si pone come organo di supporto delle istituzioni e degli altri organismi, assicurando qualificati servizi in tema di programmazione, gestione e valutazione delle politiche del lavoro.

Le linee strategiche, gli indirizzi programmatici e gli obiettivi generali, cui si ispira l'azione dell'Ente, sono contenuti nel programma regionale del lavoro, approvato dal Consiglio Regionale.

Accanto a funzioni generali di monitoraggio ed assistenza tecnico-progettuale, la legge regionale attribuisce a Veneto Lavoro una competenza specifica in materia di:

- Sistema Informativo Lavoro regionale
- Osservatorio del Mercato del Lavoro
- Qualificazione dei servizi per l'impiego
- Politiche attive del lavoro.

Veneto Lavoro ha sviluppato delle linee strategiche d'azione, nell'ambito regionale, nello scenario offerto dal decentramento delle competenze dallo Stato a Regione e Province a riguardo delle politiche del lavoro. Tali scelte strategiche si basano sulle precise caratteristiche del contesto veneto, che nella sua realtà

occupazionale presenta molte valenze positive, ma che comunque mostra ancora molti punti deboli. Le priorità indicate dalle diagnosi disponibili sono quelle della gestione dei problemi legati ad una maggior fluidificazione del mercato del lavoro, della mobilità geografica e della gestione dei flussi immigratori. Non meno importanti sono le problematiche legate alla necessità di formazione e qualificazione dei lavoratori, della transizione e del raccordo scuola-lavoro, insieme alla necessità di elevare il tasso di partecipazione al lavoro delle donne e assicurare un sostegno all'inserimento delle fasce più deboli.

In tale contesto presente particolare rilievo l'esigenza di qualificare i servizi all'impiego, mediante un rilancio dei servizi pubblici in un rapporto cooperativo con i servizi del privato sociale.

Il progetto S.i.l. (sistema informativo lavoro) inizia nell'aprile del 1996, in conformità ad uno studio di fattibilità realizzato da un gruppo di esperti e successivamente presentato all'AIPA. Il piano per la realizzazione del Sistema Informativo Lavoro esaminava la situazione normativa e quella delle infrastrutture, valutava i processi di servizio e proponeva la realizzazione di un sistema informativo integrato.

Sulla base di tale piano, nell'impostazione della soluzione per l'automazione, si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- la necessità di una soluzione modulare allo scopo di consentire interventi rapidi ed efficaci al continuo mutare degli aspetti normativi, funzionali ed organizzativi la necessità di mantenere una visione unitaria delle basi dati e dei flussi informativi (in maniera indipendente dalla tipologia di dato e dalla fonte di provenienza)
- la creazione di una soluzione basata su un'infrastruttura tecnologica "aperta" in tutti i suoi elementi (hardware, software e middleware) nel rispetto degli standard di mercato

- la possibilità di collegamento con altri Enti, privati e pubblici, per lo scambio di informazioni, anche mediante l'utilizzo di soluzioni tecnologiche già presenti sul mercato o la partecipazione a progetti d'integrazione già in corso.

Il Sistema Informativo Lavoro è stato progettato come un sistema aperto, in quanto utilizza tecnologie standard di tipo non proprietario, distribuito, vale a dire composto da un insieme di sistemi locali e integrato, vale a dire basato sulla condivisione dei dati.

Ciascun sistema locale corrisponde ad una unità organizzativa (Direzione Generale, DRL, DPL, ex SCICA ora centri per l'impiego) ed è costituito da una LAN (rete locale).

Ciascuna LAN si compone di un sistema definito client-server, dotato di un insieme di stazioni di lavoro (workstation) collegate in un'unica rete ad un sistema servente (server). Tramite un apparato di comunicazione (router) ed un servizio di rete geografica ogni LAN è collegata ad un sistema centrale. L'insieme dei sistemi locali, del sistema centrale e della rete geografica, che tecnicamente si definisce WAN, costituisce il Sistema Informativo Lavoro.

La legge regionale n. 31/98 affida a Veneto Lavoro, come missione istituzionale, il compito di realizzare il sistema informativo lavoro regionale (SILR), curandone il collegamento con il SIL nazionale. Inoltre, la legge affida a Veneto Lavoro anche il compito di sovrintendere alla conduzione e alla manutenzione dello stesso per l'ambito regionale, assicurando la connessione con la rete regionale dei servizi per l'impiego.

La realizzazione in ambito regionale del sistema informativo lavoro, così come previsto dalla disciplina vigente e dai documenti programmatici e tecnici del Ministero del lavoro e della Regione Veneto, ha assunto per Veneto Lavoro carattere di priorità assoluta sin dalla sua istituzione.

A partire dalla primavera del 2000 è stato, pertanto, avviato il progetto SILR, con l'obiettivo di realizzare entro il 2002 un moderno sistema informatico, per

supportare adeguatamente la riforma dei servizi, prevista dal D.Lgs. 469/97 e dalla citata legge regionale n. 31/98.

Il progetto è stato formulato secondo le specifiche previsioni della normativa nazionale e regionale e dei relativi provvedimenti attuativi:

- Articolo 11 del decreto legislativo n. 469/97
- Articoli 9 e 10 del DPCM 9 ottobre 1998
- Capo VI della L.R. n. 31/98
- Convenzione MLPS-Regione Veneto del 6 luglio 2000
- Convenzioni Veneto Lavoro/Province del settembre 2000
- Convenzione MLPS-Regione Veneto (E-Labor) del 18 settembre 2001

Per quanto attiene alle caratteristiche tecniche e funzionali, il progetto si è conformato alla documentazione ufficiale fornita dal Ministero del lavoro, dalla Regione Veneto, con le integrazioni realizzate da Veneto Lavoro.

- Studio di fattibilità SIL del 1996
- Studio di fattibilità SIL del 1999
- Documentazione tecnica del MLPS
- Documentazione tecnica della Regione Veneto
- Documentazione tecnica di Veneto lavoro

Obiettivi: La necessità di dotare i servizi all'impiego di un avanzato sistema informativo è da tutti riconosciuta come una priorità assoluta.

Al riguardo si ritiene che sussistano le condizioni per attuare alcuni specifici progetti, le cui linee generali sono richiamate di seguito.

Il primo obiettivo è quello di aprire il più alto numero possibile di sportelli per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, coinvolgendo i centri per l'impiego, i centri di formazione professionale, le scuole, gli Informagiovani, le associazioni sindacali, gli enti bilaterali, ecc.

Il secondo obiettivo è quello di completare la fase di avviamento del SIL presso i centri per l'impiego, realizzando in breve tempo i sub-domini provinciali collegati con il dominio regionale.

Il terzo obiettivo è quello di creare una base informativa comune (vedi Portale) sia per la omogeneizzazione delle comunicazioni fra enti e istituzioni che insistono nello stesso ambito operativo (lavoro, scuola, formazione, ...) sia per interconnettività dei diversi sistemi informativi.

4. E-labor

E-labor è un pacchetto di servizi per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. I servizi e-labor sono erogati attraverso una rete di sportelli dedicati che opera su tutto il territorio regionale e costituisce parte integrante dei Servizi pubblici per l'impiego. Parte degli sportelli è gestita direttamente dalle Province attraverso i Centri per l'impiego, parte invece da Organizzazioni sindacali. In quest'ultimo caso, per ciascuno sportello, l'Organizzazione sindacale titolare della gestione opera sulla base di una specifica convenzione sottoscritta con la Provincia del territorio dov'è situato lo sportello.

Il pacchetto di servizi e-labor è formato dai seguenti servizi base:

- informazione e consulenza per i lavoratori
- informazione e consulenza per i datori di lavoro
- diffusione delle inserzioni di richiesta d'impiego
- diffusione delle inserzioni di richiesta di personale
- preselezione e segnalazione di occasioni d'impiego
- preselezione e segnalazione di profili di lavoratori disponibili
- mediazione tra lavoratore e datore di lavoro.

Per la realizzazione del servizio e-labor, la rete di sportelli utilizza un sistema informativo ad hoc. Il nucleo centrale del sistema informativo è costituito da una banca dati di inserzioni riguardanti le richieste d'impiego dei lavoratori e le richieste di personale dei datori di lavoro che intendono coprire i posti di lavoro vacanti.

I servizi e-labor sono diretti a due categorie di utenti:

- lavoratori alla ricerca di un impiego;
- datori di lavoro alla ricerca di lavoratori.

Trattandosi di un'iniziativa rivolta specificatamente al mercato del lavoro veneto, la rete di sportelli garantisce i propri servizi all'utenza interessata ad operare nell'ambito di tale mercato.

Sulla base di questo principio generale, possono fruire della rete e-labor:

- i lavoratori domiciliati in Veneto che intendono svolgere la propria attività in ambito regionale;
- i lavoratori domiciliati in Veneto interessati a svolgere la propria attività anche in ambito extraregionale;
- i lavoratori di provenienza extraregionale che intendono svolgere la propria attività in Veneto;
- i datori di lavoro che cercano personale proveniente dal Veneto per un'unità locale situata in Veneto;
- i datori di lavoro che cercano personale di provenienza extraregionale per un'unità locale situata in Veneto;
- i datori di lavoro che cercano personale proveniente dal Veneto per un'unità locale localizzata in ambito extraregionale

I singoli utenti possono rivolgersi a qualsiasi sportello della rete e-labor, ciò indipendentemente dalla provenienza, se lavoratori, o dalla localizzazione dell'attività produttiva, se datori di lavoro. Pertanto l'individuazione dell'utenza dello sportello avviene solo sulla base della scelta individuale degli utenti rispetto a quale sportello rivolgersi per fruire del servizio.

Gli sportelli, nell'acquisire le adesioni al servizio, non sono quindi tenuti a rispettare particolari vincoli di competenza territoriale. Tuttavia, al fine di garantire un buon funzionamento del sistema, valorizzando la sua diffusione sul territorio e la sua connotazione reticolare, risulta utile che in via generale, seppure non in termini vincolanti, gli sportelli adottino alcune linee di comportamento in grado di indirizzare l'utenza verso lo sportello che meglio può gestire l'erogazione del servizio tenendo conto, rispettivamente per lavoratori e datori di lavoro, del domicilio e della collocazione dell'attività

produttiva. In particolare tali linee di comportamento prevedono che gli sportelli indirizzino:

- i lavoratori domiciliati in Veneto a rivolgersi ad uno degli sportelli del territorio dov'è situato il domicilio;
- i lavoratori di provenienza extraregionale a rivolgersi ad uno degli sportelli del territorio dove intendono focalizzare la ricerca di impiego;
- i datori di lavoro che ricercano personale per un'unità locale situata in Veneto a rivolgersi ad uno degli sportelli del territorio dov'è localizzata l'attività;
- i datori di lavoro che cercano personale per un'unità locale extraregionale a rivolgersi ad uno degli sportelli del territorio dove, anche sulla scorta delle informazioni presenti in banca dati, vi sono maggiori probabilità di trovare una risposta ai propri bisogni;

Al fine di evitare che la stessa richiesta d'impiego o di personale sia gestita da più sportelli contemporaneamente, con la conseguente duplicazione delle inserzioni in banca dati, rimane inteso che:

- un lavoratore può rivolgersi contemporaneamente ad un solo sportello della rete e-labor (sportello titolare);
- un datore di lavoro, relativamente alle richieste di personale per la stessa unità locale, può rivolgersi ad un solo sportello della rete e-labor (sportello titolare).

Ciò non implica che un utente non possa decidere di modificare la sua scelta rispetto allo sportello titolare. In tale caso, prima di attivare inserzioni presso il nuovo sportello, l'utente dovrà provvedere a richiedere l'annullamento delle eventuali inserzioni ancora attive presso il precedente sportello titolare.

Informazione e consulenza ai lavoratori per la formulazione di richieste di impiego: il servizio è disponibile per tutti i lavoratori che non abbiano in corso un rapporto di servizio con un altro sportello e-labor.

Il servizio consiste:

-
1. nel fornire al lavoratore informazioni sia sui contenuti e sulle modalità di accesso al servizio e-labor sia sugli altri servizi disponibili presso i Centri per l'impiego;
 2. nel fornire indicazioni circa le diverse modalità con cui realizzare azioni di richiesta d'impiego;
 3. nell'aiutare il lavoratore a costruire il proprio profilo formativo e professionale;
 4. nell'aiutare il lavoratore ad individuare e descrivere le condizioni d'impiego ricercate;
 5. nel supportare il lavoratore a formulare un'inserzione da diffondere attraverso la rete e-labor al fine di proporsi sul mercato del lavoro.

L'unica condizione per accedere al servizio è di non avere un'inserzione attiva presso un altro sportello e-labor. Il servizio è totalmente gratuito ed è disponibile direttamente presso lo sportello; per i lavoratori che hanno già utilizzato i servizi dello sportello è possibile anche la fruizione a distanza (ad esempio via telefono, mail, videoconferenza).

Il servizio è proposto a tutti i lavoratori che si presentano per la prima volta allo sportello. I lavoratori che contattano per la prima volta lo sportello attraverso telefono o posta elettronica sono invitati a presentarsi personalmente. Il servizio a distanza è infatti attivabile solo successivamente al primo contatto diretto con il lavoratore. Al lavoratore che si presenta per la prima volta allo sportello, dopo aver verificato che è interessato a trovare un impiego, vengono fornite le informazioni relative ai servizi disponibili sia presso lo sportello stesso sia presso i Centri per l'impiego. Durante questa fase viene consegnata ed illustrata al lavoratore la Carta dei servizi e-labor. Il lavoratore viene quindi informato circa le diverse modalità con cui realizzare azioni di richiesta d'impiego. Una volta fornite le informazioni iniziali, attraverso uno specifico colloquio il lavoratore viene aiutato a ricostruire il proprio profilo formativo e professionale, a formulare il profilo professionale per il quale intende essere impiegato e le

caratteristiche dell'impiego ricercato. Questa fase del servizio può essere erogata anche a distanza. Sulla base delle risultanze del colloquio e dopo essersi accertato dell'intenzione del lavoratore di utilizzare la rete di sportelli e-labor per cercare impiego, l'operatore aiuta il lavoratore a formulare un'inserzione di richiesta d'impiego secondo lo specifico schema previsto dal sistema informativo. Tale operazione può essere condotta compilando direttamente la maschera di acquisizione delle inserzioni disponibile nell'applicativo gestionale del sistema informativo. Anche questa fase del servizio come la precedente può essere erogata a distanza.

Diffusione delle richieste d'impiego:

il servizio è disponibile per tutti i lavoratori che hanno formulato richieste d'impiego presso lo sportello. Il servizio consiste nella diffusione delle richieste d'impiego agli altri sportelli della rete e-labor; le condizioni sono:

- l'utente non deve avere un'inserzione attiva presso un altro sportello e-labor;
- il servizio è totalmente gratuito;
- l'utente deve avere sottoscritto l'apposito modulo di richiesta di pubblicazione dell'inserzione;
- il servizio è disponibile direttamente presso lo sportello; per i lavoratori che hanno già utilizzato i servizi dello sportello è possibile anche la fruizione a distanza (ad esempio via telefono, mail, videoconferenza), fatto salvo l'impegno di far pervenire via fax il modulo di richiesta di pubblicazione debitamente sottoscritto. Il servizio avviene secondo le seguenti modalità:
- l'operatore verifica l'intenzione del lavoratore di diffondere l'inserzione di richiesta d'impiego precedentemente formulata;
- qualora il lavoratore sia interessato alla diffusione dell'inserzione, l'operatore informa il lavoratore circa la necessità di formulare in forma scritta una specifica richiesta di diffusione delle informazioni, contenente anche la liberatoria al loro utilizzo per gli scopi inerenti l'erogazione del servizio;

-
- l'operatore procede, qualora ciò non sia già stato effettuato in fase di erogazione del servizio di consulenza, a registrare l'inserzione nel sistema informativo compilando l'apposita maschera di acquisizione dati. Quindi stampa il modulo di richiesta da far sottoscrivere all'utente. Qualora l'utente stia fruendo del servizio a distanza, egli dovrà far pervenire via fax la richiesta di pubblicazione, redatta secondo le specifiche previste dall'apposito modello e debitamente sottoscritta;
 - una volta acquisito il modulo di richiesta di pubblicazione sottoscritto dall'utente, l'operatore provvede ad attivare l'inserzione. Le inserzioni devono essere attivate entro il termine massimo di due giornate lavorative dalla data di acquisizione della richiesta di pubblicazione;
 - l'attivazione dell'inserzione comporta l'immediata disponibilità alla sua consultazione da parte della rete di sportelli e-labor. La consultazione, ad eccezione dello sportello proprietario del dato e dello sportello del CPI territorialmente competente, è disponibile solo in forma anonima (le informazioni identificative dell'utente - codice fiscale, cognome e nome del lavoratore – non sono visibili);
 - l'utente può richiedere (in forma scritta) un aggiornamento dell'inserzione, presentandosi direttamente allo sportello o tramite una richiesta inviata via fax/posta ordinaria; lo sportello provvede all'aggiornamento entro la giornata lavorativa successiva a quella di comunicazione della variazione;
 - l'inserzione rimane pubblicata per tre mesi dalla data di attivazione; allo scadere del termine l'utente può comunque chiedere un prolungamento dei termini di pubblicazione;
 - l'utente può richiedere il ritiro anticipato dell'inserzione; lo sportello vi provvede entro il termine massimo di due giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

Preselezione e segnalazione occasioni d'impiego:

gli utenti sono tutti i lavoratori che non abbiano in corso un rapporto di servizio con un altro sportello e-labor. Possono fruire del servizio anche i lavoratori che non hanno precedentemente attivato una inserzione di richiesta d'impiego.

Il servizio consiste nel segnalare al lavoratore le richieste di personale presenti nella banca dati e-labor compatibili con l'impiego cercato dal lavoratore. Le modalità di erogazione del servizio sono:

- Per i lavoratori che hanno già attiva un'inserzione, automaticamente entro 5 giorni lavorativi dalla pubblicazione dell'inserzione e, successivamente, con cadenza periodica (normalmente settimanale), lo sportello effettua una ricerca tra le occasioni d'impiego presenti nella banca dati e-labor e seleziona quelle in possesso delle caratteristiche compatibili con l'impiego cercato dal lavoratore. Lo sportello oltre a tener conto delle inserzioni trovate attraverso la consultazione della banca dati e-labor è tenuto a considerare anche le eventuali segnalazioni d'interesse pervenute da altri sportelli e-labor;
- le inserzioni così selezionate vengono sottoposte, in forma anonima, al lavoratore il quale individua quelle di suo interesse.
- per i lavoratori che non hanno attiva un'inserzione e che si presentano allo sportello chiedendo di verificare la presenza di opportunità d'impiego, lo sportello effettua la ricerca sulla base delle indicazioni fornite direttamente dal lavoratore. Qualora dalla ricerca risultino inserzioni d'interesse per il lavoratore disponibili, lo sportello, prima di avviare la fase di mediazione, provvede a registrare una ricerca d'impiego intestata al lavoratore; l'intera gestione del servizio di preselezione e segnalazione delle occasioni d'impiego è svolto utilizzando le specifiche funzionalità di ricerca e di segnalazione della banca dati informatizzata e-labor.

Servizio di mediazione per i lavoratori:

gli utenti sono tutti i lavoratori entrati in contatto in forma anonima attraverso il servizio di preselezione. Le modalità di erogazione del servizio sono:

- per i lavoratori che hanno già attiva un'inserzione, automaticamente entro 5

giorni lavorativi dalla pubblicazione dell'inserzione e, successivamente, con cadenza periodica (normalmente settimanale), lo sportello effettua una ricerca tra le occasioni d'impiego presenti nella banca dati e-labor e seleziona quelle in possesso delle caratteristiche compatibili con l'impiego cercato dal lavoratore.

Lo sportello oltre a tener conto delle inserzioni trovate attraverso la consultazione della banca dati e-labor è tenuto a considerare anche le eventuali segnalazioni d'interesse pervenute da altri sportelli e-labor;

- le inserzioni così selezionate vengono sottoposte, in forma anonima, al lavoratore il quale individua quelle di suo interesse.

- per i lavoratori che non hanno attiva un'inserzione e che si presentano allo sportello chiedendo di verificare la presenza di opportunità d'impiego, lo sportello effettua la ricerca sulla base delle indicazioni fornite direttamente dal lavoratore. Qualora dalla ricerca risultino inserzioni d'interesse per il lavoratore disponibili, lo sportello, prima di avviare la fase di mediazione, provvede a registrare una ricerca d'impiego intestata al lavoratore; l'intera gestione del servizio di preselezione e segnalazione delle occasioni d'impiego è svolto utilizzando le specifiche funzionalità di ricerca e di segnalazione della banca dati informatizzata e-labor.

Per i datori di lavoro il percorso è esattamente simmetrico a quello dei lavoratori: prima c'è il servizio di informazione e consulenza per la formulazione di richieste di personale; poi la diffusione delle richieste di personale; la preselezione e selezione lavoratori disponibili; e infine il servizio di mediazione per i datori di lavoro.

Struttura del servizio: lo sportello è un'unità organizzativa che può avere più punti servizio dislocati sul territorio. Ogni sportello ha una sua dotazione specifica di operatori. Esistono due categorie fondamentali di sportelli:

- sportelli dei CPI – sportelli collocati presso un Centro per l'impiego e gestiti dal personale del Centro per l'impiego;

- sportelli convenzionati – sportelli gestiti da una Organizzazione sindacale dei

lavoratori o dei datori di lavoro, che operano per conto della Provincia sulla base di una specifica convenzione.

Entrambe le categorie di sportelli erogano l'intera gamma di servizi e-labor, fatta salva la regola per gli sportelli convenzionati di svolgere l'attività di mediazione in abbinamento con uno sportello di un CPI. Ciascuno sportello è tenuto a rispettare gli standard minimi fissati dalla convenzione in merito all'orario di apertura al pubblico, alle caratteristiche dei locali, alla dotazione strumentale e al personale impiegato. L'attività dello sportello deve essere svolta attraverso personale dedicato. Il personale deve essere in possesso di specifiche competenze in materia di servizi d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. In ogni caso il personale, per poter operare, deve aver partecipato alla specifica attività di addestramento predisposta a livello regionale. Il servizio d'incontro tra domanda e offerta di lavoro e-labor è erogato tramite l'azione cooperativa degli sportelli. Essi operano in collegamento secondo uno schema reticolare che prevede la possibilità per ciascuno sportello di interagire direttamente con qualsiasi altro sportello della rete. Sulla base di tale modello di servizio, l'utente di un singolo sportello è di fatto un utente dell'intera rete di sportelli.

La scelta di sviluppare un servizio d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro articolato su più sportelli, è data dall'esigenza di offrire all'utenza una facilità di accesso su tutto il territorio regionale. A questo proposito, la numerosità e la collocazione dei punti servizio che saranno attivati dimostra come la rete e-labor copra in modo diffuso e sufficientemente omogeneo l'intero territorio regionale. Inoltre, il coinvolgimento di più tipologie di soggetti gestori, potendo garantire ambiti consolidati di relazione con un'utenza diversificata, costituisce sulla carta una risorsa particolarmente significativa per raggiungere con il servizio e-labor un'ampia platea di lavoratori e datori di lavoro. È evidente che le specifiche potenzialità offerte dall'essere un servizio di rete potranno tradursi in un reale beneficio per gli utenti solo se ogni sportello utilizzerà pienamente le risorse informative messe a disposizione dalla rete e allo stesso tempo collaborerà alla

loro costituzione. Ciò vale non solo in relazione alla possibile mobilità territoriale dei lavoratori, ma anche rispetto alle opportunità che è possibile offrire a lavoratori e datori di lavoro relativamente al mercato del lavoro locale.

Il servizio e-labor è dotato di una gestione informatizzata dell'insieme dei dati scambiati (sistema informativo). Del sistema informativo possiamo descrivere la tipologia e la struttura dell'informazione.

Le categorie di informazioni trattate sono le seguenti

1) Informazioni relative alle richieste d'impiego (CV):

° Anagrafica del lavoratore

- Tra esse è da segnalare il riferimento esclusivo al domicilio

° Esperienze scolastiche e professionali

- La carriera scolastica e delle working experiences
- L'esperienza professionale (durate, modalità, sedi, qualifiche)

° Competenze

- Competenze informatiche, linguistiche e trasversali

° Disponibilità a (o esigenza di) forme contrattuali particolari

° Agevolazioni

° Aspirazioni

- Qualifiche
- Aree aziendali
- Orari

° Recapiti

2) Informazioni relative alle richieste di personale:

° Anagrafica dell'unità locale

- Sede legale o unità locale

° Profili professionali ricercati

- Qualifica, area aziendale, età, competenze trasversali, necessità di esperienza

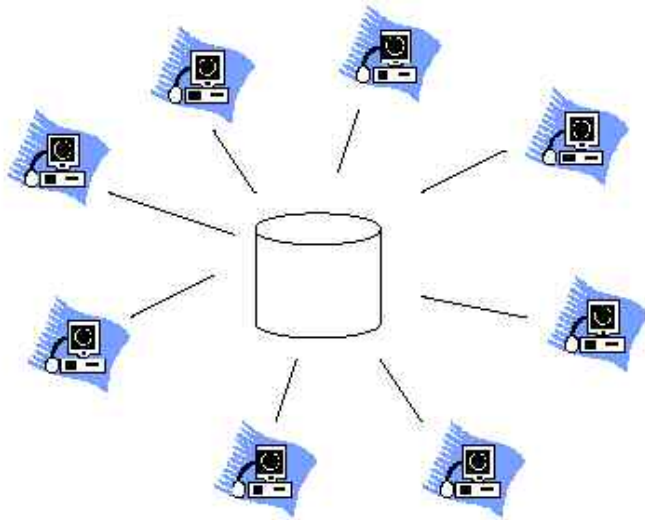
° Preferenze

- Esperienze scolastiche

-
- Esperienze professionali
 - Competenze
 - Competenze informatiche e linguistiche
 - Esigenza di forme contrattuali particolari
- ° Referenti e recapiti
- 3) Informazioni relative a liste di preselezione:
- ° “Associazioni” tra lavoratori e aziende
 - ° Segnalazioni
 - ° Fasi e date della preselezione
- 4) Informazioni relative agli esiti delle selezioni:
- ° Esiti e date delle mediazioni
- 5) Manualistica e documentazione di supporto
- 6) Informazioni accessorie e funzionali al corretto funzionamento del sistema:
- ° Denominazione, riferimenti e orari di servizio dei nodi della rete
 - ° Riconoscimento degli utenti-operatori
 - ° Date di registrazione e di validità delle richieste
 - ° Comunicazioni interne.

Lo schema prescelto per l'architettura dell'informazione prevede una gestione e archiviazione centralizzata dei dati. Da ciò discende che lo scambio d'informazioni tra un nodo e l'altro (sportelli) della rete passi sempre attraverso il centro, nel senso che non è archiviato alcun dato al di fuori del data-base centrale. Tale schema garantisce coerenza e univocità all'informazione archiviata e quindi maggiore qualità al servizio erogato.

Semplificando, si ha il seguente modello:



Consuntivo registrazioni effettuate (aggiornato al 12-11 2003).

• Totale curricula registrati	6185
• Totale richieste aziende	974
• Totale procedure avviate di selezione/incontro lavoratori e aziende	1772

5. *Netlabor*

Dalla fine degli anni '80 si è avviato un processo che ha portato nel giro di pochi anni all'informatizzazione di molti uffici periferici del Ministero del lavoro.

Come molte innovazioni, anche questa è avvenuta seguendo percorsi a volte labirintici e informali e si è prodotta in larga misura a partire da luoghi lontani dai centri decisionali deputati a provvedere alla progettazione e direzione dei servizi, grazie all'impegno, alla volontà e alla professionalità di un piccolo nucleo di dipendenti delle strutture ministeriali periferiche del Veneto.

Netlabor 4.1 è il software applicativo utilizzato dai centri per l'impiego per la gestione delle informazioni, è l'evoluzione di Netlabor secondo il decreto 296/2002. Il programma gestisce in maniera automatizzata ed integrata procedure relative al collocamento previste dalla legislazione italiana. Esso dà origine ad un archivio amministrativo, organizzato su base circoscrizionale (le sezioni circoscrizionali per l'impiego sono state istituite a seguito della legge 56/87 sull'organizzazione del mercato del lavoro.), contenente dati individuali su lavoratori ed aziende.

L'universo di riferimento dell'archivio è rappresentato da:

- gli iscritti al collocamento, che possono essere distinti secondo diversi stati di disoccupazione in base ad un criterio amministrativo, si tratta in effetti di una specifica forma di disoccupazione "esplicita", al contempo sovrainsieme e sottoinsieme della disoccupazione così come definita nelle statistiche ufficiali;
- le posizioni di lavoro, limitatamente al settore dipendente privato. Sono quindi esclusi il lavoro autonomo e quello nella Pubblica Amministrazione ad eccezione delle mansioni di basso livello per le quali è previsto il passaggio attraverso le graduatorie predisposte dai centri per

l'impiego. Le posizioni riguardano i movimenti di ingresso/uscita dal mercato del lavoro e le modifiche/variazioni/ trasformazioni dei rapporti di lavoro in essere;

- le unità produttive che danno luogo a modifiche di posizioni lavorative; in particolare, il dominio di osservazione è costituito sia dalle attività economiche interne ai confini circoscrizionali, sia da quelle ricadenti in altre Servizi per l'impiego ma che danno luogo a mutamenti delle posizioni lavorative di soggetti iscritti.

La struttura e la gestione di Netlabor è incentrata su un database relazionale costituito da una serie di archivi fisicamente separati, le cui relazioni sono gestite da programma. Le principali chiavi identificative utilizzate sono rappresentate dal codice fiscale dei lavoratori e dalla partita iva o dal codice fiscale delle aziende.

L'inserimento dei dati poggia su un ampia batteria di tabelle di codifica, per lo più mutate dal prontuario dei codici previsto dal ministero del lavoro; l'eccezione più significativa, e rilevante per le sue ricadute statistiche, è rappresentata dalla recente adozione della classifica Ateco91 per l'attività economica delle aziende.

E' prevista una gerarchia delle informazioni raccolte, con l'individuazione dei campi obbligatori per l'adeguata funzionalità del sistema. A regime, l'intera attività degli uffici è garantita da procedura, compresa la gestione del protocollo. L'accesso al programma è regolato da passwords associate a specifici livelli di utilizzo, che vanno dalla semplice consultazione, alle funzioni consentite agli operatori di sportello, fino a quelle di supervisor per la gestione del sistema. E' possibile impostare le sue funzionalità in modo diverso a seconda del livello di articolazione degli uffici: centri per l'impiego, Direzioni provinciali e regionali. Per ciascuno di questi livelli sono previste procedure automatiche per il controllo della congruenza dei dati, per la produzione di statistiche standard e

per ricerche personalizzate nella base dati, per il calcolo dei punteggi e per l'espletamento degli obblighi amministrativi previsti dalla legge.

Netlabor rappresenta il superamento di precedenti procedure in uso presso i centri per l'impiego, la principale delle quali era C/Iscr, che coprivano parzialmente le funzionalità degli uffici; così come si presenta oggi, garantisce una completa automatizzazione nella gestione delle attività dei Servizi per l'impiego.

Il processo di informatizzazione dei dati raccolti presso i centri per l'impiego tramite Netlabor è iniziato a livello nazionale nel 1991, per quanto riguarda la fase di progettazione e di sperimentazione in alcune Sezioni circoscrizionali per l'impiego del Veneto risale alla metà degli anni '80.

Negli ultimi anni, inoltre, i significativi investimenti effettuati dal Ministero per adeguare la dotazione hardware degli uffici, secondo standard aggiornati, hanno creato finalmente le condizioni per un più realistico e completo passaggio all'informatizzazione.

Principali compiti attribuiti dalla normativa esistente agli uffici circoscrizionali del Ministero del lavoro: la disciplina del collocamento pubblico della manodopera, le cui origini risalgono alla lontana legge 264 del 1949, ha subito negli anni modifiche talmente profonde da rendere ormai pleonastica la stessa definizione di "collocamento". La progressiva liberalizzazione delle assunzioni ha ridotto in larga misura l'attività amministrativa degli uffici periferici del Ministero alla registrazione a posteriori di ciò che avviene nel mercato del lavoro, riservando alle strutture pubbliche un ruolo attivo in relazione all'inserimento al lavoro dei soggetti appartenenti alle fasce deboli, al cosiddetto collocamento obbligatorio, alla gestione dell'avviamento per richiesta numerica nella Pubblica Amministrazione e dei casi con diritto di precedenza.

A fronte di ciò, per i lavoratori in cerca di occupazione è rimasto valido il principio di iscrizione nelle liste dei centri per l'impiego che può garantire loro la dote di incentivo per le imprese che li assumono.

Allo svuotamento delle funzioni previste non ha corrisposto tuttavia un alleggerimento effettivo dei compiti burocratici assegnati ai servizi per l'impiego, aspetto che contribuisce a rendere problematico il loro passaggio verso un offerta di concreti servizi volti all'incontro domanda e offerta di lavoro. Per molti versi, anzi, potremmo affermare che nuovi compiti si stanno via via sommando ai vecchi, generando carichi di lavoro particolarmente rilevanti.

Per quanto il sistema sia tuttora soggetto ad ulteriore modificazione, richiamarne brevemente gli elementi salienti è utile per delineare il contenuto informativo di una sua gestione informatizzata.

La classificazione dei lavoratori iscritti: il lavoratore in cerca di occupazione può iscriversi nella lista del centro per l'impiego di residenza. Senza cambiare residenza è possibile trasferire la propria iscrizione presso un altro centro per l'impiego, mantenendo l'iscrizione della lista precedente.

I lavoratori sono classificati secondo tre classi:

- 1^a classe: lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione, lavoratori occupati a tempo parziale (con orario inferiore a 20 ore settimanali); lavoratori avviati con contratti a tempo determinato;
- 2^a classe: lavoratori occupati (non compresi nella prima classe) che cercano una diversa occupazione;
- 3^a classe: titolari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o anzianità in cerca di occupazione.

I lavoratori che non comunicano regolarmente la propria permanenza nello stato di disoccupazione sono cancellati dalle liste e perdono l'eventuale diritto all'indennità di disoccupazione.

A seguito delle modifiche legislative apportate alla fine degli anni '90 i datori di lavori privati possono assumere direttamente, ovvero senza fare richiesta alle liste dei centri per l'impiego. Entro cinque giorni dall'assunzione il datore di lavoro deve inviare ai servizi per l'impiego una comunicazione contenente il

nominativo del lavoratore, la data di assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica e il trattamento economico e normativo applicato.

Permane in ogni modo valida la possibilità per la aziende di effettuare una richiesta numerica presso i centri per l'impiego per reperire manodopera. In questi casi l'ufficio provvede ad un'attività di preselezione tra i lavoratori iscritti e in possesso dei requisiti professionali richiesti e ad un'esplicita attività di incontro domanda/offerta. In questi casi, l'azienda è tenuta a comunicare ai centri per l'impiego l'eventuale assunzione effettuata o a dichiarare i motivi del rifiuto del lavoratore.

Tra le forme di assunzione ricordiamo l'apprendistato, che può essere a tempo pieno o parziale e riguarda i giovani tra i 16 e i 24 anni; i contratti di formazione e lavoro che hanno come destinatari i giovani di età compresa tra i 16 e i 32 anni e la cui durata è di 24 mesi; i contratti a tempo determinato; il lavoro part-time, ovvero con orario inferiore a quello ordinario.

Rimangono in vigore tre casi nei quali un lavoratore può far valere un diritto di precedenza:

- essere posto in mobilità o licenziato per riduzione del personale, nel caso in cui la stessa azienda effettui entro l'anno assunzioni del personale;
- essere occupato part-time, in caso di assunzione di personale a tempo pieno da parte dell'azienda;
- essere lavoratore stagionale, nel caso di assunzioni da parte della stessa azienda.

Le assunzioni obbligatorie: le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze più di 35 lavoratori sono tenuti ad assumere individui appartenenti alle categorie protette per un' aliquota complessiva del 15% del personale di servizio. Allo scopo di computare il valore della quota, i datori di lavoro devono inviare entro il 31 gennaio di ogni anno all'Ufficio provinciale del lavoro le denunce relative al proprio personale in forze.

Le assunzioni obbligatorie riguardano sia i soggetti meritevoli di particolari protezioni (vedove, orfani, profughi, ecc.) che quelli colpiti da invalidità o minorazioni fisiche (purchè abbiano una capacità lavorativa che ne consenta un impiego in mansioni compatibili, la cui verifica è affidata ad apposite commissioni).

Nel caso della Pubblica Amministrazione, alla modalità tradizionale di assunzione tramite concorso si affianca quella relativa all'avviamento per richiesta numerica di lavoratori con qualifiche per le quali è richiesto solo il titolo di studio dell'obbligo (art. 16 della legge 56/87). I lavoratori possono rendersi disponibili anche per la partecipazione a selezioni per assunzioni con rapporti a part-time o a tempo indeterminato (in tal caso la disponibilità si intende ritirata nel caso in cui i lavoratori non rispondano ad eventuali convocazioni o rifiuto un eventuale avviamento a selezione).

La procedura di mobilità si applica ad aziende con più di 15 dipendenti in situazione di crisi, ovvero non più in grado di mantenere i propri livelli occupazionali, e comporta la collocazione "in mobilità" del personale in esubero. La disciplina (legge 223/91) prevede misure di sostegno al reddito e volte a favorire la riallocazione occupazionale dei lavoratori interessati.

I lavoratori in mobilità godono infatti di alcuni vantaggi, tra i quali, la riserva di posti nelle assunzioni, incentivi a favore di nuovi datori di lavoro che li assumono, possibilità di partecipare a corsi di qualificazione. Sotto alcune condizioni, i lavoratori in mobilità godono anche di un'indennità.

D'altra parte, un lavoratore in mobilità è cancellato dall'apposita lista quando rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale, o di essere impiegato in lavori socialmente utili, o non abbia dato comunicazione all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) di un'eventuale attività lavorativa prestata durante la mobilità, o sia assunto a tempo pieno e indeterminato.

6. *Excelsior*

Excelsior, il Sistema Informativo per l'analisi dei fabbisogni occupazionali, è un'indagine condotta da Unioncamere ed il sistema camerale con il contributo del Ministero del Lavoro e del Fondo Sociale Europeo, che dal 1997 si colloca stabilmente all'interno del Sistema Informativo del Lavoro. La rilevazione rappresenta una fonte statistica permanente per la conoscenza del mercato del lavoro in termini di flussi di entrata e uscita previsti dalle imprese e per la conoscenza di tutta una serie di caratteristiche associate alle assunzioni previste dalle imprese. L'organizzazione dell'indagine, la metodologia e i risultati puntuali delle prime indagini (realizzate annualmente nel triennio 1997-1999) hanno tracciato una direzione concreta per ridurre lo squilibrio informativo sul fronte della domanda di lavoro e delle professioni ed hanno consolidato l'indagine Excelsior come strumento utile nella regolazione delle politiche del lavoro e della formazione. L'impostazione generale e l'organizzazione dell'indagine sono state in parte modificate alla conclusione del primo triennio. Nella quarta indagine (2000) sono stati infatti introdotti tre elementi innovativi:

- lo spostamento del periodo dell'indagine da aprile-maggio a novembre-dicembre, periodo ritenuto da molte imprese più consono alla formulazione di previsioni circa la probabile evoluzione occupazionale;
- la riduzione dell'arco temporale di previsione da due anni ad uno solo (nella fattispecie il 2001) tenendo conto delle difficoltà, anche in questo caso riscontrate da diverse imprese, soprattutto quelle di minore dimensione, a formulare previsioni per 18-24 mesi;

-
- una maggior attenzione ai sistemi economici provinciali che ha consentito di ottenere dati significativi a livello di settori e/o comparti di attività economiche caratterizzanti i singoli sistemi provinciali.

La quinta indagine (2001) ha invece confermato interamente l'impianto dell'indagine precedente con alcuni affinamenti nel questionario di indagine al fine di disporre di elementi conoscitivi per una più precisa codifica delle figure professionali indicate dalle imprese e, conseguentemente, la piena adozione della classificazione ISCO-88 quale griglia espositiva dei risultati finali (sino al livello di maggior dettaglio degli unit groups).

In occasione della sesta indagine (2002) sono state rilevate talune informazioni aggiuntive finalizzate a conoscere maggiori dettagli relativi all'esperienza richiesta dalle imprese, la diffusione del tirocinio formativo e maggiori precisazioni circa la formazione continua svolta dalle imprese, e ancora le modalità di selezione seguite. Alcune modifiche riguardano anche la classificazione delle figure professionali e la valutazione del livello formativo equivalente (per queste ultime due modificazioni si rimanda ai successivi paragrafi della nota metodologica).

Il campo di osservazione della sesta indagine non muta rispetto alle precedenti ed è rappresentato dall'universo delle imprese private iscritte al Registro delle Imprese delle Camere di Commercio che, alla data del 31.12.2000, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione:

- delle unità operative della pubblica amministrazione,
- delle aziende pubbliche del settore sanitario,
- delle unità scolastiche e universitarie pubbliche,
- delle organizzazioni associative.

Da tale insieme sono state escluse le imprese nel frattempo cessate (cioè nel 2001 e 2002) mentre sono state inserite le imprese sorte dopo il 31.XII.2000

(soprattutto di grande dimensione o potenzialmente tali, suscettibili cioè di esprimere quote rilevanti di nuova occupazione). Per le imprese di maggiori dimensioni (con almeno 100 dipendenti) è stato inoltre aggiornato l'universo di partenza con dati più recenti, ad esempio rilevando l'apertura di nuove unità provinciali.

Pur non essendo tenute all'iscrizione nel Registro Imprese sono state considerate ai fini dell'indagine le attività professionali per le quali esiste l'obbligo di iscrizione in albi tenuti da ordini o collegi professionali. In genere si tratta di "studi professionali" considerati nell'universo di riferimento, se viene rilevata la presenza di almeno un dipendente.

Come di consuetudine le unità considerate sono l'impresa, l'unità locale e l'unità provinciale (per unità provinciale si intende l'insieme delle unità locali della stessa impresa operanti in una provincia; i relativi addetti corrispondono alla somma degli addetti operanti nella provincia). Le definizioni delle suddette unità sono coerenti con quelle utilizzate dall'ISTAT.

Le imprese iscritte al Registro delle Imprese al 31.12.2000 e appartenenti alle sezioni incluse nel campo di osservazione erano circa 5.698.000, di cui 4.628.000 mila nei settori extra agricoli e 1.070.000 nell'agricoltura e nella pesca. Non tutte erano attive alla data di riferimento, né di tutte erano valorizzate le variabili di stratificazione – attività economica, numero di addetti dipendenti e indipendenti, indirizzo delle unità locali – necessarie per la costruzione del disegno campionario.

Per identificare le imprese che si potevano considerare attive e quelle che, avendo almeno un addetto dipendente, erano comprese nel campo di osservazione, nonché per completare ed eventualmente correggere le informazioni sulle variabili di stratificazione, si è proceduto al confronto puntuale tra le posizioni del Registro e quelle di altre anagrafi amministrative i cui dati confluiscono nel REA, Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative, connesso al Registro delle Imprese e tenuto presso ciascuna

Camera di Commercio. In particolare, sono stati utilizzati i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

L'attività di integrazione statistica dei diversi archivi amministrativi ha portato alla definizione di:

- elenchi di imprese e di unità provinciali, corredate delle variabili di stratificazione: attività economica, numero di addetti e di dipendenti, localizzazione (regione e province), forma giuridica ed età dell'impresa;
- tabelle relative alla struttura delle imprese, delle unità locali e provinciali e dei relativi addetti al 31.12.2000, per attività economica, dimensione, localizzazione, forma giuridica (queste tabelle hanno un contenuto informativo di per sé rilevante ed al tempo stesso – nella versione relativa alle unità provinciali con dipendenti – hanno costituito la base per le operazioni di riporto all'universo dei risultati dell'indagine Excelsior).

Le modalità e l'organizzazione della sesta indagine previsionale sulla domanda di lavoro per il 2003 non si discostano in modo sostanziale da quelle seguite nelle precedenti indagini, così da garantire il maggior grado di omogeneità e confrontabilità dei dati.

Il questionario di indagine è stato somministrato alle imprese nei mesi di novembre e dicembre 2002 (per alcune grandi imprese nel mese di gennaio 2003). Al fine di conoscere l'evoluzione dell'occupazione delle imprese intervistate è stato rilevato lo stock al 31.12.2001, i movimenti in entrata e in uscita effettivamente avvenuti nell'anno 2002 e le previsioni dei movimenti dell'anno 2003.

L'indagine – come da tradizione - ha seguito due distinte modalità di rilevazione:

- la prima, per le imprese fino a 250 dipendenti attraverso intervista telefonica (con adozione della metodologia C.A.T.I.) rivolta a oltre 90.000 imprese, precedentemente selezionate e rispondenti ai requisiti di significatività statistica del disegno campionario;
- la seconda, seguita per tutte le imprese con oltre 250 dipendenti, con intervista diretta e assistenza alla compilazione a cura degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio; l'universo relativo a queste imprese é risultato, a livello nazionale, pari a circa 4.000 imprese.

Il questionario proposto alle imprese attraverso intervista telefonica ed intervista diretta é stato articolato in cinque sezioni:

sezione 1: Situazione dell'occupazione e previsioni fino al 31.12.2003 ·

sezione 2: Figure professionali dipendenti in entrata nel 2003 ·

sezione 3: Motivi di non assunzione dichiarati dalle imprese che non prevedono assunzioni di lavoratori dipendenti ·

sezione 4: Personale con contratti atipici nell'anno 2002 ·

sezione 5: Formazione di personale avvenuta nel 2002 ·

sezione 6: Entrate e uscite avvenute nel 2002 e previste nel 2003 distintamente per unità provinciali (limitatamente alle imprese plurilocalizzate con oltre 100 dipendenti).

Nella sezione 1 del questionario è stato rilevato lo stock degli occupati al 31.12.2001 e i movimenti in entrata e uscita avvenuti nel 2002 e previsti dall'impresa per l'anno 2003, distinti per livello di inquadramento.

La sezione 2 riguarda le caratteristiche delle figure professionali segnalate in assunzione da parte dell'impresa, ed è stata quindi proposta solo alle imprese

che prevedevano assunzioni di lavoratori dipendenti nell'anno 2003, distintamente per ogni figura professionale richiesta.

La sezione 3 é riservata alle imprese che hanno dichiarato nella sezione 1 di non prevedere assunzioni. In questo caso all'impresa è stato chiesto di indicare il motivo principale per cui non intende assumere personale.

Con la sezione 4 si è rilevata la presenza nell'impresa, durante l'anno 2002, di lavoratori con contratto atipico (in particolare: dipendenti a tempo determinato, lavoratori interinali, collaboratori coordinati e continuativi con attività prevalente nell'impresa, apprendisti e contratti di formazione lavoro, personale in tirocinio formativo/stage) e l'ammontare degli stessi alla data del 31.12.2002.

La sezione 5 ha rilevato l'attività formativa promossa dall'impresa nel 2002 a favore dei propri dipendenti (per i principali livelli di inquadramento) e il relativo costo sostenuto.

Nella sezione 6 – come detto in precedenza riservata alle imprese con oltre 100 dipendenti – le imprese plurilocalizzate dovevano indicare la suddivisione delle entrate avvenute nel 2002 e previste nel 2003 per ognuna delle province in cui l'impresa operava con proprie unità locali.

Tutti i questionari sono stati controllati per verificare la coerenza tra le diverse informazioni rilevate. Tali controlli sono stati effettuati sia sui dati quantitativi (numero di addetti, numero di entrate ecc...), sia sui dati qualitativi (professioni segnalate, titoli di studio ecc.). Durante l'intervista telefonica (o in fase di registrazione di questionari di imprese sopra i 250 dipendenti) é stata effettuata automaticamente “on line” la verifica circa la “quadratura” dei dati quantitativi proposti nelle diverse sezioni del questionario. In una fase successiva le informazioni relative alle figure professionali e ad altri elementi rilevati nel questionario sono state verificate e controllate per validarne la coerenza.

Per quanto riguarda le imprese con almeno 100 dipendenti i questionari pervenuti sono stati controllati puntualmente, anche in relazione ad elementi desumibili da altre fonti (siti web aziendali, portale Infoimprese.it, visure camerali, articoli di giornale, fonti ed elenchi settoriali o territoriali). I questionari delle imprese con almeno 100 dipendenti che non hanno risposto all'indagine sono stati ricostruiti attraverso il reperimento di informazioni tratte da fonti esterne, dai registri amministrativi (Registro Imprese, in primo luogo) e dai questionari di indagine degli anni precedenti. La stima delle variabili d'indagine mancanti è stata effettuata anche tenendo conto di parametri tratti da imprese simili. Inoltre, particolare attenzione è stata posta nella verifica di coerenza dei questionari relativi a imprese oggetto di trasformazioni (es. fusioni, scorpori, acquisizioni di impresa, ecc...).

La ricostruzione dell'universo delle imprese, delle unità locali, e dei principali caratteri di stratificazione (dimensione, localizzazione e attività economica) a livello di singola impresa ha consentito di disporre di dati analitici utili per stratificare adeguatamente l'universo di indagine.

Sui diversi strati (domini), stabiliti a priori, per i quali si è calcolato il numero delle imprese, delle unità locali provinciali e degli addetti dipendenti si sono determinate le numerosità campionarie; ciascun dominio è stato ottenuto incrociando:

- 27 settori di attività economica;
- 4 classi dimensionali stabilite in base al numero di dipendenti (1-9 dipendenti, 10-49, 50-249, 250 e oltre)
- 20 regioni.

Come nell'indagine precedente la definizione del campione a livello provinciale ha privilegiato settori "tipici" e caratterizzanti l'economia provinciale e ha escluso settori non significativi. I settori di attività variano di conseguenza da

una provincia all'altra, risultando in alcuni casi molto analitici in riferimento ad una specifica attività economica.

In sede di indagine unità non rispondenti sono state sostituite con unità che presentavano la minima "distanza" dall'unità campionata, distanza opportunamente calcolata su una batteria di variabili di stratificazione.

La frazione campionaria sondata sull'universo delle imprese è stata pari all'8% per le imprese con meno di 100 dipendenti e del 53% per quelle con 100-249 dipendenti intervistate telefonicamente; è risultata pari al 71% circa per quelle di dimensione maggiore.

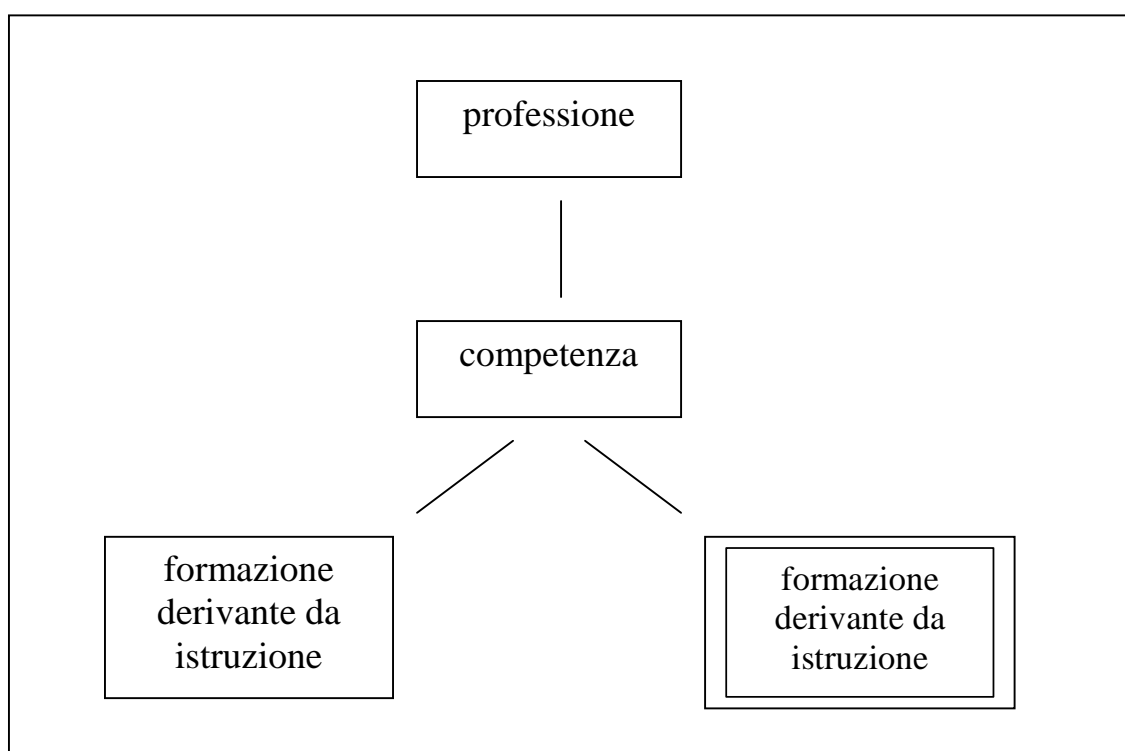
Il metodo di classificazione delle figure professionali utilizzato nella presente edizione dell'indagine Excelsior non si discosta da quello utilizzato nelle precedenti edizioni. Si tratta, come è noto, di un metodo che sfrutta un approccio dinamico, del tipo bottom up, che intende semplificare la rilevazione, solitamente complessa, delle figure professionali e rendere possibile il ricorso all'intervista telefonica. La figura elementare codificata è presente all'interno di una nomenclatura che include circa 2.000 voci, annualmente aggiornate sulla base delle segnalazioni di figure emergenti sia da fonti specifiche sull'occupazione nei diversi settori sia da parte delle imprese intervistate, ed è associata alla descrizione proposta dall'impresa incrociando la modalità di quattro variabili:

- il settore di attività economica dell'impresa
- l'area aziendale in cui la figura è inserita dall'impresa
- il livello e l'area di formazione che caratterizza la figura
- il livello di inquadramento

La classificazione del livello di inquadramento sfrutta le seguenti classiche categorie: dirigenti; quadri e impiegati; operai, apprendisti e personale generico.

Come per gli anni precedenti, anche quest'anno si è richiesto per ogni figura professionale domandata dalle imprese il livello di istruzione ed il titolo di studio specifico.

La presente edizione ha affiancato a queste informazioni quelle determinate in base ad un nuovo criterio di definizione del livello di formazione che caratterizza una figura professionale. Invece di basarsi esclusivamente sul livello di istruzione, si è costruito un indicatore di formazione integrata equivalente (livello formativo equivalente) in grado di esprimere sinteticamente il livello di competenza conseguito attraverso percorsi scolastici ed esperienze professionali. L'idea di fondo della costruzione di livelli formativi, equivalenti ai livelli di istruzione che tradizionalmente caratterizzano le figure rilevate all'interno dell'indagine Excelsior, è semplice: una stessa professione può basarsi su una competenza complessiva che deriva sia da un percorso di studi istituzionale sia da un percorso di acquisizione degli strumenti necessari all'esercizio della professione derivante dall'esperienza. In schema:



I due percorsi di acquisizione della competenza non sono equivalenti in se stessi, ma in relazione al punto di arrivo. In questo senso, non è possibile dire che un dato periodo di esperienza è, in generale, equivalente ad un dato periodo di istruzione, ma è possibile dire che conduce alla stessa formazione necessaria per svolgere, ad un certo livello, una precisa professione e che entra a pieno titolo a definire il tipo di professione in oggetto. L'integrazione dei due dati relativi all'istruzione e all'esperienza esprime pertanto in modo più adeguato il fabbisogno formativo dichiarato dalle imprese.

La struttura della classificazione:

A differenza delle edizioni precedenti, la presente edizione si caratterizza per l'introduzione di una nuova classificazione delle professioni, che si affianca alla classificazione europea ISCO-88. Tale classificazione, basata su criteri analoghi a quelli presenti in ISCO-88, è stata costruita in vista di una maggiore efficacia nella determinazione di una corrispondenza tra classi di figure professionali e tipi di competenza che definiscono le professioni.

La struttura generale che definisce l'impianto di una classificazione delle professioni è generalmente fondata su una definizione condivisa di professione e su due concetti classificatori fondamentali. La professione, definita come un insieme di compiti, eseguiti o da eseguire, al fine di produrre un determinato bene o servizio, è centrale per determinare la concezione 1) di competenza, che costituisce la base su cui incentrare i criteri classificatori ed è introdotta come capacità di eseguire i compiti che costituiscono una professione, e 2) di occupazione, che costituisce generalmente la principale categoria di classificazione ed è introdotta a partire dalla somiglianza di compiti di diverse professioni. I due concetti fondamentali su cui si costruisce la classificazione

derivano proprio dall'analisi della competenza, o dell'insieme di competenze, che soggiace ad una certa attività professionale, e sono:

1) livello della competenza:

definito in base alla complessità dei compiti e della formazione

2) specializzazione della competenza:

distinta su due domini: conoscitivo (area disciplinare) e operativo (setto-
re economico)

Il livello di competenza è poi utilizzato in vista della distinzione delle classi di primo livello, che sono conseguentemente articolate sulla base della specializzazione della competenza. Tuttavia, ed è questo il limite che si può intravedere nelle classificazioni statistiche internazionali, nella definizione delle classi sono spesso all'opera altri criteri non esplicitamente trattati. La nuova classificazione, che qui si propone, costituisce un primo passo finalizzato ad oltrepassare questo limite e sfrutta, oltre ai due criteri indicati, in primo luogo i dati derivabili dall'area economica sotto cui è classificato il prodotto e dall'area aziendale in cui la figura svolge la propria attività. Si determinano, in questo modo, cinque macrogruppi professionali:

Macrogruppo *PROFESSIONI* *SPECIALISTICHE* *E*

1 *TECNICHE*

▶livello medio-alto di conoscenza specifica

▶compiti di direzione, progettazione, soluzione di problemi

Macrogruppo *PROFESSIONI*

OPERATIVE

2 *DELL'AMMINISTRAZIONE*

- ▶livello medio di conoscenza specifica
- ▶compiti nell'area della gestione dati e informazioni

Macrogruppo *PROFESSIONI OPERATIVE DELLA*
3 *GESTIONE DEI SERVIZI*

- ▶livello medio-basso di conoscenza specifica
- ▶compiti nell'area della produzione nei settori dei servizi

Macrogruppo *PROFESSIONI OPERATIVE DELLA*
4 *PRODUZIONE INDUSTRIALE*

- ▶livello medio-basso di conoscenza specifica
- ▶compiti nell'area della produzione nei settori dell'industria

Macrogruppo *PROFESSIONI OPERATIVE A BASSA*
5 *QUALIFICA*

- ▶livello medio-basso di conoscenza specifica
- ▶compiti che non richiedono competenze specifiche

Si sottolinea che i gruppi sono caratterizzati non solo in ragione del livello della competenza delle figure che in esso possono essere incluse, ma anche in ragione del livello di istruzione richiesto alle figure o della possibilità, legata a tale livello, che la figura avanzi all'interno di una filiera di settore. Il grande gruppo 1 include figure che svolgono compiti per i quali è richiesta la capacità di impostazione e soluzione di problemi e perciò si differenzia dai gruppi che richiedono competenze meno avanzate, le cui figure svolgono compiti per i quali

è generalmente richiesta la sola capacità di applicare procedure prefissate di soluzione di problemi. Tale distinzione, tuttavia, è soggetta ad alcune limitazioni dovute in massima parte alla grande differenziazione interna delle figure artigiane, in relazione alle quali la distinzione tra attività artigiana e attività artistica diviene altamente problematica. Il numero esiguo di richieste per figure di quest'ultimo genere è tuttavia sufficiente a giustificare l'impostazione seguita nel presente contesto.

I gruppi, al loro interno, sono articolati in relazione alla specificazione delle competenze delle figure professionali. Si è detto in precedenza che tale articolazione avviene rispetto a due domini: un dominio prettamente conoscitivo, che definisce tipicamente le figure di medio-alta competenza, e un dominio operativo, che definisce tipicamente le figure di medio-bassa competenza. Si ottiene così un'articolazione di questo genere:

Gruppo 1	articolati in base all'area disciplinare (è il tipo di conoscenza che dirige la classificazione)
Gruppo 2	

Gruppo 3	articolati in base all'area economica (è il tipo di produzione che dirige la classificazione)
Gruppo 4	
Gruppo 5	

Infatti, la specificità delle competenze medio-alte deriva dal tipo di conoscenza teorica che ne sta alla base, mentre la specificità delle competenze medio-basse deriva dal tipo di conoscenza operativa, definita a partire dal processo di produzione coinvolto. La distinzione dei primi gruppi appare perciò corrispondere alla distinzione di analoghi indirizzi di studio, mentre la distinzione degli altri gruppi appare corrispondere alla distinzione di analoghi settori economici.

Il dettaglio completo della struttura della nuova classificazione Excelsior e della corrispondenza delle figure professionali elementari nei diversi livelli gerarchici della classificazione è presentato nell'appendice 2 del presente volume.

La struttura presenta 3 livelli distinti:

- 1) macrogruppi
- 2) microgruppi
- 3) professioni

I cinque macrogruppi di riferimento sono stati internamente articolati in classi utilizzando coerentemente il criterio della suddivisione per area disciplinare in relazione ai macrogruppi 1 e 2 e il criterio della suddivisione per settore economico in relazione ai macrogruppi 3, 4 e 5. All'interno dei 30 microgruppi ottenuti sono poi state definite, utilizzando gli stessi criteri, 172 professioni Excelsior, sotto le quali avviene la classificazione delle circa 2000 figure professionali elementari.

Al fine di facilitare un confronto su basi omogenee dei principali dati con quelli della scorsa indagine, alcune tavole del volume propongono la rielaborazione di questi ultimi secondo la suddetta corrispondenza.

Infine, non viene abbandonata, ma proposta solo in allegato, l'esposizione dei dati secondo la classificazione ISCO. Tale esposizione consente infatti una diretta connessione, utile a fini statistici, con una classificazione internazionale, oltre che una connessione indiretta con la classificazione delle professioni ISTAT.

7. INPS

Nel 1898 la previdenza sociale muove i primi passi con la fondazione della Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai. Si tratta di un'assicurazione volontaria integrata da un contributo di incoraggiamento dello Stato e dal contributo anch'esso libero degli imprenditori. Nel 1919, dopo circa un ventennio di attività, la Cassa ha in attivo poco più di 700.000 iscritti e 20.000 pensionati. In quell'anno l'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia diventa obbligatoria e interessa 12 milioni di lavoratori. E' il primo passo verso un sistema che intende proteggere il lavoratore da tutti gli eventi che possono intaccare il reddito individuale e familiare.

Nel 1933 la CNAS assume la denominazione di Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ente di diritto pubblico dotato di personalità giuridica e gestione autonoma.

Nel periodo 1939-1941, sono istituite le assicurazioni contro la disoccupazione, la tubercolosi e per gli assegni familiari. Vengono, altresì, introdotte le integrazioni salariali per i lavoratori sospesi o ad orario ridotto.

Nel 1952, superato il periodo post-bellico, viene introdotta la legge che riordina la materia previdenziale: nasce il trattamento minimo di pensione.

Nel periodo 1957-1966 vengono costituite tre distinte Casse, per i coltivatori diretti, mezzadri e coloni, per gli artigiani e per i commercianti.

Nel periodo 1968-1969 si realizza la pensione retributiva, cioè calcolata sulle ultime retribuzioni. Nasce la pensione sociale. Viene cioè riconosciuto ai cittadini bisognosi che hanno compiuto 65 anni di età una pensione che soddisfi i primi bisogni vitali.

Nel 1969 vengono predisposte misure straordinarie di tutela dei lavoratori (Cassa integrazione guadagni straordinaria e pensionamenti anticipati) e per la produzione (contribuzioni ridotte e esoneri contributivi).

Nel 1980 viene istituito il Sistema Sanitario Nazionale. Sono affidati all'INPS la riscossione dei contributi di malattia e il pagamento delle relative indennità, compiti assolti in precedenza da altri enti.

Nel 1984 il legislatore riforma la disciplina dell'invalidità, collegando la concessione della prestazione non più alla riduzione della capacità di guadagno, ma a quella di lavoro.

Nel 1989 entra in vigore la legge di ristrutturazione dell'INPS, che rappresenta un momento di particolare importanza nel processo di trasformazione dell'ente in una moderna azienda di servizi.

Nel 1990 viene attuata la riforma del sistema pensionistico dei lavoratori autonomi. La nuova normativa presenta molte analogie con le disposizioni in vigore per i lavoratori dipendenti.

Nel 1995 entra in vigore la legge di riforma del sistema pensionistico che si basa su alcuni principi:

- pensionamento flessibile in un'età compresa tra i 57 e 65 anni di età (uomini e donne);
- pensioni calcolate sull'ammontare dei versamenti effettuati durante tutta la vita lavorativa.

Nel 1996 nell'ambito della cassa commercianti viene costituita una gestione separata per i collaboratori coordinati e continuativi e per i professionisti, che fino al 1996 non avevano alcuna copertura previdenziale.

L'attività principale consiste nella liquidazione e nel pagamento delle pensioni che sono di natura previdenziale e di natura assistenziale.

Le prime sono determinate sulla base di rapporti assicurativi e finanziate con il prelievo contributivo: pensione di vecchiaia, pensione di anzianità, pensione ai superstiti, assegno di invalidità, pensione di inabilità, pensione in convenzione internazionale per il lavoro svolto all'estero.

Le seconde sono interventi la cui attuazione, pur rientrando nelle competenze dello "stato sociale", è stata attribuita all'INPS: integrazione delle pensioni al trattamento minimo, assegno sociale, invalidità civili.

L'INPS non si occupa solo di pensioni ma provvede anche ai pagamenti di tutte le prestazioni a sostegno del reddito quali, ad esempio, la disoccupazione, la malattia, la maternità, la cassa integrazione, il trattamento di fine rapporto e di quelle che agevolano coloro che hanno redditi modesti e famiglie numerose: l'assegno per il nucleo familiare, gli assegni di sostegno per la maternità e per i nuclei familiari concessi dai Comuni.

Gestisce anche la banca dati relativa al calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) che permette di fruire di alcune prestazioni sociali agevolate.

L'INPS fa fronte a tutte le sue prestazioni tramite il prelievo dei contributi e, in questo ambito, si occupa, tra l'altro, dell'iscrizione delle aziende; dell'apertura del conto assicurativo dei lavoratori dipendenti ed autonomi; della denuncia del rapporto di lavoro domestico; del rilascio dell'estratto conto assicurativo e certificativo.

Fanno anche parte dell'attività dell'Istituto: le visite mediche per l'accertamento dell'invalidità e dell'inabilità; le visite mediche per le cure termali; l'emissione dei modelli di certificazione fiscale.

Il panel di lavoratori e imprese unisce informazioni provenienti dagli archivi inps dei lavori dipendenti (01M) e delle imprese (DM10M). L'archivio 01M è alimentato dal flusso delle dichiarazioni annuali effettuate dalle imprese per ogni singolo lavoratore. L'archivio DM10M è alimentato dal flusso mensile dei versamenti delle imprese.

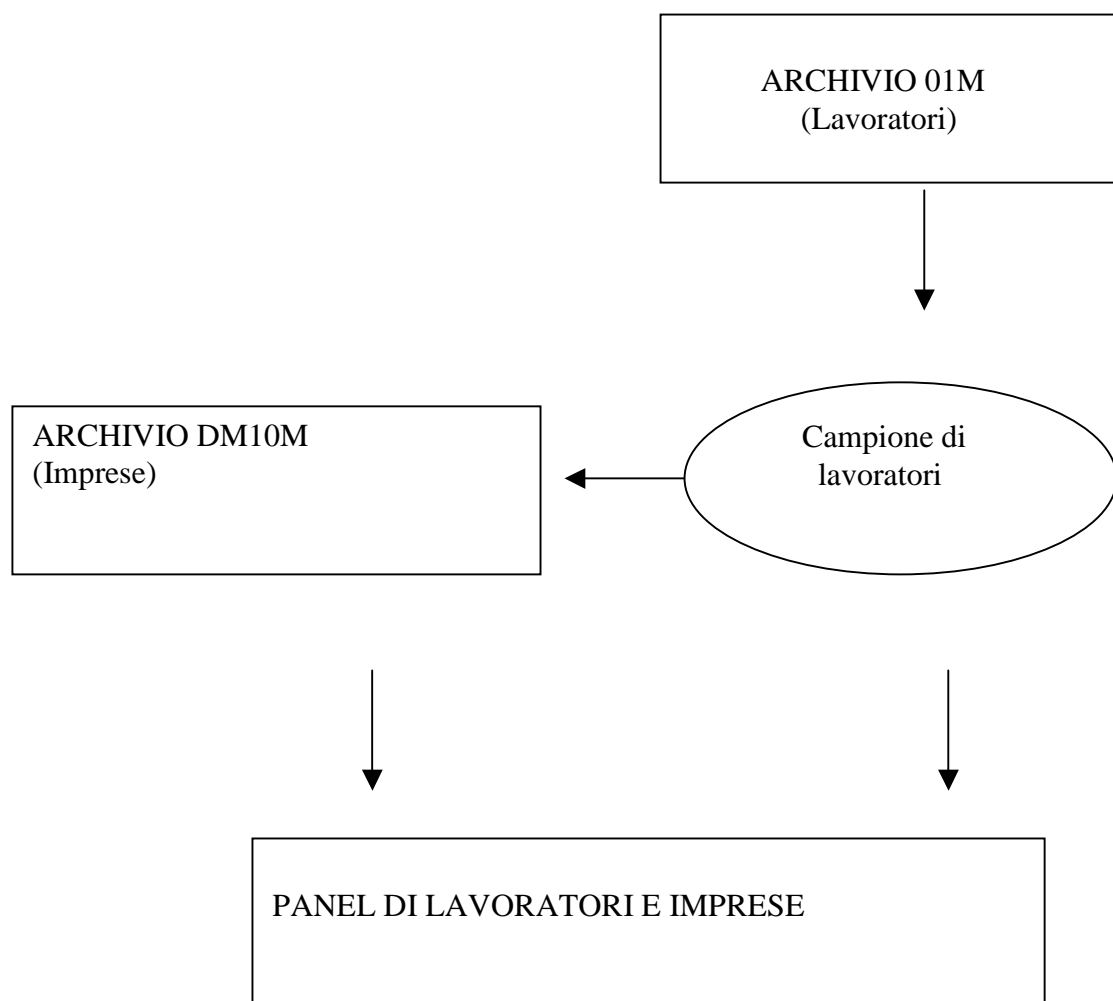
I dati presenti nel panel consentono, tra l'altro:

- di ricostruire la carriera dei singoli lavoratori ed osservare quindi la mobilità tra le aziende, i cambi di lavoro, la dinamica retributiva.

-
- di associare ai dati sui lavoratori (per es. età, qualifica, retribuzione) i dati dell'impresa per cui essi operano (per es. dimensione, trend occupazionale, settore, composizione per qualifiche, retribuzioni medie).
 - identificare, almeno per un vasto gruppo di imprese, le trasformazioni societarie e i flussi di lavoratori generati da questi eventi (generalmente definiti come flussi "spuri").

La figura A illustra il flusso di informazioni che alimenta il panel.

Figura A: procedura di costruzione del panel



La ricostruzione della carriera lavorativa si basa sulla definizione di “rapporto di lavoro”.

Per rapporto di lavoro si intende il periodo continuativo durante il quale si instaura una relazione univoca lavoratore – impresa, in ogni mese del periodo di osservazione.

Norme contributive:

Nelle sue attività istituzionali, l’INPS raccoglie informazioni su un vasto insieme di “persone” (fisiche e giuridiche) soggette a obblighi assicurativi o beneficiarie di prestazioni.

La modulistica che alimenta gli archivi sorgente assolve a funzioni “contabili” di:

- entrate (versamento contributi), attraverso il flusso DM10M
- diritti maturati attraverso da ciascun individuo a fini pensionistici, attraverso il flusso 01M

Questi fini assicurativi , e l’associato corpo di norme e regolamenti, definiscono le caratteristiche dei flussi informativi (scansione temporale, natura delle notizie registrate, ecc.)

Universo coperto: la categoria di “datore di lavoro” abbraccia un insieme piuttosto vasto di persone fisiche e giuridiche. In estrema sintesi, negli archivi figurano tutte le imprese private (indipendentemente da attività e forma giuridica), imprese ed enti di proprietà o partecipazione statale, aziende municipali (raccolta rifiuti, trasporti..) consorzi tra operatori pubblici e privati, istituti di varia natura giuridica (tra cui tutte le banche) e associazioni (di categoria o sindacali partiti politici..), a patto che l’attività sia esercitata con almeno un dipendente. Sono escluse le Ferrovie dello Stato e l’intero settore agricolo.

L’amministrazione pubblica centrale (Poste, Istruzione..) e locale (regioni, comuni, province) è quasi completamente assente; eccezioni sporadiche si hanno per il personale non di ruolo, per i maestri, e per l’intero personale delle USL.

L'obbligo di iscrizione comporta la denuncia di tutti i lavoratori e dell'intero monte retributivo, questa essendo, di norma, la base per la contribuzione.

Classificazione dell'attività economica: l'Inps classifica l'attività economica delle imprese in base al codice statistico (C.S.C.), che ricalca lo standard ISTAT 1971, con semplificazioni nel commercio e nei servizi. Avendo l'attività economica valenze contributive(per es. i contributi al fondo di Cassa Integrazione), la dichiarazione del datore di lavoro è oggetto di controlli, soprattutto all'atto dell'iscrizione.

Il C.S.C. è composto da un numero di cinque cifre. La prima cifra contraddistingue il "ramo", le due cifre successive contraddistinguono la "Classe", le ultime due la "Categoria".

Sono classificati 7 "Rami" di attività economica:

1 = Industria

2 = Enti ed aziende non soggetti alla disciplina degli assegni familiari

3 = Amministrazioni statali

4 = Artigianato

5 = Agricoltura

6 = Credito-Assicurazione- servizi tributari appaltati

7 = Commercio- Arti-Professioni

I codici (Classe e Categoria) e le descrizioni delle attività economiche del ramo Artigianato (Ramo 4) sono uguali a quelle del ramo Industria (Ramo 1); l'unica differenza è l'uso del numero "4", invece di "1", come prima cifra del codice statistico contributivo.

Statistiche ufficiali inps, l'osservatorio: le informazioni "amministrative", opportunamente trasformate, costituiscono la base dell'ampia documentazione statistica pubblicata dall'istituto, che si è modificata e arricchita considerevolmente nel corso degli anni; le tabelle statistiche e le fonti usate sono presentate in inps.

Restringendo l'attenzione al sottoinsieme del lavoro dipendente, dalle fonti DM10M e 01M, l'Osservatorio pubblica, oltre all'elenco delle imprese attive nell'anno più recente, statistiche su:

- stock e flussi annui di imprese (iscrizioni, cancellazioni, espansioni e contrazioni)
- stock e flussi di posti di lavoro
- retribuzioni medie annue (a livello d'impresa) disaggregate tra operai e impiegati
- composizioni per età, sesso, qualifica e luogo di lavoro dei dipendenti "attivi" in vari mesi dell'anno
- retribuzioni medie per vari attributi del lavoratore (sesso, età, qualifica..)

La produzione, a cadenza annuale, è disaggregata per settore, dimensione d'impresa e provincia (o regione); sono pubblicati dati retrospettivi. In alcune statistiche il riferimento territoriale è alla sede contributiva del datore di lavoro, in altre al luogo di lavoro. Le imprese di alcuni settori, nei quali si verificano particolari obblighi contributivi (es. amministrazione pubblica) sono escluse dall'Osservatorio. Sono esclusi il ramo 0 (agricoltura, pesca, caccia, foreste) la classe 91 (Pubblica amministrazione, difesa nazionale e sicurezza sociale obbligatoria) e parte della classe 96 (Altri servizi sociali) in cui ricade il c.s.c. 70601 (Proprietari di fabbricati). L'esclusione del settore pubblico è dovuta oltre che ai problemi di classificazione dell'attività economica anche alla particolarità che se ne osserva solo il personale fuori ruolo. Nelle statistiche non sono ovviamente incluse le attività e le imprese totalmente fuori dall'ambito Inps (es. poste italiane e ferrovie di stato).

Il Panel dei lavoratori e imprese: per la costruzione del panel l'inps fornisce i tre dataset, Archivio anagrafico dei lavoratori, Archivio 01M (dati analitici della persona) e Archivio DM10M (dati del datore di lavoro).

Anagrafica dei lavoratori

L'archivio anagrafico è costituito da posizioni assicurative, ognuna identificata da un codice inps che fornisce la chiave di accesso agli altri archivi. Generalmente ad una persona è assegnato un solo codice inps. Possono però generarsi corrispondenze multiple (una persona fisica, più codici inps) ad esempio in occasione dei cambi di lavoro, quando, per carenze di comunicazione tra le due parti (datore di lavoro, lavoratore, istituto), al dipendente è assegnato un nuovo codice. Il collegamento dei codici afferenti a una persona fisica avviene mediante dati anagrafici e codice fiscale. Attualmente la ricostruzione effettuata dall'inps è pressochè completa, ma non lo era quando furono costruite le prime edizioni del panel. La questione, cruciale per la ricostruzione delle carriere lavorative, venne risolta con una procedura ad hoc.

Le caratteristiche anagrafiche fornite dall'inps sono: cognome, nome, sesso, data di nascita, comune di nascita (codice inps e fisco), codice fiscale. Altre variabili quali la lunghezza del cognome e nome e i flag di validità non sono utilizzate dalla procedura di costruzione del panel.

L'ultima variabile registrata nel dataset è il codice individuale primario. Questo codice, costruito dall'inps, collega tutte le posizioni assicurative di un individuo.

Esempio

Codice primario	cognome	nome	sesso	data di nasc.	codice fiscale	cod.
AAA00AA01	ROSSI	MARIO	M	1953/10/20	A01XXY..I0	AAA00AA01
AAA00AA02	ROSSI	MARIO	M	1953/10/20	A01XXY..I0	AAA00AA01

Il signor Mario Rossi ha due codici personali: AAA00AA01 e AAA00AA02 ma il codice "primario" AAA00AA01 permette di identificarlo univocamente.

Tab. A: 01M, Anagrafica

Loc	Descrizione	Lung	Tipo	Note
1	codice individuale inps	9	display	
10	flag validità cognome	1	“	
11	cognome	32	“	
43	lunghezza cognome	2	“	
45	flag validità nome	1	“	
46	nome	32	“	
78	lunghezza nome	2	“	
80	flag validità sesso	1	“	
81	sesso	1	“	
82	flag validità data di nascita	1	“	
83	data di nascita	7	“	AAAMMGG
90	flag validità comune di nascita	1	“	
91	comune di nascita	5	“	
96	flag validità codice comune di nascita	1	“	
97	codice comune fisco	4	“	
101	flag validità codice fiscale	1	“	
102	codice fiscale	16	“	
118	codice individuale primario	9	“	
	lunghezza record	126		

L'archivio 01M è alimentato dai moduli emessi dal datore di lavoro per ciascun dipendente in corso d'anno. Trasformazione del rapporto di lavoro che modificano il regime contributivo e cambi di datore di lavoro generano l'emissione di più moduli per la stessa persona.

L'obbligo di denuncia 01M riguarda “i datori di lavoro tenuti ad iscrivere i propri dipendenti alle assicurazioni generali obbligatorie per l'IVS, per la DS e la TBC ovvero a una soltanto delle predette forme” o “tenuti ad anticipare prestazioni per conto dell'inps”; sono quindi escluse le categorie –di entità trascurabile- che all'inps versano solo contributi a favore del SSN, della Cassa Unica Assegni Familiari o della Cassa Integrazione.

Il modulo, integralmente registrato, si articola in quattro sezioni, più l'intestazione.

i) L'intestazione contiene i codici identificativi della persona (il codice inps –obbligatorio- e il codice fiscale) e dell'impresa (matricola inps azienda)

1) il quadro A contiene dati identificativi della persona (cognome, nome..) e della sua residenza

2) il quadro B fornisce notizie analitiche sulla prestazione lavorativa: durata (mesi, giornate, settimane), retribuzione annua, qualifica e tipo di rapporto, codice di contratto e livello di inquadramento, assicurazioni cui il lavoratore è soggetto

3) nel quadro C figurano retribuzioni particolari (quali indennità sostitutiva del preavviso), escluse dal quadro B

4) il quadro D analizza gli eventuali periodi “di assenza”, per malattia, infortunio, maternità o CIG, in cui il lavoratore ha percepito “retribuzioni ridotte” ossia integrazioni a carico del datore di lavoro.

I dati esposti nel modulo 01M sono soggetti a vincoli rigidi di competenza. Contestualmente è consegnato un modulo riepilogativo (03M) che consente all'inps controlli immediati di quadratura con i dati “aziendali” registrati nel flusso DM10M.

L'aggiornamento dell'archivio procede con un ritardo dovuto a fattori “istituzionali”. I moduli sono consegnati a metà dell'anno successivo a quello di riferimento e diventano interamente disponibili circa un anno dopo.

Ricambio fisiologico di occupati, presenza di fluttuazioni stagionali, componenti “idiosincratice” della domanda di lavoro e gli eventi fanno sì che, da circa 10 milioni di dipendenti assicurati dall’INPS a un certo istante di tempo, tragga origine un flusso annuo di circa 13 milioni di moduli. L’attuale configurazione del panel utilizza sostanzialmente i quadri B del modulo 01M.

Tab. B: 01M, quadri B

Loc	Descrizione	Lung	Tipo	Note
1	codice individuale INPS	9	display	
10	anno competenza	2	“	
12	anno 03/M	2	“	
14	tipo registrazione	1	“	
15	tipo e sottotipo 03/M	2	“	
17	provincia di lavoro	2	“	
19	qualifica	1	“	
20	assicurazioni coperte	1	“	
21	competenze correnti	7	“	
28	altre competenze	7	“	
35	settimane retribuite	2	“	
37	giornate retribuite	3	“	
40	mesi retributivi	12	“	
52	codice contratto	4	“	
56	livello inquadramento	4	“	
60	data cessazione	4	“	MMAA
64	tipo rapporto	2	“	
66	trasformazione rapporto	1	“	
67	settimane utili	2	“	

69	accantonamento annuo	7	“	fino al 1988 compreso
76	accantonamento pregresso	7	“	
83	flag assegni familiari	1	“	
84	flag inail (=0)	1	“	
85	matricola azienda	10	“	
95	ufficio zonale	2	“	
97	tipo errore	8	“	
105	data ultimo aggiornamento	6	“	
111	r.d. 148/1931	1	“	
112	tipo errore	3	“	
115	flusso	1	“	
116	codice individuale primario	9	“	

Mediante la matricola aziendale, ciascun lavoratore è posto in relazione con il datore di lavoro. La provincia di lavoro è registrata solo ed è diversa dalla sede in cui l'impresa versa i contributi. Il codice inps e il codice individuale primario: il codice individuale primario non è presente nei moduli cartacei ma è inserito dall'inps durante l'elaborazione dei dati. Permette di associare i caratteri anagrafici della persona al modulo 01M e di unire i record con codice individuale diverso ma relativi allo stesso lavoratore.

Contestualmente al versamento mensile dei contributi, il datore di lavoro è tenuto alla compilazione del modulo DM10M, il cui contenuto è integralmente registrato.

Il flusso dei versamenti alimenta l'archivio DM10M dei datori di lavoro, che è organizzati per “posizioni assicurative”, identificate da matricola inps e codice fiscale. Le posizioni sono equiparabili a conti su cui sono versati i contributi. In linea di principio, un singolo datore di lavoro può detenere più posizioni assicurative, cui possono corrispondere unità produttive diverse o parti del

personale (per es. dirigenti). La seconda modalità è di fatto scomparsa. Inoltre, dal 1978 le imprese plurilocalizzate hanno la facoltà di versare i contributi di tutti i propri dipendenti mediante una posizione assicurativa (accentramento presso un'unica sede inps): riducendo il lavoro burocratico, l'opzione è ampiamente utilizzata. In pratica, vi è quindi corrispondenza biunivoca tra datori di lavoro e posizioni.

E' sempre possibile ricostruire l'impresa collegando le posizioni assicurative ad essa afferenti, mediante ricorso al codice fiscale o a chiavi inps di rimando; su questa entità sono costruite le statistiche dell'osservatorio inps sul lavoro dipendente. Il panel utilizza i record normalizzati costruiti dall'osservatorio (il tracciato record è riportato nella tabella che segue).

Tab. C: Osservatorio DM10, record normalizzato

Loc	Descrizione	Lung	Tipo	Note
1	matricola azienda	10	display	
11	csc	5	“	
16	codice esclusione csc	1	“	
17	cic	3	“	
20	codice esclusione cic	1	“	
21	data costituzione	4	“	AAMM
25	data sospensione/cessazione	4	“	AAMM
29	tipo azienda	2	“	
31	codice gruppo	10	“	
41	nuova azienda	1	“	
42	inizio	2	“	
44	fine	2	“	
46	stato e dipendenti (6*72mesi)			
	stato	1	“	

	dipendenti	9	“	
766	elementi retributivi (27*6 anni)			
	numero dipendenti	9	“	
	numero impiegati	9	“	
	retribuzioni medie impiegati	9	“	
	numero operai	9	“	
	retribuzioni medie operai	9	“	
	codice retribuzioni impiegati	1	“	
	codice retribuzioni operai	1	“	
	lunghezza record	1050		

I dati usati nel panel, essendo quelli dell’osservatorio, sono riferiti all’impresa e non alla singola posizione assicurativa. Se un’impresa ha più posizioni assicurative, la matricola di una di queste viene scelta, tramite opportuni criteri, per identificare l’impresa. Questa posizione viene chiamata “madre”, le altre “figlie”. La posizione “madre” fornisce la descrizione anagrafica dell’impresa (in particolare ubicazione e settore di attività); i dati relativi a occupazione e retribuzione derivano dalla somma delle singole posizioni (madri e figlie). Poichè nel modulo 01M è presente la matricola della posizione assicurativa e non dell’impresa l’inps fornisce la tabella di corrispondenza posizione assicurativa-impresa. Il file, molto semplice, contiene i codici delle posizioni assicurative e la matricola della madre.

Tab. D: corrispondenze madri-figlie

Loc.	Descrizione	Lung	Tipo
1	matricola posizione assicurativa	10	display
11	matricola impresa (madre)	10	“

Relazioni tra archivi DM10M e 01M

Nell'esempio di figura B il datore di lavoro emette 5 moduli 01M corrispondenti ai rapporti di lavoro attivati in corso d'anno. Non tutte le persone hanno ricevuto una retribuzione, soggetta a contributi, in tutti i mesi dell'anno: per esempio il signor Verdi non è presente (per malattia o perchè assunto a marzo) nei mesi di gennaio e febbraio. Il numero di individui che hanno percepito retribuzioni a gennaio, febbraio, marzo, ecc. coincide con il numero di assicurati esposti nei corrispondenti moduli mensili DM10M; la coincidenza si estende ovviamente, ai totali delle giornate "retribuite" e alle retribuzioni annue; il monte retributivo di dicembre è più elevato per la presenza di tredicesime.

Fig. B: relazioni tra archivi DM10M e 01M

01M															mesi retribuiti		
persone	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	gior nate	retrib uzioni	pr ov lav		
Rossi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	312	27.6	to		
Gialli	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	160	15.5	cn		
Verdi	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	230	18.6	cn		
Bianchi	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	260	25.2	to		
Blu	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	312	23.5	to		

	DM10M														
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	giornat e	retrib .	
dipend	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4			

.														
retrib.	6.	8.6	8.2	10.	10.	10.	9.7	6.	8.2	8.2	8.2	14.		110.4
	3			6	6	6		3				7		
giorn.	78	10	10	130	130	130	10	78	10	10	10	100	1274	
		4	4				8		4	4	4			

Selezione del campione: il panel è costituito da tutti i lavoratori nati il giorno 10 dei mesi di marzo, giugno, settembre e dicembre di qualunque anno. Di questi lavoratori vengono estratti tutti i record presenti nell'archivio 01M in un determinato periodo. Successivamente vengono estratti dall'archivio DM10M i record delle imprese presso le quali i lavoratori hanno prestato servizio. L'attuale procedura identifica il campione partendo dall'archivio anagrafico degli assicurati inps. In questo archivio sono presenti non solo i dipendenti (01M) ma anche persone assicurate in altre gestioni e i pensionati. Di tutte le persone selezionate vengono cercati i record nell'archivio 01M. Le persone che non hanno osservazioni possono essere eliminate.

Se, come è presumibile, le grandezze che si intendono misurare mediante il campione sono indipendenti, in senso probabilistico, dal giorno di nascita, il campione selezionato con questo metodo fornisce, in pratica, gli stessi risultati di un campione casuale semplice senza reimmissione. Il campione delle imprese, generato dal campione dei lavoratori, non ha invece queste caratteristiche, ma è un campione pesato con pesi proporzionali alla dimensione dell'impresa.

Si è scelto questo metodo di campionamento perchè l'aggiornamento dei dati con nuovi anni non provoca troncamenti e problemi di "rotazione" degli individui del campione. Il campione è sempre formato dai nati il giorno 10 dei quattro mesi scelti; i nuovi dati completano la carriera delle persone già presenti e aggiungono tutte le informazioni dei nuovi entrati; ogni persona è osservata interamente nell'arco di tempo coperto dai panel. Se le nascite sono distribuite

uniformemente durante l'anno, la frequenza teorica di campionamento è pari a $365/4 = 91.25$.

Ritardi di aggiornamento degli archivi e ritardi di “pulizia” dei dati grezzi possono provocare l'esclusione di record e quindi una minore numerosità del campione. Poichè ogni sede inps e ogni anno presentano caratteristiche proprie di aggiornamento degli archivi i coefficienti di riporto alla popolazione variano sia nello spazio che nel tempo.

8. Conclusioni

Confrontando le potenzialità informative delle diverse fonti posso quindi trarre le conclusioni riportate nella seguente tabella:

	E-LABOR	NETLABOR	EXCELSIOR	INPS
Competenza territoriale	Regionale	Nazionale	Nazionale	Nazionale
Inizio attività	2003	1991	1997	1898
Universo di riferimento	Lavoratori realmente in cerca di occupazione Aziende in cerca di personale	Iscritti al collocamento, classificati secondo diversi stati di disoccupazione in base ad un criterio amministrativo	Imprese private iscritte al registro delle Imprese delle C.C.I.A.A.	Tutti i lavoratori
Utilizzo dei dati	Incontro domanda/offerta di lavoro	Scopo amministrativo	Incontro domanda/offerta di lavoro	Scopo amministrativo
Frequenza dell'aggiornamento	Trimestrale	Annuale	Annuale	Annuale
Archiviazione dei dati	Centralizzata	Centralizzata	Centralizzata	Centralizzata
Metodo d'inserimento dati	Questionario sottoposto direttamente allo sportello	Archivia dati provenienti dai Centri per l'Impiego	Questionario attraverso intervista telefonica o diretta	Archivia dati provenienti dalle aziende
Tipo dato	Dati effettivi	Dati effettivi	Dati previsionali	Dati effettivi

Per concludere vorrei dire che la mia esperienza di stage presso la Dieffe è stata positiva. Per la prima volta, infatti, ho potuto mettere in pratica ciò che avevo appreso studiando, in modo particolare le nozioni di Statistica Economica per quanto riguarda le leggi sul Mercato del Lavoro.

Durante questo periodo ha potuto anche vedere come è organizzato un ufficio di progettazione, del quale facevo parte e capire quali sono le caratteristiche

principali necessarie per lo svolgimento di tale lavoro: innanzi tutto bisogna essere precisi e attenti nella progettazione delle attività in quanto spesso ci sono limiti di tempo per la presentazione dei progetti che devono anche essere competitivi per qualità e affidabilità. Per un progettista, inoltre, è necessario avere doti di creatività, capacità di innovazione, rischio personale, oltre che avere predisposizione per il team working .

9. Bibliografia

- www.unioncamere.it (Sistema informativo Excelsior 2003);
- Bruno Contini, Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia, Mulino
- F. Bassi, M. Gambuzza, M. Rasera, Il sistema informatizzato Netlabor. caratteristiche di una nuova fonte sul mercato del lavoro
- R. Guarini, F. Tassinari, Statistica economica, Mulino